

BALANÇO SOCIAL E AMBIENTAL 2006





ANA MARIA ALVES DE SOUZA
Agricultora em lavoura de
mamona e feijão na Cooperativa
de Produção e Comercialização da
Agricultura Familiar da Bahia
(Coopaf) — Morro do Chapéu, BA

VISÃO DE FUTURO: Um futuro
melhor pra mim e para os meus filhos.

“Para nós o clima é muito importante,
porque a seca é ruim para a plantação.
Fazendo o biodiesel, a Petrobras
ajuda a cuidar do meio ambiente e a
melhorar a nossa região. Espero que a
Coopaf continue.”

Sumário

Mensagem do presidente **02**

A Petrobras

Perfil **08**

Desempenho em 2006 **13**

Principais Indicadores **18**

Balanco Social e Ambiental

Compromissos e estratégias **22**

Metodologia **28**

Direitos Humanos

PRINCÍPIO 1 As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente **32**

PRINCÍPIO 2 As empresas devem assegurar-se de que não estejam sendo cúmplices de abusos e violações de direitos humanos **53**

Trabalho

PRINCÍPIO 3 As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva **68**

PRINCÍPIO 4 As empresas devem apoiar a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório **72**

PRINCÍPIO 5 As empresas devem apoiar a erradicação efetiva do trabalho infantil **74**

PRINCÍPIO 6 As empresas devem eliminar a discriminação em relação ao empregado e ao cargo **77**

Meio Ambiente

PRINCÍPIO 7 As empresas devem adotar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais **86**

PRINCÍPIO 8 As empresas devem desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental **98**

PRINCÍPIO 9 As empresas devem incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias limpas que não agridam o meio ambiente **116**

Transparência

PRINCÍPIO 10 As empresas devem comprometer-se com o combate à corrupção em todas as suas formas **120**

06

20

30

56

84

118

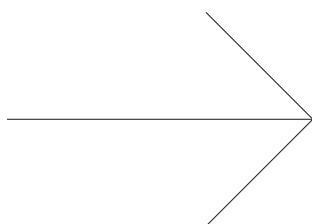


JOSÉ SERGIO GABRIELLI DE AZEVEDO
Presidente da Petrobras

VISÃO DE FUTURO: Contribuir para o crescimento sustentável da Petrobras e do Brasil, sempre respeitando as pessoas e o meio ambiente.

“Os pequenos e grandes desafios são os responsáveis pelo dinamismo da Companhia e por todas as conquistas alcançadas. Neles estão as oportunidades de mudar determinado cenário, construir uma realidade melhor.”

Mensagem do presidente



A Petrobras fechou o ano de 2006 com importantes conquistas. Foram recordes históricos, como o maior lucro entre as empresas de capital aberto da América Latina, lado a lado das vitórias no campo da Responsabilidade Social e Ambiental.

Esse desempenho positivo evidencia o acerto das estratégias que vêm sendo adotadas, sempre com o objetivo de melhorar a qualidade de seus produtos e serviços e, também, promover uma gestão ética, transparente e que respeite o meio ambiente e os diversos públicos com os quais a Petrobras se relaciona. Vale ressaltar que nada seria possível sem o esforço conjunto de toda a Companhia em busca da excelência com sustentabilidade.

A Petrobras tem conduzido sua atuação social e ambiental baseando-se nos dez princípios do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) desde 2003. Sendo assim, participa ativamente da disseminação desses valores no meio empresarial, por acreditar que o desenvolvimento sustentável necessita da contribuição dos diversos segmentos da sociedade e, claro, da participação das comunidades. Além disso, no ano passado, fortalecemos nossa atuação ao ingressar no Conselho do Pacto Global e ao nos associarmos ao World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).

Resultados da dedicação em se alinhar aos padrões internacionais de Responsabilidade Social e Ambiental, duas outras conquistas garantiram ainda mais orgulho à Companhia: a entrada no Dow Jones Sustainability Index (DJSI) e no Índice de Sustentabilidade Empresarial da Bovespa (ISE). Esses índices servem de parâmetro para a análise dos investidores nas questões econômicas, sociais e ambientais. Com eles, a Petrobras passa a ser reconhecida como uma das 13 companhias mundiais de petró-

leo e gás e uma das seis empresas brasileiras mais sustentáveis.

Em sua constante busca pela promoção da diversidade interna, a Petrobras firmou um compromisso para o tratamento igualitário entre homens e mulheres. Por meio da Comissão de Gênero, a Companhia aderiu voluntariamente ao Programa Pró-Eqüidade de Gênero do Governo Federal, que visa à implementação de políticas de gestão de pessoas que valorizem a igualdade entre os sexos. Devido ao bom desenvolvimento de iniciativas relacionadas ao tema, a Petrobras recebeu, em dezembro de 2006, o “Selo Pró-Eqüidade de Gênero”, concedido pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. Também nesse mês, a Comissão passou a se estruturar como Comissão de Diversidade, ampliando o seu escopo de trabalho.



Em seu compromisso com o desenvolvimento da sociedade, o investimento em projetos sociais, ambientais, culturais e esportivos foi significativo, totalizando mais de R\$ 591 milhões. Dentro deste valor está o repasse ao Fundo para a Infância e a Adolescência, no qual cerca de R\$ 48 milhões serão aplicados, ao longo de 2007, em projetos de defesa de crianças e adolescentes em situação de risco social ou pessoal.

Somente no ano de 2006, 742 projetos foram patrocinados por meio do Programa Petrobras Fome Zero, com investimentos de mais de R\$ 176 milhões. Desde 2003, ano da criação do programa, foram 2.058 projetos e mais de 18 mil parcerias baseados na multiinstitucionalidade e no protagonismo social dos cidadãos, sempre nas linhas de educação e qualificação profissional de jovens e adultos, geração de emprego e renda, e garantia dos direitos da criança e do adolescente.

As ações ambientais também se desdobraram num efeito cascata. A vasta lista começa pelo desenvolvimento de combustíveis

Em seu compromisso com o desenvolvimento da sociedade,

o investimento em projetos sociais, ambientais, culturais e esportivos foi significativo, totalizando mais de R\$ 591 milhões.

Dentro deste valor está o repasse ao Fundo para a Infância e a Adolescência, no qual cerca de R\$ 48 milhões serão aplicados, ao longo de 2007, em projetos de defesa de crianças e adolescentes em situação de risco social ou pessoal.

mais limpos, como o diesel Podium, que revelam o compromisso da Companhia em investir na preservação do meio ambiente. A realização do Seminário Internacional sobre Seqüestro de Carbono e Mudanças Climáticas, na sede da Companhia, foi um importante evento que reuniu empresas e a comunidade científica de 17 países na busca por soluções que minimizem as emissões atmosféricas dos gases do efeito estufa, como o seqüestro geológico do carbono.

Outra iniciativa que se destacou em 2006 foi o processo de refino H-Bio, testado com sucesso em escala piloto. Ele consiste na produção de diesel a partir da mistura de uma parcela de óleo vegetal ou animal aos derivados de petróleo, durante o processo de refino. Isso resulta em um combustível menos poluente e com menor teor de enxofre.

A Companhia também vem produzindo biodiesel a partir de óleos vegetais, diretamente da semente de mamona ou de oleaginosas brasileiras. As pesquisas na área de biocombustíveis prometem impactos positivos inclusive no desenvolvimento social e econômico das áreas rurais do Brasil. Associadas a programas de incentivo à agricultura familiar, poderão gerar mais trabalho e renda quando aliadas à produção de subsistência já existente nessas comunidades.

Mostradas nas próximas páginas deste Balanço Social e Ambiental, as importantes conquistas de 2006 confirmam que o trabalho realizado nos últimos anos tem gerado conseqüências positivas para a Companhia, para a sociedade e para o meio ambiente. É com muito orgulho e admiração que as apresento a vocês.

JOSÉ SERGIO GABRIELLI DE AZEVEDO

Presidente da Petrobras



Robô Chico Mendes, que faz o monitoramento ambiental na Amazônia



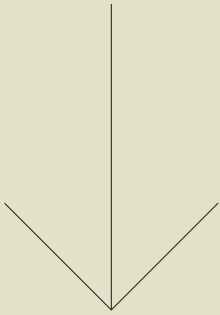
JULIANE CAETANO VALERIO SILVA
Operadora da área de
Engenharia e Operação de Plantas
Piloto do Cenpes – RJ

VISÃO DE FUTURO: Acreditar que um
país melhor é possível.

“A Petrobras investe no desenvolvimento de novas tecnologias e busca novas fontes de energia, sem se esquecer do desenvolvimento sustentável e da responsabilidade social.”



A Petrobras



Dois mil e seis entrou para a história como o ano em que o País conquistou a auto-suficiência em petróleo. Foi também o ano em que a Petrobras, reconhecida internacionalmente pela excelência na produção de petróleo, gás natural e derivados, passou a integrar a seleta lista das empresas que compõem o Dow Jones Sustainability Index (DJSI), o mais importante índice mundial para avaliação sobre o desempenho de empresas no que se refere à responsabilidade social e ambiental. O lucro histórico de R\$ 25,9 bilhões, cerca de 9% superior ao de 2005, foi o maior entre as empresas de capital aberto da América Latina. Com resultados que confirmam o acerto das estratégias adotadas, 2006 registrou muitos outros recordes, como o investimento de R\$ 33,69 bilhões, 31% acima dos R\$ 25,71 bilhões do ano anterior. Líder no setor de energia na América Latina, a Petrobras conquistou as condições necessárias para crescentes investimentos, com foco nos biocombustíveis e na expansão da comercialização de etanol. No campo das ações afirmativas, a Companhia ampliou a participação das mulheres em todas as suas áreas de negócio — houve um crescimento de 30,3% no quadro de empregadas, quando se compara com o efetivo feminino do ano de 2005 — e foi premiada com o Selo Pró-Equidade de Gênero.

A Petrobras

PERFIL

Uma empresa integrada de energia

CRIADA EM 1953, NO BRASIL, A PETROBRAS É HOJE UMA SOCIEDADE ANÔNIMA DE CAPITAL ABERTO E ATUA DE FORMA INTEGRADA E ESPECIALIZADA NO SETOR DE ÓLEO, GÁS E ENERGIA, ENVOLVENDO EM SUAS ATIVIDADES PESQUISA E DESENVOLVIMENTO, PRODUÇÃO, REFINO, COMÉRCIO, TRANSPORTE E DISTRIBUIÇÃO. DIRETAMENTE OU POR MEIO DE SUAS SUBSIDIÁRIAS NO EXTERIOR, PARTICIPA DO COMÉRCIO INTERNACIONAL DE PETRÓLEO E DERIVADOS, COM ATUAÇÃO EM IMPORTANTES BOLSAS DE VALORES MUNDIAIS. ENTRE AS PRINCIPAIS MARCAS E PRODUTOS DA COMPANHIA, DESTACAM-SE OS COMBUSTÍVEIS DA LINHA PODIUM E OS LUBRIFICANTES LUBRAX.

A direção da Petrobras é exercida por um Conselho de Administração, com função deliberativa, e por uma Diretoria Executiva. O Conselho é composto por nove membros eleitos pela Assembléia Geral de Acionistas, responsáveis pela orientação e direção superior da Companhia, enquanto a Diretoria Executiva é composta pelo presidente e seis diretores eleitos pelo Conselho de Administração.

Dentre os membros do Conselho, apenas um, o presidente da Companhia, exerce funções executivas. Desde 1999, a presidência do Conselho de Administração é exercida por membro sem funções executivas ou quaisquer outros vínculos na Petrobras. Além do Conselho de Administração, a Petrobras conta com um Conselho Fiscal de caráter permanente, composto por cinco membros, também eleitos pela Assembléia Geral, responsável por fiscalizar os atos dos administradores e examinar demonstrações contábeis, dentre outras atribuições.

Na cultura interna da Companhia, os valores englobam ques-



Plataforma de Merluza 1
— Bacia de Santos, SP



COMPROMISSO COM NOVOS TEMPOS

MISSÃO

Atuar de forma segura e rentável, com responsabilidade social e ambiental, nas atividades da indústria de óleo, gás 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.

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.

ESTRATÉGIA CORPORATIVA

Liderar o mercado de petróleo, gás natural, derivados e biocombustíveis na América Latina, atuando como empresa integrada de energia, com expansão seletiva da petroquímica, da energia renovável e da atividade internacional.

COMITÊS DE GESTÃO

- Tecnologia da Informação
- Abastecimento
- Exploração e Produção
- Gás e Energia
- Recursos Humanos
- Segurança, Meio Ambiente e Saúde
- Análise de Organização e Gestão
- Controles Internos
- Riscos
- Tecnologia Petrobras
- Responsabilidade Social e Ambiental
- Marketing e Marcas

tões como engajamento das partes interessadas, empreendedorismo e superação de desafios, busca pela liderança, competitividade e competência tecnológica, além de foco na obtenção de resultados de excelência. Os princípios abrangem ética nos negócios, trabalho justo e cooperação, acompanhamento de resultados e transparência. Estes princípios estão expressos no Código de Ética da Companhia, o documento que ratifica o compromisso da Petrobras e orienta seu público interno. Entre as políticas corporativas, estão as de Atuação Corporativa, de Disciplina de Capital, de Desenvolvimento de Novos Negócios, de Comunicação, de Recursos Humanos, de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS) e de Telecomunicações.

GOVERNANÇA CORPORATIVA

A atuação da Petrobras e sua crescente participação nos mercados interno e externo vêm acompanhadas de melhoria significativa na qualidade da gestão, principalmente no que se refere a seu modelo de governança corporativa, que vem sendo aprimorado desde o processo de desregulamentação do setor de petróleo no Brasil e da abertura do capital da Companhia. Assim, a adoção pela Petrobras de melhores práticas de governança corporativa possibilitou seu alinhamento às regras da lei americana Sarbanes-Oxley (SOX), que abrange as empresas listadas na Bolsa de Valores de Nova York, causando impacto positivo no mercado de capitais e contribuindo para o fortalecimento da Companhia.

O modelo de governança adotado também prevê a criação de Comitês de Gestão, compostos por gerentes executivos da Companhia. Estes comitês funcionam como fóruns para amadurecimento e aprofundamento dos assuntos mais relevantes e para a estruturação das informações ao Comitê de Negócios, que promove o alinhamento entre o desenvolvimento dos negócios e a gestão da Companhia segundo as diretrizes do Plano Estratégico Petrobras 2015.

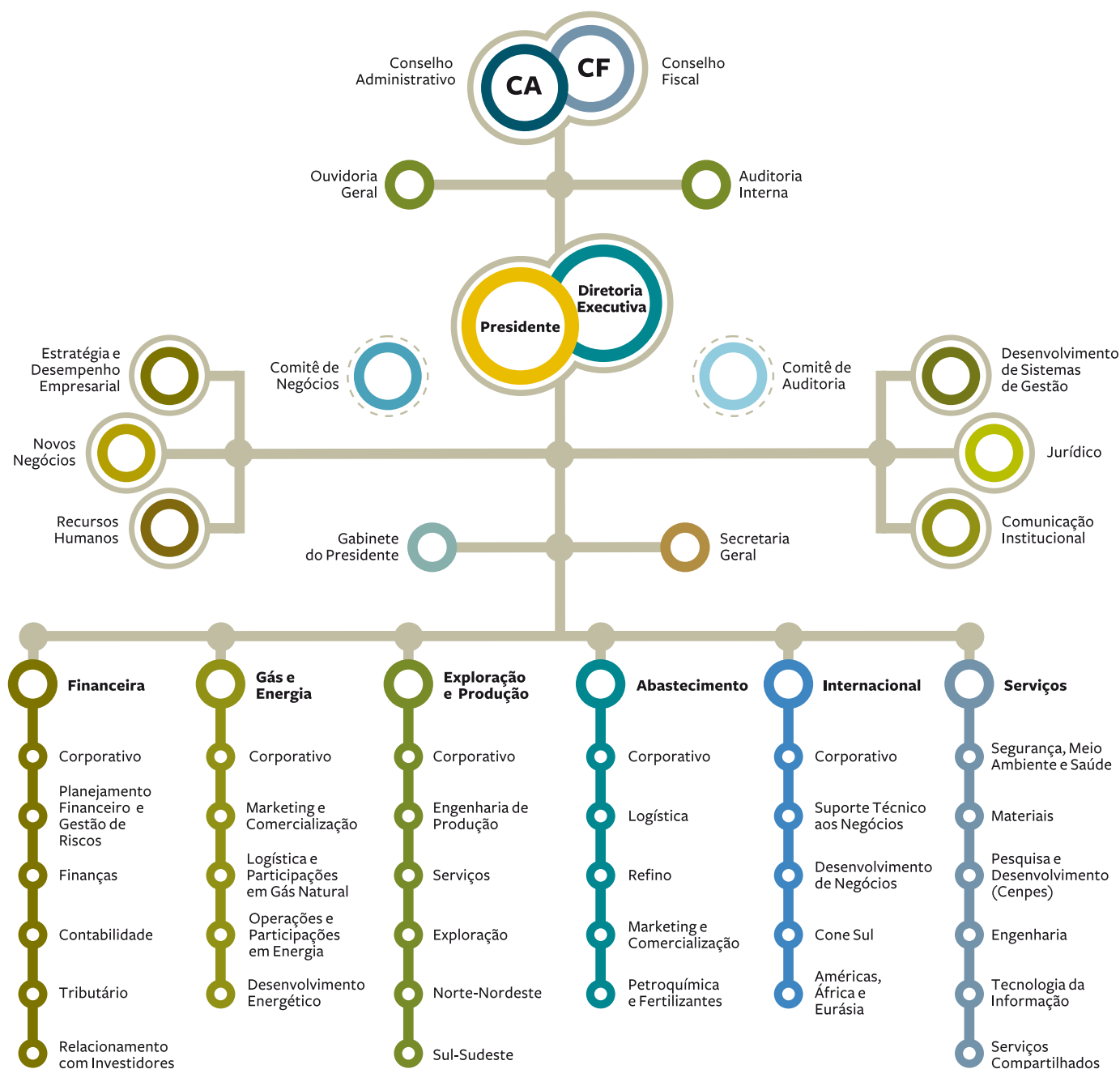
As Diretrizes de Governança Corporativa prevêem que o Conselho de Administração deve fazer uma auto-avaliação anual quanto a seu desempenho, com o objetivo de buscar o aprimoramento contínuo. O Conselho também deve avaliar semestralmente o desempenho do presidente e dos diretores, a fim de garantir o alinhamento da atuação dos membros da Diretoria Executiva com os objetivos de longo prazo dos acionistas.

Nas Diretrizes de Governança Corporativa também são estabelecidas as qualificações e experiências esperadas dos conselheiros, tais como integridade pessoal, ausência de conflitos de interesse, disponibilidade de tempo, alinhamento com os valores da Companhia, conhecimento das melhores práticas de governança corporativa, experiência como executivo principal, conhecimentos do setor de energia e visão estratégica, entre outras. A Petrobras possui o Código de Boas Práticas, que orienta a conduta dos administradores e membros da Administração Superior da Petrobras, a fim de evitar conflitos de interesse e a ocorrência de quaisquer situações que possam afetar seus negócios e operações.

O Estatuto Social da Petrobras estabelece limites para a relação entre a remuneração dos membros dos Conselhos de Administração e Fiscal, além de exigir um demonstrativo da remuneração paga aos membros na prestação anual de contas da Companhia.

Entre os dirigentes da Alta Administração, a maior remuneração durante o ano de 2006 correspondeu a R\$ 45.315,45 (com base no mês de dezembro). Seus membros recebem anualmente, assim como todos os empregados da Petrobras, a Participação nos Lucros e Resultados (PLR), cujo valor é negociado com representantes dos empregados e atrelado ao alcance de metas empresariais, além do salário fixo. Os resultados registrados reforçam os compromissos com a responsabilidade social e ambiental, pioneirismo tecnológico e excelência de gestão. Consolidam, ainda, a política de governança corporativa, garantindo a proteção dos acionistas e demais partes interessadas. ✨

Organização Geral da Petrobras



APRIMORAMENTO DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

O modelo de organização da Petrobras, aprovado pelo Conselho de Administração em outubro de 2000, vem sendo aprimorado constantemente para ajustar-se ao Plano Estratégico da Companhia. Mudanças promovidas na estrutura resultaram, dentre outras, na reorganização da Área de Negócio de Gás e Energia e na criação da Unidade de

Negócio de Exploração e Produção da Bacia de Santos. Além disso, foram realizadas também reavaliações do modelo de organização e gestão da Área de Negócio Internacional e em algumas estruturas de Unidades de Negócios no exterior, assim como a implementação da nova estrutura organizacional da Área Financeira.



Abastecimento de aeronave no Aeroporto Internacional Tom Jobim – Rio de Janeiro, RJ

A MARCA PETROBRAS

A crescente internacionalização da Petrobras, com a entrada em novos segmentos de negócios e o aumento da competição em determinados setores, levou a Companhia a aprimorar e instituir novos processos de gestão da marca Petrobras, considerada um ativo estratégico.

A avaliação e o encaminhamento dos principais temas estratégicos da Companhia contam com a participação de um Comitê de Marketing e Marcas e de uma Comissão de Marcas, subordinada a este Comitê. Os novos processos envolvem ainda a criação de marcas de produtos com foco global, a interação com as diversas áreas de negócios envolvidas, o reforço da definição da estratégia de marca e sua implementação. Também tem sido aprimorada a estratégia da Companhia no registro de marcas e na sua proteção e defesa contra uso indevido.

A Petrobras desenvolve o Sistema de Monitoramento da Imagem Corporativa (Símico), baseado em pesquisa quantitativa feita com partes interessadas da Companhia, a fim de avaliar a percepção de sua imagem, acompanhar a evolução da marca para melhorar continuamente a estratégia da Companhia.

A marca Petrobras recebeu recursos da ordem de R\$ 723.406.185,10 ao longo do ano para investimentos de comunicação em publicidade, patrocínios culturais e esportivos, eventos nacionais e internacionais — além do desenvolvimento e gestão da própria marca. Este valor não corresponde ao gasto total efetivo e é considerado apenas o mínimo investido, já que existem inúmeros outros investimentos na marca, tais como: abertura de novos postos com a bandeira Petrobras, aprimoramento de serviços nos

pontos-de-venda, etc.

O valor da marca Petrobras, estimado e divulgado publicamente pela Interbrand, era de US\$ 554 milhões, em 2005. A Interbrand é uma empresa de consultoria internacional especializada na pesquisa de marcas para embasar o ranking “100 Marcas Mais Valiosas do Mundo”. Este número deve servir somente como referência, por ser um estudo independente que se baseia em informações públicas da Companhia.

A Petrobras foi vencedora do prêmio Folha Top of Mind, na categoria combustível, pelo terceiro ano consecutivo. Em 2006, foram entrevistados 5.333 consumidores em 127 municípios de todas as regiões do Brasil, e a marca Petrobras foi a mais lembrada pelos consumidores entrevistados pelo Instituto Datafolha.

A Petrobras Distribuidora encomendou uma pesquisa ao Instituto Focus em julho para avaliar sua imagem junto aos clientes que abastecem veículos de passeio em seus postos de serviços. O resultado mostra a Petrobras como a bandeira preferida dos consumidores em 11 cidades brasileiras pesquisadas, com 40,6% da referência dos entrevistados — em dezembro de 2004, este percentual era de 36,4%.

Outra pesquisa realizada pela Petrobras Distribuidora, também em parceria com o Instituto Focus, avaliou a lealdade à marca. A Pesquisa de Satisfação dos Consumidores Petrobras, realizada nos postos Petrobras urbanos certificados pelo programa De Olho no Combustível, apontou resultados significativos. A soma de consumidores de combustíveis líquidos (exclui gás natural veicular) considerados favoráveis e fiéis à marca Petrobras foi de 78,9%.

A Petrobras

DESEMPENHO EM 2006

Um ano de recordes históricos

A PETROBRAS CONQUISTOU NOVAS MARCAS HISTÓRICAS EM 2006, UM RESULTADO INFLUENCIADO POR VARIÁVEIS ECONÔMICAS INTERNAS E EXTERNAS. O INCREMENTO DA DEMANDA POR FONTES DE ENERGIA, EM DESTAQUE O PETRÓLEO, ESTEVE VINCULADO ÀS EXPRESSIVAS TAXAS DE CRESCIMENTO DOS GRANDES CENTROS ECONÔMICOS MUNDIAIS, O QUE GEROU EXTERNALIDADES POSITIVAS SOBRE AS ECONOMIAS LATINO-AMERICANAS.

Nos Estados Unidos, a economia cresceu 3,3%; na União Européia, 3,4%; no Japão, 2,2%, completando sete anos seguidos de crescimento positivo; e na China, o novo motor de expansão da economia mundial, 10,7%, alcançando por três anos seguidos taxas superiores a 10%. Estas taxas de crescimento propiciaram aos países em desenvolvimento a elevação de suas reservas internacionais e a melhoria de seus saldos em conta corrente.

Os ventos favoráveis da economia mundial se refletiram na balança comercial brasileira. O saldo alcançou US\$ 46 bilhões no ano, resultado das exportações de US\$ 137 bilhões e importações de US\$ 91 bilhões — um aumento de 16% e 24%, respectivamente, comparado ao mesmo período do ano anterior.

O ambiente favorável também propiciou a redução do Risco-Brasil, que fechou o ano em queda de 36% em relação a 2005. Os quadros econômicos interno e externo favoráveis culminaram no crescimento do Produto Interno Brasileiro (PIB), que foi de 2,9%, em 2006, impulsionado pela ampliação da demanda doméstica por consumo de bens duráveis. Os setores agropecuário e industrial subiram acima da média, 3,2% e 3%, respectivamente. O





33,7 bilhões

DE REAIS DE INVESTIMENTOS
NO ANO, VALOR 31% SUPERIOR
AO INVESTIDO EM 2005

destaque no setor primário foi a agroindústria, especialmente a da cana-de-açúcar, matéria-prima para o etanol.

O ano foi marcado ainda por uma expansão significativa da economia mundial, que se refletiu, de forma positiva, sobre as variáveis econômicas dos países em desenvolvimento, como o Brasil. A Petrobras obteve expressivas marcas históricas no encerramento do ano, atreladas ao ambiente de crescimento da demanda e de expansão mundial e à elevação dos preços das *commodities*, em especial o petróleo.

VALOR DE MERCADO CRESCEU 33%

Classificada pela Petroleum Intelligence Weekly (PIW), publicação especializada em *rankings* anuais do setor de óleo e gás, como a 14ª maior empresa do setor no mundo, a Petrobras atingiu lucro líquido recorde consolidado de R\$ 25,9 bilhões e geração de caixa (EBITDA) de R\$ 52,1 bilhões, o que assegurou recursos para investimentos na ordem de R\$ 33,7 bilhões, valor 31% superior ao investido em 2005.

A Companhia obteve receita operacional líquida consolidada no ano de R\$ 158,239 bilhões, uma alta de 16% sobre os R\$ 136,605 bilhões do ano anterior. Mas é por meio dos investimentos em Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) que a Companhia traduz sua visão de futuro como empresa integrada de energia, com perspectiva de fortalecer sua presença internacional. Nesta área, a Companhia quase dobrou os recursos investidos, saltando de R\$ 935 milhões em 2005 para R\$ 1,58 bilhão em 2006.

Ao final de 2006, o valor de mercado da Petrobras alcançou a marca de R\$ 230,4 bilhões, o que representa um aumento de 33% comparado a 2005, que foi de R\$ 173,6 bilhões. O valor patrimonial chegou a R\$ 97,6 bilhões, 24% a mais que no mesmo período do ano anterior, quando era de R\$ 78,8 bilhões.

A produção total de óleo e gás da Companhia cresceu





Módulo da P-52
em construção
– Angra dos Reis, RJ

COMPERJ E A REFINARIA DO NORDESTE

De significativa dimensão econômica e social, o Complexo Petroquímico do Rio de Janeiro (Comperj), a ser construído no município de Itaboraí, tem o objetivo de processar o petróleo pesado nacional e produzir, no Brasil, os insumos petroquímicos atualmente importados. Com investimentos previstos de US\$ 8,3 bilhões, o empreendimento vai gerar empregos e criar infra-estrutura social e condições para que a região possa sustentar o desenvolvimento local. São estimados 212 mil empregos diretos e indiretos durante as obras, além de 200 mil vagas na fase de implantação das indústrias de segunda geração.

A construção do Comperj também se destaca pela produção de insumos petroquímicos, presentes não só na produção da energia, como também em produtos do cotidiano da população brasileira.

Empreendimento conjunto entre Petrobras e PDVSA, estatal venezuelana de petróleo, a Refinaria Abreu e Lima, também conhecida como Refinaria do Nordeste, será construída em Pernambuco com a capacidade de processar 200 mil bpd de óleo pesado proveniente dos dois países. Orçada em US\$ 2,8 bilhões, a refinaria deve gerar aproximadamente 230 mil postos de trabalho diretos, indiretos e efeito renda, durante sua fase de construção, e 1.500 quando estiver em operação.

Com previsão de entrada em operação para o segundo semestre de 2011, o empreendimento tem como objetivo principal atender à demanda crescente de derivados do Nordeste brasileiro. A Companhia busca aumentar a produção de óleo diesel e GLP (gás liquefeito de petróleo, usado como gás de cozinha) para, assim, reduzir a importação desses combustíveis.



4% em relação a 2005, atingindo a marca de 2.297 mil barris de óleo equivalente por dia (boed). Apesar da queda de produção registrada na área internacional por conta de alterações contratuais na Venezuela, o total consolidado da Companhia registrou aumento. Na área da Exploração e Produção, destacam-se a entrada em operação do navio-plataforma P-50, que marcou a conquista da auto-suficiência brasileira em petróleo, da P-34, ambos na Bacia de Campos, e do FPSO Capixaba (*Floating Production Storage and Offloading* — unidade flutuante de produção, armazenamento e transferência), na Bacia do Espírito Santo, além da descoberta de reservas significativas de óleo leve na Bacia de Santos.

A Petrobras registrou também, em 2006, aumento de 3% em sua produção de derivados, com 1,9 milhão de barris processados por dia. As exportações líquidas de petróleo e derivados foram de 93 mil barris por dia (bpd), um crescimento de 21% em relação a 2005.

Em junho, a Companhia iniciou a obra do gasoduto Urucu-Manaus, que terá aproximadamente 670 quilômetros e levará o gás natural da província petrolífera de Urucu até a capital amazônica, no Norte do Brasil. A obra, responsável pela geração de cerca de 3.400 empregos diretos e 10 mil indiretos, deverá ser concluída em março de 2008.

Ainda no mês de junho, a Assembleia Geral Extraordinária aprovou a operação de incorporação de ações da Petrobras Química (Petroquisa) pela Petrobras, elevando o número total de ações Petrobras (ON e PN) de 4.386.151.700 para 4.387.038.370.

Em dezembro, foi lançado o Diesel Podium, que emite menor quantidade de partículas e fumaça, além de índice de enxofre de 200 partes por milhão. O combustível proporciona melhor desempenho e menor tempo de retomada de velocidade aos veículos.

Foi anunciado, também em 2006, um novo processo de

produção de óleo diesel, batizado de H-Bio, obtido a partir do processamento de óleo vegetal, misturado ao óleo mineral nas refinarias da Petrobras, que resulta em um combustível mais eficiente e mais limpo, com menor teor de enxofre.

EXPANSÃO MUNDIAL

A expansão nas atividades internacionais tem sido fator decisivo para o reconhecimento do alto padrão operacional, domínio tecnológico e excelência de gestão da Petrobras. Com investimentos, em 2006, de R\$ 7,161 bilhões na área internacional, a Companhia participa de grande parte da cadeia de operações da indústria de petróleo, gás natural e energia elétrica na América Latina, ao mesmo tempo em que amplia a participação em empreendimentos na América do Norte, África e Ásia.

Nos 18 países onde está presente, a Petrobras consolida sua posição de empresa integrada de energia com atuação internacional. As atividades abrangem a exploração e produção de óleo e gás na Argentina, Angola, Bolívia, Colômbia, Estados Unidos, Equador, Guiné Equatorial, Irã, Líbia, México, Moçambique, Nigéria, Paraguai, Peru, Tanzânia, Turquia, Uruguai e Venezuela.

Em 2006, a Companhia iniciou sua atuação no setor de refino nos Estados Unidos com a aquisição de 50% da Refinaria de Pasadena, da empresa Astra Oil Company, subsidiária do grupo belga Compagnie Nationale a Portefeuille S.A., com um investimento de aproximadamente US\$ 360 milhões. No refino internacional, a meta é expandir a atuação com investimentos de ampliação e conversão nesta refinaria e a prospecção de outras no exterior. O objetivo é oferecer uma cesta de produtos mais valorizados no mercado e de melhor qualidade.

No Paraguai, a Companhia entrou no segmento de distribuição de derivados equipada com uma rede de 131 postos de serviços

A Petrobras participa de grande parte da cadeia de operações da indústria de petróleo, gás natural e energia elétrica na América Latina — **e amplia sua participação em empreendimentos na América do Norte, África e Ásia.**

e 45 lojas de conveniência, oriundos da compra dos ativos da Shell. São vendidos anualmente cerca de 317 mil m³/ano de produtos. Entre os ativos adquiridos estão instalações para a venda de gás liquefeito de petróleo (GLP) e de produtos para aviação.

No Uruguai, a Petrobras ingressou na distribuição de derivados, assumindo o controle de 89 postos de serviços também oriundos da compra de ativos da Shell, com vendas de 330 mil m³/ano, comercialização de asfalto e produtos marítimos e de aviação. Além disso, atua na distribuição de gás natural em Montevideu e no interior do País, com a comercialização total de 120 mil m³/dia. No Chile, a Petrobras prossegue na prospecção de oportunidades de negócios e comercializa o lubrificante Lubrax, com vendas, em 2006, de 848 m³/ano.

Ainda em 2006, a Petrobras adquiriu blocos exploratórios na Turquia e em Moçambique. Na Turquia, associou-se à estatal turca TPAO para a exploração e produção em dois blocos com potencial de grandes reservas no Mar Negro. Em Moçambique, tem participações na área marítima do bloco Zambezi Delta.

Em outubro, a Companhia assinou um acordo com a Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos (YPFB), através do qual continua responsável pela operação dos campos de San Alberto e San Antonio e a YPFB assume papel mais preponderante na comercialização dos hidrocarbonetos produzidos. Os atuais ativos continuam sob propriedade da Petrobras até o final do contrato (30 anos), quando então passarão à propriedade da YPFB.

METAS DE INTERNACIONALIZAÇÃO

As estratégias internacionais incluem a atuação em novas áreas de grande potencial de Exploração e Produção (E&P), a internacionalização e valorização da marca Petrobras e a ampliação da atividade de *Downstream* em mercados rentáveis e com potencial de crescimento. A Companhia estima, no Plano de Negócios 2007-

2011, investimentos para a área internacional de US\$ 12,1 bilhões. Dentre as metas de internacionalização, com foco no crescimento da produção no Golfo do México e África, destacam-se a produção de 383 mil bpd de óleo e líquido de gás natural (LGN) e 185 mil boed de gás natural. Ainda para 2011, a expectativa é de 499 mil bpd de carga processada em refinarias no exterior.

Para 2015, a previsão para a produção internacional é de 742 mil bpd de óleo e LGN e de 278 mil boed de gás natural. A incorporação de reservas de gás natural e a atuação no mercado de GNL são ações estratégicas, dentre as muitas traçadas, para a concretização dessas conquistas. ✨



Lucro líquido (R\$ milhões)	25.919
Investimentos em Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) (R\$ milhões)	1.580
Dividendos distribuídos aos investidores (R\$ milhões)	7.897
Contribuições fiscais (R\$ milhões)	54.730
→ Subtotal – País (R\$ milhões)	50.944
→ Contribuição econômica – exterior (R\$ milhões)	3.786
Salários e encargos (R\$ milhões)	10.395
Total de contratados	176.810

TRABALHADORES	
Número de empregados por país ou região	
Brasil – Petrobras Controladora	47.955
Norte	1.160
Nordeste	11.978
Centro-Oeste	87
Sul	1.673
Sudeste	33.057
Brasil – subsidiárias (valor total)	7.454
Países da área internacional	
Angola	15
Paraguai	116
Uruguai	284
Argentina	5.128
Bolívia	841
Colômbia	274
Nigéria	21
EUA	164
Líbia	14
Total da área internacional	6.857
Total de empregados	62.266

DEMONSTRAÇÃO DE VALOR ADICIONADO		
Exercício findo em dezembro de 2006 e de 2005 (EM MILHÕES DE REAIS)		
	2006	2005
Descrição		
Vendas de produtos e serviços e resultado não operacional*	206.285	179.391
Matérias-primas consumidas	(10.018)	(4.004)
Produtos para revenda	(45.862)	(36.104)
Materiais, energia, serviços e outros	(22.597)	(23.594)
Valor adicionado gerado	127.808	115.689
Depreciação e amortização	(9.823)	(8.035)
Participação em coligadas e ágio e deságio	(233)	(250)
Receitas financeiras	2.388	239
Aluguéis e royalties	555	598
Valor adicionado total a distribuir	120.695	108.241
Distribuição do valor adicionado		
Pessoal		
Salários, vantagens e encargos	10.395	9.643
	10.395	9.643
Entidades governamentais		
Impostos, taxas e contribuições	54.730	49.336
Participações governamentais	17.311	14.474
	72.041	63.810
Instituições financeiras e fornecedores		
Juros, variações cambiais e monetárias	3.720	4.915
Despesas de aluguéis e afretamentos	7.164	5.158
	10.884	10.073
Participação dos acionistas não controladores	1.593	1.023
Acionistas		
Dividendos/juros sobre capital próprio	7.897	7.018
Lucros retidos	17.885	16.674
	25.782	23.692
	27.375	24.715
Valor adicionado total distribuído	120.695	108.241

* Líquido de provisão para créditos de liquidação duvidosa. Alguns valores relativos a períodos anteriores foram reclassificados para fins de adequação às demonstrações do período atual, facilitando a comparabilidade.



247.580
ACIONISTAS

63
SONDAS DE PERFURAÇÃO (42 MARÍTIMAS)

15 bilhões
DE BARRIS DE ÓLEO EQUIVALENTE
— RESERVAS (CRITÉRIO SPE)⁽¹⁾⁽²⁾

12.895
POÇOS PRODUTORES⁽¹⁾

103
PLATAFORMAS DE PRODUÇÃO

1.920 mil
BARRIS POR DIA DE ÓLEO E LGN⁽¹⁾

378 mil
BARRIS DE ÓLEO EQUIVALENTE POR DIA — GÁS NATURAL⁽¹⁾

16
REFINARIAS

1.892 mil
BARRIS POR DIA — RENDIMENTO DAS REFINARIAS⁽²⁾

9.958 km
DE DUTOS NO BRASIL

155
NAVIOS (51 DE PROPRIEDADE DA PETROBRAS)

5.870
POSTOS DE SERVIÇOS, SENDO 638 PRÓPRIOS

3
FÁBRICAS DE FERTILIZANTES⁽¹⁾

(1) Inclui informações do exterior, correspondentes à parcela da Petrobras nas associações
(2) Reservas provadas medidas de acordo com o critério SPE (Society of Petroleum Engineers)

RESERVAS E PRODUÇÃO

Relação reserva/produção no Brasil critério SPE (Society of Petroleum Engineers)	19,5 anos
Índice de Reposição de Reservas no Brasil	174%
Reserve Life Index – RLI (Índice de Vida de Reservas) de óleo e gás natural	14,5
Média dos custos de descoberta e desenvolvimento (finding & development – F&D) em US\$/boe	3,44
Percentual de reservas provadas de gás natural (desenvolvidas e não desenvolvidas) em relação ao total de reservas provadas em 2006	6,04 e 9,09 respectivamente
Percentual da produção de gás natural em relação à produção total de petróleo e gás	16,44
Volume de produção de gás natural	377,7 mil boe por dia
Percentual da receita relativa a GNL com relação ao total de receitas*	0
Comercialização média de gás natural (m³/dia)	R\$ 38,7 milhões
Percentual do aumento da comercialização média de gás natural em relação ao ano anterior	7
Incentivo financeiro recebido pelo governo**	R\$ 8.317.783,43

* A GasLocal, consórcio firmado entre a Petrobras (via Gaspetro) e White Martins para comercialização de GNL, começou a operar em agosto de 2006, e a receita apurada até dezembro de 2006 foi de R\$ 3.053.823,30.

** Montante referente ao Adicional de Frete para Renovação da Frota da Marinha Mercante.

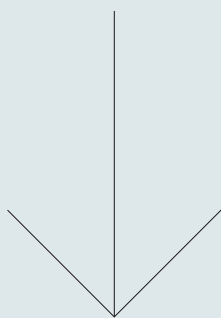


ANGELO ANTONIO DE CARVALHO RODRIGUES
Instrutor de percussão e percussionista do Afrolata - RJ

VISÃO DE FUTURO: Seguir na carreira de percussionista.

“Desde que entrei para o projeto, tive oportunidade de conhecer vários lugares diferentes. Minha vida melhorou muito, pessoal e profissionalmente: hoje sou um percussionista melhor, e o cachê também ajuda.”

Balanço **Social e Ambiental**



Em 2006, a Petrobras consolidou vários resultados de suas estratégias com foco em responsabilidade social e ambiental, principalmente das adotadas a partir de 2003, quando se tornou signatária do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU). Um exemplo foi a participação do presidente da Companhia na composição do Conselho Mundial do Pacto, como único representante de uma empresa latino-americana. A partir do Balanço Social e Ambiental (BSA) 2003 da Petrobras, a Companhia comunica seus progressos como participante do Pacto Global por meio de relatório estruturado editorialmente com base nos princípios desta iniciativa, que incluem a garantia dos direitos humanos, o respeito às condições de trabalho, a proteção ao meio ambiente e o combate à corrupção. Em 2006, o BSA 2005 foi avaliado pelos dirigentes do Pacto Global como uma comunicação notável e exemplo a ser seguido por outras empresas. Dois mil e seis também foi um ano decisivo na atuação do Comitê de Gestão de Responsabilidade Social e Ambiental, com o aprofundamento das discussões, formulação de novas propostas e a avaliação dos caminhos percorridos pelo Sistema Petrobras. Destacaram-se ao longo do ano os avanços na abordagem de temas como diversidade, o engajamento de empregados e fornecedores com a responsabilidade social e ambiental, a discussão sobre indicadores sociais e ambientais para o Planejamento Estratégico da Companhia e o fortalecimento do papel do BSA como ferramenta de gestão.

Balanço **Social e Ambiental** COMPROMISSOS E ESTRATÉGIAS

Os desafios da gestão em RSA

A PETROBRAS SE MANTEVE, EM 2006, FIRME QUANTO A SEUS COMPROMISSOS COM A RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL E ÀS ESTRATÉGIAS QUE ORIENTAM SUA ATUAÇÃO NESTE SENTIDO.

A principal força-motriz na discussão e deliberação sobre as ações corporativas de responsabilidade social e ambiental na Petrobras é o Comitê de Gestão de Responsabilidade Social e Ambiental, criado em 2004 e formado por 12 gerentes executivos de diferentes áreas da Companhia, além da Ouvidoria Geral, de um consultor da Presidência e de diretores das subsidiárias (Petrobras Distribuidora, Petroquisa e Transpetro).

Uma das ações do Comitê de Gestão em 2006 foi a ampliação, em novembro, do escopo de trabalho da Comissão de Gênero, que passa a se chamar Comissão de Diversidade. Essa mudança expande a atuação da Comissão, alinhada aos compromissos da Companhia com o reconhecimento dos princípios de não-discriminação e de promoção da igualdade, independentemente de condição étnica, religiosa, social, cultural, lingüística, política, estética, etária, física, mental e psíquica, de gênero, de orientação sexual, etc.

Além da Comissão de Diversidade e do Grupo de Trabalho de Indicadores e Certificação, o Comitê de Gestão é responsável pela Comissão de Elaboração e Avaliação de Relatórios de Responsabilidade Social e Ambiental. Dentre os temas tratados nas reuniões periódicas da Comissão, esteve a elaboração do Mapa de Vulnerabilidades para gerar subsídios ao plano de melhoria de gestão em Responsabilidade Social e Ambiental (RSA).

Também merece destaque a atuação do Grupo de Trabalho de Indicadores e Certificação na definição dos requisitos de excelência



METAS DO MILÊNIO

- 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



em RSA, por meio da análise dos principais índices de RSA nacionais e internacionais, comparados com os utilizados por outras empresas do setor de óleo e gás. O resultado do trabalho vai definir em 2007 não só os requisitos essenciais de excelência em RSA da Petrobras como também o procedimento de autodeclaração da Companhia como empresa socialmente responsável.

A implantação de melhorias necessárias em sua administração é realizada pela Petrobras por meio do processo de Avaliação e Melhoria da Qualidade da Gestão, seguindo os conceitos e as normas do Guia Petrobras de Gestão para Excelência, composto pelos critérios de excelência do Prêmio Nacional da Qualidade e pelos requisitos corporativos expressos no Plano Estratégico Petrobras 2015. Esta política envolve o controle não apenas do desempenho econômico, mas também do comportamento em relação ao meio ambiente e à sociedade. Uma tomada de decisão, por exemplo, só é implementada depois da avaliação cuidadosa dos riscos embutidos e das conformidades às normas acordadas internacionalmente, aos códigos de conduta e aos princípios que regulam as suas atividades.

Na busca permanente da criação e disseminação de uma cultura social e ambientalmente responsável, a Petrobras deu início ao Projeto de Capacitação Gerencial em Responsabilidade Social Empresarial. O objetivo da iniciativa é incorporar no seu quadro de gerentes valores e práticas da responsabilidade social e ambiental alinhados à gestão empresarial. O projeto, realizado por meio de um convênio com o Uniethos, busca apresentar os principais fundamentos da RSA, seus impactos no setor de energia e suas implicações no desempenho da Companhia em relação a riscos e oportunidades. A capacitação incluiu o Conselho de Administração, a Diretoria Executiva e o Comitê de Gestão de Responsabilidade Social e Ambiental. Os demais gerentes executivos e os gerentes gerais das Unidades da Petrobras serão capacita-

74

foi a pontuação da Petrobras no DJSI. A média do setor de petróleo e gás ficou em 50 pontos.

dos em 2007. O Uniethos é uma instituição vinculada ao Instituto Ethos que tem foco na educação para a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável.

Outro convênio firmado pela Companhia para a capacitação de lideranças foi realizado com a European Foundation for Management Development (EFMD), entidade com sede em Bruxelas que reúne mais de 600 organizações membros em todo o mundo. Desde o ano de 2004, a Petrobras participa de um grupo de trabalho apoiado pelo Pacto Global da ONU e pela EFMD na realização de um conjunto de estudos e discussões sobre liderança globalmente responsável.

A Companhia foi escolhida para desenvolver uma nova metodologia, com base nas conclusões e recomendações elaboradas pelo grupo, através de sua universidade corporativa, a Universidade Petrobras. Durante o exercício de 2006, foi aplicada uma série de entrevistas a gerentes executivos da Companhia, o que permitiu a construção de um diagnóstico sobre o tema. Depois de aplicados junto a seus líderes no Brasil e no exterior, os métodos elaborados pela Petrobras serão disponibilizados para empresas e escolas de negócios ligadas ao Pacto Global ou à EFMD.

APOIO A PRINCÍPIOS E INICIATIVAS

A Petrobras é signatária desde 2003 do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), iniciativa que envolve diversas instituições na promoção da responsabilidade social e ambiental corporativa. É baseado no respeito aos direitos humanos, às questões trabalhistas, ao meio ambiente e à transparência e no combate à corrupção. A participação da Companhia junto ao Pacto é fundamentada em seu compromisso de incorporar estes princípios à sua estratégia de atuação nos países onde está presente.

Em abril de 2006, o presidente da Petrobras, José Sergio Gabrielli, passou a integrar o Conselho do Pacto, composto de 25

membros que incluem representantes de empresas, associações empresariais e de trabalhadores e outras organizações da sociedade civil. A Companhia é a primeira empresa da América Latina a integrar o grupo. No Brasil, a Petrobras participa do Comitê Brasileiro para o Pacto Global desde 2003 e, também em 2006, passou a ocupar sua vice-presidência empresarial.

No segundo semestre do ano, a Petrobras iniciou um processo de articulação para aderir ao World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), coligação de aproximadamente 180 empresas internacionais com foco na sustentabilidade, que tem como objetivo realizar ações que promovam mudanças efetivas no contexto mundial, por meio de liderança empresarial, políticas de fomento de boas práticas e programas e iniciativas de alcance global.

Especialista da indústria na delegação brasileira que discute a criação da ISO 26000, futura diretriz normativa internacional de Responsabilidade Social, a Petrobras participou ativamente de reuniões, grupos de estudo e plenárias nacionais realizadas pelo Comitê Espelho Brasileiro, ao longo do ano, além de estar presente na III Reunião Internacional, em Lisboa, realizada no mês de maio. No Brasil, firmou parceria com a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) para a realização de um ciclo de seminários em cinco cidades brasileiras — Brasília, Rio de Janeiro, São Paulo, Recife e Porto Alegre —, com a finalidade de divulgar a atuação brasileira na construção da ISO 26000.

A Petrobras ocupa uma das duas diretorias do Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS), além da vice-presidência do Comitê de Responsabilidade Corporativa da instituição. A Companhia exerce também a vice-presidência do Comitê de Responsabilidade Social do Instituto Brasileiro de Petróleo (IBP). Desenvolve parceria com o Instituto Ethos e com o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) na disseminação da responsabilidade social e ambiental



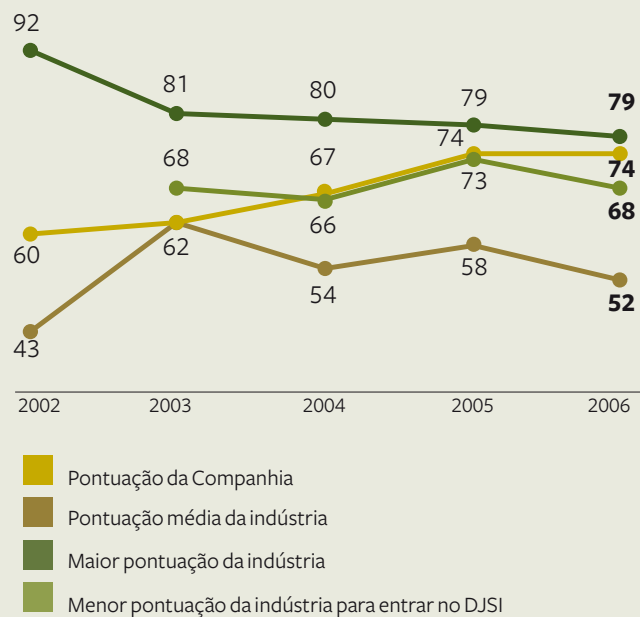
Atleta da Vila Olímpica da Mangueira
— Rio de Janeiro, RJ

RECONHECIMENTO INTERNACIONAL

Outro destaque do ano foi a entrada da Companhia, no mês de setembro, no Dow Jones Sustainability Index (DJSI), que a classificou como uma das 13 empresas de petróleo e gás do mundo com maior foco na sustentabilidade. O ingresso no DJSI amplia o acesso a um mercado potencial de investidores em empresas social e ambientalmente responsáveis, avaliado pela ONU em mais de US\$ 4 trilhões. A Petrobras atingiu 74 pontos no máximo de 100 pontos estabelecidos pelo DJSI. A média do setor de petróleo e gás foi de 50 pontos. A Petrobras foi considerada benchmark nos seguintes quesitos: Relacionamento com os Clientes, Gestão da Marca, Desempenho Ambiental, Desenvolvimento de Recursos Humanos e Cidadania Corporativa. E os temas que tiveram aumento na pontuação em 2006 foram Gestão da Marca, Transparência, Impacto Social nas Comunidades, Saúde e Segurança Ocupacional e Vazamentos.

Em dezembro, a Companhia passou a integrar o conjunto de empresas cujas ações compõem o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da Bolsa de Valores de São Paulo — Bovespa. O índice tem foco no grau de comprometimento com a sustentabilidade e a responsabilidade social e ambiental. As ações da Petrobras, ordinárias e preferenciais, somam 25% de participação no ISE.

PONTUAÇÃO NO DJSI





Agricultores do projeto Agricultura Familiar em Faixa de Dutos – região da Baixada Fluminense, RJ

em pequenas e médias empresas da cadeia de valor de empresas estratégicas. Também participa do Conselho Empresarial de Responsabilidade Social do Sistema Firjan — Federação das Indústrias do Rio de Janeiro.

A Petrobras é membro da Arpel — Associação Regional de Empresas de Petróleo e Gás Natural da América Latina e Caribe, da qual ocupa a presidência do Comitê de Responsabilidade Social Corporativa e possui assento no Grupo de Trabalho de Relações com Povos Indígenas.

Entre as ações da Companhia para a garantia dos direitos das crianças e dos adolescentes, destaca-se a parceria com o Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef) para a cooperação em comunidades de baixa renda na América Latina e Caribe. O trabalho

envolve planejamento técnico, pesquisa, comunicação e geração de recursos financeiros. A Companhia firmou compromisso com a Rede Andi América Latina com o objetivo de qualificar a cobertura jornalística sobre questões relacionadas à garantia dos direitos da criança e do adolescente em 14 países latino-americanos.

A Petrobras é signatária do Partnering Against Corruption Initiative (Paci), iniciativa conjunta contra a corrupção, desde 2005. Em 2006, foi anfitriã de um encontro da entidade realizado no Rio de Janeiro, além de ter sido convidada a participar de seu Comitê de Comunicação e de ter participado da reunião realizada em Dallas (Texas/EUA), no mês de outubro. A missão do Paci é desenvolver princípios e práticas que envolvam diversos setores da indústria e que resultem em um ambiente competitivo baseado na integridade, equidade e conduta ética.

PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL

PRINCÍPIO 1 Apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos internacionalmente proclamados;

PRINCÍPIO 2 Certificar-se de que não são cúmplices em abusos de direitos humanos;

PRINCÍPIO 3 Apoiar a liberdade de associação e o efetivo reconhecimento do direito à negociação coletiva;

PRINCÍPIO 4 Apoiar a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;

PRINCÍPIO 5 Apoiar a efetiva erradicação do trabalho infantil;

PRINCÍPIO 6 Apoiar a eliminação de discriminação relativa ao emprego e à ocupação;

PRINCÍPIO 7 Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;

PRINCÍPIO 8 Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental;

PRINCÍPIO 9 Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis;

PRINCÍPIO 10 Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

Em dezembro, a Petrobras formalizou seu apoio à Extractive Industry Transparency Initiative (Eiti), iniciativa de transparência da indústria extrativista. A Companhia já vinha acompanhando as reuniões do Grupo Consultivo Internacional do Eiti desde 2005 e esteve presente nos encontros realizados na Nigéria, em fevereiro, e na Noruega, em outubro. Conforme requisita a iniciativa, a série histórica de pagamentos governamentais realizados pela Petrobras está disponível no *site*, na página de Relações com Investidor, em aspectos tributários.

A Petrobras também firmou seu compromisso com os esforços de conscientização frente à mudança climática e à identificação e implementação de políticas e medidas para a diminuição das emissões de gases de efeito estufa com sua adesão ao Statement of G8 Climate Change Roundtable.

Ao final de 2006, a Companhia tornou-se membro da International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (Ipieca), grupo de empresas de petróleo e associações empresariais de todo o mundo com o objetivo de promover o consenso e boas práticas de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS). A Ipieca discute temas como mudança climática, biodiversidade, resposta a derramamentos de óleo, saúde e responsabilidade social.

A Petrobras apóia as Metas do Milênio e suas operações são orientadas em concordância com as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A Petrobras e a Petrobras Distribuidora são signatárias do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil, de iniciativa do Instituto Ethos em conjunto com a OIT, que resultou na cláusula de vedação do uso de mão-de-obra em condição de trabalho degradante em seus contratos. As diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) estão sendo estudadas pela Companhia para seu cumprimento. Apesar de o Brasil não ser um país membro da organização, a Petrobras busca ajustar-se a suas decisões e recomendações. ✨

PETROBRAS É AVALIADA EM RELATÓRIOS EXTERNOS

Além de ingressar no Dow Jones Sustainability Index e Índice de Sustentabilidade Empresarial da Bovespa, a atuação social e ambiental da Petrobras também é avaliada por relatórios externos.

A Management & Excellence (M&E), consultoria espanhola especializada em *ratings* de ética empresarial, apontou a Petrobras como a segunda companhia mais sustentável do mundo na indústria de petróleo e gás em 2006. Considerada a companhia que mais evoluiu nos últimos três anos no levantamento, a Petrobras subiu da sétima posição em 2005, melhorando a sua pontuação para 89,64, menos de meio ponto atrás do primeiro colocado. O estudo da M&E utiliza mais de 386 indicadores para avaliar o desempenho corporativo em gerenciamento ético, responsabilidade social corporativa, sustentabilidade, governança corporativa e transparência.

No relatório, a Petrobras se destacou em sustentabilidade, aparecendo neste quesito em primeiro lugar no *ranking*, devido ao alto índice de reposição de reservas e à posse de tecnologia de ponta na extração em águas profundas. Em transparência, a M&E destacou como exemplar o sistema *on-line* de compras, em que os fornecedores são obrigados a preencher uma série de requisitos de responsabilidade social e ambiental e governança para poder participar de concorrências.

No relatório de Investimentos Sustentáveis no Setor de Energia de 2005 do banco de investimento Goldman Sachs divulgado em 2006, a Petrobras foi classificada entre as seis empresas de energia recomendadas para investimento sustentável.

Na avaliação, a Companhia ficou em primeiro lugar em Governança e em terceiro em investimento no futuro, tendo ainda altas pontuações no Índice Ambiental e Social. Entre as empresas regionais de mercados emergentes, a Petrobras é líder em todas as categorias.

Balanço **Social e Ambiental** METODOLOGIA

A construção de um modelo próprio

PRINCIPAL INSTRUMENTO DE PRESTAÇÃO DE CONTAS À SOCIEDADE DA ATUAÇÃO SOCIAL E AMBIENTAL DA COMPANHIA NOS PAÍSES EM QUE MANTÉM ATIVIDADES, O BALANÇO SOCIAL E AMBIENTAL DA PETROBRAS É PUBLICADO ANUALMENTE E BUSCA DIFUNDIR AS AÇÕES E PRÁTICAS DA COMPANHIA EFETIVADAS NO EXERCÍCIO DO ANO ANTERIOR À SUA DIVULGAÇÃO. O PROCESSO DE CRIAÇÃO DO BALANÇO ESTÁ A CARGO DA COMISSÃO DE ELABORAÇÃO E AVALIAÇÃO DE RELATÓRIOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL E É COORDENADO PELA GERÊNCIA EXECUTIVA DE COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL.

O Balanço Social e Ambiental 2005 foi destacado pelo Pacto Global da ONU como um relatório notável e exemplo a ser seguido por outras empresas, por ter utilizado como referência os dez princípios da iniciativa internacional. O reconhecimento contribuiu para reafirmar a decisão da Companhia de elaborar o Balanço com base em informações consolidadas das atividades de todo o Sistema Petrobras — Controladora, subsidiárias e Unidades de Negócios — nos países em que atua.

Este modelo de Balanço impõe o desafio de integrar dados oriundos de toda a cadeia de atividades da Petrobras, uma companhia com enorme capilaridade e atuação em diversos segmentos do setor de óleo, gás e energia. Coube à Comissão de Elaboração e Avaliação de Relatórios de RSA o desafio de reunir e centralizar as informações encaminhadas.

O escopo do relatório é definido por cinco diferentes grupos de



Fábrica de Emulsões Asfálticas
– São José dos Campos, SP

BSA 2005: O MELHOR ENTRE AS EMPRESAS DO IBOVESPA

Com uma pontuação de 97,73%, o Balanço Social e Ambiental 2005 da Petrobras foi apontado pela Management & Excellence como o melhor relatório entre as 45 empresas que compõem o Ibovespa, segundo a pesquisa “Melhores Relatórios de Sustentabilidade e de Responsabilidade Social em 2006 no Brasil”. De acordo com a pesquisa, o BSA 2005 atingiu a marca de referência no item transparência, com a pontuação de 100%.

indicadores de responsabilidade social e ambiental: Global Reporting Initiative (GRI); Dow Jones Sustainability Index (DJSI); Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase); Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social; e indicadores setoriais de responsabilidade empresarial do setor de petróleo e gás — Instituto Ethos e Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (Ethos-IBP). Até 2005 eram também respondidos indicadores próprios do CEBDS, que passou a utilizar o GRI como referência a partir de 2006.

No BSA 2006, foi adotada a terceira geração de indicadores do GRI, também conhecida como G3, lançada em outubro de 2006 na Conferência Global de Amsterdã sobre Sustentabilidade e Transparência, da qual a Companhia foi patrocinadora máster.

A diversidade de indicadores contribui para a elaboração de um Balanço mais abrangente, incorporando temas sobre aspectos econômicos, sociais e ambientais, e incluindo dados quantitativos e qualitativos, além de desafios, metas, resultados e impactos considerados desfavoráveis.

Essa matriz de indicadores possibilita conhecer as principais demandas por informações sobre responsabilidade social e ambiental, além dos principais pontos sobre o tema para uma gestão corporativa mais eficiente. Desde 2005, o processo de elaboração do Balanço conta com o Sistema Integrado de Acompanhamento de Indicadores de Responsabilidade Social, desenvolvido com o objetivo de unificar o processo de coleta de dados em toda a cadeia de atividades da Petrobras. O Sistema é orientado pela matriz de indicadores e envolveu para o Balanço 2006 uma rede de 287 colaboradores de 24 áreas da Companhia. O resultado da consulta é consolidado por todas as áreas respondentes e passa a integrar um banco de dados permanente da Petrobras quanto à sua atuação em responsabilidade social e ambiental.

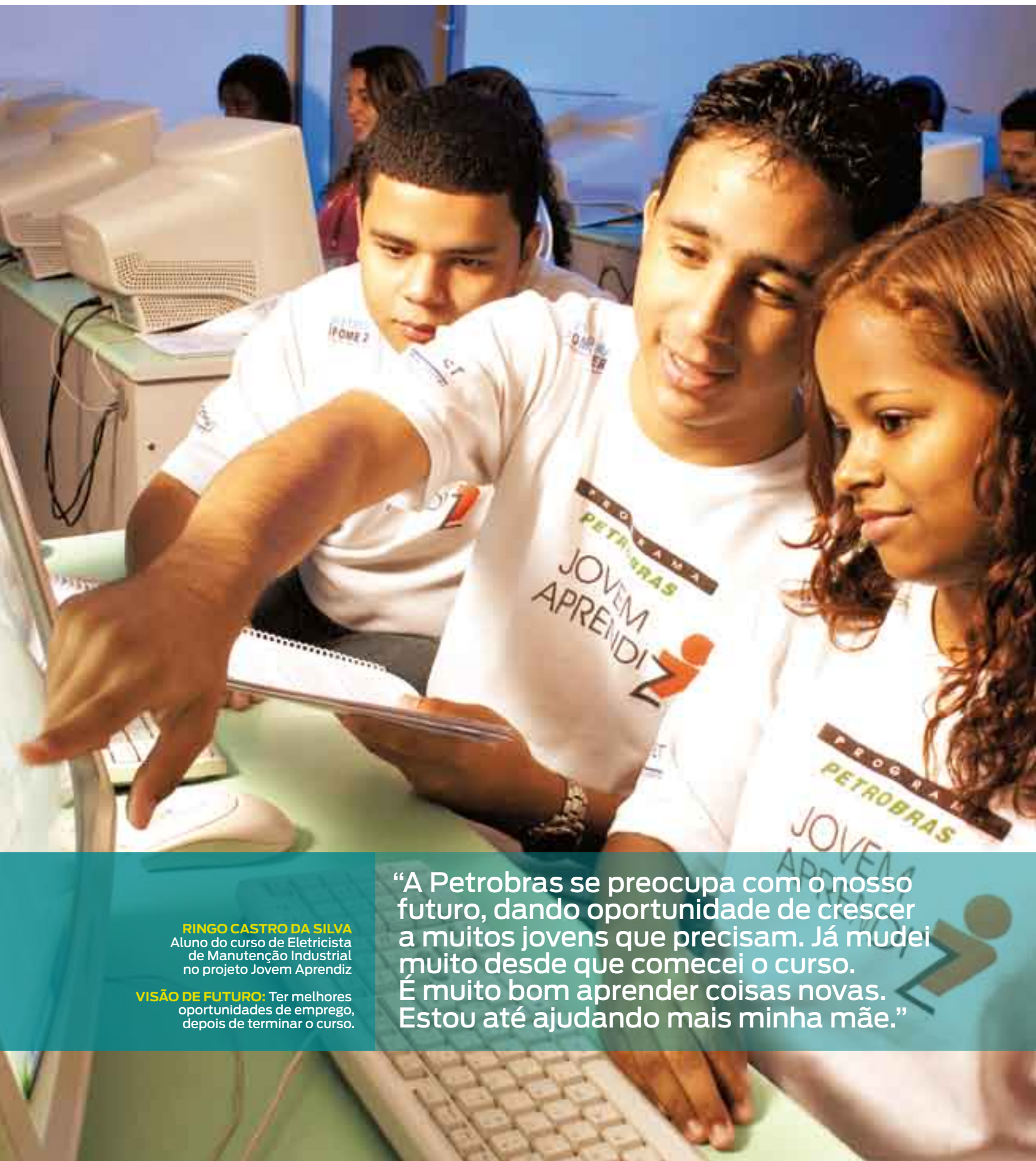
Depois de finalizado, o Balanço Social e Ambiental da Petrobras torna-se um importante instrumento de gestão corpo-

rativa, que permite a construção de um Mapa de Vulnerabilidades, estudo crítico do posicionamento da Companhia evidenciado nas respostas aos indicadores de RSA. O Mapa é utilizado pelo Comitê de Gestão de Responsabilidade Social e Ambiental na identificação de lacunas, de oportunidades de evolução e definição de ações.

O Balanço Social e Ambiental da Petrobras é submetido a uma análise externa, por meio de pesquisa com as partes interessadas, que incluem representantes do Governo Federal, da imprensa, de ONGs, clientes e fornecedores, além de passar por um processo de auditoria/revisão por uma empresa independente, conforme especificado na Matriz de Indicadores. A Petrobras foi uma das primeiras empresas do Brasil a contratar empresa externa para verificar e revisar as informações contidas em seus relatórios de atividades, se antecipando, inclusive, às exigências do Conselho Federal de Contabilidade. O relatório, conforme o modelo Ibase, passou também a integrar o conjunto de informações contábeis enviadas à Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

Anualmente, são lançadas quatro versões simplificadas do Balanço Social e Ambiental específicas para segmentos distintos da opinião pública: público interno, imprensa, investidores e o público em geral. O Balanço é publicado em três idiomas: português, espanhol e inglês.

A Petrobras patrocina e faz parte do júri do Prêmio Balanço Social, no Brasil, desde 2004, que tem o objetivo de promover a discussão sobre a elaboração de relatórios de RSA nas áreas de comunicação, mercado financeiro, empresas e sociedade civil. Também patrocina o Fórum Balanço Social em conjunto com as instituições que promovem o Prêmio: Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje), Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais (Apimec), Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social (Fides), Ibase e Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. ✨



RINGO CASTRO DA SILVA
Aluno do curso de Eletricista
de Manutenção Industrial
no projeto Jovem Aprendiz

VISÃO DE FUTURO: Ter melhores
oportunidades de emprego,
depois de terminar o curso.

“A Petrobras se preocupa com o nosso futuro, dando oportunidade de crescer a muitos jovens que precisam. Já mudei muito desde que comecei o curso. É muito bom aprender coisas novas. Estou até ajudando mais minha mãe.”

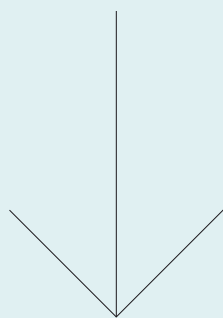
Direitos Humanos

PRINCÍPIO 1 **32**

As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente

PRINCÍPIO 2 **53**

As empresas devem assegurar-se de que não estejam sendo cúmplices de abusos e violações de direitos humanos



Em todas as regiões em que atua, seja no Brasil ou em outros países, a Petrobras reforça os mecanismos que contribuem para o desenvolvimento social, ambiental e econômico, priorizando a participação das comunidades no processo. A atuação da Companhia tem base no respeito às culturas e identidades locais e promove o envolvimento de lideranças comunitárias. Durante o ano de 2006, a Petrobras investiu um total de R\$ 546,4 milhões em iniciativas sociais, culturais e esportivas. O valor demonstra um crescimento de 15% em relação a 2005, o que reflete o compromisso cada vez maior da Companhia em contribuir para o desenvolvimento da sociedade. O Programa Petrobras Fome Zero (PPFZ) reúne desde sua criação, em 2003, os esforços corporativos contra a miséria e a fome, mantendo em 2006 sua ação focada nas linhas de educação e qualificação profissional, geração de trabalho e renda e garantia dos direitos da criança e do adolescente. Nos quatro anos do PPFZ, mais de 10 milhões de pessoas foram atendidas, direta e indiretamente, em todos os estados brasileiros, por ações que vêm contribuindo para transformar a realidade social de grande parte da população, com foco no desenvolvimento com cidadania. Durante o período, foram mais de 18 mil parcerias governamentais e não-governamentais estabelecidas, para a execução de mais de 2 mil projetos.

PRINCÍPIO 1 As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente

Parcerias locais para reduzir riscos

OS PROGRAMAS DE RELACIONAMENTO DA PETROBRAS COM AS COMUNIDADES SE MULTIPLICAM NA MESMA PROPORÇÃO EM QUE OS NOVOS DESAFIOS SE APRESENTAM PARA A COMPANHIA. SISTEMAS PERMANENTES DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E A PARTICIPAÇÃO DAS LIDERANÇAS LOCAIS BUSCAM REDUZIR RISCOS, EVITAR IMPACTOS SOCIAIS NEGATIVOS E GERAR RESULTADOS POSITIVOS.

No processo de relacionamento com as comunidades, são utilizadas diversas ferramentas de comunicação. O diálogo é permanente e avaliado, de forma tanto quantitativa quanto qualitativa. A Petrobras possui uma norma interna voltada a ações de relacionamento de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS) com as comunidades vizinhas. O cumprimento dessa norma define uma metodologia para o recebimento, tratamento e respostas às reclamações e demandas, garantindo a participação efetiva da comunidade nas diversas fases do empreendimento, desde o planejamento e a implantação até o encerramento. Participam do processo comissões que reúnem a comunidade e o poder público.

A Petrobras realiza estudos prévios de impacto ambiental e social e todo projeto de investimento passa por uma análise financeira, de riscos, de viabilidade estratégica, qualidade, saúde, segurança e meio ambiente. A Companhia respeita, em todos os países onde atua, os mecanismos estabelecidos pela legislação, tais como os de indenização por ocupação de terras, medidas de compensação por eventuais impactos sociais e ambientais nas comunidades e de conclusão das operações, contando com o aval de autoridades locais.

Os processos e ferramentas desenvolvidos e implantados



→ Com foco na inclusão social e na cidadania, a Petrobras mantém, nas comunidades em que desenvolve atividades, **ações de capacitação e qualificação profissional da mão-de-obra local**, além de contribuir na abertura de novas oportunidades no mercado.



Projeto Petrobras Mosaico: ações para o desenvolvimento sustentável das comunidades de pesca artesanal da Bacia de Campos – Arraial do Cabo, RJ

para registrar os impactos das atividades da Petrobras nas comunidades resultaram em um profundo conhecimento dos cenários locais. O diálogo consolidado com as comunidades e a existência de uma política formal de antecipar-se a suas demandas possibilitam informar lideranças locais sobre providências tomadas e sobre planos e impactos. Isso envolve as comunidades na resolução destas questões. Somam-se diversas outras ações de afirmação da dignidade, resgate da cidadania, melhoria da qualidade de vida e inserção econômica e social.

Nas Unidades de Negócio (UN) da Companhia, permanentemente monitoradas, exercícios simulados de enfrentamento de situações de emergência, com a participação da comunidade, contribuem para a percepção dos eventuais riscos. A Petrobras promove maior interação entre a população de seu entorno ao apresentar os impactos ambientais, econômicos e sociais dos empreendimentos e as medidas tomadas, com o esclarecimento de dúvidas e o recebimento de críticas e sugestões dos grupos sociais envolvidos.

Em operações de transporte de petróleo e derivados e de gás natural, são realizadas ações para a avaliação de riscos e minimização de impactos na vida das comunidades no entorno dos terminais e da extensa malha de dutos. Essas ações envolvem canais de comunicação e procedimentos de proteção ambiental e de segurança. O Programa de Comunicação de Riscos, por exemplo, possibilita interação significativa com as comunidades. São promovidos encontros, visitas e investigação dos impactos locais por meio de estudos de análise de riscos.

DESENVOLVIMENTO LOCAL

O Plano de Negócios da Petrobras para o período entre 2007 e 2011 indica que US\$ 49,9 bilhões dos investimentos relacionados aos projetos no Brasil, ou seja, 66% do valor total no País, atenderão ao mercado fornecedor nacional. O resultado deverá ser a

geração de uma média anual de aproximadamente 840 mil postos de trabalho, sendo 225 mil diretos. Para 2007, são previstos mais de 970 mil postos, entre diretos, indiretos e efeito renda.

Com foco na inclusão social e na cidadania, a Petrobras mantém, nas comunidades em que desenvolve atividades, ações de capacitação e qualificação profissional da mão-de-obra local, além de contribuir na abertura de novas oportunidades no mercado.

Na implantação do gasoduto Coari-Manaus, na Amazônia brasileira, 70% dos operários do empreendimento são moradores do estado. Em alguns países, seguem-se as orientações da legislação local, que indica um percentual mínimo de contratação de mão-de-obra local, como em Angola, onde 70% da força de trabalho têm de ser de angolanos.

Os procedimentos para contratação local nas unidades internacionais incluem processos seletivos, que contemplam diversas etapas, como recepção de currículos, análise das qualificações, dinâmica de grupo, psicotécnico, entrevista pessoal e, quando necessário, testes de idiomas.

A proporção de membros de alta gerência recrutados na comunidade local varia em cada Unidade de Negócio. Na Venezuela, 90% deles são nativos do país. São 69% no Uruguai e 65% no Paraguai.

O respeito aos interesses e às culturas das comunidades locais, expresso no Código de Ética da Companhia, se traduz na implementação de programas sociais e culturais, com características representativas da própria comunidade, sempre em parceria com lideranças locais. Nas Unidades de Negócio, são realizados projetos de fortalecimento da identidade e programas de sustentabilidade das comunidades.

Na Unidade da Petrobras na Nigéria, por exemplo, algumas ações realizadas são a construção da cisterna para o Hospital Geral de Gbagada, em Lagos, e a doação de material escolar para escolas secundárias e para a Biblioteca Presidencial, apoiando uma inicia-

DEMANDA DO MERCADO DE PETRÓLEO MUDA CENÁRIO

Em parceria com o governo brasileiro, a Petrobras coordena o Programa de Mobilização da Indústria Nacional do Petróleo e Gás (Prominp), com o objetivo de desenvolver a mão-de-obra e qualificar fornecedores nacionais para atender ao mercado. Existem, ainda, convênios com o poder público local e com instituições do Sistema S (formado por organizações brasileiras criadas pelos setores produtivos, incluindo indústria, comércio, agricultura, transportes e cooperativas, para o aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento de seus trabalhadores). Cursos técnicos de capacitação voltados para as demandas de cada obra ou operação oferecem à população local condições para se tornarem aptas a concorrer às vagas disponibilizadas pelo empreendimento.

Os investimentos em infra-estrutura e serviços oferecidos visam principalmente ao desenvolvimento da sociedade. Segundo dados do Prominp, o Índice de Nacionalização dos empreendimentos em execução no terceiro trimestre de 2006 atingiu o patamar de 75,38%, bem acima da meta para o período, de 59,46%.

O indicador reflete o comprometimento da Petrobras em desenvolver e utilizar a indústria nacional. São investimentos que percorrem toda a indústria de petróleo e gás, assegurando ganhos sociais diretos em geração de trabalho e renda, avanços na qualificação e desenvolvimento das empresas brasileiras e abertura de novas oportunidades. Com base nesse plano de investimento, o Prominp, após identificar a necessidade de 70 mil trabalhadores em diversas especialidades, promove a capacitação da indústria através do Programa Nacional de Qualificação de Pessoal (PNQP).



Projeto de Desenvolvimento Sustentável do Quilombo Ivaporunduva – vale do Ribeira, SP

tiva do Governo Federal da Nigéria. Doenças como a poliomielite e a malária foram alvos diretos de parte desses investimentos e registraram índices consideráveis de desaceleração.

PREFERÊNCIA POR FORNECEDORES LOCAIS

A política empresarial adotada pela Petrobras defende a utilização de fornecedores de serviços e bens estabelecidos no País. Em torno de 80% dos contratos são celebrados com empresas nacionais. A contratação tem como princípio geral a realização de prévio processo licitatório, visando selecionar a proposta mais vantajosa para a Companhia. As empresas escolhidas, em geral, são aquelas registradas em cadastro corporativo de fornecedores, segundo requisitos legais e normativos.

Ações para a inserção competitiva e sustentável das micro e pequenas empresas na cadeia produtiva de petróleo, gás e energia são prioridades nas Unidades de Negócio. A Companhia mantém forte relacionamento com as empresas vizinhas às suas instalações em diferentes pontos do País. Há a orientação de que, no caso dos pequenos serviços, sejam escolhidos preferencialmente fornecedores locais. No caso das usinas de biodiesel com Selo Combustível Social, é definida a meta inicial de 50% para a proporção de gastos com fornecedores locais da agricultura familiar em relação ao valor de aquisição da matéria-prima total utilizada pela planta. Há, também, discussões para que os outros 50% das compras sejam efetuados com empresas locais, quando possível.

APOIO A INICIATIVAS REGIONAIS

Orientada pelo Comitê de Gestão de Responsabilidade Social e Ambiental da Petrobras na discussão de temas sociais e ambientais, a Companhia desenvolve e apóia iniciativas de diferentes regiões, contribuindo para o desenvolvimento local, além de

divulgar a implementação de suas políticas relacionadas ao respeito aos direitos humanos.

Para fortalecer sua atuação em responsabilidade social e ambiental, a Petrobras estimula a rede de parcerias com outras empresas, associações ou com autoridades públicas no desenvolvimento destas iniciativas. Junto a prefeituras e Conselhos de Direitos das Crianças, a Companhia apóia vários projetos que atendem crianças e adolescentes no Brasil, por meio de repasses anuais ao Fundo para a Infância e a Adolescência (FIA). A garantia dos direitos das crianças e dos adolescentes é a plataforma estratégica de atuação social da Petrobras na América Latina. As ações desenvolvidas alinham-se ao compromisso firmado pela Companhia com o Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef) e contam com o apoio da Rede Andi América Latina.

No Equador, 25% do imposto de renda são aportados a projetos sociais e ambientais outorgados aos municípios e aos conselhos estaduais para a realização de obras públicas ou a universidades para programas de incentivo à educação ou ao desenvolvimento científico.

Na Colômbia, a Petrobras, por sua gestão social no país, foi convidada a liderar comitês formados por empresas petrolíferas. O Alto Comissariado da Presidência para o setor de hidrocarbonetos participa desses grupos para a discussão da necessidade e eficácia de ações e políticas governamentais no desenvolvimento da indústria petrolífera nacional. ✨

Direitos **Humanos** | PRINCÍPIO 1

PROGRAMA PETROBRAS FOME ZERO

Um caso de sucesso em investimento social

LANÇADO EM SETEMBRO DE 2003, EM ALINHAMENTO A POLÍTICAS PÚBLICAS DE COMBATE À MISÉRIA E À FOME NO BRASIL, O PROGRAMA PETROBRAS FOME ZERO (PPFZ) DESTACA-SE COMO UM IMPORTANTE CASO DE SUCESSO EM INVESTIMENTO SOCIAL NO PAÍS. COM METAS INICIAIS PARA INVESTIMENTOS DE, NO MÍNIMO, R\$ 303 MILHÕES ATÉ O FINAL DE 2006, O PROGRAMA ALCANÇOU CERCA DE R\$ 386 MILHÕES NO APOIO A UM TOTAL DE 2.058 PROJETOS, EM TODOS OS ESTADOS BRASILEIROS. EM 2006, FORAM MAIS DE R\$ 176 MILHÕES, EM 742 INICIATIVAS.

Com o objetivo de transformar a realidade das comunidades atendidas e seguindo o conceito-chave de “desenvolvimento com cidadania”, o PPFZ estimula o protagonismo social e a co-responsabilidade nesse processo. Isso contribui para a organização da sociedade e estabelece uma relação solidária e de respeito mútuo, o que possibilita melhorias nas condições de vida. Desde sua criação, o programa atendeu aproximadamente 10,7 milhões de pessoas — 2,4 milhões diretamente e 8,3 milhões indiretamente.

O PPFZ tem como linhas de atuação: Educação e Qualificação Profissional de Jovens e Adultos, Geração de Trabalho e Renda, Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente, Empreendimentos Sociais e Voluntariado Corporativo. Transversalmente a estas linhas estão o respeito à diversidade, incluindo cultural, racial e religiosa.

Para a realização de ações estratégicas e ordenadas, baseadas na multiinstitucionalidade, as iniciativas patrocinadas se desenvolvem em diversos campos sociais e buscam a articulação



Artesã da Cooperativa Regional de Artesãs Fibras do Sertão (Cooperafis) – região sisaleira de Valente e Araci, BA



INVESTIMENTOS DO PROGRAMA PETROBRAS FOME ZERO EM 2006

Área	Nº Projetos	Valor investido (R\$)
Educação e Qualificação Profissional de Jovens e Adultos	123	63.616.464,14
Geração de Trabalho e Renda	115	24.621.419,26
Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente	26	7.800.183,83
Repasse ao Fundo para a Infância e a Adolescência	351	48.634.200,23
Empreendimentos Sociais (Unidades de Negócio)	101	31.471.985,91
Voluntariado Corporativo	26	21.000,00
Total	742	176.165.253,37

entre si, de modo complementar, e entre várias instituições e organismos governamentais, não-governamentais e comunitários com atuação no Terceiro Setor. De 2003 a 2006, foram mais de 18 mil parcerias firmadas.

RECURSOS E COMPETÊNCIAS

A Petrobras realiza levantamentos quantitativos e qualitativos de seus investimentos sociais. A avaliação periódica das ações sociais é realizada pelos gestores de projetos, que interagem com as organizações responsáveis e com o público atendido pelas iniciativas. Em 2006, a Petrobras iniciou com a consultoria do Instituto Fonte um processo para o aprimoramento na medição, gestão e monitoramento dos resultados. Previstas para implantação a partir de 2007, estas melhorias incluem a criação de novos indicadores que melhor direcionem a estratégia de investimentos sociais da Companhia.

A Petrobras deu início a **19 projetos de reaplicação de tecnologias sociais**, isoladamente ou em parceria com outros participantes da RTS, totalizando um investimento em torno de R\$ 7,4 milhões.

TECNOLOGIAS SOCIAIS

O potencial de alguns produtos, técnicas e metodologias para serem reaplicados em interação com as comunidades para a efetiva transformação social é o que define as tecnologias sociais.

Elas são a base do trabalho da Rede de Tecnologia Social (RTS), que reúne 444 empresas e organizações governamentais e não-governamentais, com a meta principal de disseminá-las em todo o território brasileiro. A Petrobras participou da criação da Rede, em 2005, e hoje integra o Comitê Coordenador da RTS, como uma de suas instituições mantenedoras.

A necessidade de difundir o conceito de tecnologia social e de inserir o tema na pauta da imprensa nacional levou a Petrobras, em 2006, em parceria com a Agência de Notícias dos Direitos da Infância e a Fundação Banco do Brasil, a patrocinar oficinas em oito capitais. O resultado foi publicado no livro “Desafios da sustentabilidade: tecnologia social no foco dos jornais brasileiros”.

Tecnologias sociais com foco em geração de trabalho e renda foram identificadas, em 2006, como o tema central para as ações a serem reaplicadas. Foram destacados como territórios prioritários o semi-árido e sertão da região do São Francisco; a Amazônia Legal; e as periferias de grandes centros urbanos com mais de 200 mil habitantes. Durante o ano, a Petrobras deu início a 13 projetos de reaplicação de tecnologias sociais, isoladamente ou em parceria com outros participantes da RTS, totalizando um investimento de R\$ 7.403.282,28 milhões.

Entre essas iniciativas, está o projeto Pró-Recife de incubação de uma cooperativa de catadores em Pernambuco, para a inclusão social e econômica de catadores de materiais recicláveis. O projeto é de iniciativa da Aliança Interage, em parceria com o Movimento Nacional dos Catadores — Seção Pernambuco —, Pangea e Aspan.

O projeto Certificação Socioparticipativa de Produtos Agroextrativistas, em parceria com o Grupo de Trabalho Amazô-

nico (GTA), promove a valorização econômica da produção familiar agroextrativista na Amazônia. A proposta é valorizar a produção familiar com base em cadeias produtivas do agroextrativismo na Amazônia Legal, disseminando boas práticas de manejo, que possam garantir o atestado de origem ambientalmente sustentável e socialmente justo.

SELEÇÃO PÚBLICA DE PROJETOS

A participação direta das comunidades junto ao Programa Petrobras Fome Zero fortalece as ações para a promoção da cidadania e da autonomia. Os processos anuais de seleção pública são um destaque para a definição de novos projetos a serem patrocinados.

O terceiro processo seletivo do programa, realizado em 2006, recebeu propostas de patrocínios por parte de entidades governamentais e comunitárias, ONGs, instituições e universidades. Foram selecionados 76 projetos sociais de todas as regiões do Brasil. A seleção pública seguiu as linhas de atuação do PPFZ.

De maio a julho, foram inscritas 4.517 propostas de todos os estados brasileiros. Em seguida, foram submetidas a um processo de avaliação que contava com critérios como sustentabilidade do projeto, viabilidade e impacto social. Representantes da Companhia e profissionais de reconhecida competência no Terceiro Setor e no mundo acadêmico participaram do processo de avaliação.

Nesta edição, foi destinado um valor de R\$ 20 milhões aos projetos selecionados, com um patrocínio de até R\$ 660 mil ao ano por iniciativa, renovável por até dois anos. As propostas bem avaliadas e que não puderam receber o patrocínio, por conta do limite de recursos, passam a integrar a Carteira de Projetos da Rede Petrobras de Responsabilidade Social. Definida pelo Conselho Deliberativo da seleção pública do PPFZ, a Carteira busca estimular ações junto a empresas parceiras, clientes e fornecedores. Em 2006, reuniu 68 projetos.



Projeto Mel da
Amazônia
– Boavista
do Ramo, AM

PROGRAMA PETROBRAS FOME ZERO

	2004	2005	2006
Número de inscrições	5.884	3.232	4.517
Projetos selecionados	73	74	76

PROJETOS CONTEMPLADOS PELA SELEÇÃO PÚBLICA 2006 DO PPFZ SEGUNDO PÚBLICO ATENDIDO

Afro-descendentes	2	2,6%
Catadores de materiais recicláveis	5	6,6%
Comunidades pesqueiras	1	1,3%
Cooperativados	5	6,6%
Crianças e adolescentes	9	11,8%
Família	2	2,6%
Jovens	8	10,5%
Mulheres	7	9,2%
Pessoas com deficiência	4	5,3%
Pessoas com HIV/Aids	1	1,3%
População de assentamentos	6	7,9%
População indígena	3	3,9%
População rural / agricultura familiar	22	28,9%
Trabalhadores em situação análoga à escravidão	1	1,3%
Total	76	100%

LINHAS DE ATUAÇÃO

1. EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

O projeto Empreiteira Escola Lua Nova, no interior de São Paulo, busca atender as demandas de famílias de baixa renda para a aprendizagem contínua de jovens mães da região no setor de construção civil e a construção de suas próprias casas. A iniciativa, desenvolvida pela Associação de Formação e Reeducação Lua Nova, visa à operacionalização e administração de uma fábrica para produção de 1,6 milhão de tijolos ecológicos e mutirões para construção de moradias para os atendidos pelo projeto.

No Rio de Janeiro, o Terreirão Cultural mobiliza a população de comunidades de baixa renda do Canal das Tachas (Terreirão) e arredores para a inserção social de 60 adultos, 120 jovens e 125 crianças, através de diversos cursos. O projeto busca promover o protagonismo juvenil com a capacitação em atividades culturais, como teatro, dança, artesanato, entre outras, e com o fomento a uma rede de jovens capacitados em arte e cultura, que atuem como multiplicadores nas comunidades.

2. GERAÇÃO DE TRABALHO E RENDA

O projeto Mulheres na Produção Artesanal de Caroolina, realizado no estado de Pernambuco, é voltado para a fabricação de papel e produtos à base de polpa de caroá, um tipo de bromélia. Os resultados obtidos com o grupo de mulheres envolvem a geração de trabalho e renda em atividades como a produção artesanal do caroá e o tratamento de doenças através do uso do vegetal. Os investimentos contemplam a capacitação do grupo atendido e o desenvolvimento das áreas de *design*, *marketing* e sistemas de gestão.

Com foco no desenvolvimento de novas fontes de renda para comunidades tradicionais da região litorânea do Paraná, o projeto Cultimar utiliza o conceito da maricultura familiar de forma sustentável, sem descaracterizar o ambiente natural. Maricultura é a criação de frutos-do-mar em fazenda marinha. O projeto contabiliza a realização de 40 oficinas de educação e de capacitação técnica, além da participação direta de 150 famílias e de mais de mil pessoas envolvidas indiretamente nos elos das cadeias produtivas. Os módulos são modelos para se multiplicarem em diferentes locais do Brasil.

Com o projeto Permacultura: Espaço e Multiuso de Envolvimento Comunitário e Inclusão Socioambiental, em Mato Grosso, a Companhia promove inclusão social e digital, cultura de rede e divulgação dos princípios da permacultura, síntese de práticas



Projeto Mulheres na
Produção Artesanal
de Caroolina, PE

1,6

milhão de tijolos ecológicos foram usados em mutirão para a construção de moradias



agrícolas tradicionais com soluções inovadoras. A expectativa é de que 915 pessoas sejam atendidas diretamente. A iniciativa envolve profissionais de cooperativas de produtores de composto orgânico e alimentos e de costureiras para confecção de roupas.

Ainda no campo da geração de trabalho e renda, a Petrobras contribui para o desenvolvimento da produção e comercialização do material produzido pelos projetos apoiados por meio dos Brindes Sociais. Para a aquisição de brindes utilizados pela Companhia, têm prioridade os realizados por projetos patrocinados, o que mobilizou, em 2006, um mercado de aproximadamente 100 mil pessoas em todo o Brasil, envolvidas na cadeia da confecção artesanal. O público interno da Petrobras é incentivado a colaborar nesse processo. Os contatos para as compras de brindes sociais são disponibilizados no *site* (www.petrobras.com.br/responsabilidadesocial/brindessociais).

3. GARANTIA DOS DIREITOS DAS CRIANÇAS E DOS ADOLESCENTES

A Petrobras patrocina projetos e iniciativas que estimulam a promoção dos direitos da criança e do adolescente, incentivando e apoiando políticas públicas sobre o tema. Uma dessas ações, o projeto Navegando nos Direitos, desenvolvido no Paraná, na Região Sul do Brasil, envolve ações de comunicação e educação. É realizado em parceria com a Central de Notícias dos Direitos da Infância e Adolescência (Ciranda), que integra a Rede Andi. A iniciativa desenvolve ações de mobilização e prevenção à violência sexual contra crianças e adolescentes e aborda temas como doenças sexualmente transmissíveis, sexualidade, gravidez e drogas. Também executa ações de fiscalização à violência sexual contra crianças e adolescentes, em parceria com o Ministério Público.

Também no combate a este tipo de violência, o projeto Eu Nunca Conteí a Ninguém, desenvolvido desde 2004, no Pará,



trata da inclusão social de adolescentes e jovens que vivenciam a violência doméstica. A iniciativa, em parceria com o Movimento de Promoção da Mulher (Moprom), promove oficinas de artesanato, em Belém, para a confecção de embalagens feitas de papéis recicláveis, folhas desidratadas, sementes e raízes da Amazônia, além da fabricação de bombons.

Em São Paulo, a Associação Apoio ao Projeto Quixote se aproxima dos adolescentes atendidos por meio de elementos do cotidiano de jovens de comunidades de baixa renda, como a arte em grafite. Cerca de cem aprendizes passaram por oficinas sobre técnicas do grafite, informática, cidadania, *break* (estilo de dança) e aspectos relacionados ao mundo do trabalho. Em seguida, os aprendizes replicaram os conhecimentos para 240 jovens da comunidade. O projeto prevê também a edição de um livro sobre a experiência do grafite, afirmando a arte como forma de resgate e inserção social.

A Petrobras é parceira do Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef) desde 2004, ano em que assinou a carta-compromisso do Pacto Nacional “Um Mundo para a Criança e o Adolescente do Semi-Árido”.

Em novembro de 2006, os resultados das ações conjuntas entre Petrobras, entidades da sociedade civil, governos e comunidade puderam ser confirmados com a entrega, no Palácio do Planalto, do “Selo Unicef Município Aprovado” a 192 municípios que obtiveram importantes avanços nas condições de vida de crianças e adolescentes. Entre esses resultados estão a queda de 14,4% da mortalidade infantil e aumento de 13,3% do acesso à educação. Cerca de 24 mil crianças também ficaram livres da desnutrição.

4. EMPREENDIMENTOS SOCIAIS

A linha de Empreendimentos Sociais do PPFZ reúne os projetos sociais apoiados pelas Unidades de Negócio da Petrobras. No pro-

cesso de relacionamento comunitário para a implantação de obras de engenharia, por exemplo, é prevista a participação direta da comunidade na definição dos projetos apoiados pela Companhia. A partir de um diagnóstico socioeconômico da região de influência das operações, são levantadas as necessidades da comunidade e definidas algumas ações. Esses projetos são discutidos com a comunidade para a obtenção do seu consentimento.

O projeto Canteiro de São Roque do Paraguaçu é uma iniciativa da área de Engenharia no município de Maragogipe (BA), que possui uma população média de 8 mil habitantes com alto índice de desemprego. O objetivo do projeto é capacitar profissionalmente a população para a elaboração de iniciativas próprias para o desenvolvimento local, visando ao aumento da renda familiar. Um dos cursos, por exemplo, foi o “Aprendendo a Empreender”, ministrado com o apoio do Sebrae.

O projeto Carnaúba Viva, em parceria com a Organização Potiguar de Arte, Cultura, Desporto e Meio Ambiente, promove uma rede de inclusão e desenvolvimento social em 12 municípios dos estados do Rio Grande do Norte e Ceará, no Nordeste brasileiro. Surgiu da necessidade de confeccionar esteiras de palha de carnaúba, uma palmeira da região, em substituição ao alumínio como revestimento de dutos de vapor, com temperaturas de até 300 °C. Traz como diferencial a utilização dos materiais de fontes renováveis e facilmente disponíveis, empregando para isso mão-de-obra local e promovendo o desenvolvimento sustentável na região. A solução tecnológica reduz o custo com o revestimento e resolve um problema freqüente, o furto do alumínio. Com 351 famílias de baixa renda atendidas, o projeto valorizou as esteiras, antes utilizadas geralmente para embalagem de produtos alimentícios artesanais, sem grande importância no mercado local.

Outro empreendimento social de destaque é o projeto Apoio a la Producción de Artesanía de Caraguata, desenvolvido



Alunos do Centro Educacional Comunitário Tabor – São Paulo, SP

na Bolívia com o objetivo de promover o manejo sustentável e o suprimento seguro da caraguatá (*Bromelia serra Griseb*). Planta da família das bromélias, é uma matéria-prima que fomenta o artesanato da comunidade indígena de Capirendita, uma das principais atividades econômicas da região. A comunidade recebe uma área de cultivo exclusiva, capacitação, assistência técnica e apoio para a comercialização de seus produtos.

5. VOLUNTARIADO CORPORATIVO

A Companhia estimula seus empregados e aposentados a desenvolverem projetos próprios ou participarem de projetos sociais, em caráter voluntário, nas suas horas vagas, tendo como orientação o Manual Voluntariado Petrobras Fome Zero. A Companhia conta com cerca de 2 mil voluntários cadastrados, de 11 estados brasileiros.

Um exemplo de voluntariado corporativo acontece no município de Quissamã, estado do Rio de Janeiro, com o projeto Resgate da Auto-Estima. A venda de artesanatos utilizando a fibra de coco, de bonecas e acessórios, como brindes sociais, e de vasos de piaçaba contribui para o crescimento econômico de famílias de baixa renda no município.

Nas unidades internacionais, o estímulo ao voluntariado também está presente. Na Colômbia, 4% dos empregados realizam trabalhos voluntários. No Equador, o programa de voluntariado com a Fundación Junior Achievement permitiu a participação de 20 voluntários em dois programas anuais em Quito e Coca, com um aporte de 12 semanas, uma hora semanal por empregado.

RESPEITO À DIVERSIDADE

Em paralelo às linhas de atuação do PPFZ, as iniciativas sociais apoiadas pela Petrobras são desenvolvidas com o respeito à diversidade como um tema transversal. Diversos projetos possuem foco na valorização das diferenças e na inclusão de grupos pouco reco-

nhecidos no processo de construção social. São projetos voltados a idosos, negros, índios, mulheres e pessoas com deficiência.

VALORIZAÇÃO DO IDOSO

O apoio da Petrobras ao projeto Quitutes da Nona, no Espírito Santo, visa à inclusão de mulheres idosas no processo produtivo. Entre os objetivos do projeto, estão a capacitação de idosas para a produção de alimentos feitos com massas para atender o mercado local, o aumento de suas rendas familiares e a elevação da auto-estima e da qualidade de vida das atendidas. A iniciativa tem origem no Grupo Alegria, composto por 410 idosos, com 269 do sexo feminino. A Oficina de Culinária do grupo, originalmente executada por 12 mulheres, passou a integrar 40 participantes. A iniciativa compõe a Ciranda Capixaba, rede de projetos selecionados dentro da área de influência da Petrobras no Espírito Santo, que busca difundir suas experiências e metodologias, tendo como base a promoção da sustentabilidade das comunidades onde se inserem.

IGUALDADE RACIAL

A Incubadora de Projetos de Profissionais e Empreendedores Egressos do Sistema Penitenciário busca desenvolver diretamente a capacidade gerencial de 25 profissionais e empreendedores egressos do sistema penitenciário. Cada empreendimento incubado é responsável por gerar, em média, dez oportunidades de trabalho. O projeto de incubação tem como foco central o desenvolvimento de habilidades funcionais exigidas no mercado de trabalho. A iniciativa conta com diversos parceiros, como a Secretaria Nacional de Justiça através do Departamento Penitenciário Nacional (Depen). Espera-se, ao final do trabalho, influenciar a formulação de políticas públicas de geração de trabalho e renda para os egressos do sistema penitenciário. O projeto é resultado direto da Incubadora Afro-Brasileira, que estimula o

empreendedorismo de 450 profissionais afro-brasileiros no Rio de Janeiro e busca articular a geração de trabalho e renda, educação, qualificação profissional e diversidade étnica, com o objetivo de aumentar a competitividade do negro no campo empresarial. A Incubadora Afro-Brasileira contempla dez cadeias produtivas, com foco nos setores do comércio e de serviços e ênfase no segmento do turismo.

No Vale do Ribeira, em São Paulo, na área da Mata Atlântica, o projeto Cultura da Banana em Comunidades Quilombolas busca gerar emprego, trabalho e renda nas comunidades quilombolas (originadas de aldeias em que se abrigavam escravos fugidos) Sapatú e Nhungara, com a implantação de duas fábricas comunitárias de processamento de banana. O projeto visa capacitar 40 moradores e escoar a produção no mercado, comercializada com certificação orgânica e apelo social, para inserção no mercado europeu.

DIREITOS INDÍGENAS

O respeito às tradições e aos povos indígenas, em parceria com instituições e órgãos indigenistas, marca a atuação da Petrobras na identificação das comunidades próximas aos empreendimentos e na ação conjunta com as lideranças locais. Não consta, em 2006, nenhum registro de caso (processo ou inquérito civil público) de violação de direitos de povos indígenas.

O projeto Segurança Alimentar Indígena Guarani, no Rio de Janeiro, busca formar educadores indígenas para o desenvolvimento de atividades e o atendimento de 12 famílias nos *joapyguá* — grandes núcleos familiares que totalizam 305 pessoas atendidas. A iniciativa alia ações de educação alimentar que reforcem as tradições guaranis e fixem os novos hábitos de baixo custo e com altos valores nutritivos. É realizado em parceria com a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Também fazem parte do projeto o reforço ao trabalho de produção de alimentos



Projeto Segurança Alimentar Indígena Guarani — padaria comunitária da aldeia Sapucaí — Angra dos Reis, RJ

742

projetos foram implementados no Programa Petrobras Fome Zero em 2006

dentro dos *joapyguá*, a organização na recuperação das plantações já existentes e a implantação de um programa de geração de renda na área de turismo ecológico e cultural.

Com o objetivo de recuperar, revitalizar e valorizar a tradição do artesanato de cestarias Kaingang pelas artesãs da comunidade, com a utilização de diversas fibras e cores naturais, o projeto Desenvolvimento de Ações para Sustentabilidade do Povo Kaingang da Terra Indígena Apucarantina atende diretamente aproximadamente 30 mulheres Kaingang da Bacia do Rio Tibagi, no Sul do Brasil. É desenvolvido pelo Centro de Intervenção e Pesquisa em Saúde Indígena (CIPSI), em parceria com a Prefeitura de Londrina e com a Universidade Norte do Paraná (Unopar). O projeto viabiliza a comercialização de produtos de qualidade, com cores e tintas primitivas, além de construir um catálogo com os tipos de cestaria produzidos. Cada peça traz a certificação da marca do projeto e o nome da artesã que a confeccionou, o que contribui para o fortalecimento da identidade cultural do grupo indígena.

IGUALDADE DE GÊNERO

Na promoção da igualdade de gênero e da autonomia da mulher, um número considerável de iniciativas foi apoiado pelo PPFZ em 2006. A proposta do Mãos Femininas da Floresta — Combatendo Desigualdades, desenvolvido no Norte do Brasil, é implementar políticas públicas direcionadas prioritariamente às mulheres extrativistas, rurais e das periferias. Com um atendimento direto a 1.300 dessas mulheres nas regiões do Alto Juruá, Baixo e Alto Acre, o projeto se propõe a reduzir as desigualdades de gênero e otimizar a participação da mulher no Plano de Desenvolvimento Sustentável do Estado, com geração de emprego e renda para a população.

O projeto Formação Profissional em Corte e Costura na Penitenciária Talavera Bruce, no Rio de Janeiro, em parceria com a Fundação Santa Cabrini, busca capacitar 36 detentas do sistema

penitenciário para a realização de trabalhos de corte e costura. São previstas a inserção nas oportunidades de trabalho criadas na Unidade Penal e, após o término da pena, a viabilização de trabalho e renda. A iniciativa conta com a participação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) na capacitação e emissão de certificado reconhecido no mercado. Depois de capacitadas, as mulheres atendidas passarão a agir como multiplicadoras do projeto, repassando o aprendizado a outras.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Petrobras patrocina, em seu compromisso com a diversidade, vários projetos de apoio e inclusão social de pessoas com deficiência. Uma dessas iniciativas, o projeto Inclusão de Deficientes Auditivos em Paraíba do Sul, no estado do Rio de Janeiro, garante a continuidade da ação gratuita da Associação de Deficientes Auditivos de Paraíba do Sul (Adaps). Além de fornecer ensino e reforço escolar a crianças com deficiência auditiva que apresentem déficit de aprendizagem na região, a iniciativa busca ampliar o número de atendimentos, como o “teste da orelhinha”, triagem neonatal para o diagnóstico precoce da perda auditiva. É previsto um aumento de atendimentos mensais de 30 para 200.

O projeto Arte por Toda Parte — Associação Elos da Vida, no Ceará, busca contribuir na melhoria da qualidade de vida e no desenvolvimento integral de 200 crianças e adolescentes, com ou sem deficiências, em situação de extrema pobreza. São trabalhados temas como o exercício dos direitos de cidadão, o aprendizado de valores, o respeito às diferenças, entre outros. O projeto desenvolve algumas atividades inclusivas voltadas à educação, complementares ao ensino escolar, que envolvem dança, música, artes plásticas, esportes e inclusão digital. A iniciativa orienta as famílias dos atendidos e estimula as comunidades a criarem uma cultura de inclusão social e de defesa dos direitos da criança e do adolescente. ✨

Apoio à diversidade da cultura brasileira

A PETROBRAS REAFIRMOU EM 2006 O SEU COMPROMISSO EM FORTALECER OBRAS E MANIFESTAÇÕES DA CULTURA NOS VÁRIOS PAÍSES ONDE ATUA. FORAM R\$ 288,6 MILHÕES INVESTIDOS DURANTE O ANO.

Criado em 2003, o Programa Petrobras Cultural (PPC) consolidou-se como o mais importante mecanismo para gestão dos investimentos culturais da Companhia. Maior programa de patrocínio já lançado no Brasil, o PPC integra ações da Petrobras Controladora e da Petrobras Distribuidora.

Com foco na ampliação do acesso a determinados bens culturais, o programa estimula a realização de projetos de interesse público, que contemplem a cultura brasileira em toda a sua diversidade étnica e regional, além de fomentar a reflexão sobre a cultura e o pensamento no Brasil.

O programa, que disponibilizou um investimento total de R\$ 62 milhões para sua edição 2005/2006, foi lançado em novembro de 2005. A edição 2006/2007 contou com uma verba recorde no valor de R\$ 80 milhões. Esse total é composto em 75% por projetos escolhidos por meio de processo anual de seleção pública para projetos de diversos segmentos culturais. A verba restante (25%) é destinada a iniciativas escolhidas diretamente pelo Conselho Petrobras Cultural.

Cada seleção pública é lançada em novembro e define os projetos a serem contratados no ano seguinte. As inscrições da seleção pública do PPC 2006/2007 encerraram-se em março de 2007, e o resultado está previsto para o primeiro semestre deste mesmo ano.





80 milhões

DE REAIS:

VERBA RECORDE DESTINADA
À EDIÇÃO 2006/2007 DO
PROGRAMA



Orquestra
Mirim Petrobras
Armando Prazeres
– comunidade do
Morro do Cintra
– Rio de Janeiro, RJ

LINHAS DE ATUAÇÃO

1. CINEMA

Com o objetivo de garantir a preservação de parte da história brasileira a partir do cinema, o projeto Memória da Censura no Cinema Brasileiro baseia-se em minuciosa pesquisa dos processos de censura de filmes do período de 1964 a 1988, marcado pelo início da ditadura militar até a promulgação da atual Constituição brasileira. Além da documentação da produção integral de 26 cineastas brasileiros, o acervo inclui materiais como os processos de reproensão às obras, arquivos do Departamento de Ordem Política e Social (Dops), material da imprensa e entrevistas com cineastas, descendentes de cineastas falecidos e com um censor federal. O conteúdo é disponibilizado na internet e em versões em CD.

A preocupação em democratizar o acesso da sociedade aos bens culturais é marca permanente do Programa Petrobras Cultural e se confirma com o Cinema Nacional Legendado. Pioneiro no Brasil, o projeto incentiva a acessibilidade de filmes brasileiros atuais, com legenda oculta (tecnologia *closed caption*, que transforma o áudio em legenda), às pessoas com deficiência auditiva. Essa técnica permite acompanhar, além dos diálogos, o clima da cena e as indicações de ruídos, sons e música. Um total de cem conjuntos, cada um com 60 filmes nacionais, foi distribuído para instituições em todo o Brasil.

No incentivo à produção cinematográfica, a Petrobras patrocinou o filme *O Ano em que Meus Pais Saíram de Férias*, do diretor Cao Hamburger, que tem como cenário o Brasil dos anos 70. Reúne, de um lado, a proliferação das ditaduras militares na América do Sul e, de outro, o sonho do protagonista Mauro, de 12 anos, e de milhões de brasileiros de ver o País tricampeão mundial de futebol. Forçado a se separar dos pais, então clandestinos, o menino sobrevive num mundo novo, repetindo a saga de seus avós, imigrantes judeus.

A Petrobras é patrocinadora do Centro Tom Jobim, espaço que reúne artistas, ambientalistas e formadores de opinião para discussões sobre meio ambiente e sua relação com a cultura.

2. ARTES CÊNICAS

Criado em 1991, o Grupo de Teatro Armatrix busca criar diferentes formas de diálogo com um público anual superior a 30 mil pessoas e visa contribuir para a formação de novos artistas, ao disseminar e democratizar a arte com apresentações de seus espetáculos em ambientes públicos. O grupo exhibe seus trabalhos em ruas, no teatro convencional, em espaços alternativos, como galpões e palafitas, em hospitais e em vídeo.

O projeto Anjos do Picadeiro reúne bianualmente no Brasil centenas de palhaços e estudiosos para discussão sobre idéias e os diferentes processos criativos, realização de oficinas de aperfeiçoamento e apresentação de espetáculos. Integrante da rede latino-americana de encontro de circo, a iniciativa conta com uma convenção de artistas trabalhadores de circo, rua e espetáculos itinerantes, além de uma mostra oficial, o que permite o intercâmbio entre artistas e produtores da área de comicidade, circo e teatro popular.

3. PATRIMÔNIO EDIFICADO

O Centro Tom Jobim — Cultura e Meio Ambiente, em homenagem ao maestro brasileiro e um dos criadores da bossa nova, teve sua primeira etapa inaugurada em abril de 2006 e desponta como um pólo gerador de atividades culturais em pleno Jardim Botânico, no Rio de Janeiro. O espaço busca reunir artistas, ambientalistas e formadores de opinião para discussões sobre meio ambiente e sua relação com a cultura. A Petrobras é patrocinadora do Centro Tom Jobim e do projeto de digitalização do acervo Tom Jobim, acessível permanentemente em um dos anexos. O acervo histórico do maestro é composto de partituras, textos, manuscritos, fotos, depoimentos, vídeos e desenhos, e expressa seu pensamento, admiração e a preocupação com o meio ambiente.

Na terceira fase de sua construção, o Museu Iberê Camargo,



INVESTIMENTO DO PROGRAMA PETROBRAS CULTURAL EM 2006 (EM R\$)

42.672.233,42
CINEMA

40.623.371,55
MÚSICA

52.772.942,11
ARTES CÊNICAS

16.266.636,52
ARTES VISUAIS

28.724.079,36
CULTURA E SOCIEDADE, PATRIMÔNIO IMATERIAL, ESPAÇO, FÓRUMS

9.046.021,09
LITERATURA E EVENTOS LITERÁRIOS

53.828.020,97
PATRIMÔNIO HISTÓRICO, MUSEUS E EDIFICADO

2.160.000,00
ARQUEOLOGIA

15.000.000,00
OUTROS

261.093.305,02
TOTAL

no Rio Grande do Sul, busca preservar e difundir a obra de Iberê Camargo, pintor e escritor brasileiro. O museu reúne exposições e debates sobre arte moderna e contemporânea e abriga um centro de referência e pesquisa sobre a obra do artista, com biblioteca especializada, videoteca e hemeroteca.

4. PATRIMÔNIO IMATERIAL E ARTES VISUAIS

A afirmação da cultura nacional soma-se a inúmeras ações do Programa Petrobras Cultural de resgate da história dos afro-descendentes no País, como ocorre no projeto Encontro de Jongueiros. Em 2006, o tema ganhou um caráter comemorativo com o reconhecimento do jongo (tipo de dança de roda acompanhada por tambores) pelo Instituto do Patrimônio Histórico e Arqueológico Nacional (Iphan) como patrimônio histórico do Brasil. Foram realizados simultaneamente o XI Encontro de Jongueiros e o III Seminário de Lideranças de Comunidades de Jongo, com visibilidade ao trabalho artístico dos grupos de jongo de todo o Brasil e a criação de um espaço de intercâmbio e renovação dessas práticas culturais. Os encontros contaram com a participação de 14 grupos de jongo de todo o Brasil, no estado do Rio de Janeiro.

Ao reunir a apresentação sinfônica de trilhas sonoras de jogos eletrônicos em sincronia com imagens reais de sucessos dos videogames, o espetáculo Video Games Live levou a um público jovem brasileiro uma combinação de música sinfônica, canto lírico, tecnologia digital, luzes e atores que interpretaram personagens principais de jogos famosos. O videogame é uma das principais formas de entretenimento e arte consumidas por crianças e adolescentes em todo o mundo, o que permitiu uma fácil interação do público do *show* e seu acesso à música sinfônica. Dentre as apresentações do Video Game Live, está a Orquestra Petrobras Sinfônica, também apoiada pela Companhia.

Manifestações populares regionais ganham novos espaços e consolidam suas trajetórias por meio de seus personagens, em projetos como Arte em Toda Parte, em Olinda, no Nordeste brasileiro, já em sua sexta edição, realizado pela Prefeitura Municipal de Olinda e pelo Instituto Mobiliza — Educação, Cultura e Cidadania. Em 2006, o projeto homenageou Bajado, um artista local que, apesar de seu décimo aniversário de morte, continua presente no imaginário e nos costumes da cidade. Os visitantes tiveram acesso a um passeio cultural, com ateliês abertos ao público, traslado gratuito e apresentação de serenatas.

5. MÚSICA

O projeto Choro Carioca — Música do Brasil reúne obras de 85 compositores brasileiros do período de 1880 a 1900, com significativa participação na história do choro do século 20. O registro, em uma série de nove títulos organizados em três caixas triplas, dá continuidade ao trabalho “Princípios do Choro”, iniciado em 2001. A coleção busca revelar ao público uma parte da história musical brasileira inacessível até o momento, preservada no tempo apenas por meio de partituras. Destacam-se, entre algumas descobertas, composições de parentes de músicos famosos, como do avô de Villa-Lobos e do pai de Pixinguinha. Além de gravações, a coleção contou com textos biográficos, fotos de compositores e imagens da época.

Como valorização da cultura regional, a Petrobras patrocinou o espetáculo de dança e música Nove de Freveiro — Centenário do Frevo, em referência ao “Dia do Frevo”. O projeto antecipou as comemorações dos cem anos da manifestação popular, em 2007, com apresentações em São Paulo e no Rio de Janeiro, de outubro a dezembro de 2006. Concebido pelo músico e pesquisador da cultura popular brasileira Antônio Nóbrega, o espetáculo contou com uma equipe de aproximadamente 40 pessoas de Recife e

São Paulo, entre artistas, produção e técnicos. Estão previstas a realização de oficinas e a gravação de CDs e DVDs.

Referência na história atual dos movimentos de resistência cultural, o Grupo Cultural Afro Reggae desenvolve ações para a inclusão social e o exercício da cidadania por meio da arte e da educação na comunidade de Vigário Geral, no Rio de Janeiro. Voltado a jovens em situação de risco social, o projeto forma aprendizes e cria grupos artísticos no desenvolvimento de vários ritmos, como músicas de origem africana, samba de raiz, *funk*, *samba-reggae* e *rock*, além de uma trupe de teatro, que discute questões como saúde.

MEMÓRIA, IDENTIDADE CULTURAL E VALORIZAÇÃO DE TRADIÇÕES

Na perspectiva de contribuir para a construção e o resgate da memória cultural brasileira, o Programa Petrobras Cultural abrange projetos de preservação de acervos musicológicos, documentais e bibliográficos pertencentes a museus, bibliotecas e arquivos públicos e privados. O programa busca resgatar, recuperar, organizar e registrar o acervo material e imaterial da cultura, com prioridade aos patrimônios em situação de risco.

Paralelamente, são apoiados projetos com foco na identificação, valorização e preservação da cultura de diversos grupos e comunidades. Um exemplo na área da promoção da cultura negra é o Museu Afro Brasil, onde estão catalogadas, atualmente, mais de 3 mil obras que reúnem parte da história dos afro-brasileiros. Destacam-se também o Museu Arqueológico do Xingó, em Sergipe; o Parque Nacional da Serra da Capivara, no Piauí; o Museu da Língua Portuguesa e a Biblioteca Mindlin, em São Paulo; e o Museu de Artes e Ofícios, em Belo Horizonte. ✨

Grupo do Projeto
Dança Comunidade
– Sesc de São
Paulo, SP



Projeto ajuda o Brasil a formar campeões

A PETROBRAS É, HISTORICAMENTE, UMA DAS EMPRESAS QUE MAIS CONTRIBUEM PARA O CRESCIMENTO DO ESPORTE NO BRASIL. EM 2006, A COMPANHIA INVESTIU CERCA DE R\$ 58 MILHÕES EM DIVERSAS MODALIDADES, DIVIDIDAS EM ESPORTES DE RENDIMENTO (SURFE, TÊNIS, HANDEBOL E OUTROS) E ESPORTE MOTOR.

No fomento à prática de esportes como elemento fundamental na formação das pessoas, a Petrobras iniciou em 2006 o patrocínio aos Jogos Pan-Americanos, que serão realizados em 2007, no Rio de Janeiro. O projeto, nomeado Pan Rio 2007, é executado pelo Comitê Organizador dos Jogos Pan-Americanos Rio 2007, dirigido pelo Comitê Olímpico Brasileiro (COB). Os jogos, versão continental das Olimpíadas, tiveram sua primeira edição em 1951 e são realizados a cada quatro anos. Contam, hoje, com a participação de todos os 42 países das Américas e estimulam a disciplina, a dedicação, o trabalho em equipe, a solidariedade e o jogo limpo.

Com atuação no Brasil e no exterior, o Petrobras Esporte Motor envolve diversas categorias do automobilismo, de Kart a Fórmula 1. Os vários patrocínios envolvidos funcionam como laboratórios de testes dos produtos Petrobras ao testá-los em condições mais extremas, como o calor de desertos africanos e veículos com velocidades superiores a 300 km/h. Os resultados são utilizados pela Companhia para o desenvolvimento de novos produtos, entre combustíveis e lubrificantes que possibilitem melhor desempenho dos veículos e menor impacto ao meio ambiente.

Através do patrocínio à Equipe WilliamsF1, a Petrobras recebeu o desafio de desenvolver um combustível com alta tecnologia, para melhor desempenho do motor nos treinos e provas. A parceria



58.197.452,29

DE REAIS

FOI O TOTAL DE INVESTIMENTOS
ESPORTIVOS EM 2006

25.486.154,98

DE REAIS FOI O VALOR INVESTIDO
NO ESPORTE DE RENDIMENTO

32.711.297,31

DE REAIS FOI O VALOR INVESTIDO
NO ESPORTE MOTOR



**Equipe Petrobras
Lubrax no Rally Dakar**

propiciou, inclusive, o desenvolvimento da gasolina Podium, um dos melhores combustíveis automotivos do mundo.

Para a Stock Car, principal categoria do automobilismo brasileiro, a Petrobras desenvolverá para a temporada 2007 um combustível especial para a competição, mais limpo e mais seguro. A Equipe Petrobras Lubrax participa de algumas das principais provas de rali no mundo, com destaque ao Rally Paris-Dakar e ao Rally Internacional dos Sertões. Em 2006, a Petrobras apoiou a oitava edição da Seletiva de Kart Petrobras, criada em 1999 para incentivar o surgimento de novos talentos no automobilismo brasileiro. A Companhia também atua em competições de protótipos (Fórmula SAE e SAE Baja) e na Fórmula Truck, competição entre caminhões, em que a Petrobras desenvolve e fornece combustíveis e lubrificantes para toda a categoria.

O apoio da Petrobras ao handebol, em parceria com a Confederação Brasileira de Handebol (CBHb), tem o objetivo de desenvolver e fortalecer a modalidade por meio do patrocínio às Seleções Olímpicas Masculina e Feminina (categorias adulta, júnior, juvenil e cadete) e à Liga Nacional, proporcionando, também, maior intercâmbio com muitas das principais seleções da modalidade. A proposta é aumentar a participação brasileira em campeonatos internacionais e estabelecer intercâmbios com seleções européias.

A atuação da Petrobras junto ao tênis é conduzida através da Copa Petrobras de Tênis, que se consolida como um importante instrumento no processo de internacionalização da Companhia em mercados estratégicos da América do Sul. Em 2006, o evento percorreu alguns países sul-americanos (Colômbia, Uruguai, Brasil, Argentina e Paraguai) de outubro a novembro. Em seu terceiro ano de realização, a Copa Petrobras de Tênis já é reconhecida como o melhor circuito profissional da série Challenger da América Latina da Associação dos Tenistas Profissionais (ATP).

A Petrobras também investe no Circuito Petrobras de Surfe Feminino, no Petrobras Longboard Classic, na Seletiva Petrobras de Surfe Masculino e no Festival Petrobras de Surfe. Partindo, principalmente, de sua estreita relação com a água — afinal, nos mares está a maior parte de seus campos petrolíferos —, a Petrobras patrocina, desde 2002, o Programa Petrobras Esportes Náuticos. Consciência ecológica e de preservação ambiental são duas coisas que não faltam ao surfista e tampouco à Petrobras. Para a Empresa, o surfe utiliza uma energia pura, que traduz perfeitamente a união da natureza e do homem. ✨

PRINCÍPIO 2 As empresas devem assegurar-se de que não estejam sendo cúmplices de abusos e violações de direitos humanos

Contratos exigem cumprimento das normas

PARTE DE SEU COMPROMISSO COM A RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL, O RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS É UMA PREOCUPAÇÃO PERMANENTE NO SISTEMA PETROBRAS. A IMPORTÂNCIA DO TEMA FAZ COM QUE A COMPANHIA BUSQUE AMPLIAR ESSA PREOCUPAÇÃO ENTRE SUAS PARTES INTERESSADAS, INCLUSIVE SUA CADEIA DE NEGÓCIOS, INCENTIVANDO PRINCIPALMENTE SEUS FORNECEDORES A DESENVOLVEREM AÇÕES NA PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E A SE ENGAJAREM NO COMBATE A ABUSOS E VIOLAÇÕES.

Esse envolvimento se traduz em todas as fases de desenvolvimento das ações com fornecedores. Todos os contratos incluem cláusulas referentes a direitos humanos, como a cláusula 5.1.6 das Condições de Fornecimento de Materiais. Isso permite, sempre que necessário, a comprovação por meio de documentação do adimplemento, por parte dos fornecedores, de suas obrigações trabalhistas, tributárias, previdenciárias e de depósitos de Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS).

Na área de Materiais, todas as empresas contratadas são previamente avaliadas pela Petrobras quanto ao cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal. A fiscalização é realizada por meio de cadastro ou nas fases de licitação ou contratação. Esta só é efetivada com o cumprimento das normas. Todos os contratos de bens e serviços possuem um fiscal responsável pela auditoria das cláusulas contratuais através de uma lista de verificação e do Boletim de Avaliação de Desempenho.



Agricultor em
plantação de
mamona – Morro do
Chapéu, BA

CAPACITAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS E RESPONSABILIDADE SOCIAL

Importante instrumento da Companhia para a capacitação de seus empregados no alinhamento ao seu Plano Estratégico, a Universidade Petrobras busca criar e implantar uma estrutura organizacional para o desenvolvimento de recursos humanos, capacita gerentes como gestores globais de desenvolvimento em RH e implanta um sistema de gestão integrada. A Universidade, como sistema educacional, vincula sua atuação às estratégias de negócio da Companhia, ao estímulo ao desenvolvimento de consciências críticas e à democratização do acesso ao conhecimento.

Somente no ano de 2006, a Universidade Petrobras contou com 2.843 participações de empregados em treinamentos na área de responsabilidade social e ambiental, o que representa um total de 111.659 homens-horas trabalhadas (HHT). Durante o ano, a UP desenvolveu:

- 56 turmas de Princípios e Conceitos (Introdução à Responsabilidade Social e Ambiental);
 - 12 turmas de Certificações e Ferramentas (SA 8000, AA1000, Auditoria Social, Balanço Social, GRI, Indicadores e Ferramentas Ethos, NBR 1601);
 - 11 turmas de Relacionamento com as Comunidades;
 - 30 seminários, conclaves e projetos especiais;
 - uma turma de Desenvolvimento Humano Sustentável;
 - cinco turmas de Voluntariado: Ética, RSA e Diretrizes do Voluntariado Petrobras;
 - três turmas de pós-graduação (Mestrado em Sistema de Gestão com foco em RSA, Especialização em Responsabilidade Social e Terceiro Setor, Especialização em Gestão do Desenvolvimento e Responsabilidade Social).
- Todos os vigilantes e gestores de segurança da Petrobras foram submetidos a treinamento em políticas ou procedimentos que envolvem o respeito aos direitos humanos. Além disso, cerca de 30% do efetivo da Área de Segurança Patrimonial foram treinados em segurança portuária.

A Petrobras possui normas específicas no combate ao trabalho infantil e ao trabalho escravo em seus contratos com fornecedores, de acordo com a Constituição brasileira e sob pena de rescisão contratual. Somente são aceitas empresas que declarem que não utilizam estas formas de trabalho.

Além disso, a Companhia exige procedência adequada, respeito às questões ambientais e cumprimento dos direitos humanos e da legislação trabalhista para todas as empresas contratadas.

PROGRAMAS DE RSA

Além de respeitarem a legislação e critérios específicos de responsabilidade social e ambiental definidos pela Petrobras, os fornecedores são incentivados a seguir padrões utilizados pela Companhia. Uma das diretrizes de RSA da Engenharia orienta os fornecedores a garantir seus resultados relacionados à responsabilidade social empresarial em seus relatórios periódicos.

A Petrobras busca participar de diversas iniciativas e convênios para o engajamento de empresas de sua cadeia de fornecedores em atuar comprometidas com a responsabilidade social e ambiental. O Programa Tear – Tecendo Redes Sustentáveis, convênio entre o Instituto Ethos e o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), tem o objetivo de aperfeiçoar a sustentabilidade, a produtividade e as oportunidades de mercado de pequenas e microempresas brasileiras. A execução do programa envolve a disseminação de boas práticas de responsabilidade social empresarial e conta com a adesão direta de nove empresas de grande porte, denominadas empresas-âncora, atuantes em setores estratégicos da economia.

A Petrobras é a “empresa-âncora” do setor de petróleo e gás, responsável por trabalhar, junto a pequenas e microempresas de sua cadeia de valor, a incorporação e a ampliação da gestão socialmente responsável nos processos internos e nos relacionamentos com as partes interessadas.



Turma do projeto
Lê Melhor Quem
Lê a Vida

A Petrobras, em parceria com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), busca inserir essas empresas na cadeia produtiva de petróleo, gás e energia de forma competitiva e sustentável. O Convênio Petrobras/Sebrae tem foco na elaboração de planos de desenvolvimento local, na formação e interação de redes de cooperação de empresas petrolíferas e fornecedores locais e na capacitação e desenvolvimento de micro e pequenas empresas para se qualificarem como fornecedoras locais potenciais. Participam do processo empresas de 12 estados brasileiros que exploram e produzem ou refinam petróleo e que tenham sede em área de influência da Petrobras.

O Prêmio Parceria Responsável, iniciado em março de 2006, pela área de Abastecimento, incentiva o compartilhamento de práticas de gestão e a disseminação de valores da Companhia na cadeia de suprimento. Durante o ano, foi realizado um trabalho de orientação com 72 fornecedores de insumos críticos, que respondem por mais de 90% do montante de desembolso. Ao final do ano, estas empresas foram avaliadas para a identificação de sua situação atual.

Desenvolvido pela Engenharia, o Programa de Desenvolvimento de Mão-de-Obra (PDMO) busca a elevação de escolaridade, certificação e capacitação técnica, voltado para a força de trabalho das empresas fornecedoras. Estruturado em três módulos (alfabetização, capacitação e certificação), o programa formou 127 pessoas em 2006. A Petrobras fornece a infra-estrutura pedagógica (professor, conteúdo e supervisão) e a empreiteira fornece a infra-estrutura física (sala, material escolar, transporte e alimentação).

MELHORIAS DO PROCESSO

Os contratos da Petrobras são fiscalizados e incluem a realização de visitas de verificação do cumprimento dos requisitos de SMS. Quando observados desvios, são estabelecidas melhorias a serem implementadas dentro de um prazo definido. Na área de Materiais, essas visitas

ocorrem nas empresas mais relevantes para a Companhia, aproximadamente 20% do total de contratadas. Na área de Engenharia, as avaliações são realizadas periodicamente pelos fiscais de contrato e através da aplicação de listas de verificação.

Quanto aos processos éticos que envolvem a gestão das informações de caráter privado obtidas nas relações com clientes ou com o mercado em geral, a Petrobras desenvolve acordos de sigilo e confidencialidade, assim como possui uma cláusula contratual específica sobre o tema. A importância dessa questão torna-se evidente com a participação da Companhia em projetos que envolvem inovação tecnológica para a fabricação comercial de equipamentos pioneiros no atendimento às necessidades de operações ou programas de investimento da Companhia.

GESTÃO DE FORNECEDORES

O Programa de Gestão de Fornecedores (Progefe), criado na Engenharia, a partir da aplicação dos indicadores Ethos e de critérios de SMS para avaliar os fornecedores, foi ampliado para o uso em toda a Petrobras, sendo incorporado à gestão geral da aquisição de materiais, passando a valer como regras de qualificação ao ingresso no Cadastro Único de Materiais. Com o programa, foram estipuladas cláusulas como a obrigatoriedade de não permitir práticas de trabalho infantil, trabalho forçado ou medidas como coerção física, mental, hierárquica, abuso verbal, entre outras. O programa é dividido em distintas fases de avaliação. A Auto-Avaliação incorpora o preenchimento dos requisitos de RSA do Instituto Ethos pela empresa fornecedora. Depois seguem a Avaliação de Sede e a Avaliação de Campo. A fase final, a Consolidação, analisa e reúne os resultados. ✨

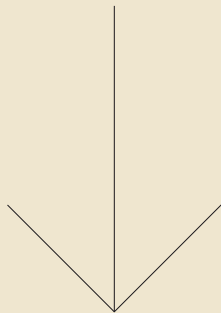


JEAN FRANCISCO ALVES
Supervisor de operações da
P-52 – Bacia de Campos, RJ

VISÃO DE FUTURO: Ver meus dois
filhos formados na faculdade é
minha prioridade.

“A área de energia renovável deve passar em breve por um boom mundial, por conta das questões ecológicas. A Petrobras poderá ser chamada para parcerias em todo o mundo, por seus projetos nessa área”.

Trabalho



PRINCÍPIO 3 68

As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva

PRINCÍPIO 4 72

As empresas devem apoiar a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório

PRINCÍPIO 5 74

As empresas devem apoiar a erradicação efetiva do trabalho infantil

PRINCÍPIO 6 77

As empresas devem eliminar a discriminação em relação ao empregado e ao cargo

Satisfação e comprometimento do público interno com a Companhia são referências fundamentais para qualquer organização, em particular para as que estão permanentemente em processo de expansão de atividades, como a Petrobras. No ano de 2006, os resultados da sua Pesquisa de Ambiência Organizacional sugerem que a empresa avança em metas desafiadoras, considerando as expectativas e valorizando cada vez mais seus empregados. A consulta, respondida de forma voluntária e confidencial por mais de 36 mil empregados, envolve um universo que corresponde a 80% do público interno. As respostas apontaram um aumento de dois pontos percentuais no Índice de Satisfação dos Empregados (ISE) e a ampliação em um ponto percentual no Nível de Comprometimento com a Empresa (NCE). Os índices se igualaram aos verificados no ano de 2004, os mais altos da história da pesquisa anual. O crescimento significativo em todos os indicadores é a expressão da existência de uma ação integrada de valorização do público interno. A avaliação dos benefícios concedidos, por exemplo, aumentou quatro pontos percentuais. Os fatores Comunicação, Espírito de Equipe e Liderança também foram bem avaliados, com o acréscimo de três pontos percentuais.

Trabalho

SEGURANÇA, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

SMS: 27 cláusulas no Acordo Coletivo

A POLÍTICA E AS DIRETRIZES CORPORATIVAS DE SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE E SAÚDE (SMS) DA PETROBRAS BUSCAM ASSEGURAR NÃO SOMENTE A SEGURANÇA DAS OPERAÇÕES E INSTALAÇÕES, MAS TAMBÉM A INTEGRIDADE FÍSICA E A SAÚDE DE SEUS EMPREGADOS E CONTRATADOS. O PROJETO ESTRATÉGICO DE EXCELÊNCIA EM SMS, DESENVOLVIDO EM TODAS AS UNIDADES DA COMPANHIA, INCLUI ENTRE SEUS OBJETIVOS A SAÚDE DOS TRABALHADORES E A PREVENÇÃO DE ACIDENTES, INCIDENTES E DESVIOS.

A Taxa de Frequência de Acidentados com Afastamento (TFCA) e o Percentual de Tempo Perdido (PTP) são alguns indicadores que compõem o Mapa Estratégico Corporativo da Petrobras, monitorados mensalmente pela Alta Direção. São estabelecidos limites máximos admissíveis anuais, que sinalizam a trajetória de melhoria pretendida.

As questões que envolvem a saúde e a segurança da força de trabalho são prioridade para a Petrobras. Todas as suas Unidades que têm seu sistema de gestão ambiental certificado de acordo com a norma ISO 14001 também possuem certificação de seus sistemas de gestão de saúde e segurança segundo a norma OHSAS 18001.

A Diretoria Executiva aprovou, em 2006, novo padrão corporativo para o aperfeiçoamento da gestão de SMS nos serviços contratados, aplicável a todas as fases do processo de contratação de serviços terceirizados. A segurança e a saúde da força de trabalho são objeto de 27 cláusulas incluídas no Acordo Coletivo de Trabalho 2005-2007 firmado pela Petrobras com a Federação Única dos Petroleiros (FUP) e os 17 sindicatos que representam a totalidade dos empregados.



Laboratório de
produção de asfalto
do Cenpes –
Rio de Janeiro, RJ

→ A gestão da saúde na Petrobras é **ênfatisada em esforços de prevenção e de promoção da saúde.**

→ **O Sistema Petrobras foi um dos pioneiros na implantação de programas de prevenção e tratamento da dependência química.**



A Companhia dispõe de um sistema de gestão da saúde dos empregados baseado em indicadores epidemiológicos, como taxa de mortalidade, causas de morbidade, absenteísmo por doença, causas de aposentadoria especial, taxa de doenças ocupacionais e risco coronariano relativo. A gestão da saúde na Petrobras é enfatizada menos no controle das doenças e mais em esforços de prevenção e de promoção da saúde.

Destacam-se iniciativas como campanhas anuais de combate a neoplasias, a doenças cardiovasculares e o controle metabólico dos níveis de colesterol e de glicemia, além da Semana da Saúde, que procura promover a alimentação saudável e o combate ao sedentarismo, entre outros.

O Sistema Petrobras foi um dos pioneiros na implantação de programas de prevenção e tratamento da dependência química, através de campanha, seminários e palestras em datas como o Dia Mundial de Combate às Drogas e das semanas de saúde e de prevenção de acidentes do trabalho, além de contar com profissionais especializados nas áreas de saúde e assistência social.

A Companhia proíbe o fumo em áreas coletivas fechadas em todas as suas Unidades e oferece apoio concreto a quem deseja parar de fumar, além de desenvolver campanhas de conscientização que apontam os riscos do vício. Anualmente são realizadas campanhas de vacinação antigripal de todos os empregados e trabalhadores terceirizados da Petrobras.

Os resultados dos exames periódicos anuais dos empregados subsidiam ações no âmbito do Programa de Promoção da Saúde. O Programa de Promoção da Atividade Física, por exemplo, encoraja um estilo de vida ativo e o condicionamento físico de grupos de empregados identificados como expostos a maiores riscos potenciais de doenças. Para suportar esse programa, existem nas Unidades da Petrobras, sejam operacionais ou administrativas, Centros de Promoção da Saúde, dotados de equipamentos e

→ A TFCA registrada na Petrobras em 2006 foi de **0,77**, inferior aos valores médios da indústria mundial de petróleo e gás, de acordo com instituições representativas do setor.

profissionais especializados para orientar a prática de exercícios físicos e fornecer também orientação nutricional. Nas Unidades que não dispõem dessa infra-estrutura, são estabelecidas parcerias com academias especializadas.

Paralelamente, existem programas específicos de ginástica laboral nos locais de trabalho, visando à prevenção de lesões causadas por posturas inadequadas e esforços repetitivos. A Petrobras aprovou também um padrão corporativo de Gestão de Ergonomia, com o objetivo de assegurar o conforto da força de trabalho e prevenir a ocorrência de doenças ocupacionais. O padrão prevê a criação de comitês de ergonomia nas Unidades e o estabelecimento, a cada ano, de planos de ação para a melhoria das condições ergonômicas no trabalho.

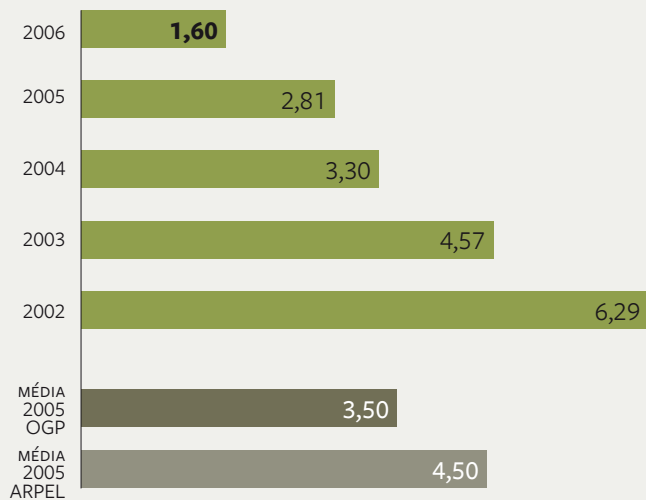
Outra ação de investimento na qualidade de vida dos empregados é o oferecimento de clubes como opção de lazer. Em todo o Brasil, existem mais de 30 Clubes dos Empregados da Petrobras (Cepes), disponíveis também para aposentados, pensionistas e dependentes. Nos clubes também são realizados projetos de inclusão social, possibilitando a participação e o intercâmbio com pessoas das comunidades do entorno.

INDICADORES DE ACIDENTES E SAÚDE

Os indicadores da segurança ocupacional da força de trabalho na Petrobras vêm apresentando melhorias consistentes nos últimos anos. Para monitorar esse aspecto, a Companhia utiliza métricas padronizadas internacionalmente, como a Taxa de Frequência de Acidentados com Afastamento (TFCA), o número de fatalidades no trabalho e a Taxa de Acidentados Fatais (TAF). Esses indicadores são calculados na Petrobras de forma composta, envolvendo empregados e trabalhadores terceirizados.

A TFCA considera o número de acidentados com afastamento do trabalho por um milhão de horas trabalhadas, e a TAF

TAXA DE ACIDENTADOS FATAIS (TAF)



Número de fatalidades por 100 milhões de homens-horas de exposição ao risco, abrangendo empregados próprios e de empresas contratadas. Taxas discriminadas por região estão disponíveis na área de SMS da Companhia.

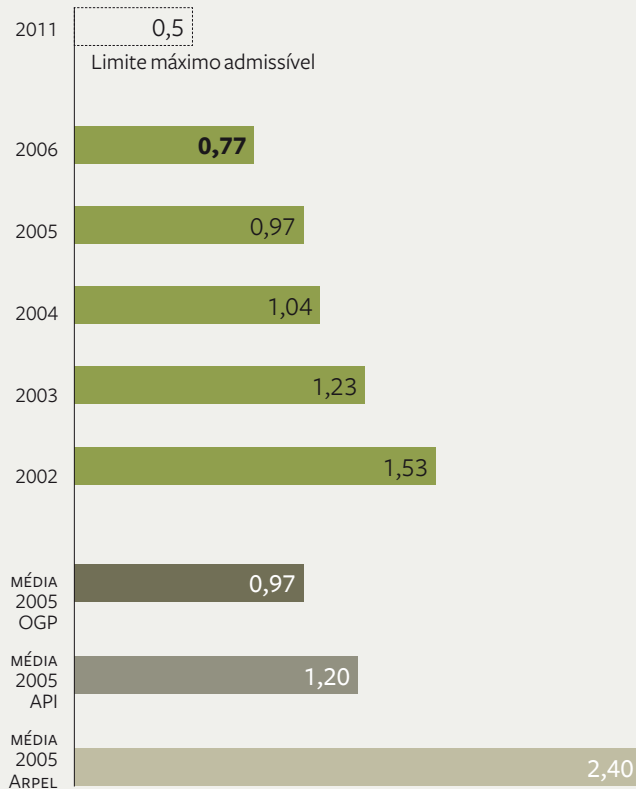
calcula o número de fatalidades por 100 milhões de horas trabalhadas. De acordo com o Plano Estratégico da Petrobras, o limite máximo admissível da TFCA no ano de 2011 é 0,5. Para atingir esse objetivo, a Companhia tem adotado normas de segurança que ultrapassam até mesmo as exigências da legislação. Em 2006 foi concluída a implementação do Programa de Segurança do Processo (PSP), que, com base nas Diretrizes Corporativas de SMS, visava implantar uma cultura corporativa de prevenção de acidentes, com reflexo no comportamento da força de trabalho.

A TFCA registrada na Petrobras em 2006 foi de 0,77, inferior aos valores médios da indústria mundial de petróleo e gás, em 2005, de acordo com instituições representativas do setor, e 50%



Brigada de incêndio do Terminal de Norte Capixaba – São Mateus, ES

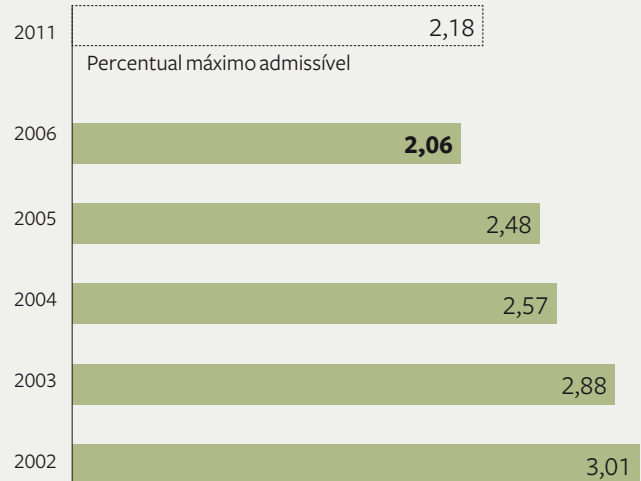
TAXA DE FREQUÊNCIA DE ACIDENTADOS COM AFASTAMENTO COM AFASTAMENTO (TFCA COMPOSTO)



Número de acidentados com afastamento do trabalho por milhão de homens-horas de exposição ao risco, abrangendo empregados próprios e de empresas contratadas. Taxas discriminadas por região estão disponíveis na área de SMS da Companhia.

Fonte: OGP – Oil and Gas Producers – Safety performance indicators – 2005 data.
API – American Petroleum Institute – 2005 Survey on petroleum industry occupational injuries, illnesses, and fatalities summary report.
Arpel – Associação das Empresas de Petróleo e Gás da América Latina e Caribe – Estadísticas de incidentes en la industria petrolera y del gás para América Latina e Caribe 2005.

PERCENTUAL DE TEMPO PERDIDO (PTP)



Percentual do total de horas de trabalho perdido por afastamento médico, causado por doenças ocupacionais ou não e por acidentes de trabalho; calculado apenas para os empregados próprios. Taxas discriminadas por região estão disponíveis na área de SMS da Companhia.

menor que a TFCA de 2002. Também esteve abaixo de seu limite máximo admissível para o ano, que foi de 0,81.

O número de acidentados fatais e a TAF também vêm experimentando reduções significativas nos últimos anos. Isso ocorre apesar do aumento no número de horas trabalhadas, em função do incremento das atividades da Companhia. Em 2005, eram 533 milhões de homens-horas. Em 2006, esse número passou para 564 milhões. Contudo, esforços especiais continuam sendo desenvolvidos nessa área, em alinhamento ao objetivo da Companhia de ocorrência zero de acidentes fatais.

O afastamento temporário por mais de 15 dias em função de acidentes foi efetuado por 92 empregados em 2006. O indicador



Exercício simulado
na Refinaria
Presidente Vargas
– Araucária, PR

NÚMERO DE FATALIDADES



Taxas discriminadas por região estão disponíveis na área de SMS da Companhia.

Percentual de Tempo Perdido (PTP) contabiliza o absenteísmo, apenas dos empregados, provocado por afastamentos médicos, causados por doenças ocupacionais ou não e por acidentes de trabalho. O resultado registrado em 2006 confirmou a tendência de queda verificada nos últimos anos e ficou abaixo do limite máximo admissível estabelecido para o ano, que era de 2,34.

Outro indicador que contribui para o monitoramento da qualidade de vida no trabalho é a Taxa de Incidência de Doenças Ocupacionais (Tido), implantado em 2005. Em 2006, a taxa foi de 0,64 novos casos de doenças ocupacionais diagnosticados por grupo de mil empregados, contra um valor de 0,95 registrado em 2005.

Com objetivo de orientar ações preventivas, a Petrobras mantém um processo de relato, registro e investigação dos chamados quase-acidentes, através do Sistema Corporativo de Registro de Acidentes (Sisin) que está implantado em todas as Unidades da Companhia. A análise das informações registradas no Sisin permite

a adoção de medidas de correção de desvios e anomalias que poderiam vir a representar causas de acidentes no futuro.

As informações referentes à saúde dos empregados são consolidadas no Sistema Informatizado Corporativo de Gestão de Saúde — SD 2000. O sistema é a base que lastreia análises epidemiológicas e outras avaliações capazes de orientar ações de promoção da saúde dos trabalhadores.

As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipas), implantadas em todas as Unidades da Companhia em atendimento à Norma Regulamentadora Número 5 (NR5) do Ministério do Trabalho, também atuam no sentido de fiscalizar e acompanhar os parâmetros de segurança e saúde. Os integrantes das Cipas têm, entre outras funções, a responsabilidade de divulgar todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho, zelar pelo cumprimento das normas regulamentadoras e promover a realização anual da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (Sipat).

7.700

empregados e contratados foram treinados em segurança no trânsito e primeiros socorros

As Cipas representam o empregador e os empregados. Os representantes dos empregados, titulares e suplentes são eleitos por meio de voto secreto. O trabalho das Comissões conta com a participação dos trabalhadores na indicação de situações de riscos e na apresentação de sugestões para melhoria das condições laborais.

Treinamentos de atualização em segurança no trânsito e primeiros socorros a acidentados são realizados na Companhia desde 2001, quando foi firmado um acordo de consultoria com a Associação Brasileira de Prevenção de Acidentes (ABPA).

O público-alvo do treinamento são os condutores de veículos, sejam eles profissionais ou amadores. O conjunto de ações de capacitação envolve o público interno e as comunidades vizinhas às instalações da Petrobras. Também são realizadas palestras durante as Sipats e produzidos materiais de apoio com informações para os motoristas.

Durante a vigência do contrato, 7.700 empregados e contratados foram treinados, dos quais 450 em 2006. Em dezembro de 2006, uma nova parceria para prestação de serviços de segurança e educação no trânsito foi firmada com o Serviço Social do Transporte/Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Sest-Senat). O contrato tem vigência de cinco anos e previsão de treinar, no primeiro ano, 1.500 empregados e contratados.

O Sest-Senat é uma instituição especializada no treinamento de motoristas profissionais. O curso de direção defensiva da instituição é aceito pelos Departamentos Estaduais de Trânsito (Detrans) de diversos estados no processo de renovação de carteiras de habilitação.

A Petrobras está também elaborando um padrão corporativo de segurança no trânsito e uma cartilha com as principais recomendações a serem observadas pelo público interno em seus deslocamentos. Além disso, a Companhia realiza campanhas educativas no Dia do Motorista, em 25 de julho, e na Semana Nacional de Trânsito, comemorada no mês de setembro de cada ano. ✨

GERENCIAMENTO DE ESTRESSE

Em 2006, o Programa de Promoção da Saúde da Petrobras, que visa estimular a adoção de hábitos pessoais saudáveis, priorizou o Projeto de Gerenciamento do Estresse. Foram desenvolvidas iniciativas, como *workshops*, levantamento de práticas internas e externas, detalhamento de metodologias de avaliação e projetos-piloto de saúde. Mesmo antes dessa decisão corporativa, algumas Unidades desenvolviam projetos com vistas à identificação de causas de estresse no trabalho e ao seu alívio, como a criação de espaços ambientados para diminuição da tensão mental e repouso e promoção de atividades de relaxamento baseadas em técnicas orientais (*shiatsu*, *tai chi chuan* e ioga).

Trabalho

REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS



Oficina de
Turbomáquinas
de Imboassica
– Macaé, RJ

Treinamento ajuda a atingir metas

POR MEIO DAS NEGOCIAÇÕES ANUAIS DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ENTRE PETROBRAS E DIVERSOS SINDICATOS É VIABILIZADA A PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NAS DISCUSSÕES E FORMULAÇÕES DE POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS. ALÉM DISSO, HÁ COMISSÕES PARA ACOMPANHAMENTO DA IMPLEMENTAÇÃO DAS QUESTÕES NEGOCIADAS NESSES ACORDOS COLETIVOS. PARA O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL, UM IMPORTANTE INSTRUMENTO UTILIZADO É O GERENCIAMENTO DE DESEMPENHO, QUE PERMITE AO EMPREGADO NEGOCIAR COM SEU GERENTE OS TREINAMENTOS NECESSÁRIOS PARA ATINGIR METAS E COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS TÉCNICAS E DE GESTÃO.

A Petrobras possui plano de cargos e política de remuneração que asseguram ao empregado uma compensação condizente com suas responsabilidades funcionais. Estes planos são definidos de acordo com dispositivos legais.

Os salários básicos são definidos pela Companhia em diversos níveis salariais dispostos em faixas para cada grupo de cargos. Essas faixas agrupam uma mesma classe salarial. Na Petrobras Controladora, a divisão da maior remuneração pela menor em espécie paga é de 36,30. Na Petrobras Distribuidora, a proporção é de 46,9.

De acordo com políticas internas, a Petrobras Controladora não paga a remuneração variável com base no desempenho individual. No entanto, todos os empregados da Companhia recebem remuneração relativa à participação nos lucros e resultados (PLR) baseada no desempenho corporativo e negociada com os representantes dos empregados. A participação nos lucros e resultados

→ O desempenho profissional do empregado é **incentivado por meio do processo de Avanço de Nível e Promoção**, que considera os resultados das avaliações realizadas durante o ano, com base nas metas e competências individuais.

PETROBRAS CONTROLADORA (*)			
	2004	2005	2006
Menor salário	R\$ 818,55	R\$ 867,82	R\$ 1.085,30
Salário mínimo vigente no período	R\$ 260,00	R\$ 300,00	R\$ 350,00
Divisão do menor salário pelo salário mínimo vigente	3,15	2,89	3,10

(*) Na Petrobras Distribuidora, a proporção foi de 3,92 em 2006.

relativa a 2005 foi distribuída em duas parcelas, nos meses de janeiro e julho. Em 2006, o percentual da PLR referente à folha de pagamento bruta foi 18,09%.

Os empregados são freqüentemente informados sobre os resultados corporativos relevantes para a distribuição da participação nos lucros e resultados. A Petrobras utiliza diversos meios para a divulgação dos seus resultados empresariais, como sua página na internet, intranet corporativa e publicações internas. O Plano Estratégico da Companhia, que orienta o desdobramento dos planos de trabalho e metas de cada empregado, também é amplamente difundido.

O desempenho profissional do empregado é incentivado por meio do processo de Avanço de Nível e Promoção, que considera os resultados das avaliações realizadas durante o ano, com base nas metas e competências individuais. Esses resultados são utilizados como um dos critérios para progressão profissional.

Para avaliar a possibilidade de avanço de nível e promoção de cada empregado na carreira, é utilizado o gerenciamento de desempenho (GD). Esse processo resulta em acréscimo salarial para os contemplados com avanço de nível ou promoção. O GD possui etapas de negociação, acompanhamento e avaliação final de resultados atingidos, momentos em que gerente e empregado podem discutir a performance esperada e compará-la com a atingida.

Uma das competências individuais requeridas aos empregados é a aprendizagem contínua. A Petrobras valoriza a determinação

do empregado em buscar sempre incorporar novos conhecimentos para seu crescimento pessoal e organizacional. A Petrobras concede a seus empregados benefícios que garantem a manutenção de padrões adequados de bem-estar físico, psíquico e social.

DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

A área de Recursos Humanos atende a estratégia de crescimento da Companhia ao manter políticas de desenvolvimento e retenção de pessoas. Esse desenvolvimento, por meio do estímulo ao aprendizado corporativo e da motivação de seus empregados, é realizado pela Universidade Petrobras (UP).

Em 2006, foi atingida a marca recorde de 56.088 participações em cursos oferecidos pela Universidade. Em 2005, o índice foi de 32.328. Foram mais de 3,5 mil cursos e seminários realizados nos *campi* da UP, nas cidades de Salvador e Taquipe (BA), Rio de Janeiro e São Paulo, e em Unidades de Negócios e instalações de instituições parceiras. A Escola de Gestão e Negócios foi responsável por 22.928 participações presenciais, nas áreas econômico-financeiras, gestão de pessoas e processos, Responsabilidade Social e de Segurança, Meio Ambiente e Saúde.

A UP ampliou em 2006 suas parcerias com diversas instituições nacionais e internacionais, como Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Universidade Federal da Bahia (UFBA), Universidade de São Paulo (USP), Fundação Dom Cabral, Oxford, Harvard, European Foundation for Management Development (EFMD), dentre outras.

TREINAMENTO NA PETROBRAS CONTROLADORA	
Empregados	Homens-Horas Trabalhadas (HHT)
Função gerencial	339.469
Outros	5.352.839
Total	5.692.308



Call-center da Petros
– Rio de Janeiro, RJ

A Universidade oferece cursos de formação e de educação continuada (extensão, especialização, mestrado e doutorado). Uma das atividades sistemáticas realizadas é a capacitação dos novos empregados de nível superior juniores, admitidos por concurso. Seu programa de formação foi um dos cinco finalistas do The Petroleum Economist Awards 2006, na categoria “Melhor Programa Educacional para Jovens da Indústria de Energia”.

A Companhia valoriza competências e estimula a capacidade de crescimento e o desenvolvimento de novas habilidades individuais. Essas competências são aplicadas a todos os empregados conforme a função exercida. O Índice de Competências de Gestão (ICG) e o Índice de Competências Individuais (ICI) integram o *Balanced Scorecard* (BSC) da Petrobras, metodologia para acompanhamento do Plano Estratégico através de indicadores de desempenho.

O mapeamento e o desenvolvimento de habilidades são definidos pelo Gerenciamento de Desempenho, em que todos os empregados são avaliados por seu superior imediato quanto ao alcance de metas e competências individuais requeridas para a função ou cargo.

O Plano Petros, plano de previdência complementar utilizado pelo Sistema Petrobras, foi concebido na forma de benefício definido, ou seja, assegura benefícios calculados em relação à remuneração percebida na ativa, além de serem suplementares aos da Previdência Social.

Em 2006, a Petrobras apresentou a proposta para o seu novo modelo de previdência complementar, resultado do esforço conjunto da Companhia, da Petros e de representantes dos empregados. A proposta tem como objetivos propiciar situação de equilíbrio financeiro ao atual Plano Petros, o que resolve problemas estruturais e o deixa sustentável para o futuro, além de ofertar um novo plano de previdência complementar aos empregados que não o possuam.

O novo plano de previdência complementar, em fase final de aprovação pelas instâncias oficiais, é do tipo contribuição variável

ou misto, com caráter estritamente previdenciário. Possui benefícios de risco definidos, garantia de benefício mínimo, opção por renda vitalícia e contribuição definida anualmente pelo participante.

O Plano Petros está fechado à participação dos 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. Dentre os serviços oferecidos pelo plano, estão aposentadoria (invalidez, idade, tempo de serviço), auxílio-doença, abono anual (13º suplementação), pensão por morte, etc.

A Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS) é disponibilizada aos empregados, aposentados e pensionistas, incluindo seus dependentes. Integra uma rede com mais de 20 mil credenciados no Brasil, entre hospitais, clínicas, laboratórios e especialidades médicas. Os beneficiários podem ainda, na modalidade de livre escolha, optar por profissionais fora dessa rede credenciada. Também inclui os serviços complementares de diagnóstico e de tratamentos de alto custo, como transplantes e tratamento de HIV/Aids.

Em cumprimento ao Acordo Coletivo de Trabalho, a Companhia implantou em dezembro o Benefício Farmácia, que proporciona condições especiais na aquisição de medicamentos, que poderão ser comprados em farmácias cadastradas, distribuídas em todo o Brasil. Algumas das condições especiais são descontos, subsídio total ou parcial, com desconto dos gastos na folha de pagamento ou de proventos de aposentadoria/pensão do beneficiário titular.

O Programa de Assistência Domiciliar (PAD) permite a prestação de cuidados na casa do beneficiário, possibilitando conforto e segurança. É voltado ao atendimento de casos em que são necessários cuidados especiais temporários, quando não é possível clinicamente o deslocamento do domicílio à instituição credenciada.

O Programa de Assistência Especial (PAE) é oferecido aos empregados, aposentados e pensionistas para proporcionar

melhor qualidade de vida aos filhos com deficiência, ao disponibilizar tratamentos especializados e recursos educacionais. São atendidas crianças com deficiência (física, sensorial visual, sensorial auditiva, mental, múltipla), transtornos globais de desenvolvimento ou de déficit de atenção e hiperatividade.

A Petrobras oferece diversos programas de assistência ao empregado relacionados a saúde física e psicológica, preparação para aposentadoria, combate ao estresse, entre outros. A Política de Benefícios Educacionais da Petrobras estabelece critérios para a concessão de auxílios na área educacional que contribuam para a formação e instrução dos filhos de empregados registrados na Companhia. Esses benefícios incluem auxílio creche, auxílio acompanhante, assistência pré-escolar, auxílio ensino fundamental e auxílio ensino médio.

A Companhia disponibiliza a Carta de Garantia de Aluguel, destinada a facilitar a locação de imóvel residencial para seus empregados. Quando o beneficiário deixa de pagar o aluguel, é descontado a favor do locador.

O Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) busca facilitar a decisão do empregado da Companhia de aposentar-se no momento que considerar mais adequado. O programa orienta e aconselha, procurando eliminar os medos e inseguranças. O PPA possui uma estrutura básica, adaptável quando necessário às especificidades da realidade local. Em alguns casos, inclui o acompanhamento após a aposentadoria ou o estímulo ao empreendedorismo para ampliar as possibilidades de novas atividades.

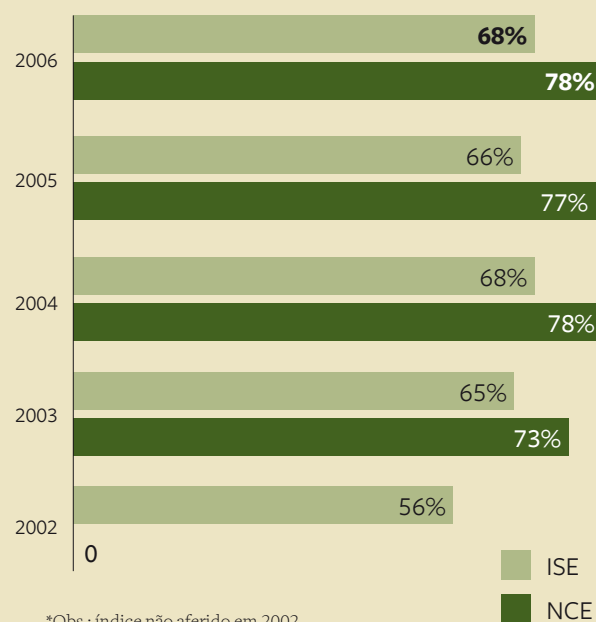
Um dos serviços da AMS é o Programa de Avaliação de Saúde dos Aposentados (Pasa), criado com o objetivo de estimular a preservação da saúde dos aposentados. O programa é realizado por meio de avaliações médicas que buscam detectar, em fase precoce, doenças e alterações do quadro de saúde, para que sejam tomadas providências em tempo hábil. ✨

PESQUISA DE AMBIÊNCIA ORGANIZACIONAL

A Pesquisa de Ambiência Organizacional 2006 registrou um aumento significativo no Índice de Satisfação do Empregado (ISE) e no Nível de Comprometimento com a Empresa (NCE), que igualaram aos recordes históricos de 2004. O ISE, responsável por medir o clima organizacional na Companhia, atingiu 68%, dois pontos percentuais a mais do que em 2005. Todos os fatores que compõem o índice cresceram em 2006. São eles: Benefícios, Comunicação, Espírito de Equipe, Liderança, Reconhecimento e Recompensa, Relação com Trabalho, Remuneração, Saúde e Segurança na Empresa, Treinamento e Desenvolvimento. O NCE alcançou 78%, crescimento de um ponto percentual.

Respondida por mais de 36 mil empregados de forma voluntária e confidencial, a pesquisa é considerada pela consultoria da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio) a maior do mundo no gênero. A pesquisa possui espaço para comentários livres, que gerou 12.507 manifestações. Os resultados são anualmente divulgados aos empregados e analisados para a proposição de melhorias na Companhia.

EVOLUÇÃO DO ISE E NCE (2002-2006)*



Trabalho

RESPEITO ÀS REIVINDICAÇÕES

PRINCÍPIO 3 As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva

Negociações orientam acordo coletivo

OS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO (ACT) ASSINADOS PELA PETROBRAS E SUAS SUBSIDIÁRIAS COM SEUS RESPECTIVOS SINDICATOS ABRANGEM 100% DOS EMPREGADOS NO BRASIL. A PETROBRAS CONTROLADORA MANTÉM DIÁLOGO PERMANENTE COM A FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS (FUP), QUE REPRESENTA OS 17 SINDICATOS DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS DA PETROBRAS. O PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE COM AS ENTIDADES SINDICAIS ALINHA AS EXPECTATIVAS DOS EMPREGADOS COM AS POSSIBILIDADES DA COMPANHIA DE ATENDER ÀS REIVINDICAÇÕES, O QUE FACILITA A ASSINATURA DE UM ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SATISFATÓRIO PARA AS PARTES. A NEGOCIAÇÃO COM AS ENTIDADES SINDICAIS PROVÊ SOLUÇÕES CONJUNTAS E TRANSPARÊNCIA NOS OBJETIVOS DE LONGO PRAZO E NA DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS, COMO PREVÊ O PLANO ESTRATÉGICO DA COMPANHIA.

Em 2006, esse processo teve como referência o Acordo Coletivo de Trabalho firmado no ano anterior, com vigência de dois anos, exceto para as cláusulas econômicas. Este foi o foco das negociações entre a Petrobras e as representações dos empregados, que fecharam um acordo com reajuste salarial de 2,80%, avanço de um nível na carreira para todos os empregados e concessão de abono no valor de 80% da remuneração a título de produtividade. O índice repôs as perdas salariais com a inflação medida pelo ICV-Dieese. As comissões de AMS, SMS, Terceirização, Regime de Trabalho e Acompanhamento



→ **O direito à liberdade de associação coletiva é assegurado na Petrobras.**

No item 2.5 do Código de Ética, a Companhia reconhece explicitamente o direito de livre associação de seus empregados.



Trabalhadoras da Refinaria Duque de Caxias (REDUC), RJ

de ACT, previstas no Acordo Coletivo de Trabalho, ampliaram o processo de negociação permanente com as entidades sindicais.

Internacionalmente, o percentual de empregados regidos por acordos coletivos varia de acordo com os países. Na Argentina, o índice é de 41,11%, ou seja, 1.823 empregados são cobertos por estes acordos. A atuação dos sindicatos no local de trabalho é permitida por lei, tendo as entidades grande participação no controle das condições de trabalho. Em função da legislação vigente nesse país, existem empregados sindicalizados e também os não-sindicalizados. A Companhia interage com os representantes dos sindicatos e participa das atividades e negociações em que sua presença é solicitada. No caso dos empregados não-sindicalizados, é assegurada a possibilidade de formação de comissões e apresentação de propostas, que são avaliadas. No Uruguai, esta política está de acordo com a legislação vigente no país: o processo de negociação é liderado pelo Ministério de Trabalho, que negocia com os representantes de todas as categorias. No caso dos empregados da Petrobras, apenas os que trabalham na área de gás estão vinculados a sindicato. As demais Unidades e a Distribuidora fazem acordo por grupos de negociação salarial. Portanto, os acordos coletivos abrangem 60% dos empregados da Conecta e Montevideo Gas.

Na Bolívia, somente agora se iniciam as atividades do sindicato, portanto ainda não há acordos coletivos. Na Líbia, eles abarcam 26% dos empregados. Em Angola, não existem sindicatos. Nesse país, o corpo gerencial da Petrobras estabeleceu uma política de “Portas Abertas” para o público interno, com o objetivo de criar um canal de interlocução com os trabalhadores. No Paraguai, a Companhia reconhece a livre atuação do sindicato e fornece as informações necessárias para as discussões e negociações.

Embora mantenha interlocução com o seu público interno por meio da FUP e dos sindicatos, a Petrobras Controladora não contou com a participação de representantes dos empregados

80%

da remuneração foi o percentual concedido como abono a título de produtividade



em comitês de gestão ou de decisões estratégicas em 2006. Na Petrobras Distribuidora, além do relacionamento com os sindicatos, foram promovidos encontros periódicos entre o presidente da subsidiária e integrantes de comitês específicos, como o de SMS. Há, ainda, a prática de reuniões quadrimestrais com a Gerência de Recursos Humanos. Na Transpetro, a representação sindical tem um canal aberto de comunicação com a empresa e participa das reuniões periódicas de acompanhamento dos acordos coletivos. No exterior, as políticas também são diferenciadas. Na Colômbia, os empregados podem participar de diferentes comitês de gestão. Já na Argentina, a política é a mesma que vigora no Brasil. Em 2006, não foram identificadas operações que ameaçassem o direito de liberdade de associação e negociação coletiva.

A Companhia divulga sua atuação e resultados, bem como os direitos e deveres do seu público interno, sempre por meio de veículos internos corporativos. Além disso, o Sistema Petrobras tem um Código de Ética, no qual posiciona publicamente seus valores e compromissos e define os códigos de conduta para empregados e contratados, seguido também pelas subsidiárias. Objeto de campanha maciça de divulgação, o documento foi distribuído para todos os trabalhadores e pode, ainda, ser consultado via internet. Os empregados também são mantidos informados sobre os processos de concessão de PLR, Dissídio e Promoções e participam de campanhas sobre Segurança no Trabalho e Segurança da Informação.

No exterior, as Unidades têm canais de informações próprios para o relacionamento com o público interno e divulgação de suas políticas, a exemplo das instaladas no México, Equador e Líbia. Na Argentina, os meios pelos quais os empregados podem se informar sobre seus direitos e deveres são a intranet, consulta ao centro de atendimento telefônico e mensagens, entre outros.

Os processos também são variados nos casos de notificação, pela Petrobras, de mudanças operacionais em suas Unidades,

previstas em cláusulas de acordos coletivos, ou de paralisações de atividades pelas entidades sindicais. A Petrobras Distribuidora vem informando, em prazo curto — de um a três meses — qualquer mudança operacional decorrente de decisões negociadas em Acordo Coletivo. Já as entidades sindicais têm 72 horas para informar à Petrobras Controladora os movimentos de paralisação das atividades operacionais.

Na área internacional, os prazos de comunicação, pela Petrobras, das mudanças nas unidades operacionais variam conforme legislação e normas locais. No Peru, o prazo é de 30 dias. Na Argentina, não há formalmente um prazo mínimo estabelecido. Mas a aplicação só pode ser imediata se as mudanças operacionais internas não alterarem a relação com o trabalhador. Do contrário, o prazo é negociado e as mudanças costumam ser efetivadas após 30 dias do encerramento das discussões.

Nos últimos três anos, porém, não houve movimentos grevistas na Petrobras Controladora. Nas Unidades internacionais, houve movimento grevista apenas na MontevideoGas, no Uruguai, onde um protesto do sindicato paralisou setores da Empresa de forma rotativa por cerca de 1 hora. As paralisações ocorreram por conta da decisão da Empresa de mudar 24 empregados da área administrativa para novas instalações localizadas no edifício da Gerência Geral da Unidade Petrobras no Uruguai.

A Petrobras vive situação de crescimento em todas as suas áreas de atuação. O processo contínuo de expansão intensifica a admissão de novos empregados, e não os desligamentos. Diante desse cenário, no caso de excedente de pessoal, a Petrobras busca realocar o pessoal em outros órgãos da Companhia, na região preferencialmente ou fora dela, promovendo retreinamento quando necessário, mantendo os incentivos previstos em norma para facilitar a mobilização dos empregados de uma região para outra.

Os compromissos assumidos com o público interno envol-

NÚMERO DE EMPREGADOS DA PETROBRAS CONTROLADORA DISTRIBUÍDOS POR CARGO E TIPO DE EMPREGO

Nível Superior	14.809
Nível Médio	33.146
Exploração/Fluidos/Operação/Xisto	12.400
Dutos/Transporte Marítimo/Movimentação da Produção	2
Apoio Operacional	13.739
Apoio Administrativo	6.112
Suprimento	12
Marítimo	881
TOTAL	47.955

vem questões sobre práticas de demissão. Há um capítulo específico no Acordo Coletivo de Trabalho que aborda a Segurança no Emprego. A garantia de que as decisões sejam tomadas com base em avaliações profissionais e transcorram de forma a assegurar a impessoalidade da decisão é estendida também para as subsidiárias. Se eventualmente identificada a necessidade de redução de pessoal, a Companhia poderá adotar o programa de incentivo ao desligamento, oferecendo orientação para realocação no mercado de trabalho, além da manutenção de benefícios por tempo determinado ao trabalhador demitido sem justa causa. No âmbito internacional, a Companhia tem como exemplo a Argentina, que possui programa para solucionar situações de saída de pessoal quando se trate de saída por decisão da Companhia ou aposentadoria.

Outras Unidades internacionais adotam procedimentos específicos. Nos Estados Unidos, a demissão é discutida com o gerente geral da Unidade e os motivos da decisão analisados criteriosamente. Em Angola, existe uma Comissão Mista para tomada de decisão, composta por empregados locais e expatriados, para apuração de possíveis irregularidades funcionais. ✨

Trabalho

CONTRATAÇÕES SE BASEIAM EM CRITÉRIOS LEGAIS

PRINCÍPIO 4 As empresas devem apoiar a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório

Repúdio formal ao trabalho forçado

EM TODOS OS NÍVEIS, O TRABALHO ESCRAVO É PROIBIDO NA PETROBRAS E SÃO RECUSADAS QUAISQUER PRÁTICAS DE CONCORRÊNCIA DESLEAL, TRABALHO FORÇADO OU COMPULSÓRIO. NOS PROCESSOS DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE FORNECEDORES, A COMPANHIA BASEIA-SE EM CRITÉRIOS ESTRITAMENTE LEGAIS E TÉCNICOS DE QUALIDADE, EXIGINDO UM PERFIL ÉTICO EM SUAS PRÁTICAS DE GESTÃO E DE RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL. ALÉM DISSO, O FISCAL DE CONTRATO VERIFICA PERIODICAMENTE O CUMPRIMENTO DE TODAS AS CLÁUSULAS CONTRATUAIS DA PARTE DA CONTRATADA. NÃO HÁ TRABALHO FORÇADO OU ESCRAVO DENTRO DA ESTRUTURA DA PETROBRAS ATÉ PELA PRÓPRIA NATUREZA DAS ATIVIDADES QUE REALIZA E DOS CONTROLES INTERNOS E EXTERNOS, BEM COMO DA PARTICIPAÇÃO ATIVA DAS ENTIDADES SINDICAIS.

O repúdio ao trabalho forçado está expresso também no Código de Ética da Petrobras e em documentos normalizados, a exemplo dos itens das Condições Gerais de Fornecimento de Material. As Unidades internacionais se ajustam às condutas expressas pelas diretrizes da sede.

A Petrobras Controladora e a Petrobras Distribuidora aderiram ao Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil, de iniciativa do Instituto Ethos de Responsabilidade Social em conjunto com a Organização Internacional do Trabalho (OIT). A partir da adesão, a cláusula foi aprovada e inserida em todos os contratos firmados pela Companhia, vedando a utilização de mão-de-obra em condição de trabalho degradante.



Planta de liquefação de gás natural operada pela empresa GásLocal – Paulínia, SP



→ O repúdio ao trabalho forçado está expresso no Código de Ética e em documentos normatizadores, como as Condições Gerais de Fornecimento de Material.

→ A Petrobras aderiu ao Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil, de iniciativa do Instituto Ethos, em conjunto com a OIT.

Além das normas gerais, cada área da Companhia pode elaborar seus próprios mecanismos para certificar-se do respeito às normas estabelecidas pelas empresas contratadas. A área de Exploração e Produção, por exemplo, instaurou de forma permanente uma Comissão de Fiscalização de Empresas Terceirizadas (CFET), integrada por representantes da Petrobras e do Sindicato dos Petroleiros (Sindipetro). Esta comissão realiza sistematicamente auditoria de campo nas instalações das Unidades de Negócio, para fiscalizar o cumprimento de cláusulas contratuais. ✨

Trabalho

GARANTIA DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

PRINCÍPIO 5 As empresas devem apoiar a erradicação efetiva do trabalho infantil

Lugar de criança é na escola

A PETROBRAS REPUDIA O USO DE MÃO-DE-OBRA INFANTIL EM SUAS OPERAÇÕES E EM SUA CADEIA DE FORNECEDORES. ALÉM DISSO, EM PARCERIA COM ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL E COM O PODER PÚBLICO, NO BRASIL E TAMBÉM NOS OUTROS PAÍSES ONDE ATUA, A COMPANHIA INTEGRA RECURSOS E CONHECIMENTOS NO INTUITO DE PROMOVER A SUPERACÃO DA MISÉRIA E REAFIRMAR O RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS.

Em 2006, a Petrobras Controladora e a Petrobras Distribuidora reafirmaram esse compromisso ao conquistarem novamente o selo “Empresa Amiga da Criança”, concedido pela Fundação Abrinq, por colocar em prática os dez compromissos em prol da garantia dos direitos da criança e do adolescente. Através dele, a Companhia se compromete a eliminar quaisquer irregularidades em suas relações trabalhistas e comerciais que estejam em desacordo com as orientações da Fundação. É destaque, ainda, o Programa Siga Bem Criança. Desde outubro de 2003, a Companhia realiza, em parceria com Secretaria Especial de Direitos Humanos (SEDH), diversas campanhas de esclarecimento e sensibilização de caminhoneiros para o combate ao trabalho e à exploração sexual infantil nas rodovias, identificadas como os lugares onde esse crime ocorre com maior frequência.

CONTRA A EXPLORAÇÃO INFANTIL

Muito embora a Petrobras Controladora não identifique a existência de operações de risco em instalações de sua responsabilidade, a preocupação com o tema, em todos os níveis, é permanente.

A Petrobras assume no seu Código de Ética o compromisso





48,6 milhões

DE REAIS:
VALOR REPASSADO PELA
PETROBRAS AO FIA



Jovens atletas do projeto
Vila Olímpica da Mangueira
– Rio de Janeiro, RJ

de selecionar fornecedores e prestadores de serviços que recusem práticas de trabalho infantil e quaisquer outras contrárias aos seus princípios e valores. Contratos com cláusula específica sobre a proibição do trabalho infantil exigem o mesmo da cadeia produtiva dos fornecedores. São passíveis de multas e rescisão de contrato, por exemplo, as empresas que não respeitem as normas estipuladas pela Companhia e pela legislação brasileira. Para coibir irregularidades, a Petrobras realiza fiscalizações periódicas para o cumprimento integral dessas exigências.

A área de Gás e Energia, por exemplo, tem adotado uma postura proativa. Cláusulas específicas garantem que os contratos de fornecimento de insumos agrícolas para a produção de biodiesel sejam livres de qualquer exploração infanto-juvenil. Isso significa que as operações de maior risco de existência de trabalho infantil, como plantio, colheita, transporte e estocagem da safra agrícola, estarão com a garantia assegurada de não existência de irregularidades.

Em outros países onde mantém operações o procedimento é o mesmo. Na Argentina, a Petrobras Energia firmou, em 2004, a “Declaração das Empresas Argentinas contra o Trabalho Infantil”.

RECURSOS PARA O FIA

A Companhia apóia, por meio do repasse ao Fundo para a Infância e a Adolescência (FIA), em parceria com a SEDH e os Conselhos Nacional, Estaduais e Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente, diversos projetos voltados ao combate do trabalho infantil, à exploração sexual infanto-juvenil e ao incentivo à qualificação profissional de jovens, além de ações que visam à redução da evasão escolar e à inclusão de pessoas com deficiência. O valor repassado ao FIA, em 2006, foi de R\$ 48,6 milhões. Dentre os projetos, destacam-se:

O Projeto Caminho da Cidadania, desenvolvido na cidade de Artur Nogueira, interior de São Paulo, em conjunto com o Grupo

10 COMPROMISSOS DO SELO “EMPRESA AMIGA DA CRIANÇA” DA FUNDAÇÃO ABRINQ

- 1. Dizer não ao trabalho infantil, não empregando menores de 16, exceto na condição de aprendizes a partir de 14 anos.
- 2. Respeitar o jovem trabalhador, não empregando menores de 18 anos em atividades noturnas, perigosas ou insalubres.
- 3. Alertar seus fornecedores, por meio de cláusula contratual ou outros instrumentos, de que uma denúncia comprovada de trabalho infantil pode causar rompimento da relação comercial.
- 4. Fornecer creche ou auxílio-creche para filhos de funcionários.
- 5. Assegurar que os funcionários matriculem seus filhos menores de 18 anos no ensino fundamental e empreender esforços para que todos freqüentem a escola.
- 6. Incentivar e auxiliar as funcionárias gestantes a realizar o pré-natal e orientar todas as funcionárias sobre a importância dessa medida.
- 7. Estimular a amamentação, dando condições para que as funcionárias possam amamentar seus filhos até, no mínimo, os seis meses de idade.
- 8. Orientar seus funcionários a fazer o registro de nascimento dos seus filhos.
- 9. Fazer investimento social na criança ou adolescente compatível com o porte da empresa, conforme estabelecido pela Fundação Abrinq.
- 10. Contribuir para Fundo de Direitos da Criança e do Adolescente, com o equivalente a 1% do imposto de renda devido, conforme estimativa de lucro tributável da empresa no exercício.

Espírita Amor e Caridade, promove atividades culturais, esportivas, psicossociais e educacionais para crianças e adolescentes de 6 a 13 anos. Em 2006, foram realizados 11.364 atendimentos na área de informática, 9.111 em artesanato, 6.684 em educação física, 7.026 em música, 5.139 em reforço escolar e 3.420 em leitura.

O Projeto Dança Paracuru, no município de Paracuru, estado do Ceará, em parceria com a Associação Dança Arte e Ação, capacita mais de 45 crianças e adolescentes. Os alunos que se destacam são encaminhados para a Companhia de Dança, que promove apresentações em todo o estado.

PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

O jovem como sujeito de sua emancipação profissional e atento às potencialidades de seu desenvolvimento pessoal. Assim é o Programa Petrobras Jovem Aprendiz, um espaço de novas oportunidades por meio da formação profissional e da educação para o trabalho. O programa tem como fundamento a Lei 10.097/2000, que proíbe qualquer trabalho aos menores de 16 anos, salvo se executado na condição de aprendizes, com contrato por prazo determinado, em que o empregador assegura a aprendizagem e a formação técnico-profissional compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

Sendo assim, em 15 estados e 47 municípios, 2.555 jovens de famílias com elevado risco social têm garantidos todos os direitos trabalhistas, como salário mínimo nacional, vale-transporte e vale-refeição. Todos eles são contratados pela Fundação Procefet, em parceria com o Centro Federal de Educação Tecnológica do Rio de Janeiro (Cefet-RJ), Fundação Abrinq e Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai). O programa envolve 25 organizações não-governamentais (ONGs) e 306 empregados da Petrobras atuando como coordenadores locais e orientadores. ✨

Trabalho

DIVERSIDADE E EQUIDADE

PRINCÍPIO 6 As empresas devem eliminar a discriminação em relação ao empregado e ao cargo

Sem preconceitos ou discriminação

DE ACORDO COM O CÓDIGO DE ÉTICA DA COMPANHIA, NA RELAÇÃO COM SEUS EMPREGADOS, O SISTEMA PETROBRAS COMPROMETE-SE A “RESPEITAR E PROMOVER A DIVERSIDADE E COMBATER TODAS AS FORMAS DE PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO, POR MEIO DE POLÍTICA TRANSPARENTE DE ADMISSÃO, TREINAMENTO, PROMOÇÃO NA CARREIRA, ASCENSÃO A CARGOS E DEMISSÃO. NENHUM EMPREGADO OU POTENCIAL EMPREGADO RECEBERÁ TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO EM CONSEQÜÊNCIA DE SUA RAÇA, COR DE PELE, ORIGEM ÉTNICA, NACIONALIDADE, POSIÇÃO SOCIAL, IDADE, RELIGIÃO, GÊNERO, ORIENTAÇÃO SEXUAL, ESTÉTICA PESSOAL, CONDIÇÃO FÍSICA, MENTAL OU PSÍQUICA, ESTADO CIVIL, OPINIÃO, CONVICÇÃO POLÍTICA, OU QUALQUER OUTRO FATOR DE DIFERENCIAÇÃO INDIVIDUAL”.

A Companhia promove uma cultura empresarial integrada, com respeito aos valores e com crescimento profissional dos indivíduos nos diversos países onde atua. O ingresso de empregados na Petrobras, no Brasil, ocorre através de processo seletivo público, regido por normas complementares à legislação vigente que definem critérios, garantem a idoneidade e lisura e tomam o ingresso na Companhia acessível a todos os que atenderem aos requisitos estabelecidos.

A Petrobras possui um processo de Avanço de Nível e Promoção que prevê a participação de todos os empregados a partir de critérios amplamente divulgados. O Código de Ética consolida que a igualdade de oportunidades deve ser promovida entre todos os empregados, em todas as políticas, práticas e pro-



Terminal da Ilha d'Água
— Baía de Guanabara, RJ

41.291

homens e 6.664 mulheres formam o quadro da Petrobras Controladora

cedimentos. Afirma também que o mérito individual, pautado pela aferição de desempenho, deve ser usado como critério exclusivo para ascensão profissional. A elaboração dos critérios de avaliação e progressão funcional é acessível ao empregado, que tem garantido seu direito de conhecer e estar representado no processo.

Em novembro de 2006, o Comitê de Gestão de Responsabilidade Social e Ambiental da Petrobras ampliou a abrangência temática da Comissão de Gênero, que passa a incluir, entre as suas atribuições, o tratamento do assunto diversidade. Com o título de Comissão de Diversidade, alinha-se aos compromissos assumidos pela Companhia na defesa dos direitos humanos, com reconhecimento dos princípios de não-discriminação e promoção da igualdade. A Comissão continua sob a coordenação da Ouvidoria Geral da Petrobras e conta com representantes de todas as áreas de negócios da Petrobras e também da Petrobras Distribuidora, da Transpetro e da Petros.

Não há, atualmente, uma política específica para a promoção de mulheres e de outros grupos historicamente excluídos.

O Código de Ética afirma o compromisso da Petrobras em disponibilizar canais formais de escuta para acolher e processar as sugestões dos empregados, com vistas a melhorias dos processos internos de gestão. A Ouvidoria Geral oferece um meio confidencial para que empregados, clientes, fornecedores e cidadãos encaminhem todo tipo de manifestação e demanda, inclusive reclamações e queixas.

Como exemplo de resposta às denúncias de casos de discriminações, a Petrobras Distribuidora, que teve dois registros, criou o “Ciclo de Debates de Cidadania”. Por sua vez, a Transpetro, ao receber denúncia de discriminação contra empregado contratado, encaminhou-a à Gerência responsável para as providências cabíveis, com retorno ao demandante das providências tomadas pela Gerência. Nas Unidades da Petrobras fora

do Brasil, não houve denúncias de discriminação. Na Petrobras Controladora, elas são contabilizadas junto às outras demandas recebidas pela Ouvidoria Geral.

MOBILIZAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO

A Petrobras realiza treinamentos e seminários para o público interno com o objetivo de promover a conscientização e o respeito à diversidade. Em setembro, a Ouvidoria Geral da Petrobras realizou o seminário “Ambientes Corporativos e Equidade de Gênero: Novas Formas de Gestão e Relacionamento para o Século XXI”, com o objetivo de disseminar no âmbito empresarial conteúdos relacionados à promoção da equidade de gênero e suas implicações positivas no ambiente de trabalho.

A Companhia compromete-se a disponibilizar seus veículos de comunicação para matérias relevantes voltadas a gênero e a diversidade. Todos os cursos de formação, reciclagem e desenvolvimento dos supervisores incorporam o tema.

Patrocinado pela Petrobras, o I Festival de Música, Dança e Cultura Afro-Brasileiras, que aconteceu de 21 a 26 de novembro, no Rio de Janeiro, incluiu em sua programação espetáculos artísticos, oficinas culturais, exposição de artes plásticas e o seminário “Inserção e Realidade”. O seminário discutiu sobre história, cultura e realidade dos afro-descendentes na sociedade brasileira.

A Companhia inclui sua cadeia produtiva em atividades de valorização da diversidade, envolvendo-a para a discussão conjunta sobre o tema. Realizado em novembro, o seminário “Gênero e Etnia: Os Desafios da Responsabilidade Social” discutiu a responsabilidade social frente às desigualdades raciais e de gênero, à violência contra as mulheres e a todas as formas de discriminação e exclusão social. O evento foi realizado pelo Centro de Documentação e Informação Coisa de Mulher (Cedoicom), em parceria com a Petrobras, e foi aberto à força de trabalho, empresas e sociedade civil organizada.

A Companhia também patrocinou o “I Seminário Latino-Americano Mídia Legal”, que reuniu em outubro, no Rio de Janeiro, lideranças da sociedade civil, de conselhos de direitos e do Ministério Público de 15 unidades da federação do Brasil e de nove países da América do Sul. O evento, realizado pela Escola de Gente — Comunicação em Inclusão e pela Escola Superior do Ministério Público da União (MPU), teve o objetivo de contribuir com a construção de políticas públicas inclusivas no continente, pautando o tema da discriminação, principalmente contra a infância, como crime e violação de direitos humanos na agenda do Ministério.

Um dos resultados do seminário foi a produção coletiva do documento *É Criminoso Discriminar*. A carta, escrita por 28 organizações da sociedade civil de seis países, três conselhos nacionais e 19 representantes de ministérios públicos sul-americanos, busca colaborar para que os países honrem tratados de não-discriminação.

DIVERSIDADE INTERNA

Em dezembro de 2006, a Petrobras Controladora iniciou o Censo Petrobras, para a obtenção de dados precisos sobre seus empregados, referentes a questões de diversidade com classificação em determinados grupos sociais (classes sociais, grupo familiar, origem regional, etc.). Os objetivos do Censo são levantar informações essenciais à elaboração de políticas e programas com foco em ações prioritárias para a gestão, atualizar o cadastro de empregados e mapear a diversidade sociocultural na Companhia.

O resultado desse trabalho é previsto para 2007 e fornecerá informações que permitirão avaliar processos, políticas, necessidades, situações ou áreas críticas em relação à equidade racial e de gênero. Após a realização do Censo Petrobras, será possível informar com maior exatidão, por exemplo, o percentual de empregados negros na Companhia e sua participação em cargos

→ Em novembro de 2006, o **Comitê de Gestão de Responsabilidade Social e Ambiental ampliou a abrangência temática da Comissão de Gênero**, que passa a incluir, entre as suas atribuições, o tratamento do assunto diversidade.

→ **A Comissão continua sob a coordenação da Ouvidoria Geral da Petrobras** e conta com representantes de todas as áreas de negócios da Petrobras e também da Petrobras Distribuidora, da Transpetro e da Petros.

executivos e de coordenação e chefia.

Com 47.955 empregados, a Petrobras Controladora possui 41.291 homens e 6.664 mulheres em seu quadro, além de uma taxa de rotatividade de 8,92%. Para os homens, o percentual de rotatividade é de 8,27%, e para as mulheres, 12,93%. A faixa etária com maior rotatividade é a de empregados de 26 a 30 anos (5,42%), e a menor é a de pessoas com mais de 60 anos (0,13%). A taxa de rotatividade discriminada por região está disponível na área de Recursos Humanos da Companhia. ✨

Trabalho | PRINCÍPIO 6

IGUALDADE DE GÊNERO



Laboratório da Unidade de Negócios da Industrialização do Xisto — São Mateus do Sul, PR

Foco em áreas estratégicas

A PETROBRAS ESTÁ ALINHADA ÀS POLÍTICAS DE GÊNERO PREVISTAS NO PLANO NACIONAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES (PNPM), ESTRUTURADO EM TORNO DE QUATRO ÁREAS ESTRATÉGICAS DE ATUAÇÃO: AUTONOMIA, IGUALDADE NO MUNDO DO TRABALHO E CIDADANIA; EDUCAÇÃO INCLUSIVA E NÃO SEXISTA; SAÚDE DAS MULHERES, DIREITOS SEXUAIS E DIREITOS REPRODUTIVOS; E ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES. O PLANO FOI ELABORADO A PARTIR DO DECRETO PRESIDENCIAL DE 15 DE JULHO DE 2004, QUE CRIOU UM GRUPO DE TRABALHO INTERMINISTERIAL. O ANO DE 2007 ENCERRARÁ O CONJUNTO DE AÇÕES DESENVOLVIDAS NO PNPM.

A Companhia incentiva a promoção da igualdade de gênero em sua cadeia produtiva, além de investir em projetos de diversas comunidades com esse objetivo.

A Petrobras assinou em junho o termo de compromisso para implementação do Programa Pró-Equidade de Gênero, instituído pelo governo brasileiro por meio da Secretaria Especial de Políticas para Mulheres (SPM). O programa tem o objetivo de incentivar o desenvolvimento de novos pontos de vista na gestão de pessoas e de uma nova cultura para alcançar a igualdade de oportunidades para homens e mulheres da força de trabalho. A adesão da Petrobras reafirma seu empenho em contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego.

A Companhia participa ativamente do Comitê Permanente de Gênero do Ministério de Minas e Energia e Suas Empresas Vinculadas. O Comitê reúne 14 empresas públicas representantes

→ A Petrobras realizou sua Pesquisa de Gênero, **inédita entre trabalhadores empregados no setor brasileiro de petróleo e gás**. A pesquisa foi respondida por 57,5% das mulheres e 47,9% dos homens empregados da Companhia.

do setor eletroenergético e busca planejar, desenvolver e monitorar políticas e implantar projetos sobre o tema.

Em reconhecimento à atuação da Companhia na promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a Petrobras recebeu em dezembro o Selo Pró-Equidade de Gênero 2007, concedido pela SPM a 11 empresas do setor público. O selo visa à promoção da cidadania e à difusão de boas práticas empresariais de equidade de gênero.

Com o objetivo de conhecer a realidade de seus trabalhadores do ponto de vista das diferenças entre homens e mulheres, a Petrobras realizou sua Pesquisa de Gênero, de janeiro a fevereiro de 2006. Inédita entre trabalhadores empregados no setor brasileiro de petróleo e gás, a pesquisa foi respondida por 57,5% das mulheres e 47,9% dos homens empregados da Companhia.

A pesquisa previu participação espontânea e foi aplicada por meio eletrônico, de modo a garantir o anonimato dos respondentes. Dentre os temas abordados, estão harmonização de obrigações profissionais e vida pessoal, conhecimento sobre os canais e procedimentos disponíveis nos casos de discriminação, mobilidade profissional e remuneração, assédio moral e sexual e violência doméstica.

Na Petrobras Controladora, as mulheres representam 13,9% do total de empregados, o que significa um crescimento considerável da participação feminina em relação a 2005 (12,6% do total). Na Petrobras Distribuidora, o número é 22,87% e, na Transpetro, 8,96%. Na Nigéria, 43,5% do total são mulheres.

O Conselho de Administração é presidido por Dilma Vana Rousseff, ministra da Casa Civil da Presidência da República. O percentual de participação feminina no Conselho é de 11,1%.

A proporção de salário-base entre homens e mulheres na Petrobras é bastante equilibrada. A relação é de 50% para cargos de nível médio (50% para empregados e 48% para funções geren-

ciais) e de 47% para nível superior (47% para empregados e 48% para funções gerenciais).

O benefício de Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS) prevê vasta cobertura nos cuidados com a saúde da mulher, englobando especialidades médicas como ginecologia, obstetrícia, mastologia e prevenção, diagnóstico e tratamento de doenças relacionadas à mulher. Os exames periódicos possuem adaptações específicas para o atendimento às mulheres.

No que se refere à proteção à maternidade, a legislação é cumprida e, em alguns casos, ultrapassada. De acordo com a cláusula 396 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a empregada lactante tem direito a dois descansos de meia hora cada, no período de seis meses. A Petrobras Distribuidora adapta a jornada de trabalho com a redução em duas horas para as empregadas nessa situação, durante esses meses. A política contra discriminações na Petrobras é abrangente e garante o acesso de gestantes e empregados com filhos pequenos a processos como admissão, promoção e mobilidade interna.

Os empregados da Companhia possuem horário de trabalho flexível, que possibilita o gerenciamento, dentro de determinados limites, das horas trabalhadas e o equilíbrio com as horas livres. Essa maleabilidade permite atender algumas necessidades familiares, como os cuidados pré-natais e o acompanhamento da infância dos filhos.

A Petrobras também oferece benefícios educacionais, que contribuem para a formação e a instrução dos empregados e dos seus filhos. O auxílio creche e o auxílio acompanhante destinam-se principalmente a empregadas que retornam da licença-maternidade e a empregados solteiros, viúvos, separados ou divorciados que tenham a guarda dos filhos.

Na Colômbia, conforme lei local, a licença-paternidade permite que pais se afastem do trabalho por duas semanas para

acompanharem as mulheres e os filhos, dentro dos 84 dias de licença maternidade. Na Bolívia, a mulher grávida recebe, por lei, um subsídio para alimentação do quinto mês de gestação até que o bebê complete um ano de idade.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Petrobras atende o Decreto 3.298, de 1999, que determina a reserva de 5% das vagas oferecidas nos processos seletivos públicos para pessoas com deficiência. São 1.009 empregados com deficiência na Petrobras Controladora no Brasil, Petrobras Distribuidora e Transpetro.

A Comissão de Defesa da Pessoa com Deficiência da Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro (Alerj) reconheceu a atuação da Companhia na promoção da pessoa com deficiência com a entrega do Prêmio Alerj Empresa Eficiente Parceira da Pessoa Deficiente. Os três principais prédios da Petrobras no Rio de Janeiro (Edifício Sede, Edifício Horta Barbosa e Edifício Torre Almirante) possuem o Certificado de Acessibilidade Nota 10, também da Alerj.

A Petrobras oferece o Programa de Assistência Especial (PAE) a seus empregados, aposentados e pensionistas que têm filhos com deficiência, inscritos na AMS. Anualmente são promovidas as Jornadas PAE, que envolvem atividades simultâneas em diversas Unidades da Petrobras para a discussão sobre o tema e a integração da força de trabalho. A Jornada PAE 2006 teve como tema “Capacitar para conquistar — o mundo tem lugar para todos”.

HIV/AIDS

Em 2006, foi aprovada e divulgada a Política Corporativa de HIV/AIDS da Petrobras, que tem como princípios básicos a não discriminação no local de trabalho, a confidencialidade e o aconselhamento e cuidados na atenção à saúde, entre outros.

PERCENTUAL DE MULHERES

	2004	2005	2006
Petrobras Controladora	12,4	12,6	13,9
Petrobras Distribuidora	22,16	22,51	22,87
Transpetro	7,36	7,83	8,96

PERCENTUAL DE MULHERES EM RELAÇÃO AO TOTAL DE CARGOS DISPONÍVEIS EM 2006

	Cargos executivos	Coordenação e chefia
Petrobras Controladora	12	12,4
Petrobras Distribuidora	23,1	19,1
Transpetro	0	2

A Política prevê orientações sobre HIV/AIDS durante os exames ocupacionais, estimula a adoção de comportamentos seguros, disponibiliza informações básicas para a força de trabalho e incentiva espaços para reflexão.

Os testes para detecção do vírus HIV não são realizados na Petrobras por ocasião das avaliações pré-admissionais como critério de exclusão de candidatos, nem como parte integrante de rotinas de avaliação da aptidão para o trabalho. A Petrobras disponibiliza a realização de testes de diagnóstico para empregados e seus dependentes, requisitados voluntariamente.

Toda a informação de saúde do empregado com HIV/AIDS é confidencial, de propriedade do indivíduo e sob guarda da área de saúde da Petrobras. Esse empregado não deve ser afastado, devendo permanecer em atividades apropriadas a sua condição clínica, monitoradas pela área de saúde da Companhia, em concordância com seu médico assistente. A Petrobras custeia 100% do valor dos medicamentos para o tratamento do HIV/AIDS dos beneficiários da AMS.



Projeto Cidadania
através do Esporte
– Rio de Janeiro, RJ

A Petrobras promove atividades de educação para toda a força de trabalho com relação ao tema, apoiando as campanhas promovidas pelos órgãos oficiais de Saúde.

TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

A Petrobras possui 176.810 trabalhadores terceirizados e 686 estagiários. O Código de Ética da Petrobras possui um conjunto de disposições específicas para as relações com fornecedores, prestadores de serviços e estagiários. Nele, o Sistema Petrobras compromete-se a disponibilizar para os empregados de empresas prestadoras de serviços e para seus estagiários, durante suas atividades, as mesmas condições de saúde e segurança no trabalho oferecidas a seus empregados. A Petrobras exige que todas as empresas contratadas ofereçam cobertura de plano de saúde para seus trabalhadores e dependentes.

Os trabalhadores terceirizados não têm acesso aos mesmos benefícios dos empregados. A eles são oferecidos os direitos e as vantagens disponibilizados pelas empresas prestadoras de serviços. Não cabe à Petrobras negociar plano de cargos e salários de seus fornecedores. A Companhia seleciona e contrata fornecedores e prestadores de serviços com base em critérios estritamente legais e técnicos de qualidade, custo e pontualidade. No entanto, exige um perfil ético em suas práticas de gestão e de responsabilidade social e ambiental.

Instalações físicas e eventos internos, como apresentações culturais e acontecimentos comemorativos, são espaços de integração entre empregados e trabalhadores terceirizados. ✨

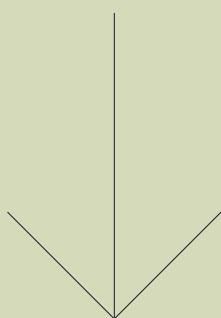


MIRIAN M. IKEDA
Bióloga, educadora do Programa de
Educação Ambiental do IPÊ
(Instituto de Pesquisas Ecológicas)
— Pontal do Paranapanema, SP

VISÃO DE FUTURO: Continuar
no projeto, trabalhando para mudar
a vida de outras pessoas, ajudando a
construir seus sonhos.

“Com o patrocínio da Petrobras,
consequimos o compromisso político
com a preservação do meio ambiente, a
participação da comunidade, gerar renda
e até mudar a paisagem. O projeto tornou
o Pontal um lugar melhor para todos.”

Meio Ambiente



PRINCÍPIO 7 **86**

As empresas devem adotar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais

PRINCÍPIO 8 **98**

As empresas devem desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental

PRINCÍPIO 9 **116**

As empresas devem incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias limpas que não agridam o meio ambiente

A estratégia da Petrobras de preservação do meio ambiente se sustenta na redução das emissões de poluentes na atmosfera, na ampliação da ecoeficiência de seus processos internos de produção e no desenvolvimento de fontes alternativas de energia. Em 2006, a Companhia estabeleceu metas corporativas anuais que permitirão evitar, até 2011, a emissão de 18,5 milhões de toneladas de CO₂ equivalente na atmosfera. Neste ano, foram ainda investidos R\$ 1,3 bilhão em ações de melhoria dos aspectos ambientais da Companhia, além dos recursos aplicados no patrocínio a projetos ambientais no Brasil e exterior. A Companhia tem política específica para o meio ambiente, que integra o seu Plano Estratégico 2015, e 15 diretrizes corporativas que norteiam a atuação empresarial em busca da excelência. As orientações são detalhadas em 79 requisitos de gestão ambiental e elaboradas de acordo com os padrões internacionais. Para a Petrobras, responsabilidade ambiental — além do cumprimento de requisitos legais — significa investir na valorização, preservação e recuperação do meio ambiente e associar o bem-estar das comunidades e da força de trabalho ao desenvolvimento econômico e tecnológico. Alguns exemplos: o diesel Podium, combustível que gera menor emissão de partículas e fumaça; o novo processo de refino H-Bio, que produz um óleo diesel menos poluente; e a produção de etanol a partir de rejeitos vegetais, que cumpre ainda a tarefa de criar condições de desenvolvimento econômico dos pequenos produtores.

Meio **Ambiente** PRESERVAÇÃO DA VIDA

PRINCÍPIO 7 As empresas devem adotar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais

Uma questão de sobrevivência

O ANO DE 2006 REPRESENTOU MAIS UM MARCO NO PROCESSO DE CONSCIENTIZAÇÃO DA SOCIEDADE QUANTO AOS IMPACTOS DA DETERIORAÇÃO DO MEIO AMBIENTE SOBRE A QUALIDADE DE VIDA E, ATÉ MESMO, SOBRE A SOBREVIVÊNCIA DA ESPÉCIE HUMANA NA TERRA.

Notícias e informações sobre eventos climáticos extremos, sobre a redução da disponibilidade de recursos naturais como água, terras agricultáveis, estoques pesqueiros e florestas, sobre perdas na biodiversidade dos mais diversos ecossistemas, assim como o acúmulo de evidências científicas responsabilizando em grande parte as atividades humanas por esses fenômenos, encontraram, no ano que passou, espaços cada vez maiores em jornais, revistas, na televisão e até nos cinemas.

Os temas ambientais, particularmente a mudança climática global, a previsível escassez de água e as perdas na biodiversidade, viram aumentada em 2006, de forma irreversível, sua participação na pauta de discussões de praticamente todas as entidades representativas da sociedade, incluindo governos, organizações não-governamentais, associações de classe e academia. Intensificou-se a consciência de que a existência de nossa espécie depende da qualidade das interações com o meio ambiente e que ações de preservação ambiental, envolvendo até mesmo novos hábitos de consumo, têm que ser adotadas já.

Ao mesmo tempo, aguçou-se a percepção do papel fundamental que as empresas desempenham e da real contribuição que podem oferecer no sentido de se assegurar um meio ambiente saudável para as próximas gerações. Aprofundou-se, em 2006, a convicção de que a sociedade, inclusive através de mudanças



Pesquisadores do Projeto
Piatam – Rio Solimões, AM



1,3 bilhão

DE REAIS INVESTIDOS
AO LONGO DE 2006 NA
MELHORIA DOS ASPECTOS
AMBIENTAIS DAS OPERAÇÕES
DA COMPANHIA



nos perfis dos mercados, privilegiará e garantirá a “licença para operar” apenas àquelas empresas efetivamente comprometidas com a integração dos princípios da responsabilidade social e ambiental aos seus negócios.

As empresas do setor de petróleo, gás e energia são particularmente sensíveis a tais questionamentos por parte da sociedade, em função das próprias características, extensão e importância social de seu negócio. Por outro lado, estão conscientes de seus impactos potenciais em aspectos como mudança climática, recursos hídricos e biodiversidade e, ao mesmo tempo, de sua capacidade, em termos tecnológicos, gerenciais e financeiros, de contribuir de forma eficaz para a preservação e recuperação do meio ambiente.

Diante deste cenário, a Petrobras reafirma seu compromisso estratégico em aliar crescimento econômico com proteção aos ecossistemas em todos os países onde atua, como expresso na sua Missão, Visão e Valores. Essa definição se reflete na implementação de políticas corporativas; na sistemática de planejamento, aprovação e acompanhamento de projetos de investimento; na aquisição de novos negócios; na gestão de processos e atividades; e no desenvolvimento de programas e ações de preservação do meio ambiente.

Em 2006, foi investido cerca de R\$ 1,3 bilhão na melhoria dos aspectos ambientais das operações da Companhia, consolidando a forma criteriosa com que monitora suas atividades industriais e busca aprimorar seu sistema de gestão.

Instituída em 2002 e ratificada no Plano Estratégico 2015, a política de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS) da Companhia permeia toda a estrutura organizacional do Sistema Petrobras, fazendo parte de todo o ciclo de vida dos empreendimentos, produtos e serviços. Além disso, a Companhia tem 15 diretrizes corporativas, criadas em 2001, que são detalhadas em 79 requisitos orientadores. Para cada diretriz, foi ainda ela-

TOTAL DE GASTOS E INVESTIMENTOS EM PROTEÇÃO AMBIENTAL

Descrição	R\$ mil
Equipamentos e sistemas de controle de poluição	60.195
Avaliação de risco, programas de combate ao desperdício de matérias-primas e insumos, reutilização e reciclagem, gastos ambientais relacionados com a produção/operação da Empresa	116.117
Projetos de recuperação de áreas degradadas, de reflorestamento, etc.	1.022.375
Outras iniciativas	142.320
Pesquisa e Desenvolvimento	18.421
TOTAL	1.359.428

borado um padrão gerencial, compondo o Manual de Gestão de Segurança, Meio Ambiente e Saúde, em fase de implantação nas Unidades de Negócio.

As condutas são aplicadas em todos os mercados em que a Petrobras Controladora e as suas subsidiárias atuam, respeitando-se ainda as características e peculiaridades da legislação dos países onde o Sistema Petrobras mantém operações.

As iniciativas de SMS são integradas por um sistema próprio de governança, composto por gerências específicas, estabelecidas nos níveis corporativos das áreas, Unidades de Negócio e subsidiárias, e um sistema de comitês, que também atuam nos diferentes âmbitos. Dentre eles, destacam-se o Comitê de Meio Ambiente, constituído pelo presidente do Conselho Administrativo e dois outros conselheiros, com a meta de estabelecer linhas de ação e diretrizes para a integração das questões de SMS aos negócios da Companhia.

DIRETRIZES QUE NORTEIAM A POLÍTICA DE SMS DA COMPANHIA

As Diretrizes Corporativas de SMS, que sustentam uma série de processos e exigências relevantes para todas as dimensões de uma empresa de petróleo, gás e energia, são:

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.



Para educar, capacitar e comprometer os trabalhadores com as questões de segurança, meio ambiente e saúde, essas orientações permeiam vários itens de Código de Ética da Companhia, de conhecimento de toda a força de trabalho. São promovidos ainda treinamentos, palestras, reuniões, e a intranet divulga informações diversificadas, incluindo um *link* de perguntas frequentes. Fornecedores, comunidades, órgãos públicos, entidades representativas dos trabalhadores e demais partes interessadas também são envolvidos em atividades de conscientização e gerenciamento de SMS.

A aderência dos sistemas de gestão das Unidades às diretrizes corporativas é verificada pelo Programa da Avaliação de Gestão de SMS (PAG-SMS), que também levanta informações sobre as melhorias necessárias. As análises fornecem, ainda, subsídios para o processo de avaliação do cumprimento da Lei Sarbanes-Oxley e avaliam o atendimento às exigências das normas internacionais ISO 14001 e OHSAS 18001.

Além de empenhar-se em ações preventivas — como minimizar a emissão de resíduos e emissões, assegurar a saúde da força de trabalho e monitorar a ocorrência de desvios (eventuais não-conformidades de procedimentos) e incidentes (acontecimentos com efeitos, porém sem grandes danos) —, a Petrobras investe na garantia de prontidão em casos de emergência.

A Companhia se alinha ao Princípio da Precaução definido pela Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, sancionada na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento (Rio 92). Um exemplo disso é a avaliação de impactos sobre a mudança climática, que já vem sendo conduzida pela Petrobras na análise de novos empreendimentos e nas mudanças nas instalações.

Programas de treinamento para situações de emergência são desenvolvidos de forma regionalizada, devido ao grande porte

do Sistema Petrobras. Cada Unidade de Negócio possui um plano de emergência local, abrangendo a microrregião em que se situa, em atendimento à Resolução 293 do Conselho Nacional do Meio Ambiente (Conama). Eventuais acidentes de maior gravidade são objeto de seis planos de emergência regionais que cobrem todo o território brasileiro e congregam diversas Unidades da Companhia.

Em 2006, foram realizados sete exercícios simulados no Brasil e dois na Argentina. Além do público interno, os treinamentos para situações de emergência contam com a participação da Defesa Civil, do Corpo de Bombeiros, da Polícia Militar, dos órgãos ambientais, prefeituras e das comunidades locais passíveis de serem impactadas.

No Brasil, a estratégia de atuação é integrar os recursos de contingência existentes nas localidades aos recursos das embarcações em operação no litoral e dos Centros de Defesa Ambiental (CDAs) da Petrobras. Em operação durante 24 horas por toda a semana, os CDAs dispõem de profissionais capacitados e de todos os equipamentos necessários para ações ágeis e eficazes, como recolhedores de óleo e barreiras de contenção e absorção. São nove centros no País, com seis bases avançadas na Região Norte, uma no Nordeste e duas no Sudeste.

O CDA localizado próximo ao Aeroporto Internacional de São Paulo/Guarulhos — Governador André Franco Montoro tem recursos e logística apropriados para apoiar ações de combate a emergências nos países da América do Sul onde a Companhia atua. A Petrobras mantém, ainda, em operação permanente, três embarcações dedicadas ao combate a emergências na Baía de Guanabara, no litoral de São Paulo e no litoral de Sergipe e Alagoas.

Valendo-se dos melhores padrões e práticas internacionais existentes no mercado para situações críticas, o Sistema de Resposta a Emergências da Petrobras determina as responsabilidades e as atribuições dos gerentes em distintos níveis hierárquicos,

→ A Petrobras mantém a opinião pública informada, de forma ágil, objetiva e transparente, sobre qualquer situação que implique riscos para a comunidade e o meio ambiente.

bem como os procedimentos de gestão da comunicação e atendimento às vítimas e seus familiares e a comunidades em situações de emergência. As práticas de divulgação seguem a Política de Comunicação de Crise, na qual a Companhia assume o compromisso de manter a opinião pública informada, comunicando-se de forma ágil, objetiva e transparente, sobre qualquer situação que implique riscos para a comunidade e para o meio ambiente.

As subsidiárias também participam desses programas. Um exemplo é a Petrobras Distribuidora, que, pela abrangência da sua área de atuação, possui cerca de 140 planos de emergência locais, com base em análises de riscos atualizadas e no padrão definido pela Norma Técnica Petrobras. Há ainda o Plano de Emergência de Transporte (PET), que sistematiza o combate a emergências nas operações de transporte de combustíveis e lubrificantes.

A Companhia participa também de Planos de Auxílio Mútuo (PAM), realizados para incrementar a capacidade de atuação no caso de acidentes de maior gravidade, formando um sistema em que uma empresa pode solicitar ajuda a outras para controle rápido de emergências críticas. Dentre os exemplos desse tipo de iniciativas que o Sistema Petrobras integra estão o PAM de Belém, no Pará, no qual estão envolvidas as subsidiárias Transpetro e a Petrobras Distribuidora; o da Baía de Guanabara (PEBG); o de Betim, em Minas Gerais; o de Campos Elíseos, no Rio de Janeiro; e o de Araucária, na região Leste do Paraná.

No Nordeste do País, a Petrobras Controladora e as suas subsidiárias Transpetro e Petrobras Distribuidora participam do PAM em parceria com as indústrias do Comitê de Fomento Industrial de Camaçari (Cofic), na Bahia. Já a Lubnor, fábrica de lubrificantes da Companhia, atua em conjunto com as indústrias situadas na área do Porto de Mucuri, em Fortaleza, no Ceará.

Cuidados semelhantes são tomados para a proteção de dutos através dos quais são transportadas parcelas significati-

vas de matérias-primas e produtos da Companhia. Os Planos de Contingência de Dutos reúnem as empresas que utilizam as faixas da Transpetro e Braskem e as situadas ao longo do Terminal de Madre de Deus da Refinaria Landulpho Alves (RLAM), onde são parceiros a Defesa Civil da cidade, o Corpo de Bombeiros e as Polícias Militar e Rodoviária Estadual.

Todas as Unidades de Negócio internacionais participam de PAM nos países onde estão localizadas, a exemplo do Gulf Coast Association and Clean Caribbean Association, nos Estados Unidos, e do plano de contingência da Petróleos Mexicanos (Pemex), no México.

Para assegurar a aplicação da política ambiental e diretrizes corporativas na sua cadeia de operação, a Petrobras estabeleceu um padrão corporativo para aperfeiçoar a gestão de SMS em serviços contratados, aplicável a todas as etapas do processo de contratação. De acordo com as orientações, os produtos comprados não podem ser provenientes da exploração ilegal de recursos naturais.

Um grau de avaliação em SMS é atribuído a cada empresa cadastrada na Petrobras, baseado em relatório de auto-avaliação apresentado anualmente. Esse processo de auto-avaliação é baseado em metodologia desenvolvida em torno dos Indicadores Ethos e das normas ISO 14001 e OHSAS 18001, que também pontuam o desempenho da empresa na área de responsabilidade social.

A conformidade com esses requisitos é avaliada pelo menos quatro vezes ao ano pela fiscalização da Petrobras, sendo os resultados lançados em um Boletim de Avaliação de Desempenho (BAD) e levados em consideração na seleção de empresas a serem contratadas para a prestação de serviços. As empresas a serem contratadas para prestação de serviços classificados na categoria mais elevada de risco de SMS deverão ter seus sistemas de gestão de segurança, meio ambiente e saúde auditados.

Esta mesma preocupação se manifesta na aquisição de maté-



Centro de Defesa
Ambiental
(CDA) da Reduc
– Rio de Janeiro, RJ

rias-primas, como madeiras, que devem ter certificados de origem ou ser licenciadas. Todas as madeiras usadas nas construções nas Unidades de Negócio são adquiridas somente de empresas cadastradas nos órgãos competentes e possuem o Documento de Origem Florestal (DOF). Os fiscais de contrato da Companhia monitoram o cumprimento dessa regra e aplicam multas no caso de flagrarem o não atendimento desse requisito por parte dos fornecedores.

As subsidiárias e Unidades de Negócio internacionais se alinham a essa conduta de valorizar empresas responsáveis nos campos ambiental e social. A Petrobras Distribuidora, por exemplo, mantém uma sistemática avaliação das unidades produtoras de etanol. Nos contratos de aquisição do produto, além de exigências do atendimento de critérios de responsabilidade social e ambiental, é feita uma pesquisa junto ao Ministério do Trabalho para avaliar a existência de má conduta em relações trabalhistas.

Paralelamente a essas atividades, a Petrobras investe na consolidação de sua política de SMS como um valor intrínseco que perpassa desde a exploração e produção de petróleo e gás, refino e distribuição até as áreas administrativa, de serviços, manutenção e logística. Além de monitorar o desempenho de indicadores de SMS e incorporá-los ao *Balanced Scorecard*, a Companhia, por intermédio de seu Comitê de Negócios, aprovou, em 2006, o Projeto Estratégico Excelência em SMS.

Incluído na Agenda Estratégica da Petrobras, o conjunto de ações está distribuído em seis iniciativas: Gestão Integrada de SMS; Ecoeficiência de Operações e Produtos; Prevenção de Acidentes, Incidentes e Desvios; Saúde dos Trabalhadores; Prontidão para Situações de Emergência e Minimização de Riscos e Passivos ainda existentes. O objetivo do projeto é elevar a atuação corporativa a níveis de desempenho equivalentes aos das melhores empresas internacionais do setor petróleo e gás até 2015. ✨

Meio Ambiente | PRINCÍPIO 7

REDUÇÃO DOS IMPACTOS

Sistemas de gestão devem ser certificados

TODAS AS UNIDADES DA PETROBRAS OPERAM DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE NOS PAÍSES E REGIÕES ONDE ATUAM. A BUSCA DA EXCELÊNCIA EM SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE E SAÚDE (SMS) LEVOU A COMPANHIA A ESTABELECEER COMO UMA DE SUAS METAS A CERTIFICAÇÃO DOS SISTEMAS DE GESTÃO AMBIENTAL DE SUAS UNIDADES, DE ACORDO COM A NORMA INTERNACIONAL ISO 14001. EM 2006, 100% DAS UNIDADES INTERNACIONAIS E 84% DAS UNIDADES NO BRASIL JÁ ESTAVAM CERTIFICADAS.

Outras certificações que as unidades operacionais e processos de implementação de empreendimentos da Companhia também contemplam são a norma ISO 9001, que visam garantir a qualidade do produto desde seu processo inicial, e OHSAS 18001, um conjunto de especificações para o gerenciamento de segurança e saúde ocupacional.

Por meio do Programa de Avaliação de Gestão de SMS (PAG-SMS), a Petrobras realiza verificações do cumprimento das Diretrizes Corporativas de SMS, da ISO 14001 e OHSAS 18001 nas unidades operacionais. Durante 2006, 96% das avaliações previstas para o ano foram efetuadas. Auditorias periódicas também são realizadas por instituições externas independentes, para manter essas certificações e atender exigências de leis e decretos ambientais, como a Lei 9.966, a Resolução Conama 306/2002, a Lei 4.802/1993, o Decreto 3.795-N/1994, entre outros.

Em 2006, a Companhia começou a implantar um padrão





100%
DAS UNIDADES
INTERNACIONAIS E

84%

DAS NACIONAIS DO SISTEMA
PETROBRAS FORAM
CERTIFICADAS PELA ISO 14001

de gestão voltado para o cumprimento da diretriz corporativa nº 14, que trata da gestão de produtos. As orientações estabelecem que os requisitos de SMS devem ser considerados em todas as etapas do ciclo de vida dos produtos fornecidos a clientes externos — desde o projeto e a produção até a destinação final pós-uso, passando pela elaboração da embalagem, *marketing*, comercialização e o descarte ambientalmente adequado das embalagens. O padrão está sendo aplicado no gerenciamento tanto dos novos produtos quanto dos já existentes, em conformidade com uma matriz de responsabilidade em processo de

→ Ao longo da vida dos produtos e processos, o **desempenho é acompanhado e avaliado**, tanto internamente quanto por órgãos fiscalizadores públicos.

implantação no Sistema Petrobras.

No campo das ações preventivas, destacam-se, ainda, as voltadas à segurança no transporte dos produtos da Companhia, atividade indispensável ao desenvolvimento dos seus negócios, mas potencialmente capaz de provocar danos ao meio ambiente e às pessoas.

Um exemplo disso é o Programa Transporte Responsável. Realizada pela Petrobras Distribuidora, a iniciativa tem como meta melhorar a qualidade do transporte de produtos considerados perigosos, incentivando a adoção de mecanismos de manutenção da qualidade da frota das transportadoras para auxiliar na redução da poluição. Outra ação do programa é a campanha Motorista Legal, que avalia as condições de saúde dos motoristas responsáveis pelo transporte rodoviário de combustíveis no Brasil.

Nas Unidades de Negócio internacionais, as campanhas de conscientização e capacitação para os motoristas são adaptadas à cultura e à legislação local. Os veículos usados no transporte de combustíveis e lubrificantes devem atender não só a uma rigorosa avaliação técnica, mas também às normas de segurança da Petrobras e de segurança de trânsito.

Na Argentina, em cada ponto de abastecimento dos transportadores existe um Centro de Gestão Logística, com psicólogos que avaliam diariamente as condições dos motoristas. Além disso, um grupo técnico verifica o estado dos veículos por meio de um *check-list* a cada carregamento. Os veículos só podem trafegar nas estradas até atingirem dez anos de uso contínuo.

Medidas especiais de segurança também são aplicadas para o uso de explosivos nos serviços de sísmica nas atividades de exploração e produção. O recebimento e armazenamento de materiais explosivos e gerenciamento de materiais explosivos sísmográficos têm regras e rotinas específicas. Os depósitos desses materiais e substâncias são licenciados pelos órgãos competentes. Há procedimentos de cautela para o carregamento de furos, detonação

sísmica, recuperação e destruição de cargas sísmográficas. Soma-se a essas precauções o Sistema de Normalização Técnica da Petrobras (Nortec), no qual estão incluídas normas técnicas de regulação de atividades das Unidades de Negócio que utilizam explosivos.

Os riscos de impactos ambientais associados a novos produtos também são avaliados previamente. Ainda na fase de desenvolvimento do projeto, uma equipe multidisciplinar de profissionais analisa os aspectos de segurança, saúde e meio ambiente, indo além das análises socioeconômicas, para garantir que as especificações técnicas estabelecidas em padrões mundialmente adotados no mercado de petróleo e gás sejam atendidas. Ao longo da vida dos produtos e processos, o desempenho é acompanhado e avaliado, tanto internamente quanto por órgãos fiscalizadores públicos.

Procedimentos de avaliação de risco associado ao uso dos produtos da Petrobras também são realizados nas Unidades de Negócio internacionais, variando a implementação conforme o estágio de implantação dos negócios da Companhia nos mercados e as características locais necessárias para adaptação.

Além disso, as especificações técnicas dos produtos estão disponíveis no Canal Cliente (www.canalcliente.com.br) e nos SACs (Serviço de Atendimento ao Cliente) da Petrobras Controladora e Petrobras Distribuidora. Nesses serviços, os interessados podem consultar as Fichas de Informações de Segurança de Produto Químico (FISPQ) e os procedimentos de manuseio.

Por intermédio do Centro de Pesquisas e Desenvolvimento Leopoldo Américo Miguez de Mello (Cenpes), a Companhia investe na superação dos limites tecnológicos existentes na indústria. Novos produtos e processos são pesquisados e elaborados para reduzir o impacto de poluentes na atmosfera, no solo ou em corpos hídricos. Os mais recentes lançamentos neste campo são o H-Bio e o Diesel Podium, com apenas 200 ppm de enxofre. ✨

Ações aumentam ecoeficiência na produção

O AUMENTO DA EFICIÊNCIA ENERGÉTICA É META QUE PERPASSA VÁRIAS ORIENTAÇÕES DO PLANO ESTRATÉGICO PETROBRAS 2015 E DAS POLÍTICAS E DIRETRIZES CORPORATIVAS DE SMS. TAMBÉM SÃO FEITOS INVESTIMENTOS COM O OBJETIVO DE REDUZIR A EMISSÃO DE GASES DE EFEITO ESTUFA (GEEs), PRINCIPAIS RESPONSÁVEIS PELO AUMENTO DA TEMPERATURA GLOBAL. ENTRE AS AÇÕES REALIZADAS ESTÃO O MONITORAMENTO E MELHORIA DE PROCESSOS INTERNOS; ESTUDO E IMPLEMENTAÇÃO DE TECNOLOGIAS LIMPAS COM VISTAS AO USO DE FONTES DE ENERGIAS ALTERNATIVAS E RENOVÁVEIS; E A PARTICIPAÇÃO EM FÓRUMS DE DISCUSSÃO SOBRE O GERENCIAMENTO EFETIVO DO RISCO CARBONO.

Como parte das atividades para cumprir essas metas, a Petrobras dispõe de um Sistema de Gestão de Emissões Atmosféricas (Sigea), que permite a geração de inventário dos resíduos poluentes emitidos para a atmosfera. A partir desse monitoramento, a Companhia ajusta estratégias e ações para aumentar a ecoeficiência de processos de produção, estabelece metas corporativas para a gestão dos gases de efeito estufa e identifica oportunidades de participação nos mercados de carbono.

Além disso, os possíveis impactos financeiros, operacionais e de segurança causados por eventos climáticos mais severos, como tempestades e inundações, sobre as atividades da Companhia já são considerados durante a avaliação de qualquer novo empreendimento e na fase de desenvolvimento de projetos de engenharia



Projeto Reflorestamento do Rio Mamanguape, PB

SEQÜESTRO DE CARBONO

Além dos investimentos realizados em tecnologias limpas e na melhoria dos processos internos, que possibilitam reduzir a emissão de 171 mil toneladas de carbono equivalente em 2006, a Petrobras está alinhada às determinações do Protocolo de Kyoto.

Outra atividade corporativa é a articulação junto a empresas e representações de fóruns de discussão sobre desenvolvimento sustentável, ecoeficiência e seqüestro de carbono, a fim de cooperar na produção de conhecimento para reduzir impactos causadores de mudanças climáticas.

Entre as diversas ações neste sentido está o CCP-2 (CO₂ Capture Project), projeto multicliente internacional para o desenvolvimento de tecnologias de captura e armazenamento geológico de CO₂.

Destacam-se também a participação da Petrobras como integrante da representação brasileira no Carbon Sequestration Leadership Fórum e do projeto internacional Deep Star Project, cujo objetivo é o desenvolvimento de tecnologias em operações *offshore* com foco centrado nas melhorias de segurança operacional em condições climáticas severas. A iniciativa é efetuada na região do Golfo do México, juntamente com a British Petroleum, Ente Nazionale Idrocarburi S.p.A. (ENI), Statoil e Total, entre outras companhias de óleo e gás.

Para incentivar o debate sobre o tema, a Petrobras também vem realizando eventos técnicos. Em 2006, através do Cenpes e com o apoio da Universidade Petrobras, a Companhia promoveu, no Rio Janeiro, o Seminário Internacional sobre Seqüestro de Carbono e Mudanças Climáticas. A atividade contou com a participação de especialistas de 17 países e empresas e instituições reconhecidas mundialmente. Em quatro dias, foram feitas 74 palestras, nas quais foram discutidos desde as questões políticas e jurídicas até os aspectos técnicos de captura, armazenamento geológico de CO₂ e fixação de carbono em vegetais.

A promoção do seminário Projetos Potenciais para Mecanismo de Desenvolvimento Limpo na Indústria de Óleo e Gás proporcionou o intercâmbio de experiências sobre tecnologias e sistemas de gerenciamento de emissões existentes, além de abordar uma visão internacional do mercado de créditos de carbono. A atividade, organizada pela área de Gás e Energia e pela Diretoria Financeira da Petrobras, teve o Banco Mundial como parceiro.

básica. Neste processo de monitoração e gerenciamento de novas iniciativas e sistemas se inclui a produção em plataformas e em navios-plataforma.

O investimento em fontes de energias alternativas e renováveis tem por base a pesquisa e o desenvolvimento de biocombustíveis, biomassa, energias eólica e solar. Paralelamente, são realizados estudos na área de hidrogênio com vistas ao desenvolvimento de energias do futuro e de tecnologia de células a combustível. No campo científico, também estão sendo desenvolvidos projetos visando ao seqüestro geológico de carbono, bem como de fixação em formações vegetais, em conjunto com universidades brasileiras e estrangeiras.

Até 2011, a Companhia projeta atingir a produção de 855 mil metros cúbicos por ano de biodiesel e o uso de outros 425 mil metros cúbicos anuais de óleo vegetal com a aplicação da tecnologia do H-Bio. A exportação de etanol via dutos e navios, para o mesmo período, é prevista em 3,5 milhões de metros cúbicos, e o aumento da capacidade instalada de geração de energia elétrica a partir de fontes renováveis deverá ser de 240 megawatts.

Simultaneamente às ações voltadas à melhoria da ecoeficiência, pesquisa e articulação de esforços conjuntos com outras organizações, a Petrobras segue investindo na produção de gás, posicionando-se estrategicamente no sentido de aumentar a oferta de gás natural, uma fonte de energia menos intensiva em carbono.

A Companhia estima que até o ano de 2011 o consumo de gás natural no Brasil deverá crescer cerca de 17,7% ao ano. Com isso, a Petrobras associa o uso desse combustível à redução dos impactos ambientais provocados pelo uso de outros produtos de origem fóssil, tais como carvão e óleo diesel, contribuindo para a redução do aquecimento global. ✨



Projeto Sistêmico de
Seqüestro de Carbono
– área de replantio de
mata atlântica

PASSIVOS AMBIENTAIS, INCIDENTES E MULTAS

A Petrobras tem se mostrado plenamente ativa no sentido de reduzir e compensar a geração de resíduos e a existência de impactos causados por suas operações.

Em função das características da indústria de petróleo e gás, o principal passivo ambiental identificado na Companhia é a existência de áreas impactadas pela disposição não adequada de resíduos perigosos, pela supressão da cobertura vegetal ou pela remoção do solo.

Para superar essa questão, são adotadas ações preventivas e corretivas, atendendo aos requisitos da política de SMS da Companhia e às leis que disciplinam as atividades petrolíferas em todos os países em que atua. A Petrobras conta com um Sistema Corporativo de Resíduos. O instrumento permite classificar os resíduos de todas as Unidades de Negócio de acordo com seu grau de periculosidade. São registradas as quantidades tratadas, recicladas, reutilizadas ou estocadas conforme os parâmetros internacionais de excelência em gestão ambiental. Nas áreas que podem ser contaminadas, incluindo corpos d'água subterrâneos, são realizados diagnósticos com levantamentos hidrogeológicos, geológicos e geoquímicos e avaliação de riscos à saúde humana e ao meio ambiente.

Durante 2006, um padrão criado especificamente para a gestão de resíduos sólidos continuou sendo implantado nas diversas Unidades de Negócio do Sistema Petrobras. Com o padrão, a lógica de condução das atividades foi aperfeiçoada, detalhando, entre outras premissas, o processo de gerenciamento dos alertas de riscos potenciais ou efetivos das áreas impactadas para a saúde da força de trabalho e para as comunidades; a eliminação de passivos e áreas impactadas; a negociação direta com órgãos ambientais e autoridades responsáveis.

Além das normas internas, a Petrobras segue as prescrições das normas ISO 14001, de gestão ambiental, sendo que 84% das instalações no Brasil estão certificadas. As Unidades operam ainda com licença dos órgãos ambientais ou acordos específicos, os Termos de Ajuste de Conduta (TACs), cumpridos no Brasil e no exterior com a realização de ações compensatórias.

Embora não tenha nenhum registro de multa ou incidente de não-conformidade legal com alta ou média gravidade, a Companhia recebeu, em 2006, autuações com multa por incidentes de baixa gravidade, que totalizaram a quantia de R\$ 319.065.473,90.

Meio Ambiente

REDUÇÃO DO CONSUMO DE MATERIAIS

PRINCÍPIO 8 As empresas devem desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental

Meta é poupar recursos naturais

PARA AUMENTAR A ECOEFICIÊNCIA E REDUZIR A EMISSÃO DOS GASES DE EFEITO ESTUFA DAS SUAS OPERAÇÕES, A PETROBRAS IMPLANTOU, HÁ MAIS DE UMA DÉCADA, O PROGRAMA INTERNO DE CONSERVAÇÃO DE ENERGIA. ENTRE AS AÇÕES DESENVOLVIDAS, QUE VÃO ALÉM DO CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DOS PAÍSES ONDE ATUA, ESTÃO A MELHORIA DE INSTALAÇÕES E A IMPLANTAÇÃO DE PLANTAS DE COGERAÇÃO, CAPAZES DE REALIZAR A PRODUÇÃO SIMULTÂNEA DE ENERGIA TÉRMICA E ENERGIA ELÉTRICA, VISANDO À REDUÇÃO DA COMPRA DE ENERGIA.

Em 2006, foram investidos R\$ 35 milhões no programa. O conjunto de ações contribuiu para que a Companhia atingisse uma

CONSUMO DIRETO DE ENERGIA			
	2004	2005	2006
Gasolina (litros)	1.300.000	839.767	1.646.490
Óleo diesel (m³)	381.408	429.165	332.459
Óleo combustível (toneladas)	1.995.804	1.800.770	2.245.215
Gás natural (103 m³)	4.971.744.00	7.420.883.284	7.491.940.129
GLP (m³)	9.674	14.531	25.160
Gás de refinaria (103 m³)	1.877.214	2.273.095	1.995.456
Coque de craqueamento (toneladas)	1.439.819	1.610.049	1.671.196

CONSUMO INDIRETO DE ENERGIA (EM TERAJOULES)	
	2006
Vapor comprado	2.259
Energia elétrica	13.906



Caminhão-tanque é abastecido na planta de liquefação de gás natural operada pela GásLocal – Paulínia, SP

EFICIÊNCIA ENERGÉTICA

Aprimorar a eficiência energética do Sistema Petrobras é a missão do Programa Interno de Conservação de Energia, coordenado pela Gerência de Desempenho Energético, vinculada à área de Gás e Energia.

Responsável pela redução de consumo de energia elétrica, petróleo e derivados no âmbito das Unidades da Companhia, o programa atua em sinergia com as 28 Comissões Internas de Conservação de Energia (Cices), em funcionamento na Companhia desde 1972. São realizadas reuniões nas Unidades para promover o levantamento de oportunidades de redução de consumo de energia, estimular o engajamento dos trabalhadores por meio de campanhas de conscientização, entre outras atividades.

No âmbito externo, a Petrobras também tem atuações voltadas para o consumo consciente de energia. A Companhia é responsável pela Secretaria-executiva do Programa Nacional da Racionalização do Uso dos Derivados do Petróleo e do Gás Natural (CONPET), do Ministério de Minas e Energia. A iniciativa promove atividades para a educação da sociedade na utilização racional de combustíveis fósseis e a consequente redução das emissões de carbono.

Em 2006, a Petrobras consumiu 560.597 TJ nas suas operações. Além do uso de derivados de petróleo, para manter as operações foram compradas 13.906 TJ de energia elétrica e 2.259 TJ de vapor.

redução de 171 mil toneladas na emissão de carbono equivalente. Também houve a economia de 1,1 gigawatt e do consumo equivalente a aproximadamente 2.500 barris de óleo equivalente por dia, gerando não apenas ganhos econômicos, mas ambientais devido à menor queima de combustíveis fósseis. Durante o ano, foram ainda traçados estudos e iniciado o planejamento junto às Unidades de Negócio para que as futuras plataformas de produção tenham projetos com foco na eficiência energética. O procedimento para a gestão corporativa do levantamento dos materiais usados por peso e volume está em fase de discussão interna. ✨



Programas para reuso da água

A PETROBRAS APROVOU, EM 2006, O SEU PADRÃO CORPORATIVO PARA GESTÃO DE RECURSOS HÍDRICOS E EFLUENTES. COM A MEDIDA, FORAM ESTABELECIDOS COMO ORIENTAÇÃO CORPORATIVA A OTIMIZAÇÃO E REUSO DA ÁGUA EM TODAS AS OPERAÇÕES DA COMPANHIA, ALÉM DA PROTEÇÃO DOS CORPOS HÍDRICOS NAS ÁREAS DE INFLUÊNCIA DAS UNIDADES DE NEGÓCIO, REALIZADA POR MEIO DE BALANÇOS HÍDRICOS, MONITORAMENTO PERMANENTE E PATROCÍNIO A PROJETOS AMBIENTAIS.

Uma das ações já implementadas é no semi-árido brasileiro, onde um projeto instalado no campo Fazenda Belém, no sul do Ceará, está permitindo a redução na captação de 2 mil m³/dia de água do aquífero Açu, umas das principais reservas hídricas da Região Nordeste. Na área de Exploração e Produção, está em andamento um projeto que, depois de concluído, possibilitará reduzir em 1,1 mil m³/dia a captação no Rio Macaé para as operações da Bacia de Campos. Na Refinaria de Paulínia (Replan) será implantado um sistema de reutilização de efluentes capaz de suprir mais de 50% da demanda de água para o setor de refino de óleo diesel da Unidade. No total, em 2006, a Companhia captou para uso em suas operações 178,8 milhões de metros cúbicos de água doce.

Outra ação que teve início em 2006 foi o planejamento da estruturação do Sistema Informatizado de Informações sobre Recursos Hídricos e Efluentes, o Datahidro. Projetada para entrar em funcionamento no segundo semestre de 2007, a iniciativa permitirá um controle mais rigoroso do consumo de água existente nas unidades operacionais, ao invés do acompanhamento descentralizado em funcionamento hoje.



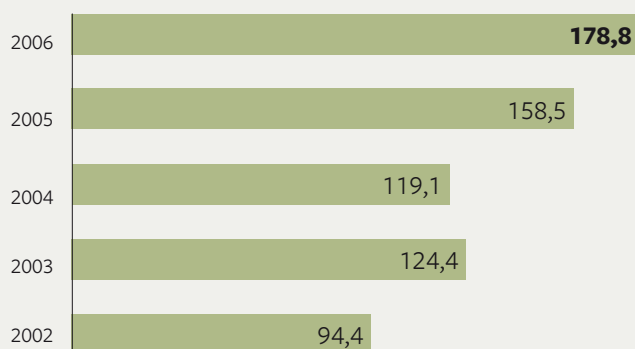
Projeto Brasil das Águas: projeto inédito de mapeamento dos principais rios e bacias de água doce do País

→ A Petrobras se tornou **a primeira companhia de petróleo do mundo** a se associar ao World Water Council (WWC).



A importância do uso racional da água tem sido incentivada em eventos internos, como o 5º Encontro Petrobras de Recursos Hídricos e Efluentes, e em participações externas. Em fevereiro de 2006, a Petrobras se tornou a primeira companhia de petróleo do mundo a se associar ao World Water Council (WWC). Com sede em Marselha, na França, a entidade congrega representantes de cerca de 60 países e realiza, a cada dois anos, o World Water Forum (www.worldwatercouncil.org), o maior evento mundial dedicado à questão do uso sustentável da água. ✨

ÁGUA CAPTADA – CONSUMO TOTAL (EM MILHÕES DE M³)





Estação de tratamento de efluentes de Imbetiba – Macaé, RJ

Sistema de gestão faz controle permanente

A PETROBRAS ESTÁ COMPROMETIDA EM EVITAR A EMISSÃO, ATÉ O ANO DE 2011, DE 18,5 MILHÕES DE TONELADAS DE CO₂ EQUIVALENTE NA ATMOSFERA, TENDO ESTABELECIDO PARA ISSO METAS CORPORATIVAS ANUAIS.

Os principais gases de efeito estufa (GEE) — dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄) e óxido nitroso (N₂O) — são monitorados de forma contínua pelo Sistema de Gestão de Emissões Atmosféricas (Sigea). Também são acompanhadas as emissões de monóxido de carbono (CO), óxidos de enxofre (SO_x) e nitrogênio, compostos orgânicos voláteis e material particulado (MP) nas operações da Companhia.

Implantado em 2002, o sistema permite acesso a informações de mais de 20 mil fontes emissoras das suas instalações. No ano de 2006, a Companhia aperfeiçoou essa gestão de monitoramento, criando o indicador Emissões Evitadas de Gases de Efeito Estufa (EEGEE) e reduzindo a queima do gás associado ao petróleo produzido (*gas flaring*).

Para garantir a confiabilidade do sistema e de seus resultados, a Companhia submete-se a verificações externas, além de obedecer aos padrões internacionais, como o relatório “Climate Change 1995: The Science of Climate Change” e “Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC)”.

Os inventários de 2002, 2003 e 2004 foram verificados pela empresa ICF Consulting, que avaliou e aprovou as metodologias e os procedimentos usados para compilar e reportar as informações. Durante 2006, transcorreu o processo para a contratação de

18,5

milhões de toneladas de CO₂ é o volume de emissão a ser evitado até 2011

uma nova auditoria, que deverá ser concluído no próximo ano. Na próxima avaliação serão checados os dados de 2005 a 2007, seguindo os padrões da norma ISO 14064.

Além dos investimentos próprios na redução de emissões de GEE, a Companhia cumpre o Decreto Federal nº 2.783, que proíbe as instituições e empresas do governo brasileiro de comprarem produtos ou equipamentos que contenham ou façam uso de substâncias à base de clorofluorcarboneto (CFC). Como o uso de materiais compostos por CFCs é insignificante no processo produtivo da Companhia, não são feitos inventários dessas emissões, conforme previsto no Protocolo de Montreal.

No caso dos efluentes, a Petrobras tem sistemas de tratamento em todas as unidades operacionais. Melhorias frequentes são efetuadas sempre que se desenvolvem novas práticas de gerenciamento de água e efluentes ou quando surgem novas restrições de ordem legal. Toda a gestão ambiental de recursos hídricos e efluentes está normatizada e padronizada em documentos que estabelecem os requisitos e critérios legais e padrões de excelência internacionais. A partir do funcionamento pleno do Sistema Informatizado de Informações sobre Recursos Hídricos e Efluentes (Datahidro), previsto para o final de 2007, será possível a identificação dos efluentes por qualidade e destinação.

Durante 2006, a Petrobras não teve registro de mananciais afetados de maneira significativa pela captação direta da água ou pelo lançamento de efluentes. Mesmo assim, continua investindo na avaliação de impacto das suas atividades, observando áreas protegidas e identificando áreas sensíveis e vulneráveis localizadas nas regiões de influência das Unidades de Negócio.

O teor de óleos e graxas nos efluentes lançados em corpos hídricos também tem um monitoramento rotineiro. Em 2006, o volume total de efluentes liberado continha cerca de 1.112 toneladas de óleos e graxas. A gestão destes dados também será centralizada e permitirá

TOTAL DE EMISSÕES DIRETAS E INDIRETAS DE GASES DE EFEITO ESTUFA (EM MILHÕES DE TONELADAS DE CO₂ EQUIVALENTE)

	2002	2003	2004	2005	2006
Emissões diretas	30,25	38,76	44,06	51,25	49,86
Emissões indiretas	0,18	0,33	0,35	0,31	0,57
Total de emissões	30,43	39,09	44,41	51,56	50,43

Os resultados das emissões diretas incluem as estimativas das emissões atmosféricas das Unidades instaladas no Brasil e no exterior, navios da frota da Petrobras e da frota contratada que realizam viagens internacionais; as emissões indiretas referem-se a atividades de compra de energia elétrica e vapor realizadas no Brasil.

EMISSÕES ATMOSFÉRICAS (EM MIL TONELADAS)

	2002	2003	2004	2005	2006
NO _x	94,2	175,8	205,5	223,1	233,5
SO _x	156,7	148,5	140,1	135,7	131,0
Material particulado	9,4	14,3	13,7	17,2	17,1

Os resultados de emissões de SO_x (óxidos de enxofre) apresentados para o período 2002 a 2006 não incluem as emissões provenientes de navios afretados.

EMISSÕES DE SO_x DE NAVIOS AFRETADOS (EM MIL TONELADAS)

	2002	2003	2004	2005	2006
Emissão SO _x	N.D.	12,3	13,6	15,9	21,0

QUANTIDADE TOTAL DE GÁS METANO (EM MIL TONELADAS)

	2002	2003	2004	2005	2006
Emissão de gás metano <i>venting</i> ou <i>flaring</i>	77,55	108,65	181,18	222,95	189,79

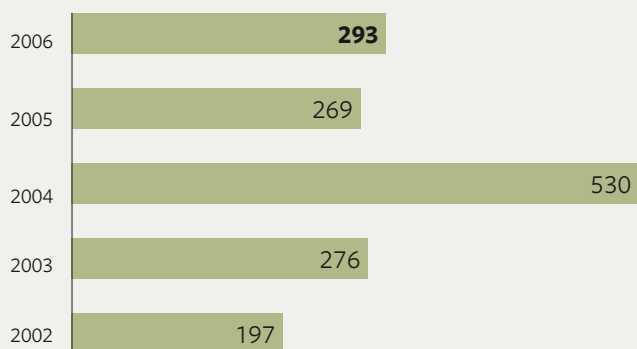
Resultados corrigidos em relação a anos anteriores devido ao aumento da abrangência do sistema de revisão dos protocolos de cálculo.

VOLUME DE EFLUENTES GERADOS (EM MILHÕES DE M³)

	2002	2003	2004	2005	2006
	101,6	128,5	129,3	159,0	164,3

Dados relativos ao volume de água descartado nas refinarias e outras Unidades das áreas de Abastecimento, Exploração e Produção, Gás e Energia, Área de Negócio Internacional e Área de Serviços (Engenharia e Cenpes), assim como das subsidiárias Transpetro e Petrobras Distribuidora.

SÉRIE HISTÓRICA DE VAZAMENTOS (EM M³)



São contabilizados vazamentos de petróleo e derivados acima de um barril (0,159 m³) que atingem o meio ambiente.

a identificação do descarte total de água por qualidade e destinação a partir do funcionamento pleno do Datahidro.

A política ambiental da Petrobras determina ainda o constante monitoramento dos vazamentos de petróleo e dos derivados. Focada na redução dessas ocorrências, meta que integra o *Balanced Scorecard* corporativo, a Companhia consolida todos os volumes superiores a 1 barril (0,159 metros cúbicos ou 159 litros) vazados para o meio ambiente em suas operações no Brasil e no exterior.

Em 2006, não houve vazamentos significativos, embora o resultado tenha sido um pouco superior ao do ano anterior, considerado como o segundo melhor índice dos últimos sete anos. Mesmo assim, a Petrobras se mantém, neste indicador, dentro dos parâmetros internacionais de excelência para o setor de óleo e gás. A meta até 2011 é não ultrapassar o teto máximo de 601 m³.

A Transpetro implantou um sistema de automatização de seus dutos que monitora inclusive a ocorrência de vazamentos

e promove automaticamente o fechamento do duto onde o problema foi verificado. Já na Petrobras Distribuidora está em fase de implementação o processo de monitoramento e prevenção de vazamentos de derivados de petróleo a partir dos caminhões, cujo projeto se chama Tanque a Seu Serviço.

Quanto aos resíduos sólidos gerados nas operações da Petrobras, há um padrão que regulamenta os procedimentos, em fase de implantação em toda a Companhia. São estabelecidos critérios gerais para o gerenciamento de resíduos, visando não somente à redução de impactos ambientais, mas também ao atendimento aos requisitos da Política de SMS da Petrobras e da legislação que disciplina as atividades da Companhia nos países em que atua. As novas orientações valem para as instalações retiradas de operação, a exemplo de campos de petróleo devolvidos ou exauridos, e para os novos empreendimentos, além das instalações já existentes.

A gestão dos resíduos é aplicada aos insumos, produtos e subprodutos; na geração, manuseio, transporte, armazenamento, tratamento e disposição de materiais; e no diagnóstico e recuperação de áreas impactadas.

O Comitê de Gestão de SMS monitora mensalmente a evolução do indicador corporativo que consolida as quantidades de resíduos sólidos perigosos geradas e as tratadas, assim como a quantidade de resíduos acumulados ainda sem o devido tratamento.

No ano de 2006, a Petrobras gerou 315.294 toneladas de resíduos sólidos perigosos e foram tratados 271.057 toneladas. ✨

Impacto ambiental é avaliado em todos os projetos

ASSEGURAR A ELIMINAÇÃO OU REDUÇÃO DE RISCOS DECORRENTES DE MUDANÇAS, SEJAM TEMPORÁRIAS OU PERMANENTES, NAS OPERAÇÕES E NOVOS EMPREENDIMENTOS É UMA DEFINIÇÃO DA POLÍTICA AMBIENTAL DA PETROBRAS, EXPRESSA NA SEXTA DIRETRIZ CORPORATIVA DE SMS, CORRESPONDENTE À GESTÃO DE MUDANÇA.

Por essa razão, mesmo quando a legislação não exige, a Companhia faz avaliações ambientais em todos os projetos com investimento superior a US\$ 25 milhões. Associados aos Estudos de Impacto Ambiental (EIAs), são elaborados Relatórios de Impacto Ambiental (Rimas). Os documentos são disponibilizados para consulta pública nas prefeituras, escritórios das agências ambientais, centros de documentação, bibliotecas, centros comunitários ou locais de fácil acesso pela comunidade local. A publicação dos estudos é anunciada nos jornais de grande circulação, e a realização de audiências públicas garante a participação das partes interessadas nas discussões.

Para que as recomendações do Rima sejam implementadas e acompanhadas durante a construção e operação de projetos, a Petrobras aprovou, em 2006, um padrão corporativo que sistematiza a aplicação das orientações propostas nas Unidades de Negócio.

Além disso, o Plano Ambiental de Construção, elaborado antes de qualquer obra, diminui sensivelmente os possíveis impactos da ação dos homens. A Companhia também monitora o licenciamento ambiental das Unidades por meio do Sistema de Gestão das Licenças Ambientais (Sigel). As informações apura-



Os requisitos definidos no Padrão de Biodiversidade **deverão ser atendidos por todo o Sistema Petrobras e pelas empresas controladas** e nas quais a Petrobras tem participações acionárias.

das são cruzadas com o Sistema de Gerenciamento das Licenças Ambientais (Sigla), permitindo uma análise detalhada.

Outra iniciativa para a valorização da biodiversidade e proteção ao meio ambiente é a elaboração e implantação do Padrão Gerencial para a Gestão de Impactos Potenciais na Biodiversidade (Padrão de Biodiversidade). Embora a Companhia já desenvolvesse projetos para gestão de impactos potenciais à biodiversidade, a consolidação do padrão tem por finalidade o aperfeiçoamento dos critérios e procedimentos para a gestão das áreas de influência das atividades da Companhia. Inicialmente, a orientação começou a ser implementada em 2006 na área de Abastecimento, mas os requisitos definidos pelo padrão deverão ser atendidos por todo o Sistema Petrobras, bem como nas empresas controladas e nas participações acionárias nas quais a Petrobras for operadora.

Com a criação da Coordenação de Biodiversidade dentro da Gerência de Meio Ambiente do SMS Corporativo, em 2006, diversas ações estão previstas para serem efetuadas ao longo de 2007. Entre as propostas planejadas estão o acompanhamento técnico de melhores práticas e tendências nas áreas de biodiversidade e a elaboração de uma estratégia para disseminar o processo de conscientização sobre o tema.

Está também prevista a apresentação da estratégia para a biodiversidade, o mapeamento de áreas protegidas, sensíveis e vulneráveis nas áreas de influência e a participação no desenvolvimento de políticas governamentais neste campo, em especial as de criação do Zoneamento Ecológico-Econômico (ZEE), do Plano Nacional de Áreas Protegidas (PNAP) e das áreas prioritárias para conservação e gerenciamento costeiro.

No Brasil, não há unidades operacionais situadas em unidades de conservação determinadas pela legislação vigente. Contudo, há uma pequena quantidade de dutos que cruzam áreas protegidas ou sensíveis. Nessas localidades e em Unidades do

exterior, a Petrobras negocia compensações ambientais, promovendo ações de proteção e a restauração dos habitats e patrocínio a projetos que interessem as comunidades envolvidas.

Os possíveis impactos significativos na biodiversidade de atividades de produtos e serviços em áreas protegidas e de alto valor de fora das áreas protegidas estão relacionados, principalmente, à contaminação de solo e água (subterrânea ou superficial) quando da ocorrência de vazamentos acidentais. Tal contaminação pode afetar a fauna e flora pela ingestão de produto pelos animais e absorção por parte de plantas, bem como pelo contato direto do produto com os organismos, o que pode afetar suas atividades biológicas.

Os efeitos desta contaminação variam de acordo com o produto e nível de contato com o mesmo, podendo, em casos mais graves, levar à morte dos organismos, impactando a biodiversidade. Outros impactos podem ocorrer durante obras de instalação ou reparos dos dutos em áreas sensíveis, uma vez que normalmente tais obras envolvem escavações, que podem interferir na biodiversidade, principalmente devido ao desmatamento na faixa de dutos.

Para complementar as informações que subsidiam a atuação da Companhia nas áreas protegidas ou de alto valor de biodiversidade, está sendo elaborado um mapeamento completo dentro e no entorno das Unidades. O projeto deverá ser concluído em 2008.

No Brasil, no estado do Amazonas, a Refinaria Isaac Sabbá (Reman) foi selecionada para o desenvolvimento do Projeto Piloto de Diagnóstico da Biodiversidade de Área do Entorno. A proposta engloba o monitoramento e manejo dos recursos biológicos identificados, com foco na conservação da biodiversidade, contemplando a aquisição de dados físicos, químicos e biológicos nos ambientes aquáticos, nas áreas alagáveis (de transição) e terrestres, observando as quatro fases do ciclo hidrológico. Para a implantação do projeto, foram firmadas parcerias com



Conservação e Preservação dos Recursos Naturais na Sub-Bacia do Ribeirão São João, TO

ÁREAS PROTEGIDAS OU SENSÍVEIS QUE CONTAM COM ATIVOS DA PETROBRAS

BRASIL

Faixa de dutos do Orsub	Tem início no município de Jaguaripe, na Bahia, e passa, em alguns locais, nas áreas de Mata Atlântica e manguezais próximos a unidades de conservação.
Faixa de dutos dos gasodutos da malha meridional	Passa por parte de áreas de Mata Atlântica e restingas próximas a unidades de conservação.
Terminal Aquaviário de Madre de Deus	Localizado dentro da Área de Proteção Ambiental da Bahia de Todos os Santos, circundado de ecossistemas de manguezais.
Terminal Aquaviário de Aracaju	Instalado dentro de um ecossistema de dunas. Este terminal encontra-se em área compartilhada com a UN-Seal.
Terminal de Cubatão	Fica próximo à Serra do Mar, com 600.474 metros quadrados.
Terminal de Guararema	Próximo ao Rio Paraíba, com 2.065.736 metros quadrados.
Estação Rio Pardo	Área do Parque Estadual Oasc, Ospar e Olapa e área de Mata Atlântica.
Terminal de Rio Grande (Terig)	O píer de concreto está instalado em ambiente estuário, com 326 metros quadrados.
Barra do Furado, em Quissamã	Área de restinga próxima ao Parna Jurubatiba, com aproximadamente 20 mil metros quadrados.
Cabiúnas, Macaé	Área de transição entre restinga e Mata Atlântica (ecótono) com formações primárias e início de formação secundária, com cerca de 200 mil metros quadrados.
Faixa de dutos Oscan	Interliga o Terminal Marítimo Almirante Soares Dutra – Tedut, localizado no município de Osório (RS), à Refinaria Alberto Pasqualini – Refap, localizada no município de Canoas (RS). Atravessa áreas de várzeas e alagados, com 100 quilômetros de faixa de dutos.

NO EXTERIOR

Argentina

Nordelta	Zona do Delta do Rio Paraná.
Estação Náutica San Isidro	Costa do Rio Luján.
Estação Náutica San Fernando	Costa do Rio Luján.
Estação Temática Bariloche	Parque Nacional de Nahuel Huapi.
Estação Rosário IV	Costa do Rio Paraná.
Termoelétrica Genelba	Fica em área de aproximadamente 100 hectares. No local funcionava uma fábrica de ladrilhos e foi recuperada. A Petrobras plantou cerca de 5 mil árvores de diferentes espécies. Além disso, foi destinada uma área para “reserva natural”.

Equador

Bloco 31:	Cerca de 140 mil hectares estão dentro do Parque Nacional Yasuní (PNY).
-----------	---

Bolívia

Parque Aguargue	Firmados convênios de servidão em áreas dentro do parque em cerca de 30 hectares.
-----------------	---

→ O Programa
Petrobras Ambiental
apóia iniciativas
alinhadas ao foco
“Água: Corpos d’ Água
Doce e Mar — incluindo a
sua biodiversidade”.

a Universidade Federal do Amazonas, o Instituto Nacional de Pesquisas da Amazônia, a Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro e a Universidade Federal do Rio de Janeiro.

A Companhia está atenta, ainda, aos riscos que suas operações podem eventualmente representar para espécies incluídas na lista vermelha da World Conservation Union (União Internacional para a Conservação da Natureza e dos Recursos Naturais, a IUCN). A organização reúne 78 nações, 112 agências de governo, 735 ONGs e milhares de especialistas e cientistas de 181 países e elaborou um levantamento no qual aponta a existência de 3.946 espécies extintas ou ameaçadas no Brasil. Desse universo, entre os principais tipos de ameaças que incidentes operacionais da Companhia podem causar, o vazamento de óleo pode atingir oito espécies: duas de pingüins (uma vulnerável e a outra ameaçada), três de peixes cartilaginosos, uma de ave marinha (vulnerável), uma de ariranha (ameaçada) e a de peixe-boi amazônico (ameaçado) (IUCN, 2006). Para minimizar a possibilidade de danos à fauna e à flora, a Petrobras, além de todos os esforços de prevenção de acidentes, mantém planos para atuação em situações de emergência, que contam inclusive com instalações especiais para o atendimento de animais atingidos, por exemplo, por vazamentos de petróleo e derivados.

Esse conjunto de iniciativas da Petrobras para proteção, preservação e restauração de ecossistemas e da biodiversidade visa, mais do que manter a sustentabilidade operacional da Companhia, aliar o crescimento econômico com qualidade ambiental e o desenvolvimento com cidadania das regiões onde atua.

PROGRAMA PETROBRAS AMBIENTAL

Além dos investimentos realizados no aprimoramento contínuo da segurança ambiental nas operações, a Petrobras busca valorizar e preservar o meio ambiente através de patrocínio a projetos.

Por meio do Programa Petrobras Ambiental, criado em 2003, a Companhia mantém parcerias com organizações públicas e não-governamentais, apoiando iniciativas alinhadas ao foco “Água: Corpos d’ Água Doce e Mar — incluindo a sua biodiversidade”. São patrocinados projetos voltados para a promoção e a conscientização do uso racional dos recursos hídricos, fomento à gestão ambiental direcionada à preservação e à conservação de ambientes marinhos, e a manutenção e recuperação das paisagens ribeirinhas para resguardar o equilíbrio ecológico.

Com a seleção dessa linha para patrocínio ambiental, a Companhia busca cooperar para a promoção do desenvolvimento local e retribuir à natureza pelos recursos naturais usados no seu ciclo produtivo. Incentivar o compartilhamento da responsabilidade de preservar o recurso natural também é uma meta, em especial no Brasil, que concentra 12% da água doce disponível no planeta.

Os investimentos do Programa Petrobras Ambiental são agrupados em quatro módulos. O primeiro contempla as propostas escolhidas no processo de seleção pública. No segundo estão as iniciativas que já eram patrocinadas pela Companhia antes do lançamento da nova política de patrocínio, mas que, por se ajustarem às novas diretrizes, continuam integrando a carteira de projetos. As ações realizadas nas Unidades de Negócio e alinhadas às novas linhas de atuação compõem o terceiro módulo. O quarto, em construção, trata-se da valorização e do apoio às iniciativas do trabalho voluntário dos empregados e subsidiárias do Sistema Petrobras.

Ações locais de educação ambiental e a capacitação comunitária também são desenvolvidas nos projetos patrocinados, transformando a informação em instrumento gerador de consciência pública.

**Projeto Mogi-Guaçu:
proteção dos corpos
d'água da Bacia do Rio
Mogi-Guaçu – Bom
Repouso, MG**



SELEÇÃO PÚBLICA

No processo de seleção pública, com inscrições gratuitas via internet, já foram lançados dois editais. As propostas são avaliadas por especialistas do Terceiro Setor e de universidades, além de empregados da Companhia, passando por triagens administrativas e técnicas. Os projetos pré-aprovados são encaminhados ao Conselho Deliberativo do Programa Petrobras Ambiental, que define quais serão as iniciativas contempladas com o patrocínio.

Em 2006, foi lançado o segundo edital de seleção pública de projetos, no qual estão sendo investidos R\$ 48 milhões em ações a serem implementadas em dois anos. De 18 de abril a 16 de junho, foram inscritas 856 propostas, nas quais se incluem projetos de pequeno, médio e grande porte. O valor máximo de patrocínio em cada uma das iniciativas é de até R\$ 3,6 milhões.

Na primeira edição, em 2004, foram contemplados 30 projetos, implementados em todas as regiões do Brasil, abrangendo diversos ecossistemas, bacias hidrográficas e paisagens brasileiras, dos quais se destacam os biomas Amazônia, Caatinga, Cerrado, Mata Atlântica e Pantanal.

Nesta etapa, foram investidos R\$ 40 milhões, e mais de 5 mil espécies da fauna e flora brasileiras foram estudadas e trabalhadas para a manutenção do equilíbrio ecológico. Também foram estruturados 21 bancos de dados, 14 sistemas de informação geográfica (SIG) e 150 publicações especializadas. Cerca de 250 municípios, formando uma área de influência direta maior do que 900 mil hectares, foram envolvidos nas iniciativas, atendendo diretamente 3 milhões de pessoas. Indiretamente, o contingente se eleva para 20 milhões de pessoas. Outro resultado foi a geração de emprego e renda para mais de 5 mil pessoas, que passaram a trabalhar na execução dos empreendimentos.

Entre as iniciativas patrocinadas está Reflorestágua: Reflorestando e Protegendo o Tapacurá (PE), que busca melhorar a



O Projeto Tamar garante a preservação das tartarugas marinhas em suas 21 estações ao longo da costa brasileira

qualidade da água e do reservatório de abastecimento à população do rio, promovendo ações de controle da poluição e de recuperação das matas ciliares nos municípios de Vitória de Santo Antão e Pombos, em Pernambuco. Contando com o apoio da população, a ação atendeu 25.290 moradores da região e capacitou 1.028 pessoas como produtores de mudas, monitores da água, professores e viveiristas. A ação envolve a participação de oito entidades governamentais, dez ONGs e 13 instituições de ensino.

Outro projeto apoiado por meio de seleção pública é Conservação e Preservação dos Recursos Naturais na Sub-Bacia do Ribeirão São João (TO). Implantada em Palmas, no Tocantins, a ação promove a educação ambiental de pequenos produtores e das escolas da região, a fim de incentivar atividades econômicas que respeitam o meio ambiente. Paralelamente, são realizados os monitoramentos meteorológico e de qualidade de água, estudos do solo (pedologia) e a recomposição florestal das margens com espécies nativas e de uso econômico. Com o respaldo das comunidades dos assentamentos Prata, São João e Mariana, que abrangem 310 famílias, também são feitos estudos com bioindicadores de qualidade e geoprocessamento da sub-bacia. Desta forma, a iniciativa busca promover uma nova e responsável relação entre a comunidade local e os recursos naturais, incentivando a construção de uma nova consciência coletiva ambiental por meio de diagnóstico participativo.

A proteção de nascentes e matas ciliares, revertendo o quadro de degradação das pequenas bacias hidrográficas, é a meta do Projeto Piava, implantado na Bacia do Rio Itajaí, em Santa Catarina. São realizadas ações educativas, nos quais se busca fomentar o fortalecimento do processo participativo de gestão, visando à construção de políticas públicas de proteção da água na região. Cerca de 2.300 moradores, incluindo pequenos produtores rurais, foram formados em atividades da iniciativa, que conta com

a parceria de quatro órgãos governamentais e dez ONGs. Mas a área de influência do projeto chega a abranger a população de 50 municípios, atendendo indiretamente um milhão de pessoas. Em 2006, foram implantados 146 projetos de recomposição de florestas ciliares e capacitados educadores, que deram origem à realização de 212 projetos de educação ambiental em mais de 150 escolas dos municípios da bacia. Um milhão de mudas de espécies nativas estão sendo produzidas em 11 municípios.

BIODIVERSIDADE MARINHA

Paralelamente aos investimentos realizados via seleção pública, a Petrobras investe em patrocínios de projetos de conservação da biodiversidade marinha.

Criado em 1980 com o objetivo de avaliar o *status* de conservação do peixe-boi marinho (*Trichechus manatus*) no Brasil, o Projeto Peixe-Boi tem como objetivo evitar a extinção dos 500 exemplares existentes no litoral das regiões Norte e Nordeste. Considerada uma das espécies mais ameaçadas de extinção, o mamífero aquático tem um importante papel na manutenção do equilíbrio no ecossistema costeiro, contribuindo para a formação da cadeia alimentar marinha. Na sede nacional do projeto, em Itamaracá, são realizados estudos sobre biologia, comportamento, alimentação e fisiologia com a missão de resgatar, recuperar e reintroduzir os animais no seu hábitat. Também são promovidas campanhas e eventos sociais que buscam mobilizar as comunidades litorâneas, sensibilizando a população local para a preservação.

Desde 1989, foram resgatados 43 filhotes encalhados em praias nordestinas. Em 2006, foram resgatados três peixes-bois encalhados e remanejados 29 animais em cativeiro, sendo que oito deles para o litoral do Nordeste. O projeto, que desde 1997 conta com a Petrobras como patrocinadora oficial numa parceria com o Ministério do Meio Ambiente/Ibama e a sociedade civil,

promove ainda a capacitação para o trabalho em atividades econômicas manuais e guias turísticos de visitação ao ambiente natural do peixe-boi. Neste ano, 65 pessoas foram treinadas.

Já o Projeto Baleia Franca é voltado para a pesquisa científica e preservação dessa espécie da costa dos estados de Santa Catarina e Rio Grande do Sul. Desde que o projeto se iniciou, em 1982, a iniciativa teve o maior número de avistamentos desses mamíferos em 2006. Em quatro vôos de monitoramento da reprodução da espécie na costa do Sul do Brasil, num total de 4 mil horas de observação em 16 pontos, foi registrada a presença de 200 baleias-francas, das quais 65 filhotes.

As atividades de educação ambiental e preservação da segunda espécie de baleia mais ameaçada de extinção no planeta são realizadas no Museu da Baleia de Imbituba, no Centro Nacional de Conservação da Baleia Franca. São promovidas ainda visitas a escolas e entidades comunitárias, além de eventos nas praias do Sul e Sudeste do Brasil e exposições itinerantes. Ao longo de 2006, mais de 50 mil pessoas participaram das ações.

Outro destaque de 2006 foi a aprovação de regulamentação específica para o turismo de observação de baleias na Área de Proteção Ambiental da Baleia Franca, realizada no âmbito do acordo de cooperação com o Ibama. A medida visa assegurar a proteção das baleias e garantir a sustentabilidade à indústria do ecoturismo relacionado a esses animais. Apontado como modelo exemplar de gestão por especialistas estrangeiros, o projeto participou ativamente da formulação e promoção das políticas brasileiras de conservação dos cetáceos em fóruns internacionais. Vale destacar que a coordenação do projeto está a cargo da delegação científica brasileira na Comissão Internacional da Baleia. O projeto também apoiou a capacitação e fortalecimento de programas de entidades semelhantes na Argentina, Uruguai, Chile e Peru.

Ainda em projetos de conservação da biodiversidade mari-

DE OLHO NO AMBIENTE

A proposta inovadora de desenvolvimento sustentável e inclusão social das comunidades locais em áreas de influência direta ou indireta das Unidades da Petrobras apontou o caminho da participação democrática da população. Com metodologia própria, baseada no “Passo a Passo” da Agenda 21 do Ministério do Meio Ambiente, o programa respeita as diferenças regionais e fortalece os processos naturais comunitários.

Desenvolvido em 250 municípios de 17 estados brasileiros, o projeto tem a parceria de 20 organizações não-governamentais (ONGs), atuando em redes, e envolve 335 comunidades. Sua execução está sendo feita em cinco etapas, subdividas desta forma: sensibilização comunitária, pesquisa de campo e diagnóstico socioambiental, reuniões temáticas e aprovação da Agenda 21 Comunitária, a partir da criação do Fórum de Agenda 21 Local.

O desempenho do programa incentivou o apoio de organizações públicas nacionais e internacionais e a articulação de uma rede de apoio. Mais de 60 mil famílias foram entrevistadas e 150 diagnósticos sociais e ambientais concluídos, em 2006. Até julho de 2007, o projeto envolverá cerca de 3 milhões de pessoas e elaborará 335 Agendas 21 Locais.

nha, a Petrobras patrocina ações voltadas para a preservação da baleia jubarte, da tartaruga-marinha e do golfinho-rotador. Reconhecidos nacionalmente como referenciais científicos, os projetos contribuem para ampliar a projeção internacional das políticas brasileiras de conservação marinha e de uso e gestão não-letais de mamíferos aquáticos e quelônios, tomando-se, ao longo desses anos, parcerias de sucesso entre a Petrobras, o Ministério do Meio Ambiente, através do Ibama, as instituições que os executam e a sociedade civil.

No ano de 2006, diversos projetos ambientais que compõem o Programa Petrobras Ambiental conquistaram o reconhecimento por seus expressivos resultados. Entre as homenagens recebidas, destaca-se a menção honrosa pela abrangência e impacto das iniciativas e ações desenvolvidas pelo Programa Petrobras Ambiental concedida pela Agência Nacional de Águas (ANA), em dezembro. ✨

Mais desempenho e menos poluição

ALÉM DOS INVESTIMENTOS EM PATROCÍNIOS E NA GESTÃO AMBIENTAL DAS SUAS OPERAÇÕES, A PETROBRAS TAMBÉM INVESTE NA CRIAÇÃO DE PRODUTOS QUE REPRESENTEM MAIOR QUALIDADE DE DESEMPENHO COM MENOR PRODUÇÃO DE RESÍDUOS POLUIDORES.

Fundado pela Companhia em 1963, o Centro de Pesquisas e Desenvolvimento Leopoldo Américo Miguez de Mello (Cenpes) é responsável pelo desenvolvimento de novas tecnologias. Com uma base formada por 137 laboratórios e 30 unidades-piloto, onde atuam mais de 1.800 empregados, o Centro está sediado no *campus* da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), na Ilha do Fundão.

Entre o amplo espectro de pesquisas realizadas, o Cenpes elabora produtos derivados de petróleo mais adequados à preservação ambiental, como o diesel Podium, o H-Bio, o biodiesel e a produção de álcool combustível (etanol) a partir de rejeitos vegetais.

O diesel Podium foi lançado no final de 2006 e é um combustível que comprovadamente gera menor emissão de partículas e fumaça. Com apenas 200 partes por milhão (ppm) de enxofre, o produto possui um teor melhor que o do diesel disponível no mercado, com 500 ppm. A Companhia também vem testando, com sucesso, novas tecnologias que reduzirão ainda mais o teor de enxofre no óleo diesel e na gasolina da Petrobras.

Outro grande destaque de 2006 foi o conjunto de inovações tecnológicas na área de produção de biocombustíveis. O H-Bio é processado a partir da mistura de óleos vegetais com o diesel mineral. Como a matéria-prima utilizada, a biomassa, não possui enxofre, o diesel resultante possui teores menores do poluente. Os



Técnico do programa De Olho no Combustível realiza teste em Posto Petrobras no Rio de Janeiro, RJ

→ Além da questão ambiental, a produção de biocombustíveis **estimula o desenvolvimento social e econômico de áreas rurais**, ao associar programas de incentivo à agricultura familiar.



testes em escala-piloto já foram realizados na Regap, Refap e Repar, e a expectativa é que a produção comercial se inicie em 2007.

Também estão sendo avaliadas duas unidades experimentais de biodiesel. Instaladas no recém-inaugurado Núcleo Experimental de Energias Renováveis da Petrobras, no Rio Grande do Norte, e aplicando tecnologias inéditas, as plantas-protótipo estão processando óleos vegetais ou sementes de oleaginosas para produção de combustível com resultados promissores. Do bagaço de cana, outra inovação está surgindo. O Cenpes já conseguiu produzir etanol em laboratório a partir de rejeitos vegetais. A técnica criada permite aumentar a produção de álcool combustível sem ter que ampliar a área plantada de cana-de-açúcar.

Além dos benefícios ambientais por reduzir as emissões de gases poluentes, a produção de biocombustíveis abre boas perspectivas para o desenvolvimento social e econômico das áreas rurais do País, ao associar programas de incentivo à agricultura familiar.

Por sua posição de destaque na área de biocombustíveis, a Petrobras começou a participar em 2006, por meio do Cenpes, do primeiro Plano Interlaboratorial da American Society for Testing and Materials (ASTM) dedicado a biodiesel, juntamente com 38 laboratórios de nove países.

O ano de 2006 também marcou o ingresso do Brasil na era do hidrogênio, um dos mais promissores combustíveis renováveis. A Petrobras aderiu ao Projeto Ônibus Brasileiro a Hidrogênio, junto com diversas empresas e instituições. O Cenpes desenvolverá a tecnologia para a primeira estação brasileira de abastecimento de hidrogênio, a ser operada pela Petrobras Distribuidora.

Outra linha de atuação está relacionada à verificação da qualidade dos produtos e à reciclagem de embalagens. Entre as iniciativas que cobrem diversas etapas do ciclo de vida dos produtos estão:

> **PROJETO ECONOMIZAR:** 50 unidades móveis dotadas de minilaboratório e opacímetro oferecem apoio técnico ao setor de trans-

A Petrobras iniciou tratativas para aderir ao World Business Council for Sustainable Development, que **reúne 180 corporações e é num dos principais fóruns de discussão sobre desenvolvimento sustentável.**

porte rodoviário de cargas e passageiros, com o objetivo de reduzir o consumo de óleo diesel e a poluição atmosférica. Em 2006, a atuação foi ampliada com a instalação de três postos de atendimento, batizados de “Parada EconomizAR”, em funcionamento em Picos (PI), Três Rios (RJ) e Sobral (CE). A ação é promovida pelo Programa Nacional da Racionalização do Uso dos Derivados do Petróleo e do Gás Natural (Conpet), em que a Petrobras é parceira dos Ministérios de Minas e Energia e dos Transportes e da Confederação Nacional do Transporte.

➤ **PROJETO TRANSPORTAR:** voltado para a assistência a frotas de caminhões-tanque que se abastecem nas refinarias da Petrobras, visa reduzir a emissão de fumaça preta, economizar óleo diesel, contribuir para a segurança do transporte de combustível e difundir uma cultura de responsabilidade social. A atividade também é realizada por meio do Conpet.

➤ **PROJETO DE OLHO NO COMBUSTÍVEL:** constitui um programa de garantia da qualidade para a certificação dos postos de serviços Petrobras, nos quais são avaliados nove requisitos. Além de testes, são realizadas ações para sensibilizar tanto o consumidor final, mostrando o problema da adulteração dos combustíveis e seus prejuízos, como o revendedor, estimulando os parceiros fiéis e promovendo novas adesões.

A Petrobras Distribuidora conduz diversas iniciativas em relação à reciclagem. No Rio Grande do Sul, por exemplo, o recolhimento é da ordem de 20% do total de embalagens. Na produção de novas embalagens, 30% da matéria-prima é reciclada. A subsidiária também recolhe 30% dos óleos comercializados no Rio de Janeiro e no Rio Grande do Sul, atendendo a determinação 362 do Conama, e está desenvolvendo um processo de avaliação do ciclo de vida de asfaltos. O Sistema Petrobras ainda não possui informações consolidadas sobre o uso de materiais reciclados nem avalia de forma integrada os impactos na saúde e segurança

causados por produtos e serviços durante seus ciclos de vida, discriminados por tipo de resultado. A mensuração desses dados está em processo de planejamento na Companhia.

Para estimular a adoção de um gerenciamento de produtos com foco ambiental, o SMS criou em 2006 um padrão corporativo. A medida se soma ao conjunto de procedimentos que a Companhia mantém para garantir a qualidade e o uso adequado, tais como a fiscalização de processos da cadeia produtiva e a disponibilização de Fichas de Informações de Segurança do Produto Químico (FISPQ), via Canal do Cliente na página na internet e no SAC da Companhia, demonstrando respeito pela saúde e segurança dos consumidores.

O comprometimento com a prática de fabricação e venda de produtos seguindo princípios de sustentabilidade motivou a Petrobras a iniciar no segundo semestre do ano as tratativas para a adesão ao World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). A organização congrega 180 corporações internacionais e constitui um dos principais fóruns de discussão sobre desenvolvimento sustentável. A instituição também representa o meio empresarial nas discussões da segunda fase do Protocolo de Kyoto, que começará a vigorar a partir de 2012, com as novas metas de redução de emissões de carbono para os países. ✨



Crianças participam de atividade do projeto De Olho no Ambiente – Duque de Caxias, RJ

EDUCAÇÃO AMBIENTAL: UMA QUESTÃO DE CONSCIÊNCIA

Contribuir para a construção de uma consciência ecológica é um desdobramento natural da política de gestão ambiental da Petrobras e um instrumento para o alcance da eficiência energética. Além de incluir a educação ambiental como uma ação indispensável a ser cumprida pelos projetos patrocinados no Programa Petrobras Ambiental, a Companhia efetua outras ações, tanto para o público interno quanto para as comunidades nas quais atua.

Além de manter programas de coleta seletiva e reciclagem de resíduos em várias Unidades de Negócio, a Petrobras realiza atividades para filhos dos integrantes da força de trabalho. O Projeto Botinho, por exemplo, busca integrar crianças e adolescentes em curso de formação de Guarda-Vidas Mirins, trabalhando questões dos cuidados com o meio ambiente.

São promovidas campanhas e diálogos de SMS para diminuir o consumo de matérias-primas. O Dia Mundial do Meio Ambiente faz parte do calendário de eventos corporativo da Petrobras. Em 2006, a campanha teve foco na ecoeficiência.

Nas ações direcionadas para o público externo, destacam-se, em 2006, o Seminário Petrobras de Educação Ambiental e o lançamento do Prêmio Brasil de Meio Ambiente. O seminário foi promovido em abril pelo SMS Corporativo, com a parceria da Universidade Petrobras, a Comunicação Institucional e o Cenpes. No encontro, 150 profissionais representantes de entidades públicas e órgãos ambientais participaram fazendo o intercâmbio de experiências. No evento, também foram iniciadas as discussões para a criação da Rede Petrobras de Educação Ambiental. Já o prêmio foi lançado em outubro numa iniciativa conjunta com a Editora JB, com o intuito de

valorizar projetos de organizações da sociedade civil, instituições de ensino e empresas que realizem ações de promoção do uso sustentável dos recursos naturais.

Outro exemplo, dentre os projetos patrocinados pelo Programa Petrobras Ambiental, é Educando sobre as Águas: Educação Ambiental em Recursos Hídricos. A ação trabalha prioritariamente com alunos e professores de ciências do ensino fundamental da rede pública situados no âmbito da Bacia Hidrográfica do Tietê/Jacaré, em São Paulo. Na área internacional, projetos são apoiados em várias Unidades de Negócio, como na Argentina, onde a Petrobras Energia apóia Con foco en el futuro, uma iniciativa internacional do Programa Globe, que estimula o estudo da ciência e da educação ambiental em escolas primárias e secundárias.

A Companhia, por intermédio da Gerência de Articulação Externa, mantém contato direto com o Poder Público, com o objetivo de colocar à disposição a sua experiência e as competências adquiridas para contribuir para o aperfeiçoamento das políticas públicas brasileiras. Numa dessas ações, a Petrobras participa do Comitê Estadual de Águas do Estado do Amazonas e estabeleceu convênio com a Marinha do Brasil e com o Ibama, para atuação conjunta no controle de emergências.

Parcerias com entidades não-governamentais interessadas nas questões ambientais também são realizadas. Com o Comitê Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS), a Companhia mantém um convênio que tem como meta a formulação do Modelo Nacional para Atuação Empresarial em Mudança do Clima e implementação dos Mecanismos de Desenvolvimento Limpo (MDL).

Meio Ambiente

ENERGIAS RENOVÁVEIS

PRINCÍPIO 9 As empresas devem incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias limpas que não agridam o meio ambiente

Foco na produção de biocombustíveis

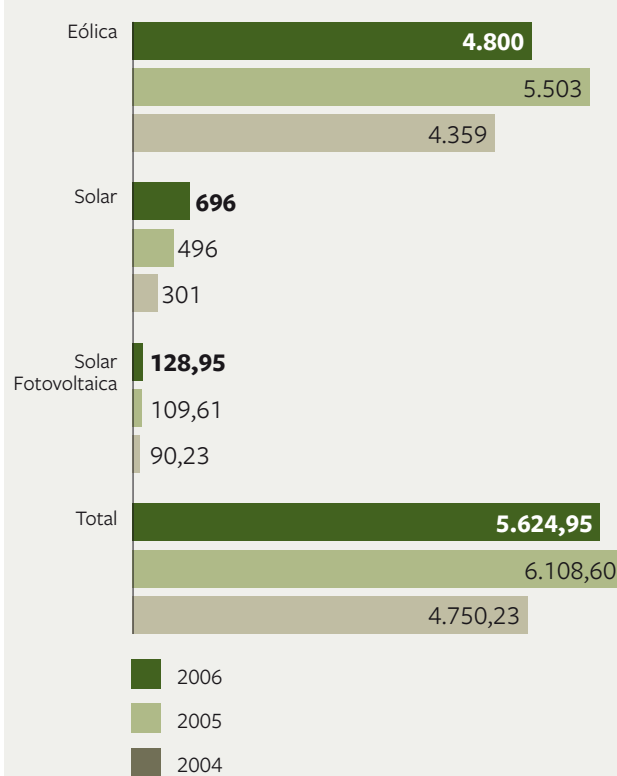
NO CAMPO DAS ENERGIAS RENOVÁVEIS, 2006 MARCOU A DEFINIÇÃO DO FOCO DA COMPANHIA NA PRODUÇÃO DE BIOCOMBUSTÍVEIS, COM A META DE ATINGIR A LIDERANÇA NA PRODUÇÃO DE BIODIESEL NO BRASIL E EXPANDIR A COMERCIALIZAÇÃO DE ETANOL.

Até 2011, a Petrobras projeta disponibilizar 855 mil m³/ano de biodiesel, processar 425 mil m³/ano de óleo vegetal com a aplicação da tecnologia H-Bio e exportar 3,5 milhões de m³ de etanol. Ainda na área de energia, merece destaque a capacidade das termelétricas e de cogeração, que deverão atingir, no mesmo ano, a produção de 4.554 MW.

A Petrobras, por meio do Programa Tecnológico de Energias Renováveis, executado pelo Cenpes, tem uma tradição de investimentos em pesquisas em duas grandes áreas: aplicações automotivas e aplicações estacionárias de energia. É justamente neste primeiro grupo que se incluem os projetos com biodiesel, H-Bio e etanol elaborado a partir do bagaço da cana-de-açúcar. No segundo, estão as experiências feitas pela Companhia com energia eólica, solar (fotovoltaica e térmica) e de biomassa (biogás de aterros sanitários e biodigestores, óleos e resíduos vegetais e resíduos sólidos urbanos). Incluem-se ainda neste conjunto os estudos do uso da energia de pequenas centrais hidrelétricas (PCHs), energias geotérmica e do mar (marés, ondas e correntes oceânicas).

Além disso, a Petrobras tem há mais de uma década o Programa Interno de Preservação de Energia, que atua na prevenção do desperdício de matérias-primas e insumos. Graças a essa iniciativa, evitou-se a emissão de 171 mil toneladas de carbono equivalente na atmosfera. No Brasil, há instalações de produção

CAPACIDADE COMBINADA DE PRODUÇÃO DA CARTEIRA DE RENOVÁVEIS



Valores reportados em MWh.
Não estão contabilizados os dados da área internacional.

VOLUME DE VENDAS DE BIOCOMBUSTÍVEIS E VOLUME TOTAL DE VENDAS DE COMBUSTÍVEIS (EM MILHÕES DE TONELADAS EQUIVALENTES DE PETRÓLEO - MTOE)

	2004	2005	2006
Volume de vendas de biocombustíveis	0	0	59339 m ³
Volume total de vendas de combustíveis	62182	62555	64032

Não estão incluídas informações da área internacional. As vendas de combustíveis se referem à comercialização dos seguintes produtos: diesel, gasolina, óleo combustível, GLP, querosene de aviação, gasolina de aviação, querosene iluminante e coque de petróleo. O volume de vendas de biocombustíveis refere-se ao biodiesel. Em 2004 e 2005 não ocorreu venda de biodiesel.



Agrogerador
da usina eólica
de Macau – RN

de energia renovável com capacidade de 200 MW e 1 MW em que o nível de capacidade de geração já é superado em 1%.

Um exemplo de investimento na redução de consumo de energia usando energias renováveis são os projetos de utilização da fonte termossolar para o aquecimento da água usada nos restaurantes e vestuários das Unidades de Sergipe e Bahia da Fábrica de Fertilizantes Nitrogenados e da Refinaria Landulpho Alves (RLAM), em São Francisco do Conde, também na Bahia. Nesses locais, foram instalados sistemas coletores de energia em uma área de 528 metros quadrados. A redução total do consumo de energia elétrica depois da implantação do processo é de 516 MWh/ano.

Na área internacional existem ações similares, como no Equador, onde está em projeto uma planta de geração de energia para aproveitamento do gás associado à produção; na Colômbia, com o uso de autogeração de energia em todos os campos de produção utilizando o gás associado produzido; e na Argentina, onde há Unidades que utilizam energia solar e eólica para suprir parte do consumo de suas operações.

Para 2007, a Petrobras prevê investimentos da ordem de R\$ 808,4 milhões em projetos de fontes de energia renováveis. Há ainda metas para a redução das emissões e melhorias significativas nas unidades de hidrotreatamento e reforma catalítica, que, juntas, somam cerca de 21,3% da capacidade de refino da Petrobras no Brasil. O percentual está bem acima das obrigações legais.

A participação em eventos também tem possibilitado o intercâmbio de experiências em energias renováveis. Na 8ª Conferência das Partes da Convenção sobre Diversidade Biológica (COP8), por exemplo, a Petrobras mostrou os resultados dos projetos coordenados pelo Cenpes, a exemplo dos mapas de sensibilidade ambiental, das tecnologias de recuperação de ecossistemas e de ações de conservação da biodiversidade marinha e amazônica. Durante as atividades realizadas, a Companhia lançou quatro

livros com relatos de projetos efetuados nesse campo.

Outra ação promovida é a construção das novas instalações do Cenpes, iniciada em 2006. O projeto associa os conceitos de sustentabilidade e ecoeficiência, buscando o maior aproveitamento possível de áreas de sombra e ventilação para reduzir o consumo de energia elétrica e ar-condicionado. Uma usina de cogeração de energia a gás natural será instalada no local e quando entrar em funcionamento irá suprir 70% da energia elétrica consumida no Centro de Pesquisas. Já o recolhimento da água da chuva dos telhados e da pavimentação e tratamento do esgoto vai significar o reaproveitamento de 60% da água utilizada, com redução de 40% do uso do sistema público de distribuição deste recurso natural. Ao todo, após a ampliação, estarão em atividade 227 laboratórios, com destaque para os de Biotecnologia, Meio Ambiente e Gás & Energia. ✨



SAMARA DOS SANTOS TORQUATO

Aluna da oficina de jornal do
Projeto Lê Melhor Quem Lê a Vida
– São Mateus, ES

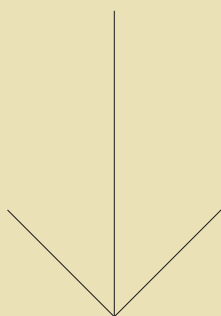
VISÃO DE FUTURO: Seguir carreira de
jornalista e publicar um livro de poemas.

“Entrei no projeto com 11 anos e ele mudou muito minha vida, mudou minha forma de ver o mundo. Agora eu tenho opinião sobre as coisas.”

Transparência

PRINCÍPIO 10 **120**

As empresas devem comprometer-se com o combate à corrupção em todas as suas formas



Para a Petrobras, o compromisso com a transparência e combate à corrupção vai além do cumprimento da obrigação legal prevista na Lei 9.613/98 e da adesão a ações internacionais como o Pacto Global, a Iniciativa de Transparência na Indústria Extrativa (Eiti) e a Iniciativa Conjunta contra a Corrupção (Paci). É um valor inerente à sua governança e cultura corporativas, que se consolida no relacionamento profissional com os diversos públicos com os quais a Companhia interage. Como resultado da evolução contínua do processo de gestão empresarial, o ano de 2006 foi marcado também pelo lançamento da terceira versão do Código de Ética. Construído com a participação de empregados das diversas Unidades do Sistema Petrobras, o conjunto de diretrizes resguarda direitos e prevê a recusa de quaisquer práticas de corrupção e propina, bem como de favorecimento e nepotismo. A Petrobras conta, ainda, com a Ouvidoria Geral, aberta ao recebimento de reclamações, sugestões e denúncias sobre fraudes, uso de informações privilegiadas e outras violações dos princípios éticos. Vinculada diretamente ao Conselho de Administração, o canal de comunicação garante o sigilo e tem autonomia para encaminhar os procedimentos necessários à correção dos desvios. A promoção do diálogo é mantida de forma permanente por meio do Sistema de Monitoramento da Imagem Corporativa (Sísismo), que avalia o grau de satisfação dos públicos externo e interno com a atuação da Petrobras, constituindo mais um instrumento de gestão para aprimorar as práticas e políticas empresariais.

Transparência

RELACIONAMENTO COM PARTES INTERESSADAS

PRINCÍPIO 10 As empresas devem comprometer-se com o combate à corrupção em todas as suas formas

Canais de comunicação fortalecem os vínculos

NA BUSCA DE APRIMORAMENTO CONTÍNUO DA SUA GESTÃO, A PETROBRAS MANTÉM UM DIÁLOGO PERMANENTE COM AS PARTES INTERESSADAS POR DIVERSIFICADOS CANAIS DE COMUNICAÇÃO. OS GRUPOS-CHAVE DE RELACIONAMENTO DA COMPANHIA SÃO OS CLIENTES, OS ACIONISTAS E OS INVESTIDORES, AS COMUNIDADES DE ENTORNO DAS UNIDADES DE NEGÓCIO, A IMPRENSA, OS FORNECEDORES, O PODER PÚBLICO E OS ÓRGÃOS FISCALIZADORES, O PÚBLICO INTERNO E O TERCEIRO SETOR. A PARTIR DA IDENTIFICAÇÃO E MONITORAMENTO DESSES PÚBLICOS, SÃO REALIZADAS AÇÕES ESPECÍFICAS DIRECIONADAS A CADA SEGMENTO.

Com as comunidades, as ferramentas de comunicação mais usadas são audiências públicas, reuniões, material impresso no início da operação de empreendimentos, programa de visitas, participação em feiras e registro de solicitações. O intercâmbio ocorre ainda por intermédio do Programa De Olho no Ambiente, em que a Companhia apóia 335 comunidades localizadas em áreas de influência direta ou indireta de suas unidades operacionais.

A Petrobras realiza diversas ações para se aproximar de investidores e analistas de mercado, esclarecendo dúvidas e as estratégias da Companhia. Em 2006, foram promovidas 11 conferências, 16 *roadshows*, 188 reuniões no País e no exterior, 9 eventos voltados para o investidor individual e 12 reuniões na Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de



Jovens agricultores do projeto Agricultura Familiar em Faixa de Dutos – região da Baixada Fluminense, RJ



335

COMUNIDADES APOIADAS
PELO PROGRAMA
DE OLHO NO AMBIENTE



Capitais (Apimec). Também são mantidas *conference calls*, *chats*, atendimentos pelo telefone 0800 de Suporte ao Acionista, jornal do acionista, *website*, entre outros meios de comunicação. Outros canais para expressão das manifestações são as Assembléias de Acionistas (Ordinárias e Extraordinárias) e a Ouvidoria Geral.

Para os clientes diretos há um *hotsite* específico, o Canal Cliente (<https://www.canalcliente.com.br/>), por meio do qual são registradas reclamações e críticas cujo tratamento é comunicado ao cliente em um prazo preestabelecido. A Petrobras Controladora e a Petrobras Distribuidora também mantêm Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC), que atendem clientes indiretos. Há ainda outro *hotsite*, específico para o relacionamento com os fornecedores, o Canal Fornecedor, disponível através de *link* pelo site da Companhia.

O relacionamento com governos e órgãos fiscalizadores é estabelecido visando atender a legislação vigente nos países onde atua. Já a imprensa é cotidianamente informada por meio de entrevistas coletivas, *website* específico (www.noticiaspetrobras.com.br), *press releases*, visitas técnicas e cursos de relacionamento, entre outras ações.

Alguns exemplos de relacionamento com o Terceiro Setor são os programas de patrocínio e a participação em eventos do segmento, por meio dos quais são acolhidas manifestações e realizadas parcerias. Através do SAC, é mantido um sistema permanente para o atendimento das dúvidas das organizações não-governamentais e outras entidades. Durante os períodos em que as seleções públicas estão com inscrições abertas, são criadas peças específicas para o atendimento desse público. Também há uma página na internet que disponibiliza informações sobre o Balanço Social e Ambiental, dados sobre as linhas do Programa Petrobras Fome Zero e Programa Petrobras Ambiental, iniciativas que estão na Carteira de Projetos, brindes sociais, entre outros assuntos de interesse.

18

indicadores compõem o Sísmico, que mede a reputação da Petrobras

Com o público interno, os principais instrumentos de comunicação são a Revista Petrobras e o Jornal dos Recursos Humanos; informativos específicos de cada unidade de serviço ou órgãos corporativos; a intranet da Petrobras (Petronet); campanhas corporativas internas; a articulação de reuniões, encontros e eventos periódicos; a Rede WebTV Petrobras e o Fale Conosco do RH.

Além disso, a Petrobras realiza ações de publicidade regionais, nacionais e internacionais, promoções e patrocínio de eventos e projetos, *e-mail marketing*, entre outras estratégias de comunicação. A Ouvidoria também é uma fonte contínua de relacionamento com todas as partes interessadas.

MONITORAMENTO DA IMAGEM CORPORATIVA

A preocupação da Petrobras em relação ao engajamento das partes interessadas é crescente e evidente, estando presente em todo o seu Plano Estratégico e sendo identificada na Missão, Objetivos Estratégicos e Indicadores de Desempenho do *Balanced Scorecard* (BSC), Políticas Corporativas, Valores e Comportamentos.

Para acompanhar as manifestações e mudanças nos perfis dos grupos-chave, a Petrobras realiza pesquisas em diversos segmentos de público. Por isso, desenvolveu uma metodologia própria, criando 18 indicadores que buscam avaliar a gestão, a competitividade, a ética e a responsabilidade social e ambiental, a atuação no exterior e a visão de futuro. O conjunto de indicadores é a base do Sistema de Monitoramento de Imagem Corporativa (Sísmico), que faz o acompanhamento periódico para auferir a reputação da Petrobras junto a nove grupos-chave.

Os indicadores de Imagem Corporativa e de Responsabilidade Social e Ambiental têm seus diagnósticos e pesquisas analisados para ajuste das linhas de ação, sendo considerados estratégicos para toda a Companhia.

Para o âmbito interno, a Companhia também promove anualmente a Pesquisa de Ambiência Organizacional. Por meio dessa consulta, os empregados podem expressar suas opiniões e percepções sobre os fatores que formam o clima da Empresa, incluindo reclamações e sugestões que permitem agregar novos aprendizados e conhecimentos. Realizada desde 1996, a confidencialidade é uma garantia assegurada para todos os participantes. O resultado da pesquisa é usado para a construção dos Planos de Ação de Melhorias de cada Unidade, que devem contemplar a participação dos empregados.

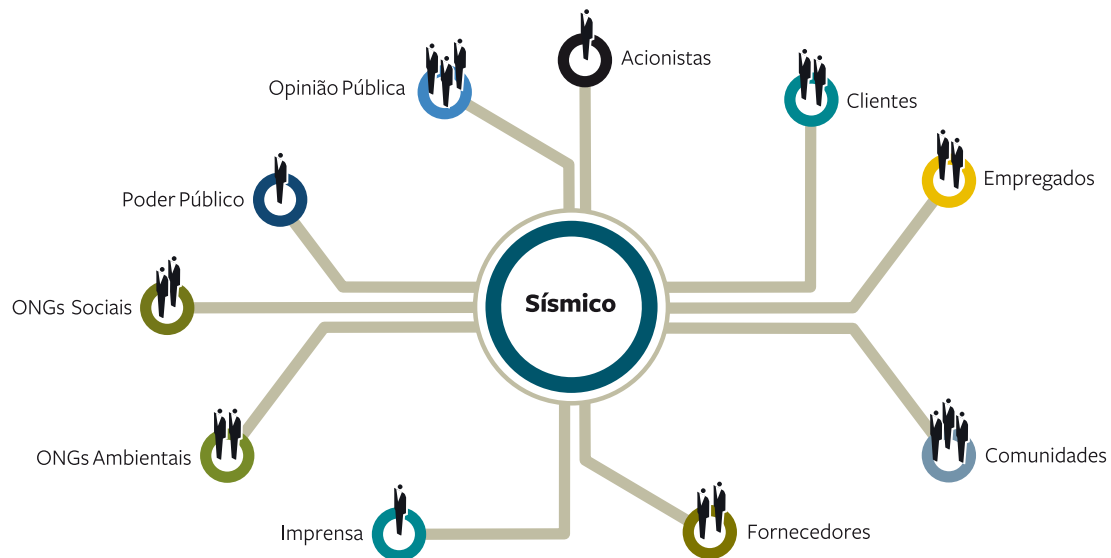
Os investidores, um dos grupos-chave analisados no Sísmico, possuem avaliações específicas. Cada *conferece call*, promovida trimestralmente, tem um estudo de percepção realizado ao final para avaliar o entendimento da mensagem fornecida pelo gerente executivo de Relacionamento com Investidores e gerentes participantes. Anualmente também é feita uma pesquisa com o investidor institucional para avaliar o atendimento e o trabalho desempenhado pela Gerência de Relacionamento com Investidores. Os acionistas minoritários são abordados num outro estudo quantitativo e qualitativo, no qual são traçados o perfil socioeconômico, a qualidade do atendimento e sua percepção sobre a Empresa. Os resultados dessas pesquisas também integram os indicadores de desempenho no *Balanced Scorecard* (BSC).

A partir dos canais de comunicação estabelecidos pela Companhia, foi apurado que entre as principais preocupações manifestadas em 2006 pelos empregados está o sistema de previdência complementar. Foram promovidas, então, intensas campanhas informativas sobre o processo de negociação do novo modelo de previdência para os empregados que dispõem do Plano Petros.

Externamente, as dúvidas mais frequentes estavam relacionadas a política de preços, cumprimento das metas de produção, biocombustíveis e ecoeficiência dos empreendimentos. Quanto



Lançamento do Programa Jovem Aprendiz – Sede da Petrobras, Rio de Janeiro, RJ



à política de preços, a Petrobras reafirmou o compromisso da não-alteração a médio prazo em apresentações, *chats* e entrevistas. Sobre as metas de produção, a Companhia informou as dificuldades operacionais enfrentadas devido a atrasos na entrega de equipamentos e comunicou mensalmente sua produção, buscando harmonizar as expectativas de mercado.

No campo dos biocombustíveis, a Petrobras consolidou seu posicionamento como estratégia de negócios, informando seus investimentos e ações nessa área em palestras, entrevistas e *roadshows* no Brasil e no exterior.

A ecoeficiência é meta constante da Empresa. Por meio do Cenpes, são investidos recursos na criação de produtos e procedimentos de menor impacto ambiental. Até 2008 serão investidos R\$ 14 milhões para desenvolver tecnologias de seqüestro de carbono e atenuar as mudanças climáticas, identificando possíveis impactos ambientais no Brasil. Além disso, cada prédio e unidade de

produção da Petrobras tem uma Comissão Interna de Conservação de Energia (Cice), para monitorar o uso de energia e sugerir procedimentos que evitem perdas desnecessárias.

A OUVIDORIA GERAL

Para facilitar o acesso de comunidades, clientes, fornecedores, trabalhadores, acionistas, poder público e ONGs, e incentivar a transparência no relacionamento, a Petrobras conta com a Ouvidoria Geral, que constitui um dos principais canais de interlocução da Companhia com a sociedade.

Instituída em 2002 como uma assessoria da Presidência da Petrobras, a Ouvidoria passou a integrar a estrutura oficial da Companhia em 2005, contando com uma equipe de profissionais treinados, a maioria formada por advogados, assistentes sociais e jornalistas, para tratar das demandas existentes.

Ligada diretamente ao Conselho de Administração, a



Crianças yawalapiti
do projeto Awapá,
Nosso Canto – Alto
do Xingu, MT

CARAVANAS PARA DEMOCRATIZAR O ACESSO AO PATROCÍNIO

Para democratizar o acesso, estimular a participação nos editais de seleção pública e auxiliar a qualificação das propostas para projetos de patrocínio, a Companhia inovou mais uma vez em 2006, lançando caravanas de técnicos da Petrobras para informar o Terceiro Setor. Realizadas previamente com o objetivo de divulgar os processos de elaboração, inscrição e seleção de propostas, as caravanas foram promovidas junto às comunidades de todas as regiões do Brasil.

O regulamento, as diretrizes e o roteiro de elaboração de projetos ficam disponíveis no *hotsite* da Companhia antes, durante e depois do período de seleção pública do edital, facilitando a consulta para elaboração dos projetos.

Durante a seleção, cada proposta é avaliada por no mínimo dois profissionais, que se valem de uma metodologia de análise que vem sendo aprimorada e sistematizada desde 2003. A equipe de especialistas conta com a participação de profissionais externos com experiência acadêmica ou de administração no Terceiro Setor, além de envolver empregados de áreas e Unidades de Negócio de diferentes regiões do País. Um Conselho Deliberativo, integrado por profissionais de reconhecida competência, faz a escolha final.

As propostas selecionadas são divulgadas no *site* da Petrobras e os resultados dos projetos patrocinados através da seleção pública são apresentados anualmente no Balanço Social e Ambiental, demonstrando o compromisso com a transparência do processo.

No caso do Fundo para a Infância e Adolescência (FIA), o repasse de recursos para os Conselhos Municipais de Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA) envolve as áreas corporativas, as gerências regionais de comunicação de todo o País e as Unidades de Negócio. Atendem-se, prioritariamente, municípios nos quais são identificados(as):

- ÁREAS DO ENTORNO E REGIÕES DE INFLUÊNCIA DAS UNIDADES DE NEGÓCIO;
- ROTAS DE ABUSO E EXPLORAÇÃO SEXUAL INFANTIL;
- PROJETOS EM FASE DE IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA PETROBRAS FOME ZERO CONSIDERADOS ESTRATÉGICOS PARA VIABILIDADE DE UM CONTEXTO LOCAL;
- PROJETOS PIONEIROS PARA APRIMORAMENTO DO SISTEMA DE GARANTIA E PROMOÇÃO DE DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE;
- BAIXO ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO HUMANO.

Uma vez selecionado de acordo com esses critérios, o município precisa apresentar à Petrobras o plano de trabalho para aplicação dos recursos. A Companhia conta ainda com a parceria do Ministério Público para o acompanhamento das doações feitas.

A Ouvidoria Geral oferece garantias de **confidencialidade, independência, imparcialidade e isenção** no recebimento e processamento das denúncias recebidas.

Ouvidoria tem independência para intermediar conflitos e encaminhar todos os tipos de assuntos, atuando junto à Presidência e aos órgãos de direção na busca de soluções. São oferecidas as garantias de confidencialidade, independência, imparcialidade e isenção no recebimento e processamento das denúncias recebidas.

Em 2006, o órgão foi instituído como o canal oficial para comunicação de irregularidades ou fraudes quanto a possíveis impropriedades nos registros e processos contábeis, atendendo às exigências da Lei Sarbanes-Oxley. Outra ação realizada para contemplar orientações da legislação americana foi a criação do Canal de Denúncia (<https://canaldenuncia.petrobras.com.br>), que pode ser acessado por qualquer integrante do público interno da Petrobras para reportar desvios em questões contábeis e financeiras. O sigilo é garantido por dispositivos de segurança, evitando que a identidade do empregado ou contratado seja revelada.

SITUAÇÃO DAS DEMANDAS	
Concluído	14951
Pendente	1061
Total	15652

MEIOS DE CONTATO	
E-mail	14951
Carta	334
Atendimento pessoal	272
Telefone	69
Fax	26

COMPARATIVO DA EVOLUÇÃO DAS DEMANDAS	
2003	10062
2004	13504
2005	14111
2006	15652

Além de constituir um espaço permanente para defender o direito de expressão dentro da Companhia e ser um instrumento de auditoria do processo de diálogo externo e engajamento junto à sociedade, a Ouvidoria procura resguardar e promover a valorização dos direitos humanos e o respeito ao Pacto Global.

Em 2006, foram apresentadas 15.652 demandas. A maioria dos atendimentos foi ao público externo, que solicitou informações mais detalhadas sobre atividades corporativas. O segundo maior motivo de contato são as reclamações/denúncias, sendo 75,4% oriundas de demandas externas e 24,6% do público interno. O *e-mail* é o canal preferido para contato, e 93% das demandas tiveram o atendimento concluído. ✨



Programa de Coordenação e Apoio Voluntário, implementado pela Petrobras Bolívia S.A.

COMUNICAÇÃO DE PRODUTOS E SERVIÇOS

Transparência norteia material de divulgação

COMUNICAR DE FORMA TRANSPARENTE, RÁPIDA E CONTÍNUA, FORNECENDO INFORMAÇÃO CLARA, SEGURA, OBJETIVA, PRECISA E ATUAL SOBRE AS ATIVIDADES, PRODUTOS E SERVIÇOS DA COMPANHIA É UMA DAS DIRETRIZES DA POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO DA PETROBRAS, QUE NORTEIA TODO O MATERIAL DE DIVULGAÇÃO.

Fichas de Informações de Segurança de Produto Químico (FISPQ) de todos os produtos da Petrobras Controladora são divulgadas na internet. São fornecidas dicas sobre o manuseio e as medidas a serem adotadas em casos de acidente, os cuidados que se devem ter com a saúde e o meio ambiente, além dos dados sobre a composição e as propriedades físicas e químicas. As fichas também indicam os procedimentos corretos de descarte das embalagens.

A Petrobras Distribuidora também divulga informações sobre as características dos produtos e serviços no Jornal do Revendedor, distribuído para os clientes da área automotiva, revendedores e franqueados. Periodicamente, são revisados os rótulos das embalagens de lubrificantes com o objetivo de antecipar-se às tendências de mercado e atender à regulamentação definida pela Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP). Os centros de troca de óleo (Lubrax Center), localizados nos postos de serviço da Petrobras, recebem a “Tabela Mural Lubrax”, que pode ser consultada por revendedores e consumidores finais para saber qual o lubrificante automotivo mais indicado para o seu veículo. Há ainda palestras informativas sobre produtos e suas aplicações, no Programa Amigo Mecânico.



Núcleo do Projeto Mova-Brasil no município de Mesquita – Baixada Fluminense, RJ

→ Na Petrobras Distribuidora, a **privacidade está formalizada em procedimento corporativo**, sendo passíveis de medidas disciplinares os que não obedecem a essa orientação.



Tanto a Petrobras Controladora quanto a Petrobras Distribuidora têm Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC), nos quais são oferecidos esclarecimentos mais detalhados aos clientes e consumidores sobre produtos e serviços. Em 2006, o SAC da Petrobras Controladora atendeu a 123.295 ligações, sendo apenas cerca de 2% de reclamações. O tempo médio de espera para atendimento foi de 15 segundos. Na Petrobras Distribuidora foram 35.351 ligações, 43.344 *e-mails* e 634 atendimentos por outras vias. O tempo médio de espera foi de até 20 segundos.

A satisfação dos clientes também é observada em pesquisas. Além da avaliação pelo Sísmico, a Petrobras Controladora realiza anualmente, desde 1997, a Pesquisa Nacional da Satisfação do Cliente Petrobras, que avalia todas as Unidades de Negócio e a área de Abastecimento. Na Petrobras Distribuidora, a área automotiva possui um Plano de Pesquisas anual, no qual são efetuadas várias análises de mercado e opinião pública junto a caminhoneiros, automobilistas e consumidores finais, revendedores, franqueados e clientes diretos. A Transpetro também tem rotinas de pesquisa de satisfação de clientes, assim como as Unidades da Argentina, Uruguai, Estados Unidos, Colômbia e Bolívia.

A Petrobras também tem práticas de trato responsável na proteção da privacidade dos clientes. Na Petrobras Distribuidora, a privacidade está formalizada em procedimento corporativo, sendo passíveis de medidas disciplinares os que não obedecem a essa orientação. ✨

ATENDIMENTOS DO SAC DA PETROBRAS DISTRIBUIDORA EM 2006

Consulta	61,2%
Elogio	0,3%
Emergência	0,4%
Reclamação	19,5%
Solicitação	18,5%
Sugestão	0,1%

POLÍTICAS ANTICORRUPÇÃO E ANTI-SUBORNO

Conduta ética rege os relacionamentos da Companhia

A PROMOÇÃO DA CONDUTA ÍNTEGRA DE EMPREGADOS E GESTORES TEM SIDO UMA DAS METAS DA PETROBRAS DESDE SUA CRIAÇÃO E FOI DEFINIDA PUBLICAMENTE EM UM CÓDIGO DE ÉTICA PELA PRIMEIRA VEZ EM 1998. A COMPANHIA MANTÉM OS MESMOS PRINCÍPIOS EM TODOS OS MERCADOS ONDE ATUA.

Em 2006, foi lançada a terceira edição do Código de Ética. Numa iniciativa pioneira no universo empresarial brasileiro, o documento foi estruturado a partir dos indicadores Ethos de responsabilidade social corporativa. São apresentados avanços do Sistema Petrobras no exercício da governança corporativa, ampliando as regras de conduta diante de todas as partes interessadas, inclusive no que diz respeito a políticas anticorrupção e anti-suborno.

A construção do novo código teve intensa participação do público interno. Houve ainda consultas externas às partes interessadas. Comunidades, clientes, fornecedores e acionistas foram alguns dos colaboradores que contribuíram para tornar mais abrangente o código. Além dos empregados e da Alta Administração da Petrobras, as regras estabelecidas valem para os membros dos Conselhos de Administração e Fiscal, estagiários e prestadores de serviço. Todos eles tiveram conhecimento do documento e assinaram um termo de ciência na *web*.

Para o lançamento das normas de conduta, a Companhia promoveu uma intensa campanha interna nas áreas e Unidades no Brasil para estimular o público interno a conhecer os detalhes do código. Nas Unidades no exterior, campanhas de divul-



Funcionários em visita à plataforma P-52, durante construção – Angra dos Reis, RJ

→ A construção do novo código **teve intensa participação do público interno.** Houve ainda consultas externas às partes interessadas.



gação também estão sendo projetadas pela Área de Negócios Internacional, de acordo com as características de cada país. Além disso, a Petrobras apresenta em seus programas de capacitação de supervisores, programas de desenvolvimento gerencial e programas de ambientação dos empregados recém-admitidos os princípios éticos e compromissos de conduta, estimulando a reflexão e o comprometimento.

A Companhia adota instrumentos de gestão normalizadores, como os códigos de Boas Práticas e de Conduta Concorrencial, além de seguir o Código de Conduta da Alta Administração Federal (CCA AF), cuja aplicação é fiscalizada pela Comissão de Ética Pública da Presidência da República (CEP). Além disso, a Petrobras mantém a política corporativa de não realizar doações a políticos, partidos políticos ou instituições relacionadas.

Entre as regras estipuladas para presidentes e diretores da Petrobras e das subsidiárias está a quarentena. Embora o período de interdição de quatro meses após a exoneração seja obrigatório apenas para algumas autoridades públicas, os dirigentes do Sistema Petrobras ficam sujeitos a informar a Comissão de Ética Pública de suas novas atividades profissionais após o afastamento da vida pública, para que sejam analisadas possíveis incompatibilidades. A medida visa coibir o uso de informações privilegiadas de natureza econômica, social ou política.

No Brasil, a Petrobras se submete ainda à Lei das Sociedades por Ações e às orientações da Bolsa de Valores de São Paulo (Bovespa) e da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), entre outras regras. No exterior, as principais diretrizes observadas são a Lei Sarbanes-Oxley (SOX), que se aplica às empresas estrangeiras com ações na Bolsa de Nova York e que também prevê uma série de requisitos de transparência para evitar a ocorrência de fraudes, além da normas expedidas pela Securities and Exchange Commission (SEC).

A Petrobras adota o compromisso público, expresso nas Diretrizes de Governança Corporativa, de que **a Alta Administração deve levar em consideração as recomendações, sugestões e opiniões** dos acionistas minoritários.

A manutenção de uma cultura corporativa anticorrupção é realizada por meio de mecanismos claros de prestação de contas. Cada área, Unidade e subsidiária têm linhas de subordinação e responsabilidades predeterminadas, e as auditorias internas e os órgãos de controle avaliam a eficácia do que está sendo praticado. Eventualmente, quando é identificada a suspeita de transgressão, a Petrobras constitui comissões de sindicância para apuração dos fatos. Se for constatado indício de crime, a política de tolerância é zero, e a denúncia é oferecida ao Ministério Público. Embora sejam realizadas avaliações de risco de mercado e operacionais, ainda não são contempladas análises relacionadas à corrupção nas Unidades de Negócio.

Também há auditorias externas. Controlada pelo Governo Federal, a Companhia é avaliada periodicamente pelo Tribunal de Contas da União (TCU), que tem poder para divulgar no seu *site* (www.tcu.gov.br) as violações encontradas e aplicar sanções.

A Companhia tem ainda participação ativa nos movimentos nacionais voltados à busca da qualidade de gestão, da produtividade e da competitividade. Na busca da excelência, a Petrobras mantém o Programa de Avaliação e Melhoria da Qualidade da Gestão. Também firmou, em 2006, um convênio com a Fundação Nacional da Qualidade para o desenvolvimento de ferramentas para disseminar a utilização do modelo de Excelência em Gestão e simplificar o processo de avaliação da gestão.

Com o objetivo de incentivar a adoção de práticas que elevem os padrões de concorrência no mercado, as políticas comerciais e de preços adotadas pela Petrobras seguem regras claras, expressas no Código de Conduta Concorrencial e no Código de Ética, no sentido de promover negociações honestas e justas, sem auferir vantagens indevidas por meio da manipulação, uso de informações privilegiadas e outros artifícios dessa natureza. As políticas de preços são realizadas de acordo com o contexto dos mercados nacional

e internacional, buscando-se o equilíbrio com as necessidades de suprir os custos operacionais e a competitividade.

Entretanto, existem quatro ações judiciais em processo na Petrobras Distribuidora e uma na Petrobras Colombia Combustibles. Três dos casos existentes na Petrobras Distribuidora são referentes a ações civis públicas movidas pelo Ministério Público do Estado do Paraná e do Ministério Público Federal do Paraná, que alegam a existência de “guerra de preços” entre postos de serviço nos municípios de Apucarana, Londrina e Curitiba. A Companhia tem apresentado recursos em sua defesa nas diversas instâncias jurídicas, apresentando planilhas mensais de custo e preço.

Uma outra ação civil pública foi movida pelo Ministério Público Federal do Rio Grande do Sul contra todas as empresas distribuidoras de combustíveis, apresentando o argumento de que é injustificada a diferenciação de preços da gasolina comum, do álcool e do óleo diesel fornecido aos revendedores do interior do estado em contraste com os situados na capital e na região metropolitana. Na primeira instância, a decisão judicial foi pela extinção do processo sem julgamento de mérito. Contudo, o MPF está recorrendo e a Petrobras Distribuidora está acompanhando o andamento da causa.

Na Colômbia, o processo existente se deve ao impasse criado pelo fato de a marca Lubrax estar registrada por uma pessoa física em associação com outra empresa. Embora essa marca não seja mais usada no mercado, persiste uma ação contra a Petrobras Colombia Combustibles por tramitar o pedido de registro da Petrobras Lubrax para designar o seu lubrificante. A Companhia está recorrendo, comprovando a longa tradição do seu produto em vários mercados da América Latina, usando a expressão Lubrax.

INTEGRIDADE FINANCEIRA

A garantia da integridade financeira das demonstrações contábeis anuais da Petrobras, no que se refere tanto às normas brasileiras



Oficina de turbomáquinas da Unidade de Serviços de Apoio – Macaé, RJ

quanto às norte-americanas, e dos dados contábeis contidos nas Informações Trimestrais (ITR), que são enviados à Comissão de Valores Imobiliários (CVM), é assegurada pela realização de uma auditoria externa, aprovada pelo Conselho de Administração. A cada cinco anos é obrigatório um rodízio entre as empresas de auditoria. Em relação ao exercício de 2006, a tarefa ficou a cargo da KPMG Auditores Independentes.

A Companhia também possui um documento interno que formaliza os Controles e Procedimentos de Divulgação de Informações (CPDI), objetivando que as informações apresentadas aos mercados sejam registradas, processadas, elaboradas e disponibilizadas de acordo com as normas e prazos legais.

Em atendimento à Lei Sarbanes-Oxley e a Securities and Exchange Commission (SEC), a Petrobras mantém arquivados os Relatórios Anuais acompanhados das certificações assinadas pelo presidente e pelo diretor financeiro, nas quais se responsabilizam pela elaboração e manutenção do CPDI. Além disso, em respeito à Instrução nº 358 da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), a Companhia comunica ao mercado e a seus agentes através de Fato Relevante qualquer circunstância que provoque alteração na percepção de risco e, conseqüentemente, no seu valor monetário.

A Petrobras adota o compromisso público, expresso nas Diretrizes de Governança Corporativa, de que a Alta Administração deve levar em consideração as recomendações, sugestões e opiniões dos acionistas minoritários. Os que são titulares de ações ordinárias têm um representante no Conselho de Administração, bem como os acionistas titulares de ações preferenciais.

GESTÃO DE RISCOS

O Comitê de Gestão de Riscos, formado por executivos das áreas de negócio e órgãos corporativos, discute as proposições de fatores de riscos com o objetivo de proporcionar uma visão integrada

e abrangente dos cenários de mercado de petróleo e derivados, auxiliando a Diretoria Executiva e o Conselho de Administração nas tomadas de decisão.

A Petrobras conduz ainda avaliações de riscos de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS) de forma periódica ou quando mudanças significativas são introduzidas em novos processos ou produtos. É analisada a segurança pessoal do público interno e das instalações, do meio ambiente e da reputação corporativa. As comunidades do entorno das Unidades são informadas sobre as características e impactos dos projetos em audiências públicas, nas quais são consideradas e debatidas suas preocupações e sugestões. A regulação desses procedimentos tem por base a Diretriz Corporativa de SMS.

Na eventualidade da ocorrência de situações que ameacem a segurança e a saúde de comunidades ou possam provocar danos ambientais, ou ainda em outros eventos que podem causar repercussões negativas junto à sociedade, o Sistema de Comunicação de Crise da Companhia é acionado. Instituído em 2002, estabelece as premissas de gestão em caso de emergência, contemplando os padrões de atuação e as responsabilidades dos gerentes nos diferentes níveis hierárquicos. A Petrobras orienta que em situações de crise a comunicação seja realizada de forma rápida, transparente e objetiva. ✨

Balanço Social 2006 Modelo Ibase

1 - BASE DE CÁLCULO	2006 VALOR (MIL REAIS)	2005 VALOR (MIL REAIS)
Receita Líquida (RL)	158.238.819	136.605.078
Resultado operacional (RO)	40.672.492	36.679.897
Folha de pagamento bruta (FPB)	6.615.683	6.002.420

2 - INDICADORES SOCIAIS INTERNOS	VALOR (MIL)	% SOBRE FPB	% SOBRE RL	VALOR (MIL)	% SOBRE FPB	% SOBRE RL
Alimentação	443.854	6,71%	0,28%	358.521	5,97%	0,26%
Encargos sociais compulsórios	3.121.887	47,19%	1,97%	2.304.676	38,40%	1,69%
Previdência privada	590.354	8,92%	0,37%	722.535	12,04%	0,53%
Saúde	2.030.426	30,69%	1,28%	1.862.526	31,03%	1,36%
Segurança e saúde no trabalho	76.862	1,16%	0,05%	40.754	0,68%	0,03%
Educação	87.189	1,32%	0,06%	82.096	1,37%	0,06%
Cultura	30.844	0,47%	0,02%	19.489	0,32%	0,01%
Capacitação e desenvolvimento profissional	328.700	4,97%	0,21%	311.966	5,20%	0,23%
Creches ou auxílio-creche	1.835	0,03%	0,00%	1.620	0,03%	0,00%
Participação nos lucros ou resultados	1.196.918	18,09%	0,76%	1.005.564	16,75%	0,74%
Outros	66.837	1,01%	0,04%	59.280	0,99%	0,04%
Total - Indicadores sociais internos	7.975.706	120,56%	5,04%	6.769.027	112,77%	4,96%

3 - INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS	VALOR (MIL)	% SOBRE RO	% SOBRE RL	VALOR (MIL)	% SOBRE RO	% SOBRE RL
Educação (I)	81.895	0,20%	0,05%	60.742	0,17%	0,04%
Cultura	288.569	0,71%	0,18%	264.611	0,72%	0,19%
Saúde e saneamento	5.627	0,01%	0,00%	7.620	0,02%	0,01%
Esporte	58.197	0,14%	0,04%	25.774	0,07%	0,02%
Combate à fome e segurança alimentar	33.762	0,08%	0,02%	66.825	0,18%	0,05%
Outros (II)	78.352	0,19%	0,05%	48.130	0,13%	0,04%
Total das contribuições para a sociedade	546.402	1,34%	0,35%	473.702	1,29%	0,35%
Tributos (excluídos encargos sociais)	71.274.595	175,24%	45,04%	69.801.173	190,30%	51,10%
Total - Indicadores sociais externos	71.820.997	176,58%	45,39%	70.274.875	191,59%	51,44%

4 - INDICADORES AMBIENTAIS	VALOR (MIL)	% SOBRE RO	% SOBRE RL	VALOR (MIL)	% SOBRE RO	% SOBRE RL
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa	1.359.428	3,34%	0,86%	1.224.745	3,34%	0,90%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	44.641	0,11%	0,03%	44.195	0,12%	0,03%
Total dos investimentos em meio ambiente	1.404.069	3,45%	0,89%	1.268.940	3,46%	0,93%

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

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

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

5 - INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL	2006	2005
Nº de empregados(as) ao final do período	62.266	53.933
Nº de admissões durante o período (III)	7.720	1.806
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	176.810	155.267
Nº de estagiários(as) (IV)	686	560
Nº de empregados(as) acima de 45 anos (IV)	20.007	17.521
Nº de mulheres que trabalham na empresa (IV)	6.664	5.116
% de cargos de chefia ocupados por mulheres (IV)	12,40%	10,70%
Nº de negros(as) que trabalham na empresa (V)	2.339	2.339

5 - INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL CONTINUAÇÃO	2006	2005
% de cargos de chefia ocupados por negros(as) (V)	3,10%	3,10%
Nº de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais (VI)	1.009	1.298

6 - INFORMAÇÕES RELEVANTES QUANTO AO EXERCÍCIO DA CIDADANIA EMPRESARIAL	2006	METAS 2007		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa (VII)	36,3	36,3		
Número total de acidentes de trabalho (VIII)	437	414		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	() direção (x) direção e gerências	() todos(as) empregados(as) () todos(as) + Cipa	() direção (x) direção e gerências	() todos(as) empregados(as) () todos(as) + Cipa
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	(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:	() 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: (IX)	() 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:	() 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:	() 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:	() 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): (X)	na empresa 18.653	no Procon 21 na Justiça 33	na empresa 3.000	no Procon 0 na Justiça 0
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas: (X)	na empresa 99,68%	no Procon 4,76% na Justiça 0%	na empresa 99,7%	no Procon — na Justiça —
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	Em 2006:	120.694.637	Em 2005:	108.240.825
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	60% governo 7% acionistas	8% colaboradores(as) 9% terceiros 16% retido	59% governo 7% acionistas	9% colaboradores(as) 9% terceiros 16% retido

7 - OUTRAS INFORMAÇÕES

- 1) CNPJ: 33000167/0001-01 - Setor econômico: Indústria/Petróleo, Gás e Energia - UF da sede da empresa: Rio de Janeiro
 - 2) Para esclarecimentos sobre as informações declaradas: Wilson Santarosa - gerente executivo de Comunicação Institucional - Telefone (21) 3224-1009
E-mail: comunicacao@petrobras.com.br
 - 3) Esta empresa não utiliza mão-de-obra infantil ou trabalho escravo, não tem envolvimento com prostituição ou exploração sexual de criança ou adolescente e não está envolvida com corrupção.
 - 4) Nossa empresa valoriza e respeita a diversidade interna e externamente.
- I. Inclui os investimentos do Programa Petrobras Jovem Aprendiz, que totalizam R\$ 25.320.075,18.
 - II. Inclui o repasse ao Fundo para a Infância e a Adolescência (FIA) e projetos voltados à garantia dos direitos da criança e do adolescente.
 - III. Dados da Petrobras Controladora de empregados admitidos por processo seletivo público.
 - IV. Informações da Petrobras Controladora.
 - V. A Petrobras iniciou o Censo Interno no final de 2006, o qual ainda não foi concluído. Por essa razão, os dados reportados são relativos à pesquisa de 2004, mas serão atualizados assim que os resultados forem tabulados.
 - VI. Do total de 62.266 empregados do Sistema Petrobras, 6.857 pertencem aos quadros da Área Internacional, não sujeita à legislação brasileira. Do restante, 14.797 ocupam cargos onde é prevista a reserva de vagas para pessoas com deficiência. Destes empregados, 1.009 são pessoas com deficiência, o que corresponde a 6,82% do efetivo naquela condição. O valor referente a 2005 foi estimado a partir de pesquisa no ano anterior por intranet. De natureza autodeclaratória, participaram 33,04% dos empregados da Petrobras Controladora. Em 2006, a área de SMS levantou o número exato, incluindo Petrobras Distribuidora e Transpetro.”
 - VII. Um novo plano de cargos e salários para os empregados da Companhia está em fase de elaboração. Em virtude da negociação que ainda transcorre e pela possibilidade de existência de impacto neste índice, a mensuração da meta para a relação entre a maior e a menor remuneração para 2007 foi determinada como equivalente à atual, considerando-se esse valor como limite máximo admitido.
 - VIII. Número de acidentados com afastamento de trabalho por milhão de homens-horas de exposição ao risco, abrangendo empregados próprios e de empresas contratadas. Para 2007, o número de acidentados estatisticamente esperado é baseado numa previsão de 563 milhões de homens-horas de exposição ao risco e no limite máximo admissível previsto para a Taxa de Frequência de Acidentados com Afastamento – TFCA.
 - IX. A Companhia está negociando um novo modelo de previdência complementar junto aos empregados que dispõem do Plano Petros. Os novos empregados dispõem de um seguro de vida, contratado e custeado pela Petrobras, que possui vigência até que seja aprovada a nova proposta, em fase final de tramitação na Secretaria de Previdência Complementar.
 - X. Até 2005, os dados reportados eram apenas do SAC da Petrobras Controladora. A partir de 2006, passou a incluir o quantitativo de reclamações e críticas recebidas pela Petrobras Distribuidora. A meta para 2007 contém somente a estimativa do SAC da Petrobras Controladora.

Prêmios

PRÊMIO INTERNATIONAL ENVIRONMENTAL & SOCIAL RESPONSIBILITY	A Petrobras venceu nas categorias International Pipeline Operator e o Asme (American Society of Mechanical Engineers) Global Pipeline Award, pelo projeto de Hortas Comunitárias em Faixas de Dutos.
MEDALHA DE ORDEM DO MÉRITO CULTURAL – MINISTÉRIO DA CULTURA	Foram homenageados: “Grupo Corpo”, “Intrépida Trupe”, “Museu de Arqueologia de Xingó”.
TOP SOCIAL ASSOCIAÇÃO DOS DIRIGENTES DE VENDAS E MARKETING DO BRASIL (ADVB) 2006 – SÃO PAULO	Pelo terceiro ano consecutivo, a Implementação de Empreendimentos para a Transpetro (IETR), da Engenharia, foi premiada. Este ano, o concurso reconheceu o programa “Petrobras/Transpetro e Vila Estrutural: uma relação de convivência na faixa de dutos”.
TOP SOCIAL ASSOCIAÇÃO DOS DIRIGENTES DE VENDAS E MARKETING DO BRASIL (ADVB) 2006 – RIO DE JANEIRO	A Petrobras Controladora venceu com quatro projetos: “Segurança Alimentar Indígena Guarani”; “Estação Social”; “Ação Afirmativa, Atitude Positiva: Seu Sonho É Nossa Luta” e “Valorização da Terceira Idade”. A Transpetro também foi contemplada com os projetos “Agricultura Familiar Agroecológica em Faixas de Dutos”; “Programa de Intercâmbio Comunitário Natal – RN” e “Projeto Meros do Brasil”.
TOP DE MARKETING ASSOCIAÇÃO DOS DIRIGENTES DE VENDAS E MARKETING DO BRASIL (ADVB) 2006 – RIO DE JANEIRO	O prêmio foi para a Carteira de Projetos Socioambientais do Abastecimento.
PRÊMIOS DESTAQUE NO MARKETING 2006 - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MARKETING E NEGÓCIOS (ABMN)	<ul style="list-style-type: none"> - Categoria Indústria de Energia – cases Petrobras, Relação com Investidores; Biocombustíveis; Redegasesenergia; Tecnologia como Vetor de Marketing para o Gás Natural. - Categoria Terceiro Setor – cases Centro de Integração do Comperj e Projeto Mova Brasil. - Categoria Marketing de Incentivo – case Projeto de Liderança em SMS. - Categoria Marketing Institucional – case O Brasil Auto-Suficiente em Petróleo. - Grand Prix – por ter recebido sete dos dez prêmios e ser a recordista do ano.
MARKETING BEST RESPONSABILIDADE SOCIAL	Os projetos vitoriosos foram: “Fibras do Sertão”; “Incubadora de Projetos de Profissionais e Empreendedores Afro-Brasileiros”; “Libras É Legal” e “Mel da Amazônia”.
“COMPANHIA MAIS SUSTENTÁVEL” – IBOVESPA	Primeiro lugar no <i>ranking</i> de sustentabilidade e responsabilidade social entre as 45 empresas nacionais com ações no Ibovespa, principal índice da Bolsa paulista.
SELO PRÓ-EQÜIDADE DE GÊNERO 2007	Concedido pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), do Governo Federal, o selo é um reconhecimento ao desenvolvimento de iniciativas de promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no ambiente de trabalho.
PRÊMIO ALERJ “EMPRESA EFICIENTE PARCEIRA DO DEFICIENTE”	A Comissão de Defesa da Pessoa com Deficiência da Assembléia Legislativa do estado do Rio de Janeiro reconhece o trabalho das empresas voltadas para a capacitação e a facilidade de acesso para todos.
SELO EMPRESA AMIGA DA CRIANÇA	Renovação do Selo da Fundação Abrinq.
PRÊMIO AGÊNCIA NACIONAL DE ÁGUAS	Menção honrosa pelo Programa Petrobras Ambiental.
PRÊMIO BRASIL AMBIENTAL 2006 – CÂMARA DE COMÉRCIO AMERICANA DO RIO DE JANEIRO	O Projeto “Conservação e Preservação dos Recursos Naturais do Ribeirão São João” foi premiado na categoria Gestão da Água. A premiação é um reconhecimento às empresas que contribuem a favor do meio ambiente com projetos de preservação e práticas socialmente responsáveis.
PRÊMIO “AS EMPRESAS MAIS ADMIRADAS DO BRASIL”	A companhia obteve o primeiro lugar na categoria “Compromisso com o País” e recebeu ainda o troféu pela quarta colocação no <i>ranking</i> das mais admiradas. A Petrobras Distribuidora venceu no segmento “Distribuidores de Combustível”.
PRÊMIO “AS EMPRESAS MAIS ADMIRADAS NA VENEZUELA”	Em pesquisa realizada pela revista venezuelana Gerente, a Companhia foi eleita uma das cinco empresas do setor petróleo mais admiradas na Venezuela.
PRÊMIO FOLHA TOP OF MIND	Pelo terceiro ano consecutivo, na categoria combustível, a marca Petrobras foi a mais lembrada pelos consumidores entrevistados pelo Datafolha.



Projeto de restauração do Teatro São João – Sobral, CE

Prêmios

PRÊMIO ABERJE NORDESTE DE COMUNICAÇÃO	A Refinaria Landulpho Alves (RLAM) foi vencedora nas categorias Melhor Boletim Interno, com o informativo semanal “Notícias RLAM”; e Melhor Projeto de Relacionamento com o Público Interno, com o case “Parada U-39” – e ainda recebeu placas de finalista nas categorias Vídeo de Comunicação Externa e Eventos Especiais.
PRÊMIO PALMERA DORADA	O estande da Petrobras Bolívia ganhou o prêmio de melhor arquitetura na Feira Internacional de Exposição de Santa Cruz.
GALO DE OURO NA 2ª MOSTRA DE DESIGN E ARTES GRÁFICAS DA AMÉRICA LATINA	A campanha Educação nos Elevadores, desenvolvida em edifícios da Companhia no Rio de Janeiro, ganhou o prêmio no evento que integra o Festival Mundial de Publicidade e Propaganda de Gramado.
PRÊMIO NACIONAL DE GESTÃO PÚBLICA (PQGF) 2006	O Modelo de Gestão da Área de Negócio do Abastecimento conquistou a Faixa Ouro. O PQGF é um prêmio do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.
PRÊMIO E SELO EMPRESA DOS SONHOS DOS UNIVERSITÁRIOS	Ganho pelo segundo ano consecutivo, a pesquisa apontou a Petrobras como a preferida para o início de carreira dos recém-formados. Os motivos mais apontados para a escolha da empresa dos sonhos foram imagem de credibilidade no mercado (14,3%), bons salários e benefícios (11,3%) e desafios constantes (8,5%).
INVESTOR RELATIONS MAGAZINE 2006	A publicação americana conferiu à Petrobras os prêmios de Melhor Site de Relações com Investidor – RI, Melhor Programa de Relações com Investidores Individuais e Melhor Relatório Anual.
PRÊMIO IBEST	O portal da Petrobras Distribuidora (www.br.com.br) sagrou-se tetracampeão na categoria Minas e Energia.
“CASE DO ANO” – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE E-BUSINESS	O portal de compras e negociações da Petrobras, Petronet, foi eleito “case do ano”, na categoria e-procurement (compras eletrônicas).
RANKING FORBES	Primeira colocação na América Latina e 51ª do mundo segundo o ranking da revista americana “Forbes”, reconhecido veículo mundial em economia e negócios. Em um ano, a Companhia subiu 37 posições em relação a 2005, quando ocupava o 88º lugar.
PRÊMIO HART’S WORLD REFINING REFINER & ENERGY COMPANY OF THE YEAR	Ganho pela categoria internacional de refino e energia. A premiação é concedida pela Hart Energy, conceituado grupo editorial e de consultoria dos Estados Unidos na área de petróleo e energia, com forte atuação internacional.
PROJECT FINANCE INTERNATIONAL AWARDS 2006	Concedido à Refinaria Henrique Lage (Revap), em virtude da Estruturação Financeira do Projeto de Modernização. A PFI é especializada em estudar e divulgar todo tipo de atividade relacionada a estruturas financeiras de projetos.
CERTIFICADO ACESITA DE QUALIDADE ASSEGURADA – PETROBRAS DISTRIBUIDORA	A Petrobras Distribuidora, pelo quinto ano consecutivo, foi reconhecida pelo Programa de Qualificação de Fornecedores (PQF) da Acesita, que diz respeito ao fornecimento de óleo diesel e OCA1 pela Companhia.
TOP DE VENDAS ADVB 2006	O ganhador foi o case “Corredor de Exportação do Etanol”, sobre a estratégia da empresa para entrar no mercado de álcool e promover o desenvolvimento socioeconômico sustentado em pólos bioenergéticos.
PRÊMIO DESTAQUES 2006 BOVESPA	A Petrobras recebeu, pela segunda vez consecutiva, o prêmio “Companhia Aberta com Maior Quantidade de Negócios”.
REVISTA ISTOÉ DINHEIRO – PRÊMIO EMPREENDEDOR DO ANO	O presidente da Petrobras, José Sergio Gabrielli, recebeu o prêmio “Empreendedor do Ano”, na categoria Energia.
MEDALHA E DIPLOMA VISCONDE DE MAUÁ – ASSOCIAÇÃO COMERCIAL DO RIO DE JANEIRO (ACRJ)	O presidente da Petrobras, José Sergio Gabrielli, recebeu as honrarias máximas da ACRJ: a medalha e o diploma Visconde de Mauá – Grau Ouro.
PROFISSIONAL DO ANO 2006 – ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS EXECUTIVOS DE FINANÇAS (ANEFAC)	O gerente executivo da Contabilidade, Marcos Menezes, foi considerado o melhor profissional de Contabilidade do País em 2006.

Matriz de Indicadores

Com foco na objetividade e no diálogo com as diversas partes interessadas, o Balanço Social e Ambiental da Petrobras consolida ao longo dos anos sua Matriz de Indicadores, que integra diversos modelos e orientações para a resposta e divulgação de temas referentes à responsabilidade social e ambiental. São utilizados cinco diferentes grupos de indicadores, essenciais e adicionais, desenvolvidos por instituições nacionais e internacionais. Baseada na complementaridade entre estes grupos, a Matriz orienta a redação do BSA e o torna abrangente e adequado nas respostas às demandas da sociedade. A estrutura básica da Matriz é definida pela terceira versão do Global Reporting Initiative (GRI), que integra grandes temas, como: perfil; econômico; ambiental; práticas trabalhistas e trabalho decente; direitos humanos; sociedade; e responsabilidade pelo produto.

NÍVEL DE APLICAÇÃO GRI								
		2002 "de acordo com"	C	C+	B	B+	A	A+
Obrigatório	Autodeclarado							✓
Opcional	Examinado por Terceiros							✓

A Petrobras se autodeclara pertencente ao nível A+ da GRI, pois responde todos os indicadores essenciais e realiza auditoria externa das informações divulgadas e da utilização da Estrutura de Relatórios do GRI na elaboração do Balanço Social e Ambiental 2006. A KPMG Auditores Independentes é a firma de auditoria externa contratada para auditar e revisar o Balanço Social e Ambiental levantado em 31 de dezembro de 2006 e sua opinião divulgada na página 153 não indicou qualquer desvio em relação à classificação da Petrobras no nível de aplicação A+.

LEGENDAS	
GRI	Global Reporting Initiative - Diretrizes para Relatório de Sustentabilidade 2006 - Versão 3.0
DJSI	Dow Jones Sustainability Index - Questionário de Sustentabilidade Corporativa 2006 - Produtores de Empresas de Óleo e Gás
IBASE	Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas - Modelo Balanço Social Anual 2006
ETHOS	Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial 2006
ETHOS - IBP	Instituto Ethos e Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás - Indicadores Ethos Setoriais de Responsabilidade Social Empresarial - Setor de Petróleo e Gás

Indicadores essenciais Indicadores adicionais

PERFIL

Estratégia e Análise							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI			
			3.9	1.1	Declaração do detentor do cargo com maior poder de decisão na organização (como diretor-presidente, presidente do conselho de administração ou cargo equivalente) sobre a relevância da sustentabilidade para a organização e sua estratégia	3, 4 E 5	R
				1.2	Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades	34, 96 E 97	R
	37				Existência de processos para gestão estratégica da marca	12	R
	38				Valores de marca e de gastos com a marca, incluindo marcas corporativas e de produtos (2001-2006)	12	R

Perfil Organizacional

Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI			
				2.1	Nome da organização	154	A
				2.2	Principais marcas, produtos e/ou serviços	8	R
				2.3	Estrutura operacional da organização, incluindo principais divisões, unidades operacionais, subsidiárias e <i>joint ventures</i>	11	NAR
				2.4	Localização da sede da organização	154	R
				2.5	Número de países em que a organização opera e nome dos países em que suas principais operações estão localizadas ou são especialmente relevantes para as questões de sustentabilidade cobertas pelo relatório	16	R
				2.6	Tipo e natureza jurídica da propriedade	8	A
				2.7	Mercados atendidos (incluindo discriminação geográfica, setores atendidos e tipos de clientes/beneficiários)	16	R
				2.8	Porte da organização	14	R
				2.9	Principais mudanças durante o período coberto pelo relatório referentes a porte, estrutura ou participação acionária	11	R
				2.10	Prêmios recebidos no período coberto pelo relatório	134 E 135	R

Parâmetros para o relatório								
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão	
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI				
				3.1	Período coberto pelo relatório (como ano contábil/civil) para as informações apresentadas	28	R	
				3.2	Data do relatório anterior mais recente (se houver)	28	R	
				3.3	Ciclo de emissão de relatórios (anual, bienal, etc.)	28	R	
				3.4	Dados para contato em caso de perguntas relativas ao relatório ou seu conteúdo	133, 155 e 156	R	
				3.5	Processo para a definição de conteúdo do relatório	28	R	
				3.6	Limite do relatório (como países, divisões, subsidiárias, instalações arrendadas, <i>joint ventures</i> , fornecedores)	28	R	
				3.7	Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do relatório	28	R	
				3.8	Base para a elaboração do relatório no que se refere a <i>joint ventures</i> , subsidiárias, instalações arrendadas, operações terceirizadas e outras organizações que possam afetar significativamente a comparabilidade entre períodos e/ou entre organizações	28	R	
				3.9	Técnicas de medição de dados e as bases de cálculos, incluindo hipóteses e técnicas que sustentam as estimativas aplicadas à compilação dos indicadores e outras informações do relatório	60 e 61	R	
				3.10	Explicação das consequências de quaisquer reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores e as razões para tais reformulações (como fusões ou aquisições, mudança no período ou ano-base, na natureza do negócio, em métodos de medição)	28 e 29	R	
				3.11	Mudanças significativas em comparação com anos anteriores no que se refere a escopo, limite ou métodos de medição aplicados no relatório	29	R	
				3.12	Tabela que identifica a localização das informações no relatório	136 a 152	R	
				3.13	Política e prática atual relativa à busca de verificação externa para o relatório	29	R	
			6		Elaboração anual de relatório sobre aspectos econômicos, sociais e ambientais das atividades da empresa, incluindo dados quantitativos e resultados desfavoráveis, desafios e metas	28 e 29	R	
			6/6.3		Envolvimento de vários públicos no processo de elaboração do balanço social	29	R	
Governança, Compromissos e Engajamento								
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão	
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI				
	3			4.1	Estrutura de governança da organização, incluindo comitês sob o mais alto órgão de governança responsável por tarefas específicas, tais como estabelecimento de estratégia ou supervisão da organização	8 e 10	R	
				4.2	Indicação caso o presidente do mais alto órgão de governança também seja um diretor executivo (e, se for o caso, suas funções dentro da administração da organização e as razões para tal composição)	8	R	
	2		3.11	4.3	Para organizações com uma estrutura de administração unitária, declaração do número de membros independentes ou não-executivos do mais alto órgão de governança	8	R	
				4.4	Mecanismos para que acionistas e empregados façam recomendações ou dêem orientações ao mais alto órgão de governança	121	R	
				4.5	Relação entre remuneração para membros do mais alto órgão de governança, diretoria executiva e demais executivos (incluindo acordos rescisórios) e o desempenho da organização (incluindo desempenho social e ambiental)	10 e 64	R	
	10				Comunicação externa da remuneração/benefícios de seus membros do conselho de administração e executivos de alto escalão de remuneração elevada	10	R	
			1.8	4.6	Processos em vigor no mais alto órgão de governança para assegurar que conflitos de interesse sejam evitados	10	R	
			3.3	4.7	Processo para determinação das qualificações e conhecimento dos membros do mais alto órgão de governança para definir a estratégia da organização para questões relacionadas a temas econômicos, ambientais e sociais	10	R	
				4.8	Declarações de missão e valores, códigos de conduta e princípios internos relevantes para o desempenho econômico, ambiental e social, assim como o estágio de sua implementação	9 e 10	R	

Governança, Compromissos e Engajamento (continuação)							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI			
	4			4.9	Procedimentos do mais alto órgão de governança para supervisionar a identificação e gestão, por parte da organização, do desempenho econômico, ambiental e social, incluindo riscos e oportunidades relevantes, assim como a adesão ou conformidade com normas acordadas internacionalmente, códigos de conduta e princípios	10	R
	7				Adoção de cláusula de barreira para o quadro de diretores/supervisores	129	R
			3.1	4.10	Processos para a auto-avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança, especialmente com respeito ao desempenho econômico, ambiental e social	10	R
				4.11	Explicação de se e como a organização aplica o princípio da precaução	89	R
				4.12	Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente de caráter econômico, ambiental e social que a organização subscreve ou endossa	24, 26 e 27	R
				4.13	Participação em associações (como federações de indústria) e/ou organismos nacionais/internacionais de defesa	24, 26 e 27	R
	108			4.14	Relação de grupos de <i>stakeholders</i> engajados pela organização	120	R
	108			4.15	Base para a identificação e seleção de <i>stakeholders</i> com os quais se engajar	122	R
	108		5	4.16	Abordagens para o engajamento dos <i>stakeholders</i> , incluindo a frequência do engajamento por tipo e por grupo de <i>stakeholders</i>	120, 121 e 122	R
	108		5	4.17	Principais temas e preocupações que foram levantados por meio do engajamento dos <i>stakeholders</i> e que medidas a organização tem adotado para tratá-los	122 e 123	NAR
	108		5		Existência de uma estratégia de gestão da informação e do conhecimento, a fim de utilizar as externalidades sociais e ambientais como base para redefinição de políticas, processos de gestão ou produção	122	R
			5		Auditoria externa do processo de diálogo e engajamento	ND	NA
	108		5		Utilização de ferramentas e políticas específicas para diálogo e envolvimento dos grupos de interesse em reflexões prévias, de forma a prever, minimizar ou eliminar externalidades sociais e ambientais negativas	120, 121, 122 e 123	R
	108		5.1		Estabelecimento de comunicação com públicos de interesse que critiquem a natureza de seus processos, produtos e serviços	120, 121, 122, 123 e 125	R
	108		5.2		Existência de política e/ou procedimentos de relacionamento para responder prontamente a sugestões, apelos, esforços ou demandas dos grupos de interesse	122, 123 e 125	R
	108				Avaliação pública dos resultados do processo de engajamento dos <i>stakeholders</i>	122 e 123	R
	20		1/1.21		Existência de um código de conduta (adaptado ao contexto local, no caso de presença em outros países) e de um programa de orientação e treinamento para garantir a incorporação dos seus princípios aos processos e comportamentos na empresa	10, 128 e 129	R
			1		Descrição, no código de conduta, da participação dos <i>stakeholders</i> na revisão do mesmo e da submissão do código a controle e auditoria periódicos, tarefa conduzida por uma equipe multidisciplinar	128	R
			2		Difusão dos valores da empresa com foco no público interno	70, 128 e 129	R
			2		Auditoria dos valores da empresa e estímulo aos empregados para monitoramento	129	R
			3		Existência de um conselho de administração ou consultivo e de auditoria externa e independente das demonstrações financeiras	8, 130 e 131	R
	8				Valores pagos às empresas de auditoria por serviços de auditoria e consultoria, no último ano fiscal	NP	NA
	9				Contabilização do valor corrente dos programas de opções de ações da empresa como despesas	NA	NA
			3		Compromissos, políticas explícitas e mecanismos formais da alta direção que garantam a integridade dos relatórios financeiros	130 e 131	R
	6		3		Políticas explícitas da alta direção para promover tratamento adequado ao direito de voto e tratamento justo e equitativo aos acionistas	131	R
			3		Incorporação de critérios de ordem social e ambiental na gestão do negócio e abertura às partes interessadas para sugestões e críticas	9, 120, 122 e 123	R
	1		3.10		Número de membros do conselho de administração	8	R
	5		3.12		Percentual de mulheres no conselho de administração	81	R

Governança, Compromissos e Engajamento (continuação)								
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão	
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI				
		I.1			Existência de programas/procedimentos formais para identificação das partes interessadas afetadas por impactos advindos de suas atividades presentes e/ou futuras	32, 120, 122 E 123	R	
		I.2			Divulgação de valores pagos a título de impostos, <i>royalties</i> , etc. para os governos municipais, estaduais e federal	18	NAR	
		I.4			Consideração, na visão estratégica da empresa, da predominância dos aspectos de saúde, segurança e meio ambiente sobre a continuidade da operação das atividades econômicas da empresa	10	R	
	12				Responsável pela gestão de riscos e crises em nível corporativo	88, 89 E 131	R	
	13				Fatores utilizados para a definição de risco corporativo: exposição, volatilidade, probabilidade, severidade, horizonte de tempo, correlação e outros	ND	NA	
	14				Utilização de mapas de risco em lugar de avaliar exposição a riscos utilizando escala bidimensional - contemplando apenas probabilidade e severidade	ND	NA	
	15				Frequência de quantificação e avaliação de risco (via ferramenta <i>value-at-risk</i> - VAR - de avaliação de risco ou outras ferramentas) na empresa	ND	NA	
	16				Realização de análise de sensibilidade e teste de fadiga na companhia	ND	NA	
	17				Descrição de riscos aceitos, transferidos, mitigados e pertencentes a outra categoria, segundo a estratégia de gestão de riscos da companhia	ND	NA	
	39				Apoio público da empresa à Iniciativa de Transparência nas Indústrias Extrativas (Eiti)	27	R	
ECONÔMICO								
Indicadores de Desempenho Econômico								
Desempenho Econômico								
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão	
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI				
1/6			15,9	EC1	Valor econômico direto gerado e distribuído, incluindo receitas, custos operacionais, remuneração de empregados, doações e outros investimentos na comunidade, lucros acumulados e pagamentos para provedores de capital e governos	18	AR	
				EC2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades para as atividades da organização devido a mudanças climáticas	95	R	
				EC3	Cobertura das obrigações do plano de pensão de benefício definido que a organização oferece	66	AR	
				EC4	Ajuda financeira significativa recebida do governo	19	R	
3					Total dos tributos pagos, excluídos os encargos sociais	132	R	
6					Distribuição do valor adicionado	18	A	
	25				<i>Reserve Life Index</i> - RLI (Índice de Vida de Reservas) em barris de óleo equivalente	19	R	
	26				Taxa de reposição de reservas orgânicas	19	R	
	27				Média dos custos de descoberta e desenvolvimento (<i>finding & development</i> - F&D) nos três últimos anos (2004-2006), em US\$/boe	19	NAR	
	29				Percentual de reservas provadas de gás natural (desenvolvidas e não-desenvolvidas) em relação ao total de reservas provadas em 2006	19	NAR	
	30				<i>Reserve Life Index</i> (Índice de Vida de Reservas) de gás natural	19	R	
	31				Percentual da produção de gás natural em relação à produção total de petróleo e gás	19	R	
	32				Volume de produção de gás natural	19	R	
	33				Percentual da receita relativa a GNL com relação ao total de receitas	19	R	
Presença no Mercado								
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão	
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI				
				EC5	Variação da proporção do salário mais baixo comparado ao salário mínimo local em unidades operacionais importantes	65	R	
				EC6	Políticas, práticas e proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes	35, 55 E 133	R	
				EC7	Procedimentos para contratação local e proporção de membros de alta gerência recrutados na comunidade local em unidades operacionais importantes	34, 77 E 78	NAR	

Impactos Econômicos Indiretos								
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão	
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI				
				EC8	Desenvolvimento e impacto de investimentos em infra-estrutura e serviços oferecidos, principalmente para benefício público, por meio de engajamento comercial, em espécie ou atividades <i>pro bono</i>	34	R	
				EC9	Identificação e descrição de impactos econômicos indiretos significativos, incluindo a extensão dos impactos	ND	NA	
AMBIENTAL								
Indicadores de Desempenho Ambiental								
Materiais								
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão	
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI				
				EN1	Materiais usados por peso ou volume	99	R	
				EN2	Percentual dos materiais usados provenientes de reciclagem	114	R	
6	91		22.6		Priorização de contratação de fornecedores que comprovadamente tenham boa conduta ambiental	90 E 91	R	
Energia								
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão	
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI				
	40		24.9	EN3	Consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária	98	R	
	40		24.9	EN4	Consumo de energia indireta discriminado por fonte primária	98	R	
				EN5	Energia economizada devido a melhorias em conservação e eficiência	98, 99, 116 E 117	R	
			24/24.1	EN6	Iniciativas para fornecer produtos e serviços com baixo consumo de energia, ou que usem energia gerada por recursos renováveis, e a redução na necessidade de energia resultante dessas iniciativas	85, 94, 96 E 106	R	
4			21.1/24	EN7	Iniciativas para reduzir o consumo de energia indireta e as reduções obtidas	98 E 99	R	
	58				Capacidade combinada de produção da carteira de renováveis	116	R	
	59				Percentual de instalações para a produção de energia renovável que ultrapassam determinados níveis de capacidade de geração instalada (200MW, 100MW, 1MW e 0,5MW) em relação às instalações totais para a produção de energia renovável	116 E 117	R	
	60				Percentual das receitas geradas a partir de fontes de energia renovável	116	NAR	
	61				Gastos futuros de capital comprometidos para fontes de energia renováveis	117	R	
	62				Percentual da capacidade total de refino que atende às exigências de combustíveis mais limpos	116	NAR	
	63				Volume de vendas de biocombustíveis e volume total de vendas de combustíveis (Mtoe)	116	NAR	
			24		Proximidade de atingir alto nível de sustentabilidade ambiental por meio de estratégias de reutilização e compensação ambiental que abrangem todo o sistema produtivo	100, 112, 116 E 117	R	
Água								
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão	
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI				
			24.13	EN8	Total de retirada de água por fonte	101	R	
				EN9	Fontes hídricas significativamente afetadas por retirada de água	103	R	
		III.2		EN10	Percentual e volume total de água reciclada e reutilizada	ND	NA	
4	40		24.4		Existência de sistema de monitoramento com metas específicas para a redução do consumo de água	101	R	
	40				Quantidade de água desperdiçada	103	R	
Biodiversidade								
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão	
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI				
				EN11	Localização e tamanho da área possuída, arrendada ou administrada dentro de áreas protegidas, ou adjacente a elas, e áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas	107	NAR	
				EN12	Descrição de impactos significativos na biodiversidade de atividades, produtos e serviços em áreas protegidas e em áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas	106	R	

Biodiversidade (continuação)							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI			
				EN13	Habitats protegidos ou restaurados	106	NAR
		III.16	20.4	EN14	Estratégias, medidas em vigor e planos futuros para a gestão de impactos na biodiversidade	106	R
				EN15	Número de espécies na Lista Vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com <i>habitats</i> em áreas afetadas por operações, discriminadas por nível de risco de extinção	108	NAR
			23		Existência de certificação de origem e da cadeia de custódia dos insumos madeireiros e florestais utilizados na operação diária e/ou processo produtivo, bem como das instalações e/ou produtos da empresa	91	R
6	91		23.3		Priorização e apoio aos fornecedores engajados na busca da sustentabilidade das florestas	91	R
	64				Atividades desenvolvidas na área de biodiversidade	106 E 108	R
	65				Existência de relatórios de impacto ambiental (Rima) e/ou de impacto social (RIS) para novas operações ou extensões de operações existentes quando tais estudos não são exigidos pela legislação	105	R
	66				Divulgação dos resultados de Rima e/ou RIS	105	R
	67				Sistema formal estabelecido assegurando que as recomendações do Rima e/ou RIS sejam implementadas e acompanhadas durante a construção, comissionamento e operação de projetos e responsável pela implementação e acompanhamento	105	R
Emissões, Efluentes e Resíduos							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI			
	28			EN16	Total de emissões diretas e indiretas de gases de efeito estufa, por peso	103	R
	28			EN17	Outras emissões indiretas relevantes de gases de efeito estufa, por peso	103	R
	49				Cobertura do inventário de gases causadores do efeito estufa	102 E 103	R
	50				Verificação externa do inventário de gases causadores de efeito estufa	102 E 103	R
	51				Escopo do inventário de gases causadores de efeito estufa (de acordo com protocolo WBCSD/WRI ou outro)	103	R
	52				Meta para redução das emissões de gases causadores de efeito estufa e progresso alcançado	102 E 116	R
	53				Estratégia para redução/gerenciamento de risco de carbono	95	R
	54				Monitoramento periódico do equilíbrio entre emissões de CO ₂ e emissões autorizadas de CO ₂ , de acordo com o Esquema de Comércio de Emissões da União Européia	27	R
	55				Volume estimado das emissões de CO ₂ coberto pelo Esquema de Comércio de Emissões da União Européia e permissões alocadas no Plano Nacional de Alocação da União Européia	27	R
	56				Metodologia para cálculo de risco de carbono	ND	NA
	57				Cálculo do risco de exposição a mudanças climáticas relacionadas a eventos climáticos extremos (tempestades, inundações, etc.)	95	NAR
	40			EN18	Iniciativas para reduzir as emissões de gases de efeito estufa e as reduções obtidas	95, 96, 98, 99, 102, 103 E 116	R
	28			EN19	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio, por peso	103	R
			24.14	EN20	NO _x , SO _x e outras emissões atmosféricas significativas, por tipo e peso	103	R
				EN21	Descarte total de água, por qualidade e destinação	103	R
			24.15	EN22	Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição	104	R
	47			EN23	Número e volume total de derramamentos significativos	104	R
	48				Quantidade total de vazamento de gás metano, <i>venting</i> ou <i>flaring</i> , acidentes, sabotagens ou outros	103	R
				EN24	Peso de resíduos transportados, importados, exportados ou tratados considerados perigosos nos termos da Convenção da Basiléia - Anexos I, II, III e VIII, e percentual de carregamentos de resíduos transportados internacionalmente	ND	NA
				EN25	Identidade, tamanho, <i>status</i> de proteção e índice de biodiversidade de corpos d'água e <i>habitats</i> relacionados significativamente afetados por descartes de água e drenagem realizados pela organização relatora	106	R
4		III.3	24.5		Gerenciamento de resíduos sólidos provenientes das atividades da empresa	104	R

Emissões, Efluentes e Resíduos (continuação)							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI			
		III.4	24.6		Existência de controle do volume da eliminação dos efluentes	101 E 103	R
		III.5			Verificação de percentual de óleos e graxas nos efluentes	103	R
		III.6			Quantificação e registro de incidentes envolvendo gás e derrame de petróleo, derivados e produtos químicos	104	R
		III.19 E III.23			Realização regular de inspeções e ações para prevenir vazamentos	104	R
		III.23.1			Existência de mecanismos de detecção de vazamentos	104	R
Produtos e Serviços							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI			
4			22	EN26	Iniciativas para mitigar os impactos ambientais de produtos e serviços e a extensão da redução desses impactos	85, 94, 96 E 106	R
				EN27	Percentual de produtos e suas embalagens recuperados em relação ao total de produtos vendidos, por categoria de produto	114	R
		III.15	22		Acompanhamento do ciclo de vida dos produtos	93 E 114	R
			22		Existência de sistemas de gestão ambiental padronizados e formalizados, incluindo ampla identificação de riscos, plano de ação, alocação de recursos, treinamento de empregados e auditoria	85, 86 E 92	R
6	91		22		Produção de estudos de impacto em toda a cadeia produtiva, desenvolvimento de parceria com fornecedores visando à melhoria de seus processos de gestão ambiental e participação na destinação final do produto e processos pós-consumo	90, 93 E 105	R
		III.11	22.1		Existência de plano de emergência ambiental que relaciona todos os processos e produtos ou serviços que envolvam situações de risco e treinamento de empregados em intervalos freqüentes para enfrentar tais situações	89 E 90	R
Conformidade							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI			
			22.8	EN28	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos ambientais	97	R
	44		22.7		Existência de certificações ambientais como a ISO14001, FSC, etc.	89, 90, 92 E 97	R
Transporte							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI			
				EN29	Impactos ambientais significativos do transporte de produtos e outros bens e materiais utilizados nas operações da organização, bem como do transporte de trabalhadores	94	R
		III.22			Desenvolvimento de ações preventivas quanto à segurança de transporte de produtos perigosos, considerando a saúde dos motoristas e as condições da frota	94	R
Geral							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI			
4			24.7	EN30	Total de investimentos e gastos em proteção ambiental, por tipo	88	R
			20		Desenvolvimento de programas internos de melhoramento ambiental e priorização de políticas preventivas. Existência de comitê responsável pelo meio ambiente	88, 89, 91, 95, 115 E 116	R
			20		Questão ambiental é tema transversal na estrutura organizacional, sendo mencionada no planejamento estratégico e no desenvolvimento de novos negócios (ou novos modelos para negócios já existentes), levando em conta desde a concepção, os princípios e as oportunidades relacionadas à sustentabilidade ambiental	85 E 116	R
	19		20.1		Existência de política ambiental formal, de conhecimento de todos os empregados e constante no código de conduta	88 E 89	R
		III.1			Licenciamento de todas as unidades da empresa	92	R
		III.7			Existência de multa, nos últimos três anos, por infração de normas ambientais	97	R

Geral (continuação)							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI			
	44	III.8			Realização de auditorias ambientais independentes na empresa	92, 102 e 103	R
	44	III.9			Realização de auditoria ambiental independente em todas as unidades	92	R
		III.10			Existência de gerenciamento ambiental corporativo	88	R
		III.11.1			Consideração dos cenários acidentais da empresa em seu Plano de Emergência	89	R
		III.11.2			Desenvolvimento de programas de treinamento para os integrantes das comunidades locais para casos de emergência em acidentes e/ou vazamentos	89	R
		III.12			Participação em algum tipo de Plano de Auxílio Mútuo - PAM com outras empresas da região	90	R
		III.13			Identificação dos aspectos ambientais das atividades da empresa	87 e 88	R
		III.14			Identificação e avaliação dos passivos ambientais da empresa	97	R
		III.14.1			Comunicação pela empresa aos órgãos ambientais da existência de passivos ambientais	97	R
		III.14.2			Gerenciamento de passivos ambientais	97	R
		III.17			Promoção da utilização de tecnologias mais limpas	116 e 117	R
		III.18			Tema "Mudanças Climáticas" faz parte das questões corporativas	85, 87 e 95	R
		III.20			Garantia de que todo o ciclo de vida das instalações da empresa (projeto, construção, operação, manutenção, desativação) se dê de forma segura, prevenindo incidentes e danos ambientais	105	R
		III.21			Procedimentos específicos para atividades que envolvam utilização de explosivos	94	R
	42				Abrangência das linhas de ação/requerimentos ambientais da companhia (operações de produção, seleção e avaliação de fornecedores, desenvolvimento de produtos e serviços, logística e distribuição, engenharia e manutenção, novos projetos, etc.)	87, 88 e 93	R
	43				Substâncias nocivas ao meio ambiente banidas das operações da companhia (cloro, bromo ou iodo para clarear ou tingir; metais pesados para tingir, como cromo, cobre, zinco ou níquel, etc.)	NP	NA
	45				Percentual de receitas totais verificadas/auditadas/certificadas de acordo com o sistema de gerenciamento ambiental	ND	NA
SOCIAL							
Indicadores de Desempenho Referentes a Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente							
Emprego							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI			
5				LA1	Total de trabalhadores, por tipo de emprego, contrato de trabalho e região	18	R
5				LA2	Número total e taxa de rotatividade de empregados, por faixa etária, gênero e região	79	R
				LA3	Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados pelas principais operações	65	R
			15		Incentivo aos empregados por meio da remuneração e do investimento em seu desempenho profissional, segundo política estruturada de carreira	65	R
	73		15		Valorização de competências e estímulo à capacidade de crescimento e ao desenvolvimento de novas habilidades	66	R
	74				Indicadores de <i>performance</i> empregados para avaliar a execução da estratégia de mapeamento e desenvolvimento de habilidades na empresa	65	R
	76				Percentual de empregados, em cada categoria profissional, cobertos por processo de avaliação padronizado	65	R
	77				Percentual de compensação relacionada à <i>performance</i> , por categoria de trabalho, com relação à compensação total	64	R
	78				Percentual de compensação variável baseada em <i>performance</i> corporativa e/ou individual	65	R
	79				Indicadores corporativos predefinidos relevantes para a compensação variável de todos os trabalhadores	64	R
	80				Frequência com que os empregados são informados por seus superiores dos resultados corporativos relevantes para a compensação variável	64	R

Emprego (continuação)								
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão	
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI				
	81				Tipo e cobertura da avaliação de <i>performance</i> individual dos empregados utilizada para definir a compensação relacionada à <i>performance</i>	65	R	
	82				Comunicação regular para os membros da equipe pelo superior da <i>performance</i> de cada empregado	65	R	
	83				Comunicação regular para o nível hierárquico imediatamente superior da <i>performance</i> de cada empregado	65	R	
	84				Percentual da compensação total relacionada à <i>performance</i> paga no último ano, por tipo de compensação (ex.: bonificação anual)	65	R	
			15		Existência de mecanismos para que empregados participem da formulação de políticas de remuneração e benefícios, desenvolvimento profissional e mobilidade interna	64	R	
6					Divisão da maior remuneração pela menor remuneração em espécie paga pela empresa	65	R	
	85				Nível de satisfação dos empregados baseado na pesquisa de satisfação (2002-2006)	67	R	
	86				Benefícios oferecidos aos empregados	64, 65, 66, 67 e 81	R	
6			15.12		Percentual de empregados beneficiados pelo programa de participação nos resultados da empresa	64	R	
			10		Cumprimento da legislação no que se refere a proteção à maternidade e proibição de discriminação à gestante e empregados com filhos menores de 6 anos em processos admissionais, de promoção ou mobilidade interna	81	R	
			10		Existência de políticas e/ou iniciativas para facilitar a consulta pré-natal e o acompanhamento da infância dos filhos dos empregados e discussão do tema com empregados, comunidade e fornecedores	81	R	
			17		Realização de atividades sistemáticas de desenvolvimento e capacitação para o aperfeiçoamento contínuo dos empregados, além da oferta de bolsas de estudo ou similares, independentemente da aplicabilidade em suas funções atuais	65	R	
5					Número de estagiários	132	R	
		II.1			Estatísticas de acidentes que incluam os trabalhadores terceirizados	62	R	
		II.8			Existência de procedimentos formais que garantam que os aspectos de segurança prevaleçam sobre a continuidade da operação das atividades econômicas da empresa	58	R	
2					Indicadores Sociais Internos	132	R	
Relações entre os Trabalhadores e a Governança								
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão	
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI				
6	69		7.2	LA4	Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva	68	R	
			7.1	LA5	Prazo mínimo para notificação com antecedência referente a mudanças operacionais, incluindo se esse procedimento está especificado em acordos de negociação coletiva	70 e 71	R	
	69		7		Permissão para atuação dos sindicatos no local de trabalho e diálogo para ouvir sugestões e reivindicações	69	R	
	69		7		Fornecimento de informações sobre condições de trabalho e de dados financeiros e relativos a objetivos estratégicos para subsidiar as discussões	68	R	
			7.5/8		Disponibilização de informações sobre a empresa, incluindo direitos e deveres da categoria, e treinamento para que os empregados possam compreendê-los e analisá-los	70	R	
			8		Existência de processo estruturado de discussão e análise das informações econômico-financeiras com empregados	ND	NA	
			8		Participação de representantes dos empregados em comitês de gestão ou em decisões estratégicas, além de comunicação regular com membros da governança	69 e 70	R	
	70		8.2		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	78, 123 e 125	R	
	70				Sistemas instalados para coletar e receber reclamações e queixas dos empregados para assegurar que os trabalhadores possam levantar suas preocupações sob sigilo	125	R	

Relações entre os Trabalhadores e a Governança (continuação)							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI			
			14		Existência de relação contratual com trabalhadores terceirizados dentro dos parâmetros legais de co-responsabilidade e monitoração do cumprimento dos requisitos contratuais e da legislação	83	R
			14		Negociação com fornecedores para que trabalhadores terceirizados tenham salários compatíveis com o mercado	83	R
			14		Disponibilização aos trabalhadores terceirizados de acesso a benefícios dos empregados	83	R
		I.3	14.1		Estabelecimento, no código de conduta, ou código de ética, de questões referentes à não-discriminação de trabalhadores terceirizados	77	R
5			14.5		Total de trabalhadores (mulheres e homens) terceirizados	83 E 132	R
			18		Orientações em relação aos procedimentos necessários em caso de demissão e busca de alternativas de contenção em caso de necessidade de redução de pessoal	71	R
			18		Existência de políticas e processos demissionais que permitem que as decisões sejam tomadas com base em avaliações profissionais que garantem a impessoalidade da decisão e permissão de acesso às informações que balizaram o processo	71	R
			18		Financiamento de recapacitação e oferta de serviços de recolocação e manutenção de benefícios por tempo determinado ao trabalhador demitido sem justa causa. Para caso de necessidade de demissão em massa, realização prévia de um programa de demissão voluntária oferecendo a manutenção de benefícios por tempo determinado, salário por ano de casa, etc., bem como de análise de indicadores socioeconômicos para orientar prioridades	71	R
5			18.6		Número de empregados no final do período	18 E 132	R
5			18.10		Número total de admissões no período	132	R
			19		Realização de atividades sistemáticas de orientação (coletiva e individual), aconselhamento e preparação para a aposentadoria, discutindo seus aspectos psicológicos e de planejamento financeiro, além de oferecimento de assessoramento regular quanto a modificações na legislação, alternativas e procedimentos administrativos necessários para a obtenção da aposentadoria. Existência de oportunidades de aproveitamento da capacidade de trabalho dos aposentados	67	R
6			19.1		Existência de programa de previdência complementar a todos os seus empregados	66	R
		II.2			Existência de um canal confidencial para que os empregados resolvam problemas e façam apelos para resolução de conflitos	78, 123 E 125	R
		II.7			Existência de movimentos grevistas na empresa nos últimos três anos	71	R
6	71				Adesão às recomendações da OIT, Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU ou outras iniciativas relacionadas com questões de trabalho/direitos básicos	72 E 73	R
Saúde e Segurança no Trabalho							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI			
6	69			LA6	Percentual dos empregados representados em comitês formais de segurança e saúde compostos por gestores e trabalhadores que ajudam no monitoramento e aconselhamento sobre programas de segurança e saúde ocupacional	69 E 70	R
	69				Número de empregados licenciados no último ano fiscal	61	R
6	96/97/98		16.15/16.16/16.17	LA7	Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, por região	60, 61 E 62	R
			16.2/16.3	LA8	Programas de educação, treinamento, aconselhamento, prevenção e controle de risco em andamento para dar assistência a empregados, seus familiares ou membros da comunidade com relação a doenças graves	82	R
				LA9	Temas relativos a segurança e saúde cobertos por acordos formais com sindicatos	58, 62 E 63	R
	19		16		Existência de um plano de metas para superar padrões de excelência em saúde, segurança e condições de trabalho, além de indicadores para monitorar esses planos, os quais são definidos com a participação dos empregados, incluídos no planejamento estratégico e divulgados amplamente	60	R
			16		Desenvolvimento de campanhas de conscientização e de pesquisas de nível de satisfação dos empregados em relação a saúde e segurança, evidenciando áreas críticas	63 E 67	R

Saúde e Segurança no Trabalho (continuação)								
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão	
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI				
6	91	IV.2			Exigência de recursos mínimos de saúde, segurança e meio ambiente junto a seus fornecedores e terceirizados	58	R	
5			16.14		Número total de acidentes de trabalho e média de acidentes de trabalho por empregado/ano	60, 61 e 132	R	
		II.3			Consideração de aspectos que previnam acidentes e/ou ocorrência de doenças ocupacionais nos empregados ao projetar, modificar, construir e operar instalações da empresa	58	R	
		II.4			Desenvolvimento e manutenção de processos para reportar, registrar e investigar os quase-acidentes, compondo ações para corrigir as deficiências identificadas	60	R	
		II.5			Existência de programa ou estudo sobre ergonomia no ambiente de trabalho	60	R	
		II.6			Existência de procedimento formal para treinamento dos empregados em relação à segurança no trânsito	63	R	
	99				Tratamento para trabalhadores com HIV/Aids	82	R	
	100				Tipos de programas de auditoria de Saúde & Segurança	62	R	
Treinamento e Educação								
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão	
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI				
				LA10	Média de horas de treinamento por ano, por empregado, discriminadas por categoria funcional	66	R	
	75			LA11	Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que apóiam a continuidade da empregabilidade de empregados e para gerenciar o fim da carreira	65 e 67	R	
				LA12	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira	66	R	
Diversidade e Igualdade de Oportunidades								
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão	
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI				
	69			LA13	Composição dos grupos responsáveis pela governança corporativa e discriminação de empregados por categoria, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade	77	R	
	69			LA14	Proporção de salário-base entre homens e mulheres, por categoria funcional	81	R	
	19		11		Existência de normas proibindo práticas discriminatórias, regulando processos de seleção, admissão, promoção, mobilidade interna e orientando sobre o encaminhamento de denúncias	77	R	
			11		Realização de treinamentos e seminários de conscientização sobre diversidade e utilização de indicadores para monitoramento	78	R	
			11		Inclusão da cadeia produtiva nas atividades em prol da diversidade e participação em fóruns de valorização de segmentos em desvantagem	78	R	
	19		11.1		Menção à política de valorização da diversidade e não-discriminação no código de conduta da empresa	81	R	
5			11.21		Número e percentual de pessoas com deficiência na empresa	82	R	
5			11.27		Número e percentual de pessoas com idade superior a 45 anos	132	R	
			12		Existência de procedimentos para que as legislações sobre discriminação racial sejam cumpridas e de compromisso público de promover a equidade racial, por meio de políticas formais de gestão de pessoas, além da realização de ações afirmativas em favor da igualdade de oportunidades	77, 78 e 79	R	
			12		Realização de censo interno periódico para avaliar processos, políticas, necessidades, situações ou áreas críticas em relação à equidade racial	79	R	
			12		Existência de programas de desenvolvimento profissional voltados para empregados negros, incentivo à promoção da igualdade racial em toda a cadeia produtiva e investimento em programas da comunidade com esse objetivo	77	R	
2			12.3		Menção explícita na política de promoção da equidade e não-discriminação racial a salários e benefícios, previdência privada, acesso a treinamentos e bolsas de estudo	80	R	
5			12.9		Percentual de negros (pretos e pardos) em relação ao total de empregados	132	R	
5			12.11		Percentual de mulheres negras (pretas e pardas) em cargos executivos em relação ao total de cargos executivos disponíveis	79	R	

Diversidade e Igualdade de Oportunidades (continuação)							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI			
5			12.12		Percentual de mulheres negras (pretas e pardas) em cargos de coordenação e chefia em relação ao total de cargos de coordenação e chefia disponíveis	79	R
5			12.14		Percentual de homens negros (pretos e pardos) em cargos executivos em relação ao total de cargos executivos disponíveis	79	R
5			12.15		Percentual de homens negros (pretos e pardos) em cargos de coordenação e chefia em relação ao total de cargos de coordenação e chefia disponíveis	79	R
			13		Existência de procedimentos para que as legislações sobre discriminação de gênero sejam cumpridas e de compromisso público de promover a equidade de gênero, por meio de políticas formais de gestão de pessoas, além da realização de ações afirmativas em favor da igualdade de oportunidades	77, 78 e 79	R
			13		Realização de censo interno periódico para avaliar processos, políticas, necessidades, situações ou áreas críticas em relação à equidade de gênero	79	R
			13		Existência de programas de desenvolvimento profissional voltados para as mulheres, incentivo à promoção da igualdade de gênero em toda a cadeia produtiva e investimento em programas da comunidade com esse objetivo	45 e 78	R
2			13.4		Menção explícita na política de promoção da equidade de gênero a salários e benefícios, previdência privada, acesso a treinamentos e bolsas de estudo	77	R
2			13.6		Existência de adaptações específicas para cuidados com a saúde da mulher no plano de saúde	81	R
5	69		13.16		Número de mulheres que trabalham na empresa e seu percentual em relação ao total de empregados	79 e 132	R
5	69		13.17		Percentual de mulheres em cargos executivos em relação ao total de cargos disponíveis	132	R
5			13.18		Percentual de mulheres em cargos de coordenação e chefia em relação ao total de cargos disponíveis	82 e 132	R
DIREITOS HUMANOS							
Indicadores de Desempenho Social Referentes a Direitos Humanos							
Práticas de Investimento e de Processos de Compra							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI			
			3.5	HR1	Percentual e número total de contratos de investimento significativos que incluam cláusulas referentes a direitos humanos ou que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos	53	R
6	91			HR2	Percentual de empresas contratadas e fornecedores críticos que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos e as medidas tomadas	53	R
6	91	IV.1			Garantia de que fornecedores e terceirizados observem a legislação trabalhista e os acordos coletivos firmados	53 e 54	R
				HR3	Total de horas de treinamento para empregados em políticas e procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos relevantes para as operações, incluindo o percentual de empregados que recebeu treinamento	54	NAR
6	91		25		Existência, nas normas de seleção e avaliação de fornecedores, de critérios básicos de respeito à legislação e critérios específicos de responsabilidade social. Incentivo à reprodução, por parte dos fornecedores, das exigências da empresa quanto à responsabilidade social para seus respectivos fornecedores e monitoramento periódico desses critérios	53 e 54	R
6	91		25.1		Menção às políticas e critérios para o relacionamento com os fornecedores no código de conduta	54	R
6	91		25.2		Inclusão, na seleção de fornecedores, de critério sobre a prática efetiva de processos éticos de gestão das informações de caráter privado obtidas nas relações com clientes ou com o mercado em geral	54	R
	69		25.3		Existência de política explícita ou programa específico de responsabilidade social empresarial para a cadeia de fornecedores	54 e 55	R
	92/94		25.4		Produção de relatório periódico com evidências sobre as questões relacionadas à responsabilidade social empresarial que estão sendo cumpridas e implementadas na cadeia produtiva	54	R
	93		25.6		Estabelecimento de prazo formal para a conformidade de seus fornecedores com os critérios de responsabilidade social	53 e 55	R

Práticas de Investimento e de Processos de Compra (continuação)							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI			
	92/93		25.7		Realização de inspeção das práticas de responsabilidade social exigidas aos fornecedores	53	R
6	91		25.8		Conhecimento em profundidade da origem das matérias-primas, insumos e produtos utilizados na produção ou nas operações diárias e existência de garantia de que nessas origens os direitos humanos e o meio ambiente são respeitados	54	R
			28		Contribuição para a melhoria do padrão gerencial dos fornecedores, disponibilizando informações e promovendo atividades conjuntas de treinamento, manutenção de relações comerciais duradouras, utilização de critérios de negociação que consideram seu crescimento futuro e estímulo a seu envolvimento em projetos sociais e ambientais	54 E 55	R
Não-Discriminação							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI			
				HR4	Número total de casos de discriminação e as medidas tomadas	78	R
Liberdade de Associação e Negociação Coletiva							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	ETHOS	GRI			
				HR5	Operações identificadas em que o direito de exercer a liberdade de associação e negociação coletiva pode estar correndo risco significativo, e as medidas tomadas para apoiar esses direitos	68 E 69	R
Trabalho Infantil							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI			
				HR6	Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho infantil, e as medidas tomadas para contribuir para a abolição do trabalho infantil	72	R
			9		Realização de discussões internas sobre educação e conseqüências do trabalho infantil e de projetos para desenvolvimento de filhos da força de trabalho	74, 75 E 81	R
			9		Coordenação de projetos com outros realizados na comunidade, atuação junto ao poder público em benefício da criança e do adolescente e incentivo à replicação de sua postura em toda a cadeia produtiva	35 E 36	R
			26		Existência de cláusula específica sobre a proibição do trabalho infantil nos contratos com fornecedores, verificação periódica do seu cumprimento e realização de campanhas de conscientização para os fornecedores, assumindo publicamente a postura de repúdio à mão-de-obra infantil	54, 74 E 75	R
			26		Articulação de programas e atividades que visam a erradicar o trabalho infantil de forma geral em parceria com organizações da sociedade civil e/ou poder público	75	R
Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI			
				HR7	Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo, e as medidas tomadas para contribuir para a erradicação do trabalho forçado ou análogo ao escravo	54 E 72	R
6	91		27		Existência de cláusula específica sobre trabalho escravo nos contratos com fornecedores, verificação periódica do seu cumprimento e realização de campanhas de conscientização para os fornecedores, assumindo publicamente a postura de repúdio ao trabalho forçado	54 E 72	R
			27		Articulação de programas e atividades que visam a erradicar o trabalho forçado de forma geral, realizando parcerias com organizações da sociedade civil e/ou poder público	72	R
Práticas de Segurança							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI			
				HR8	Percentual do pessoal de segurança submetido a treinamento nas políticas ou procedimentos da organização relativos a aspectos de direitos humanos que sejam relevantes às operações	54	NAR

Direitos Indígenas								
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão	
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI				
				HR9	Número total de casos de violação de direitos dos povos indígenas e medidas tomadas	44	R	
SOCIEDADE								
Indicadores de Desempenho Social Referentes à Sociedade								
Comunidade								
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão	
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI				
			32.8	SO1	Natureza, escopo e eficácia de quaisquer programas e práticas para avaliar e gerir os impactos das operações nas comunidades, incluindo a entrada, operação e saída	32	R	
		IV.3			Programa de desenvolvimento de fornecedores locais	35	R	
		VI.1			Respeito aos interesses e à cultura das comunidades locais em suas práticas de negócios	31	R	
		VI.2			Identificação, valorização e preservação de locais de importância cultural, religiosa, ecológica ou econômica para as comunidades destas localidades	50	R	
			32		Conhecimento profundo dos impactos na comunidade, existência de processo estruturado para registrar reclamações e promoção de reuniões sistemáticas para informar lideranças locais sobre providências tomadas, além de existência de uma política formal de antecipar-se a demandas da comunidade e informá-la sobre atuais e futuros planos e impactos de suas atividades, envolvendo a comunidade na resolução dos problemas	32, 88, 105, 120 e 123	R	
			32		Existência de comitês permanentes ou grupos de trabalho com a participação de lideranças locais para analisar as atividades e monitorar os impactos	32 e 44	R	
			10		Participação na elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle ou avaliação de políticas públicas voltadas à promoção dos direitos da criança	31, 35 e 41	R	
			33		Apoio a várias entidades com doações, financiamento e implementação de projetos, divulgando experiências bem-sucedidas e participação na elaboração e implantação de projetos conjuntos com entidades locais, mantendo parcerias de longo prazo e capacitando lideranças envolvidas	26	R	
			34		Existência de programa social estruturado ou investimento social privado que conta com mecanismo próprio para a geração de receita, o que assegura sua continuidade em longo prazo (fundo patrimonial e/ou percentual fixo sobre o faturamento da empresa), gerenciado com transparência por equipe especializada, com dotação orçamentária estável e com público, metas e estratégias definidos	36	R	
6			35		Realização de doações de produtos e recursos financeiros, cessão de instalações, mobilização do trabalho voluntário dos empregados e/ou desenvolvimento de projetos sociais próprios	36	R	
			35		Cessão de horas dos empregados ou equipamentos para atividades ligadas aos projetos, bem como das competências técnicas, tecnológicas e gerenciais para fortalecer os projetos sociais (corporativos ou realizados por terceiros)	43	R	
			35		Envolvimento de organizações ou lideranças locais no desenho e na implementação dos projetos sociais, e intercessão perante outros organismos, públicos ou privados, pela concretização desses projetos	35 e 36	R	
6			35.2		Divulgação interna dos projetos que apóia e desenvolve, oferecendo oportunidades de trabalho voluntário e estimulando a participação dos empregados	43	R	
6			35.3		Autorização do uso controlado de horas pagas para o trabalho voluntário	ND	NA	
	89		35.6		Do total destinado à ação social, percentual correspondente a doações em produtos e serviços	ND	NA	
	89		35.7		Do total destinado à ação social, percentual correspondente a doações em espécie	37 e 132	R	
			35.10		Percentual de empregados que realizam trabalho voluntário na comunidade externa à empresa	43	NAR	
6			35.11		Quantidade de horas médias mensais doadas (liberadas do horário normal de trabalho) pela empresa para trabalho voluntário de empregados	ND	NA	
	89				Valor monetário estimado da liberação de empregados em horário normal de trabalho para trabalho voluntário	ND	NA	

Comunidade (continuação)								
Indicadores Relacionados					Tema		Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI				
			37		Desenvolvimento periódico de atividades de educação para a cidadania, permissão da livre discussão e troca de informações sobre temas políticos, promoção ou apoio à organização de debates, fóruns de discussão com os candidatos políticos com o objetivo de assegurar o voto consciente, em parceria com organizações que trabalham com este tema	ND	NA	
			37		Desenvolvimento de ações para formar cidadãos e de programas de educação para a cidadania na cadeia de produção e na comunidade de entorno, exercendo sua liderança na discussão de temas como participação popular e combate à corrupção em seu município	34, 35, 36 e 37	R	
6			39		Participação ativa, contribuindo com recursos humanos ou financeiros, de processos de elaboração de propostas de interesse público e de caráter socioambiental, além do envolvimento de membros da alta direção na articulação, viabilização e fortalecimento de propostas de cunho socioambiental, em diálogo com outras empresas, associações ou com autoridades públicas visando à sua adoção	35	R	
	88				Sistema estabelecido para medir impactos de contribuições no sentido de melhorar/realinhar a estratégia filantrópica/de investimento social	37	R	
	102				Tipos de projeto com engajamento junto a comunidades locais afetadas para ganhar consentimento informado	42	R	
	102				Asseguramento da participação efetiva de todas as pessoas afetadas no processo de conquista de consentimento informado	42	R	
	103				Projetos em que foram implementados mecanismos de queixa administrados conjuntamente (permitindo aos representantes da comunidade submeter queixas a um órgão externo e independente, compreendendo empresa e representantes externos)	121, 122 e 123	R	
	104				Percentual de unidades de negócio nas quais há traduções das políticas corporativas em idioma local	ND	NA	
	105				Divulgação da implementação de padrões e práticas de trabalho e de política de respeito aos direitos humanos	35, 125 e 128	R	
	106				Aspectos que levam a realocações e reassentamentos por causa das atividades nas comunidades	ND	NA	
3					Indicadores sociais externos	132	R	
Corrupção								
Indicadores Relacionados					Tema		Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI				
				SO2	Percentual e número total de unidades de negócio submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção	130	R	
				SO3	Percentual de empregados treinados nas políticas e procedimentos anticorrupção da organização	128	R	
				SO4	Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção	130	R	
	19/21		1.3/1.9/1.10		Proibição expressa à utilização de práticas ilegais (como corrupção, extorsão, propina e “caixa dois”) para obtenção de vantagens comerciais	119	R	
	21		38		Compromisso público de combate à corrupção e propina, existência de normas escritas (documento específico, código de ética, etc.), as quais são divulgadas amplamente ao público interno e externo, e de procedimentos formais de controle, punição e auditoria em caso de ocorrência. Envolvimento de um número cada vez maior de partes interessadas em iniciativas de combate à corrupção e propina, disseminando o tema e/ou ensinando sobre a utilização de ferramentas correlatas, etc.	26	R	
	21		38.2		Previsão de medidas punitivas aos colaboradores e empregados envolvidos no favorecimento a agentes do poder público	119	R	
	21		38.3		Existência de política explícita de não apoio à participação em processos que objetivam a manipulação de editais de concorrência (públicos ou privados)	119	R	
	22				Percentual de cobertura de sua política anticorrupção e anti-suborno	128	R	
	23				Informação pública sobre violações de política anticorrupção e anti-suborno da empresa	130	R	
Políticas Públicas								
Indicadores Relacionados					Tema		Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI				
			33	SO5	Posições quanto a políticas públicas e participação na elaboração de políticas públicas e lobbies	130	R	

Políticas Públicas (continuação)							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI			
				SO6	Valor total de contribuições financeiras e em espécie para partidos políticos ou instituições relacionadas, discriminadas por país	130	R
	21		36		A decisão de financiamento ou não financiamento de campanhas políticas é tomada de forma transparente (por meio de políticas escritas, do código de conduta, etc.), permitindo às partes interessadas acesso às informações e requerendo do financiado a respectiva comprovação de registro da doação, além da promoção de campanhas de conscientização política, cidadania e importância do voto, envolvendo todos os empregados e outras partes interessadas	130	R
	19		40		Contribuição regular com recursos humanos, técnicos ou financeiros para a realização de projetos específicos e localizados, executados por entidades governamentais, além de participação ativa na elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle e avaliação para o fortalecimento de políticas públicas de interesse geral	36, 41 e 43	R
Concorrência Desleal							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI			
			4.10	SO7	Número total de ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio e seus resultados	130	R
			4		Adoção das práticas de preço e concorrência comuns ao mercado	130	R
			4		Existência de regras explícitas e declaradas sobre concorrência desleal e discussão com fornecedores e clientes de sua postura perante concorrentes	129 e 130	R
			4		Compromisso público assumido de combate à concorrência desleal e de busca de padrões de concorrência cada vez mais elevados	130	R
Conformidade							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	ETHOS	GRI			
			4.11	SO8	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos	97	R
RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO							
Indicadores de Desempenho Referentes à Responsabilidade pelo Produto							
Saúde e Segurança do Cliente							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI			
				PR1	Fases do ciclo de vida de produtos e serviços em que impactos na saúde e segurança são avaliados visando à melhoria, e o percentual de produtos e serviços sujeitos a esses procedimentos	114	R
			31.3	PR2	Número total de casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados aos impactos causados por produtos e serviços na saúde e segurança durante o ciclo de vida, discriminados por tipo de resultado	97	R
	19		31		Realização regular de estudos e pesquisas técnicas sobre riscos potenciais e divulgação de tais informações para parceiros comerciais, adotando medidas preventivas ou corretivas quando detectados riscos de falhas. Disponibilização de informações detalhadas sobre seus produtos e serviços aos seus consumidores e clientes	88, 93, 106, 114, 126 e 127	NAR
			31		Envolvimento ativo do público interno, fornecedores, distribuidores, consumidores e clientes no aperfeiçoamento contínuo dos produtos e serviços, substituindo componentes, tecnologias e procedimentos para minimizar ou evitar riscos à saúde e à segurança do consumidor ou cliente	122, 126 e 127	R
			31		Consideração de dimensões como valores e princípios da empresa, desenvolvimento sustentável e ética na concepção ou reformulação, fabricação e venda de seus produtos e/ou serviços prestados	126 e 127	R
	19		31.1		Existência de programa especial com foco em saúde e segurança do consumidor/cliente de seus produtos e serviços	94	R
Rotulagem de Produtos e Serviços							
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI			
				PR3	Tipo de informação sobre produtos e serviços exigida por procedimentos de rotulagem, e o percentual de produtos e serviços sujeitos a tais exigências	126	R

Rotulagem de Produtos e Serviços (continuação)								
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão	
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI				
			31.6	PR4	Número total de casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados a informações e rotulagem de produtos e serviços, discriminados por tipo de resultado	ND	NA	
				PR5	Práticas relacionadas à satisfação do cliente, incluindo resultados de pesquisas que medem essa satisfação	122, 123 e 127	R	
Comunicações de Marketing								
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão	
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI				
				PR6	Programas de adesão às leis, normas e códigos voluntários relacionados a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio	126	R	
			29.9	PR7	Número total de casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio, discriminados por tipo de resultado	ND	NA	
			29		Atuação de acordo com a legislação de defesa do consumidor e existência de política formal de comunicação alinhada com valores e princípios, abrangendo todo o material de comunicação, tanto interno quanto externo	125 e 126	R	
			29		Consciência do papel da empresa na formação de valores e padrões de consumo e comportamentos, e existência de procedimentos específicos para que a comunicação possibilite a criação de valores positivos na sociedade como forma de contribuir com o desenvolvimento sustentável	55	R	
			29		Estabelecimento de parceria com fornecedores, distribuidores, assistência técnica e representantes de consumidores, visando a criar uma cultura de responsabilidade e transparência na comunicação	121	R	
6			30		Disponibilização de fácil acesso do consumidor/cliente ao serviço ou informação de seu interesse e registro e comunicação interna de suas manifestações, resolvendo rápida e individualmente as demandas e orientando-o sobre os procedimentos adotados. Existência de processos que incluem a procura das causas dos problemas e a utilização dessas informações para aprimorar a qualidade dos produtos e serviços. Promoção de melhoria contínua do atendimento, priorizando o diálogo e o engajamento das partes interessadas no processo	123	R	
	34				Monitoramento da satisfação do cliente e comunicação externa das metas e resultados	127	R	
	35				Integração do feedback com o cliente	127	R	
Conformidade								
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão	
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI				
6			30.19	PR8	Número total de reclamações comprovadas relativas a violação de privacidade e perda de dados de clientes	ND	NA	
	19		30.12		Existência de uma política formal de proteção à privacidade e/ou um sistema de gestão das informações privadas do consumidor, cliente ou usuário	125	R	
6			30.18		Percentual de reclamações em relação ao total de ligações atendidas pelo SAC	125	R	
6			30.21		Quantidade de inovações implantadas em razão da interferência do ouvidor e/ou do serviço de atendimento a consumidores/clientes	ND	NA	
6					Número total de reclamações e críticas dos consumidores e percentual delas atendidas ou solucionadas	133	R	
Compliance								
Indicadores Relacionados					Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão	
IBASE	DJSI	Ethos - IBP	Ethos	GRI				
				PR9	Valor monetário de multas (significativas) por não-conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento e uso de produtos e serviços	130	R	

LEGENDAS DA AUDITORIA/REVISÃO

ND Não disponível

NA Não se aplica

NP Não publicado (mais informações: balancosocial@petrobras.com.br)

R Informações revisadas

A Informações auditadas

AR Informações auditadas e revisadas

NAR Informações não auditadas ou revisadas

Relatório dos Auditores Independentes sobre o Balanço Social e Ambiental

AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO 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 ao exercício findo em 31 de dezembro de 2006, 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 12 de fevereiro de 2007. As informações constantes do Balanço Social e Ambiental 2006 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 Balanço Social e Ambiental como “auditadas”.

2 As informações constantes no 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 nº 1003 de 19 de agosto de 2004 que aprovou a Norma Brasileira de Contabilidade - NBC T 15 - Informações de Natureza Social e Ambiental. 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 Balanço Social e Ambiental e, conseqüentemente, não emitimos uma opinião sobre tais informações. Os procedimentos de revisão consistiram basicamente de: (a) leitura completa do texto do Balanço Social e Ambiental para verificar a coerência com as informações financeiras e não-financeiras divulgadas; (b) entrevistas junto a profissionais da

Companhia para entendimento dos principais critérios e premissas utilizados na preparação do Balanço Social e Ambiental; (c) 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 Balanço Social e Ambiental; (d) confirmação com fontes de informações externas, em base de amostragem, sobre dados contidos no Balanço Social e Ambiental; (e) revisão, em base de amostragem, de contratos, acordos e outros documentos comprobatórios e confronto com as informações contidas no Balanço Social e Ambiental; e (f) análise dos principais processos e fluxos de informações que geraram as informações incluídas no Balanço Social e Ambiental.

3 Baseados na revisão acima mencionada, não temos conhecimento de qualquer modificação relevante que deva ser feito no Balanço Social e Ambiental da Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras, relativo ao exercício findo em 31 de dezembro de 2006, 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 Balanço Social e Ambiental não foram submetidas a procedimentos de auditoria ou revisão e estão sendo identificadas como “não auditadas/não revisadas”.

15 de maio de 2007



KPMG AUDITORES INDEPENDENTES

CRC-SP-14.428/O-6-F-RJ

Manuel Fernandes Rodrigues de Sousa

Contador CRC RJ - 052.428/O-2

Bernardo Moreira Peixoto Neto

Contador CRC RJ - 064.887/O-8

ENDEREÇOS

SEDE

PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. – PETROBRAS

Avenida República do Chile, 65 – Centro
20031-912 – Rio de Janeiro – RJ
Tel.: (21) 3224-4477

REPRESENTAÇÕES NO BRASIL

BRASÍLIA

Setor de Autarquias Norte – SAN – Quadra 1, Bloco D
Edifício Petrobras – 2º andar
70040-901 – Brasília – DF
Tel.: (61) 3429-7131 Fax: (61) 3226-6341

SÃO PAULO

Avenida Paulista, 901 – 11º andar – Cerqueira César
01311-100 – São Paulo – SP
Tel.: (11) 3523-6501 Fax: (11) 3523-6488

SALVADOR

Av. Antonio Carlos Magalhães, 1113 a – Pituba
41856-900 – Salvador – BA
Tel.: (71) 350-3700 Fax: (71) 350-3088

REPRESENTAÇÕES NO EXTERIOR

NOVA YORK

570, Lexington Avenue 43rd Floor
10022-6837 – New York – NY – USA
Tel.: (1) 212 829-1517 Fax: (1) 212 832-5300

TÓQUIO

Togin Building 5th Floor, Room 508 4-2 Marunouchi 1 –
Chome Chiyoda–Ku
Tokyo 100-0005 – Japan
Tel.: (81) 3 5208-5285 Fax: (81) 3 5208-5288

CHINA

Petrobras Beijing Representative Office
China World Trade Center Tower 1, Units 1221-1225
Nº 1, Jian Guo Men Wai Avenue, Chao Yang District,
Beijing 100004 – P.R. China
Tel.: (86-10) 6505-9838 Fax: (86-10) 6505-9850

CINGAPURA

435 Orchard Road # 19-05/06 – Wisma Atra
Singapore – 238877
Tel.: (65) 6550-5080 Fax: (65) 6734-908

PRINCIPAIS CONTROLADAS

PETROBRAS QUÍMICA S.A. – PETROQUISA

Avenida República do Chile, 65 – Salas 902/903 – Centro
20031-912 – Rio de Janeiro – RJ
Tel.: (21) 3224-6397 Fax: (21) 2262-1918 / 2262-4728

PETROBRAS NEGÓCIOS ELETRÔNICOS S.A.

Avenida República do Chile, 65 – 16º andar (parte) – Centro
20031-912 – Rio de Janeiro – RJ
Tel.: (21) 3224-3990 / 3224-721 Fax: (21) 3224-2703/3224-3558

PETROBRAS DISTRIBUIDORA S.A. – BR

Rua General Canabarro, 500 – 16º andar – Maracanã
20271-900 – Rio de Janeiro – RJ
Tel.: (21) 3876-4001 Fax: (21) 3876-4977

PETROBRAS TRANSPORTE S.A. – TRANSPETRO

Avenida Presidente Vargas, 328 – 10º andar – Centro
20091-060 – Rio de Janeiro – RJ
Tel.: (21) 3211-9100 Fax: (21) 3211-9121

PETROBRAS GÁS S.A. – GASPETRO

Avenida República do Chile, 500 – 28º andar – Centro
20031-170 – Rio de Janeiro – RJ
Tel.: (21) 3212-6053 Fax: (21) 3212-6165

BRASPETRO OIL SERVICES COMPANY – BRASOIL

P.O. Box 1034 GT
Harbour Place, 4th Floor
103 South Church Street
Grand Cayman, Cayman Islands
Tel.: 0.0021-1 (345) 814-1557 Fax: 0.0021-1 (345) 814-1557

BRASPETRO OIL COMPANY

P.O. Box 1034 GT
Harbour Place, 4th Floor
103 South Church Street
Grand Cayman, Cayman Islands
Tel.: 0.0021-1 (345) 949-8888 Fax: 0.0021-1 (345) 949-8899

PETROBRAS NETHERLANDS B.V.

Prins Bernhardplein, 200
JB – 1097 – Amsterdam - Holanda
Tel.: (31) (20) 521 4805 Fax: (31) (20) 521 4777

DOWNSTREAM PARTICIPAÇÕES S.A.

Avenida República do Chile, 65 – 22º andar (parte) – Centro
20031-912 – Rio de Janeiro – RJ
Tel.: (21) 3224-4819 Fax: (21) 2262-4228

PETROBRAS INTERNATIONAL FINANCE COMPANY

4th Floor, Harbour Place, 103 South Church Street
Georgetown Grand Cayman – Cayman Island (BWI)
P.O. Box 1034 GT
Tel.: 55 21 3224-1668 Fax: 55 21 2544-7168

5283 PARTICIPAÇÕES LTDA.

Avenida República do Chile, 65 – sala 1003 – Centro
20031-912 – Rio de Janeiro – RJ
Tel.: (21) 3224-7308

PETROBRAS INTERNATIONAL BRASPETRO B.V.

Rokin 55
1012 KK Amsterdam, P.O. Box 990
1000 AZ Amsterdam, The Netherlands
Tel.: (0021) 3120 521-4805 Fax: (0021) 3120 521-4827

PETROBRAS COMERCIALIZADORA DE ENERGIA LTDA.

Avenida República do Chile, 500 – 27º andar – Centro
20031-170 – Rio de Janeiro – RJ
Tel.: (21) 3212-6202 Fax: (21) 3212-6205

SFE – SOCIEDADE FLUMINENSE DE ENERGIA LTDA.

Rodovia Presidente Dutra – Km 200, s/nº – Jardim Maracanã
23890-000 – Seropédica – RJ
Tel.: (21) 2665-9204 Fax: (21) 2665-9249

FAFEN ENERGIA S.A.

Rua Eteno, 2198 – Pólo Petroquímico
42810-000 – Camaçari – BA
Tel.: (71) 3642-4706 Fax: (71) 3642-4300

USINA TERMELÉTRICA NOVA PIRATININGA LTDA.

Av. Paulista, 901 - 14º andar
01311-100 - São Paulo - SP
Tel.: (11) 5613-2700 Fax: (11) 5614-9222
Tel.: (55) (11) 3323 2034

BAIXADA SANTISTA ENERGIA LTDA.

Praça Mal. Stenio Caio de Albuquerque Lima, 1 (parte)
Jardim das Indústrias
11555-900 – Cubatão – SP
Tel.: (13) 3362-4004 Fax: (13) 3362-4818
Tel.: (55) (13) 3366 4300

TERMOCEARÁ LTDA. (MPX)

Rodovia CE-422, Km 0
61600-000 – Caucaia – CE
Tel.: (85) 3372-2200 Fax: (85) 3372-2212

TERMORIO S.A.

Avenida Almirante Barroso, 63 – salas 815 a 817 (parte) - Centro
20031-003 – Rio de Janeiro – RJ
Tel.: (21) 2532-6572 Fax: (21) 2532-1957

SITE

PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. – PETROBRAS

www.petrobras.com.br

Para mais informações:

balancosocial@petrobras.com.br

RESPONSÁVEIS PELAS INFORMAÇÕES

Wilson Santarosa
GERÊNCIA EXECUTIVA DE COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

Marcos Menezes – CONTADOR (CRC-RJ 35.286/0-1)
GERÊNCIA EXECUTIVA DE CONTABILIDADE

ELABORAÇÃO DE CONTEÚDO PETROBRAS

Luis Fernando Nery
GERÊNCIA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

Sue Wolter Vianna
GERÊNCIA SETORIAL DE ORIENTAÇÕES PRÁTICAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

Ana Paula Grether Carvalho
COORDENAÇÃO DO BALANÇO SOCIAL E AMBIENTAL PETROBRAS

Adriano Lima, Alyne de Castro, Bruno Moreira Cazonatti, Clarissa Bem, Flavia Fuini Pessa, Flavia Rodrigues Cereijo, Ingrid Gomes Louro e Luiz Alberto de Brito
EQUIPE

COLABORADORES

Adriana Ayer, Affonso Paulo Gilano de Mello, Afonso Celso Granato Lopes, Ailton Nascimento de Almeida, Alessandro Maurício Januário Ribeiro, Alex Lourenço, Alexandre Alcântara Schmidt, Alexandre Guilherme Gritz, Alexandre Henrique Pott, Alexandre Korowajczuk, Aline Costa de Andrade, Ana Paula Marques Gaspar, Ana Paula Vieira Fernandes, Anamaria Miranda Rodrigues Ballard, Anderson Pinheiro Correia, Andre de Paula Schubert, Andréa de Campos Cypriano Mocciaro, Ângela Maria de Pádua, Ângela Martins de Souza, Ângela Vega, Anneliese Schmidt, Antonia Isabel Almeida, Antonio Ezequiel Rodriguez Rodriguez, Antonio Luiz Peres, Antonio Maurício Carreira, Aparecido Dorival Caetano, Ariane Ramos Gonçalves, Arnaldo José Moreira, Arthur Rocco, Ayri de Medeiros Trancoso Junior, Beatrice Louvise Barbosa Mussumeci de Freitas, Carina Guadalupe Cavallo, Carina Ricardo Dorigo, Carla Dias Young, Carla Ribeiro dos Santos Cancio, Carlos Alberto de Macena Ferreira, Carlos Augusto Nabuco de Araújo, Carlos Cesar Silva Marins, Carlos Dorian, Carlos Juvenal Carvalho da Fonseca, Carmen Vilar Prudente, Carmen Wilkens, Carolina Rocha Campos, Cassia Maria Nocchi Vieira, Cesar Fernandes Lima, Chanan Rubin, Cintia Duarte Bodstein, Clarisse Duarte de Medeiros, Claudia Luciane Moreira Rios, Claudia Valeria Rogerio Almeida, Cláudio Paula de Carvalho, Cláudio Thompson Tavares, Clovis Correa da Silva Neto, Dalva Luisa de Araujo Braga, Dan Ogbe, Diana Sam Oblitas, Djalma Roque de Amorim Júnior, Domingos Senra Antelo, Edival Dan Junior, Edson Chil Nobre, Eduardo Cordeiro da Hora, Eduardo Costa Vaz Muda, Eduardo Felberg, Eduardo Rueda Ogando, Elaine Blanco Dias, Eliane Sarmiento Costa, Ermani Turazzi, Ernesto Mendes Ferreira, Euclides Rene Brandão Amaro, Euvaldo Dumas da Silva Junior, Fabiana Abrahão, Fabiane Madeira, Fabio Augusto Parreira Reis, Fabrício Teixeira Zorzaneli, Felipe Daniel Costantin Figueiredo, Fernando Afonso Moreira, Fernando Reis Vianna Filho, Flavia do Nascimento, Flávia Pires Chaves, Flavia Soares Vollu Crelier, Flávio Torres Lopes da Cruz, Flor Arlette Santamaria Marín, Francisco Alves de Queiroz Neto, Geraldo Luiz de Almeida Pinto, Gianfranco Ceccolini, Gilberto de Oliveira Barros, Gisele Cavalcanti Piragibe Magalhães, Gisele Cristina de Oliveira Leite, Guilherme Amorim Braga, Guilherme Luis Menegassi Leoni, Guilherme Pinto Nazar, Gustavo André Dunzer, Helena Silva Barros, Henrique Cesar Leão, Hilka Flávia Saldanha Guida, Hugo Leunis Queiroz Alves, Hyandra Cyntia Ribeiro Seixas, Isaura de Fatima Moreira, Jair Gomes da Silva, Jane Helena Flores Pinheiro, Janice Helena de Oliveira Dias, Jannise Mejía Cobo, Jayme de Seta Filho, João Carlos do Amaral Lozovey, João Carlos Mannarino, João Carlos Papadopoulos de Souza, João de Araujo, João Guilherme Ribeiro da Cunha, João Luiz Suarez de Araújo, Jorge Alberto da Silva E Silva, Jorge Antônio Tavares de Oliveira, Jorge Luiz Nogueira de Moraes, José Augusto Nunes Junior, José Luiz Bampa Sauerbronn, José Luiz de Oliveira Reis, José Maia Piloto, José Pedro de Sousa, José Pereira da Silva Costa, José Roberto Kaschel Vieira, Juçara de Oliveira Ribeiro, Julian Gonzalo Rodríguez Mosos, Juliana da Costa Mattoni Rocha, Juliano Vargas de Oliveira, Julio Cezar Jeronimo dos Santos, Julio Cezar Medeiros de Araujo, Karina Cox Hollos, Katia Cristina de Santana, Katia Riemke de Campos Nogueira, Kelly Cristina Pinto Silva, Lenart Palmeira do Nascimento Filho, Leonardo Martins Ottolini, Liliane Roma A. Lima, Lincoln Fernando Lautenschlager Moro, Lindoneide Lima Paredio, Lino Francisco Rodrigues Moreira, Lorena Silvia Perez, Luciana Caldas de Souza, Luciana de Oliveira Leite, Luciene Carneiro Fernandes de Alencar Paiva, Lucinéia Freitas dos Santos, Luis Antonio de Carvalho Vargas, Luiz Antonio Gouvea da Silva, Luiz Carlos Pacheco Pimenta, Luis Cesar Stano, Luiz Claudio Camanducaia da Gama, Luiz Fernando Toledo de Souza Leal, Luiz Otavio Soares Dormellas, Luiza Fernandes Bairral, Marcello Nunes Brandão, Marcelo Cerveira de Paula, Marcelo Fontenelle Ribeiro, Marcia Amaral Estevão dos Santos, Marcia Jacob Lima da Cruz, Marcia Springer de Freitas, Marcio Branco de Oliveira, Marcio Carlos Ferreira Dias, Márcio José de Macedo Dertoni, Márcio Xavier dos Santos, Marco Antonio B. da Silva, Marco Antonio Batista da Silva, Marco Antonio Ladislau Petkovic, Marco Aurelio da Rosa Ramos, Marco Aurélio Lemos Latgé, Marcos Rodrigues Viana, Maria Aparecida Padilha Ribeiro, Maria Cláudia Guimarães Grillo, Maria das Gracias Prado, Maria da Gloria de Lima, Maria de Lisieux Cardoso, Maria Filomena Andrino Anca, Maria Izabel Ramos, Maria Naustria de Albuquerque, Maria Regina Szyscko Petrillo, Maria Rosane Tavares Lima, Mariangela Conceição da Silva, Marilene Correa, Marina Alice Nery Moreira, Marina Nery da Mota, Mario Angel Corral Junior, Mario Augusto Pereira, Mário Rogério Pinto de Camargo, Marisa de Freitas Brito, Marta Rotstein, Mauricio Cesar Barreto Viana, Mauricio de Freitas Costa, Milena Rosa Lobato, Milton Carneiro Lacerda Filho, Milton Vasconcellos de Lacerda, Miriane Costa Ballista, Moacir Pinho Espirito Santo, Mônica Cristaldi Cardoso, Monica Mota Esteves de Souza, Mônica Torres, Nagib Albuquerque Said, Nancy Gomes do Santos, Náthali Soares Rodrigues Pereira, Nelma Xavier Gomes, Nilson Barbosa Perissé, Nivea Cristina Bonaldo, Patrícia de Macedo Anjos, Paulo Alonso, Paulo Cesar Chaves Furlanetto, Paulo Cesar Dias Pará, Paulo Roberto Tinoco Goulart, Pedro Aurelio Sampaio, Pedro Roberto Nóbrega de Mendonça, Priscila de Souza Costa, Priscila Iglesias Rosa, Rafael Figueiredo e Mello, Rafael Henrique Barduni Costa, Rafael Resende Pertusier, Ramon Sosa, Raquel Borba Balceiro, Raquel Micas Soares, Raul Martins Gomes de Paiva, Regina Junqueira Soares Brandão, Renata Fabiana Barros dos Anjos Borre, Renata Galvão Saraiva, Renata Gaspar Rodrigues Silva, Renata Ribeiro Freire Berbat, Renato José Vieira, Renato Nicolau, Renato Pedroso Lee, Ricardo Archer Pinheiro, Ricardo Lamego Silva de Menezes, Rita de Cassia Pereira Fagundes Netto, Rita de Cassia Pires da Silva, Roberto Alfradique Vieira de Macedo, Roberto Hasselmann de Figueiredo, Roberto Vieira, Rocio Del Pilar Galiano de Boccia, Rodolfo Licastro Sant'anna, Rodrigo Guerra Roque, Rogerio Abdalad, Rogerio Almeida, Rogério Canto de Andrade Rosado, Romulo de Oliveira Segabinaze, Rosa Amelia Pizzol, Rosane Beatriz J. Aguiar Figueiredo, Rosangela Pinto Rezende Sette, Rosanges Martins da Costa, Roseane Carneiro de Souza, Rozanir Martinho Correa, Rubem Antonio de Lima Costa, Ruben Dario Leigue Caballero, Sadegh Abdulhamid Elmojrab, Salvador Abuche Coyunji Junior, Sandra Lima de Oliveira, Sandra Vasconcellos Chaves, Selma Castro Barreto, Simone de Souza Santos, Solange Arantes Dornela, Solimar Batista de Melo, Soraya Segadas Vianna Saroldi Sibanto, Suzi Garcia Hantke, Sylvestre de Vasconcelos Camon, Sylvia Bello, Taiana Martins dos Santos, Tatiana Botelho, Telma Oliveira do Prado, Tereza Cristina dos Santos, Thatiana Pereira de Oliveira, Therezinha de Jesus Ferreira Serpa, Thiago Gonçalves da Luz, Tiago Lima Cecílio, Ticiane Jereissati de Araújo, Toufik Saad Dana Neto, Valéria Aparecida Correia Roldão, Valéria de Paiva e Silva, Valeria Ponciano Gomes, Valeska da Rocha Caffarena, Vanderson Lopes Felix da Silveira, Vanessa de Medonca Soares, Vilmar Augusto Azevedo Miranda, Vivian dos Santos Caramello, Willian de Oliveira, Wilson Aparecido Araújo Vieira Filho.

PRODUÇÃO

Gilberto Puig

GERÊNCIA DE RELACIONAMENTO

Patrícia Fraga de Castro e Silva

GERÊNCIA SETORIAL DE MULTIMEIOS

Tereza Lobo, Joviano Rezende e Thaís Ravicz

EQUIPE**PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO**

Tabaruba Design

PRODUÇÃO EDITORIAL

Flavia Cavalcanti

EDIÇÃO DE TEXTO

Vania Mazzonato

TEXTO

Rosane de Souza e Tânia Coelho

REVISÃO

Fani Knoploch

IMPRESSÃO

RR Donnelley Moore

FOTOGRAFIA

Banco de Imagens Petrobras, Américo Vermelho, Bruno Veiga, Cris Isidoro, Fábio Corrêa, Felipe Goifman, Geraldo Falcão, J. Valpereiro, João Roberto Ripper, Juarez Cavalcanti, Maurício Simonetti, Patrícia Santos, Paulo Arthur, Ricardo Bec, Roberto Rosa, Rogério Reis, Sergio Schnaider e Thelma Vidales

Capa: Plantação de mamona da Cooperativa de Produção e Comercialização da Agricultura Familiar da Bahia (Coopaf) – morro do Chapéu, BA (Bruno Veiga)

Sumário: Lavoura de mamona – Morro do Chapéu, BA (Bruno Veiga)

Página 2: Formatura dos alunos do Programa Mova-Brasil – Nova Iguaçu, RJ (Américo Vermelho)

Página 6: Planta piloto de H-Bio – Cenpes, RJ (Roberto Rosa)

Página 20: Comunidade de Vigário Geral – Rio de Janeiro, RJ (Rogério Reis)

Página 30: Turma do projeto Jovem Aprendiz – Cefet de Maria da Graça, Rio de Janeiro, RJ (Bruno Veiga)

Página 56: Trabalhadores visitam plataforma P-52 em construção – Angra dos Reis, RJ (Felipe Goifman)

Página 84: Oficina do projeto Águas Vão Rolar – Pontal do Paranapanema, SP (Felipe Goifman)

Página 118: Projeto Lê Melhor Quem Lê a Vida – São Mateus, ES (Roberto Rosa)

PAPEL

O Balanço Social e Ambiental Petrobras 2006 foi impresso em papel Reciclato, da Suzano.



BALANÇO SOCIAL E AMBIENTAL 2006 | WWW.PETROBRAS.COM.BR



Ministério de
Minas e Energia

