

# Caderno de Direitos Humanos e Cidadania Corporativa 2025

---





**Na Petrobras, o respeito aos direitos humanos é um compromisso estratégico que orienta nossas decisões, nossas operações e a forma como nos relacionamos com a sociedade. Em 2025, avançamos de maneira consistente na consolidação dessa agenda, fortalecendo estruturas de governança, consolidando e ampliando o processo de devida diligência e aprofundando o diálogo com pessoas e comunidades impactadas pelos nossos negócios.**

Um marco importante desse ano foi a criação do Comitê Executivo de Direitos Humanos, instância que assessorá a Diretoria Executiva na condução de temas como prevenção e combate às violências no trabalho, diversidade, equidade e inclusão, relacionamento comunitário e devida diligência em direitos humanos. Esse avanço se soma à atuação contínua da Comissão de Direitos Humanos, que coordena a implementação do Plano de Ação de Direitos Humanos, e à criação da Subcomissão de Relacionamento Comunitário, que demonstra que o diálogo com as comunidades deve estar integrado à estratégia do negócio.

No relacionamento com as comunidades, seguimos avançando para além dos investimentos socioambientais, estruturando um processo contínuo, baseado na escuta, na transparência e na coerência entre nossos compromissos e práticas. Em 2025, fortalecemos os comitês comunitários, ampliamos os canais de comunicação e aprofundamos o uso de diagnósticos socioterritoriais e de avaliações de riscos sociais ao longo de todo o ciclo de vida dos empreendimentos, qualificando tanto a prevenção de impactos quanto as respostas da companhia. Esse esforço também se refletiu na revisão e publicação de diretrizes corporativas, como as de

Relacionamento Comunitário, Deslocamento Involuntário de Pessoas ou Comunidades e Reparação de Danos em Direitos Humanos.

No campo dos investimentos socioambientais, o Programa Petrobras Socioambiental seguiu como instrumento central da nossa cidadania corporativa, alinhado ao Plano Estratégico 2050 e ao Plano de Negócios 2026–2030. Em 2025, as avaliações das transformações socioambientais de nossos projetos evidenciaram resultados expressivos: os projetos avaliados geraram um retorno socioambiental de 5,18 vezes o valor investido, reforçando a efetividade das iniciativas apoiadas e o compromisso de gerar benefícios duradouros para sociedade e para o meio ambiente.

Também avançamos de forma relevante na promoção do acesso ao trabalho digno e à geração de renda por meio do Programa Autonomia e Renda. Em 2025, o programa expandiu sua atuação em municípios da área de abrangência das nossas operações. Até 2025, mais de 300 turmas em 42 municípios foram realizadas pelo programa, que oferece cursos de qualificação profissional a pessoas em situação de vulnerabilidade socioeconômica. Mais de 350 participantes já foram inseridos no mercado de trabalho, com prioridade para mulheres, pessoas negras, pessoas com

deficiência, pessoas transgênero, indígenas, quilombolas e refugiados, contribuindo para a inclusão social, o fortalecimento da economia local e o aumento de oportunidades nos territórios.

A devida diligência em direitos humanos também avançou de forma estruturada, ampliando sua aplicação em unidades operacionais próprias e consolidando um processo integrado, orientado pelos Princípios Orientadores das Nações Unidas. Em 2025, novas unidades passaram por esse processo, com escuta qualificada de trabalhadores, comunidades, povos indígenas, comunidades tradicionais e demais partes interessadas, resultando na elaboração de planos de tratamento monitorados continuamente. Na cadeia de fornecedores, reforçamos a integração de requisitos de direitos humanos aos processos de contratação, à devida diligência e às ações de capacitação, ampliando nosso alcance e capacidade de prevenção de violações.

A valorização das pessoas permaneceu no centro da nossa atuação. Em 2025, fortalecemos iniciativas voltadas à prevenção e ao enfrentamento das violências no trabalho, à promoção da diversidade, da equidade e da inclusão e ao fortalecimento da segurança operacional em nossas atividades. Como empresa embaixadora do Movimento Mente em Foco, iniciativa do Pacto Global das Nações Unidas, recebemos o reconhecimento do Programa Petrobras Bem-Estar como referência em boas práticas de saúde mental corporativa. Dessa forma, reafirmamos que a proteção da vida, da integridade física e do bem-estar das pessoas é um valor inegociável. Ainda assim, registramos, com profundo pesar, a ocorrência de três fatalidades ao longo do ano, o que reforça a importância de avançarmos continuamente no aprimoramento de processos, práticas e controles, na consolidação de uma cultura de segurança e no cuidado permanente com as pessoas, contribuindo para ambientes cada vez mais seguros, respeitosos e saudáveis.

Por fim, reafirmamos nosso compromisso com uma transição energética justa, que considere não apenas os desafios climáticos, mas também seus impactos sociais. Entendemos que a transição justa se conecta à promoção dos direitos humanos especialmente por meio da sua contribuição para o direito à energia, a um ambiente limpo e saudável e para o direito a um padrão de vida que garanta saúde e bem-estar, para as gerações do presente e do futuro. Assim, a Petrobras se coloca como agente relevante na construção de um futuro mais sustentável, inclusivo e resiliente.

**Este Caderno reflete esse caminho: nossos compromissos, os avanços alcançados e os desafios que seguimos enfrentando. Ele é, acima de tudo, um convite ao diálogo permanente e transparente com todos os nossos públicos de interesse.**

**Magda Chambriard**

*Presidente da Petrobras*





**1 COMPROMISSOS EM DIREITOS HUMANOS 04**



**2 ESTRATÉGIA E GOVERNANÇA EM SUSTENTABILIDADE E DIREITOS HUMANOS 07**

ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE E DIREITOS HUMANOS	08
GESTÃO DE RISCOS DE DIREITOS HUMANOS	14
GOVERNANÇA EM DIREITOS HUMANOS	15
CAPACITAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS	23



**3 DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS 32**

DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS	33
TEMAS PRIORITÁRIOS DE DIREITOS HUMANOS PARA A PETROBRAS	39
MECANISMOS DE QUEIXAS E REPARAÇÃO	40



**4 EIXOS DE ATUAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS 47**

COMUNIDADES	48
FORÇA DE TRABALHO	94
CADEIA DE FORNECEDORES E PARCEIROS	111



**5 MONITORAMENTO E LIÇÕES APRENDIDAS 122**

# 1

## COMPROMISSOS EM DIREITOS HUMANOS



## Assumimos como princípio respeitar, conscientizar e promover os direitos humanos (DH) em nossas atividades e atuar em conformidade com os preceitos da Constituição Federal e com os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Estado brasileiro,

a exemplo da Carta Internacional dos Direitos Humanos e da Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, bem como com os compromissos institucionais assumidos pela empresa.

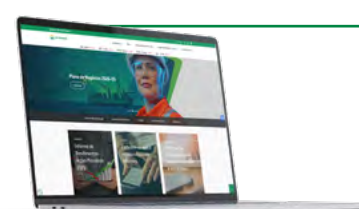
Nossas políticas de proteção aos direitos humanos, documentos que estabelecem as diretrizes estratégicas da companhia acerca do tema, são aprovadas pelo Conselho de Administração, nosso mais alto nível de governança, e se aplicam integralmente às nossas sociedades subsidiárias integrais e controladas, e na medida do possível, às coligadas. As referidas políticas formalizam o nosso posicionamento perante nossos públicos de interesse e reforçam os princípios fundamentais para a continuidade dos negócios do Sistema Petrobras.

<b>Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2025-2027</b>	⊕
<b>Código de Conduta Ética</b>	⊕
<b>Diretriz de Deslocamento Involuntário de Pessoas ou Comunidades</b>	⊕
<b>Diretrizes de Direitos Humanos</b>	⊕
<b>Diretriz de Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio Moral e às Violências Sexuais</b>	⊕
<b>Diretriz de Proteção a Denunciantes</b>	⊕
<b>Diretriz de Proteção a Vítimas de Violências no Trabalho</b>	⊕
<b>Diretriz de Relacionamento Comunitário</b>	⊕
<b>Diretriz de Reparação de Danos em Direitos Humanos da Petrobras</b>	⊕
<b>Guia de Conduta Ética para Fornecedores da Petrobras</b>	⊕
<b>Manual de Devida Diligência em Direitos Humanos</b>	⊕
<b>Política da Ouvidoria-Geral</b>	⊕
<b>Política de Compliance</b>	⊕
<b>Política de Diversidade, Equidade e Inclusão</b>	⊕
<b>Política de Inteligência Protetiva e Segurança Corporativa</b>	⊕
<b>Política de Recursos Humanos</b>	⊕
<b>Política de Responsabilidade Social</b>	⊕
<b>Política de Segurança, Meio-Ambiente e Saúde</b>	⊕
<b>Posicionamento Petrobras de Diversidade e Combate ao Assédio e Discriminação</b>	⊕

Publicamos nossas políticas e diretrizes corporativas em portais externos, como o site Petrobras, o portal de Relacionamento com Investidores e o portal de Transparência da Petrobras, que também disponibilizam normas internas, instrumentos de governança e informações sobre os campos de atuação da companhia.



Acesse o site **Petrobras**



Acesse o Portal de **Relacionamento com Investidores**



Acesse o Portal de **Transparência da Petrobras**

Quanto aos investimentos socioambientais, disponibilizamos informações detalhadas no novo site Painel Socioambiental, que apresenta dados sobre cada projeto, incluindo valores investidos, áreas de atuação, postos de trabalho gerados, público atendido, espécies de fauna e flora monitoradas, entre outros indicadores relevantes.



Acesse o novo site **Painel Socioambiental**

Nas redes sociais, reforçamos esses conteúdos por meio de postagens em nossos perfis no YouTube, Instagram, Facebook, TikTok, X e LinkedIn. Nesses canais, moderamos e respondemos comentários, promovendo clareza e transparência em diversas frentes para o público externo.

Adicionalmente, criamos, em 2025, um canal no WhatsApp para envio de informações pela Petrobras aos seguidores, ampliando o alcance das nossas comunicações.

# 2

## ESTRATÉGIA E GOVERNANÇA EM SUSTENTABILIDADE E DIREITOS HUMANOS

ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE E DIREITOS HUMANOS	08
GESTÃO DE RISCOS DE DIREITOS HUMANOS	14
GOVERNANÇA EM DIREITOS HUMANOS	15
CAPACITAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS	23



## 2.1 ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE E DIREITOS HUMANOS

Em nosso Plano de Negócios 2026-2030 (PN 2026-30), mantemos as estratégias definidas no Plano Estratégico 2050 (PE 2050) e reafirmamos nossa visão de sermos a melhor empresa de energia diversificada e integrada em geração de valor, construindo um mundo mais sustentável, conciliando nosso foco em petróleo e gás com a diversificação em negócios de baixo carbono (inclusive produtos petroquímicos, fertilizantes e biocombustíveis), sustentabilidade, segurança, respeito ao meio ambiente e atenção total às pessoas.

**A seguir, nossa visão, propósito e valores:**

### NOSSA VISÃO

Ser a melhor empresa diversificada e integrada de energia na geração de valor, construindo um mundo mais sustentável, conciliando o foco em óleo e gás com a diversificação em negócios de baixo carbono (inclusive produtos petroquímicos, fertilizantes e biocombustíveis), sustentabilidade, segurança, respeito ao meio ambiente e atenção total às pessoas.

### NOSSO PROPÓSITO

Prover energia que assegure prosperidade de forma ética, justa, segura e competitiva.

### NOSSOS VALORES

**Cuidar das pessoas, promovendo diversidade, equidade e inclusão, saúde, bem-estar e segurança física e psicológica.**

**Agir com ética, transparência e coerência entre discurso e prática.**

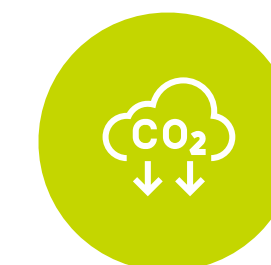
**Gerar valor para a companhia e as partes interessadas com visão de longo prazo e compromisso com a vida, a transição energética justa, o meio ambiente e a sociedade.**

**Construir novos caminhos para a companhia, superando barreiras com colaboração, tecnologia, capacidade técnica e aprendizagem contínua.**

**Trabalhar com excelência e propósito em prol do desenvolvimento da Petrobras e do país.**



Em nosso Plano Estratégico 2050, reforçamos o posicionamento da companhia em relação às temáticas ambientais, sociais e de governança (ASG), integrando esses elementos em uma visão coesa, representada na mandala ASG:



### REDUZIR A PEGADA DE CARBONO

*Ambição Net Zero até 2050<sup>1</sup>  
Ambição Near Zero Methane 2030<sup>1,2</sup>  
Ambição de manter as emissões anuais abaixo de 55 MM tCO<sub>2</sub>e até 2030<sup>2</sup>*



### PROTEGER O MEIO AMBIENTE

*Ambição Zero Vazamento*



### CUIDAR DAS PESSOAS

*Ambição Zero Fatalidade*



### ATUAR COM INTEGRIDADE

*Ambição de ser referência em ética, integridade e transparência*

<sup>1</sup> Ambições consideram disposição da companhia no uso de créditos de carbono.

<sup>2</sup> Ambição atualizada em relação ao PN 2025-29. Considera apenas os segmentos de negócio em que já estamos inseridos. Ano base 2022.

**Mantemos um conjunto de compromissos relacionados aos quatro posicionamentos da mandala ASG. Apresentamos a seguir estes compromissos:**



## REDUZIR A PEGADA DE CARBONO

- > Redução das emissões absolutas operacionais totais em 30%<sup>1</sup> até 2030 (54,8 MM tCO<sub>2</sub>e/ano)
- > Zero queima de rotina em flare até 2030
- > Intensidade de GEE no segmento E&P: atingir intensidade do portfólio de 15 kgCO<sub>2</sub>e/boe até 2030
- > Intensidade de GEE no segmento Refino: atingir intensidade de 30 kgCO<sub>2</sub>e/CWT até 2030
- > Redução da intensidade de emissões de metano no segmento upstream até 0,20 t CH<sub>4</sub>/mil em 2030

<sup>1</sup> Ano de referência: 2015. Compromisso considera apenas os segmentos de negócio em que estamos inseridos e a disposição da companhia no uso de créditos de carbono

## PROTEGER O MEIO AMBIENTE

- > Redução de 40%<sup>1</sup> da nossa captação de água doce até 2030 (91 mm m<sup>3</sup>/ano)
- > Redução de 30%<sup>1</sup> na geração de resíduos sólidos de processo até 2030 (195 mil ton/ano)
- > Destinação de 80% dos resíduos sólidos de processos para rotas de RRR<sup>2</sup> (Redução, Reutilização e Reciclagem) até 2030
- > Impacto líquido positivo em áreas vegetadas até 2030
- > Aumento de 30% em conservação da biodiversidade até 2030

**Em 2025, alcançamos o nosso compromisso de termos “100% das instalações Petrobras com planos de ação em biodiversidade até 2025”, totalizando 74 unidades. Os planos abrangem unidades situadas em áreas offshore, bem como instalações terrestres como refinarias, termelétricas, unidades de processamento de gás, dutos e terminais logísticos.**

<sup>1</sup> Ano-base: 2021. Segmentos de negócio que não compunham o portfólio da companhia em 2021 (Fertilizantes e BioQAv) não constam do escopo do compromisso.

<sup>2</sup> Reúso, Reciclagem e Recuperação

## CUIDAR DAS PESSOAS

- > Proporcionar retorno à sociedade de no mínimo 150% do valor investido nos projetos socioambientais voluntários<sup>1</sup> até 2030
- > Estar entre as três empresas de O&G mais bem colocadas no ranking de direitos humanos até 2030
- > Mulheres na liderança: 26% em 2030
- > Pessoas negras na liderança: 26% em 2030
- > Implementar 100% dos compromissos do Movimento Mente em foco (Pacto Global da ONU) até 2030
- > Implementar 100% dos objetivos estratégicos do Plano de Ação Global de Atividade Física da OMS no contexto empresarial até 2030

<sup>1</sup> Por projeto, mensurável (3 anos)

<sup>2</sup> No Corporate Human Rights Benchmark (CHRB)

## ATUAR COM INTEGRIDADE

- > Atingir, até 2026, o mínimo de 30% de mulheres em cargos de órgãos estatutários de indicação da Petrobras nas suas participações societárias
- > Atingir, até 2028, o mínimo de 20% de pessoas autodeclaradas negras em cargos de órgãos estatutários de indicação da Petrobras nas suas participações societárias
- > Assegurar, até 2030, o encerramento das apurações de violência sexual com prazo médio de 60 dias
- > 100% dos fornecedores relevantes treinados em integridade e/ou privacidade até 2030
- > Implementar Devida Diligência de direitos humanos em 100% dos nossos fornecedores relevantes até 2030
- > Avaliar, em 100% das contratações nas categorias estratégicas, a ampliação de requisitos ASG, até 2028
- > Estabelecer que 70% dos fornecedores relevantes tenham seu inventário de emissões (GEE) publicado, até 2028

Alinhadas às estratégias, temos métricas de topo que orientam nossa organização para os principais objetivos do nosso plano. Essas métricas são desdobradas nos scorecards da alta administração e no gerenciamento de desempenho (GD), processo que avalia competências e metas de todos os empregados (com ou sem função gratificada).

**Para o PN 2026-30, estão definidas as seguintes métricas de topo:**

**Na dimensão financeira:**

- > Indicador Fluxo de Caixa Livre (FCL)
- > Indicador Valor Presente Líquido (VPL).

**Na dimensão sustentabilidade:**

- > Índice de Atendimento às Metas de Emissões de Gases de Efeito Estufa (IAGEE)
- > Indicador de Compromisso com o Meio Ambiente (ICMA), representado pelo Volume Vazado de Óleo e Derivados (VAZO)
- > Indicador de Compromisso com a Segurança das Pessoas (ICSP), representado pela Taxa de Acidentados Registráveis (TAR) e a Taxa de Acidentados Graves (TAG).

À exceção do ICSP, as métricas de topo e suas metas compõem a remuneração variável dos executivos e de todos os empregados da companhia em 2026.

## Transição energética justa

Transição energética justa e inclusiva é aquela comprometida com a promoção da equidade e da participação social, minimizando impactos negativos para as comunidades, trabalhadores, empresas e segmentos sociais vulneráveis às transformações no sistema energético.

Maximiza as oportunidades de desenvolvimento socioeconômico, de aumento de competitividade do setor produtivo e de combate às desigualdades e à pobreza, nos níveis internacional, regional e local.<sup>1</sup>

No Brasil, a transição justa é uma das estratégias transversais do Plano Clima 2024-2035 e tem sinergia com o Plano de Transformação Ecológica e a Política Nacional da Transição Energética. Essa estratégia transversal tem o objetivo geral de orientar a implementação das ações do Plano Clima, assegurando a promoção da transição justa e da justiça climática para a construção de uma sociedade mais sustentável e equitativa<sup>2</sup>. Em 2025, este tema também foi destaque nas discussões da Conferência das Partes (COP30) da Convenção das Nações Unidas sobre Mudança do Clima (UNFCCC), incluindo a decisão por desenvolver, ao longo de 2026, um mecanismo para uma transição justa, com o objetivo de aumentar a cooperação internacional, a assistência técnica, a construção de capacidade e o compartilhamento do conhecimento.

Neste contexto nacional, entre diversos outros atores, nos envolvemos no processo de avaliação, desenvolvimento e escolha de rotas tecnológicas para suprir a energia necessária à sociedade, para estimular a produção e a demanda a partir do planejamento energético, acompanhar e apoiar os movimentos da sociedade organizados pelo Estado brasileiro.

Reconhecemos nosso papel estratégico e propulsor da transição energética justa, com integração da inclusão social nas etapas da transformação produtiva, posicionando-nos como referência para o setor privado na busca por trajetórias mais custo-efetivas para descarbonização, na ampliação da oferta de energia no Brasil, na ampliação de oportunidades de emprego e capacitação, investimento em pesquisa, desenvolvimento e inovação (PD&I) de baixo carbono e em investimentos socioambientais. Também nos propomos a colaborar com partes interessadas e a proteger as comunidades potencialmente afetadas pela transição energética, mantendo um diálogo transparente na elaboração de seus planos de transição e adaptação.

**Entendemos que a transição justa se conecta à promoção dos direitos humanos especialmente por meio da sua contribuição para o direito a um ambiente limpo e saudável e para o direito a um padrão de vida que garanta saúde e bem-estar, para as gerações do presente e do futuro. Por isso, a transição justa consiste em princípio específico da nossa Política de Responsabilidade Social e tem relação com todos os nossos valores: sustentabilidade, cuidado com as pessoas, inovação, integridade e comprometimento com a Petrobras e com o país.**

<sup>1</sup> Brasil, CNPE, 2024.

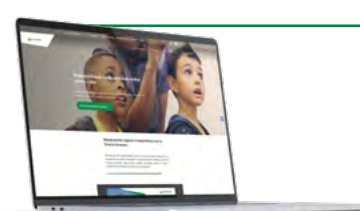
<sup>2</sup> Estratégias Transversais para Ação Climática — Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima

## Destacamos algumas de nossas práticas que se aplicam tanto às atividades tradicionais quanto aos novos negócios da transição.

**Diálogos e envolvimento das partes interessadas:** nosso plano estratégico é divulgado publicamente para todas as nossas partes interessadas, incluindo comunidades em área de abrangência, público interno e fornecedores. Adicionalmente, tratamos de transição justa na relação com sindicatos no âmbito do acordo coletivo. De forma geral, nossos diálogos de engajamento são frutos de processos já estabelecidos na governança, incluindo o processo integrado de devida diligência em direitos humanos, os diagnósticos de riscos sociais das áreas de atuação, a participação social característica dos licenciamentos ambientais e a gestão do relacionamento comunitário. Ao longo de 2025, destacamos os diálogos promovidos com o poder público sobre os “Caminhos para uma Transição Energética Justa” e os diálogos entre empresas da América Latina e Caribe sobre a transição justa na região através da Asociación Regional de Empresas de Petróleo, Gas y Energía Renovable de América Latina y el Caribe (ARPEL). Com as instituições de pesquisa, destacamos o engajamento através das parcerias na promoção da inovação por meio do Programa Conexões para Inovação.

Em 2025, participamos de dois fóruns promovidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) nos quais, entre outros temas, foi abordado o tema da Transição Energética Justa. Em setembro, em Nova Iorque, patrocinamos a 4ª edição do Congresso The SDGs in Brazil, e participamos com fala no painel “Empregabilidade e geração de renda a partir da transição climática”; e em novembro participamos do UN Forum on Business and Human Rights, realizado anualmente em Genebra (Suíça) e o principal espaço global de diálogo multissetorial sobre a implementação dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs). A Petrobras realizou apresentação no painel “Cadeias Globais de Valor Conectadas” abordando o tema da transição para modelos produtivos mais sustentáveis.

**Diretrizes de relacionamento:** em nossa Diretriz de Relacionamento Comunitário, no contexto da transição para uma economia de baixo carbono e adaptação climática, incluímos a instrução de potencializar oportunidades em parceria e escuta com as comunidades locais, especialmente sobre o direito a um meio ambiente limpo e saudável e o desenvolvimento sustentável do território, com acesso a serviços energéticos de qualidade e resiliência climática. Em 2025, publicamos novas diretrizes para o “Deslocamento Involuntário de Pessoas ou Comunidades” e para a “Reparação de Danos em Direitos Humanos na Petrobras”, que reforçam nosso compromisso com o respeito aos direitos humanos, tendo em vista os impactos de nossas atividades e empreendimentos em pessoas e comunidades.



Consulte nossas diretrizes em **Responsabilidade Social: ações por um mundo melhor**

**Plano de Ação de Direitos Humanos:** as ações de devida diligência em direitos humanos contidas no plano de ação seguem procedimentos formalizados e orientados pelos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas, que estabelecem que as empresas devem ter processos adequados ao seu porte e complexidade, considerando os riscos inerentes às suas atividades. Em 2025, seguimos realizando o processo de devida diligência em direitos humanos e alcançamos o total de 13 unidades operacionais próprias da Petrobras, tendo como resultado a elaboração de planos de tratamento dos riscos identificados a partir da escuta dos detentores de direitos, como trabalhadores, comunidades, sindicatos, organizações sociais, entre outros. A partir da devida diligência, as unidades operacionais estabelecem uma sistemática de acompanhamento do plano e de monitoramento contínuo para avaliar a eficácia das ações de mitigação de riscos aos direitos humanos.

**Escolha e implantação de novos negócios:** cuidamos para que os novos negócios tenham o menor impacto negativo às pessoas e ao meio ambiente, com processos robustos para avaliação de projetos, licenciamento, caracterização do entorno, análises de riscos sociais e ambientais e diligência para a proteção de comunidades. A sistemática de avaliação de projetos de energia de baixa emissão possui uma caracterização regional, que analisa os indicadores locais dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) dos municípios envolvidos e os potenciais impactos da instalação. Nesta abordagem, trouxemos para as primeiras fases dos projetos a atenção sobre necessidades de mitigação de riscos e oportunidades de ampliação de benefícios locais. As avaliações sobre alterações no nosso portfólio contam com métricas relacionadas à oferta e ao custo de produção da energia. Realizamos, em colaboração com parceiros externos, estudos sobre rotas de descarbonização de menor custo, alinhadas aos potenciais regionais, ao planejamento energético do país e à Contribuição Nacionalmente Determinada (NDC, na sigla em inglês) do Brasil.

**Otimização da infraestrutura instalada da Petrobras:** buscamos a utilização plena e a integração dos nossos ativos no contexto da ampliação da oferta de energia e da redução de emissões, inclusive para a produção de combustíveis renováveis. Valendo-nos também do capital humano qualificado, atuamos para ofertar produtos com menor intensidade de emissão, como o Diesel R – combustível com conteúdo renovável produzido por coprocessamento em refinarias brasileiras. Essa solução demonstra o nosso compromisso em antecipar e acelerar oportunidades de descarbonização, especialmente em setores críticos como o transporte pesado, que impacta diretamente a logística nacional e o preço dos alimentos. Também investimos em projetos para produção de Sustainable Aviation Fuel (SAF) e combustíveis marítimos renováveis, como o Biobunker VLS B24, que contribuem para a descarbonização dos setores de transporte aéreo e marítimo, alinhados a legislação e tendências globais.



**Gestão de indicadores para transição justa:** a partir do nosso Plano de Ação de Direitos Humanos vigente, identificamos métricas e iniciativas para evidenciar e potencializar os progressos na transição energética justa.

**Além da oferta de energia de menor emissão e seus respectivos potenciais de descarbonização e custos de produção, as métricas incluem os benefícios sociais dos investimentos em produção de energia, projetos socioambientais e pesquisa, desenvolvimento e inovação (PD&I).**

Acompanhamos, por exemplo, a geração de empregos de qualidade, o número de instituições parceiras no desenvolvimento de tecnologia, o percentual de investimento em PD&I de baixo carbono, a capacitação de empregados para transição energética e descarbonização, o número de pessoas que concluíram o programa social de formação técnica e profissionalizante e o retorno social em projetos socioambientais. Destacamos que, além das métricas de acompanhamento, possuímos o Índice de Atendimento às Metas de Emissões de Gases de Efeito Estufa (IAGEE) relacionado à descarbonização das operações e vinculado à remuneração variável de toda a companhia.

**Capacitação e empregos de qualidade no setor de energia:**

proporcionamos capacitação, direta e indiretamente, com benefícios de inclusão social e redução de desigualdades, por meio do Programa Autonomia e Renda, que oferece cursos de capacitação profissional, nas modalidades de formação inicial continuada (FIC) e cursos técnicos a pessoas em situação de vulnerabilidade socioeconômica. O programa dá prioridade a grupos minorizados, como mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, pessoas transgênero e refugiados. Os selecionados serão treinados para atuação no setor de energia, em localidades da área de abrangência de nossas operações. Até 2025, já haviam sido realizadas 302 turmas, envolvendo 42 municípios distintos. No contexto da inovação e desenvolvimento tecnológico, passamos a incluir, nos termos de cooperação tecnológica que firmamos com instituições de ensino e pesquisa, cláusulas de diversidade que preveem a inclusão de pessoas pretas, pardas, indígenas, mulheres e pessoas com deficiência nas equipes executoras dos projetos.

Para os empregados ativos, temos a capacitação para novos contextos futuros suportada pelo Sistema Petrobras do Conhecimento, dentro da nossa universidade corporativa, incluindo treinamentos em direitos humanos e combate à violência no trabalho, além de uma trilha de mudança climática e transição energética. Adicionalmente, possuímos diversas ações de capacitação para promover diversidade, equidade e inclusão na força de trabalho e liderança, tais como: o Programa de Mentoria Feminina; o Programa de Equidade Racial; o Programa Petrobras contra Violências Sexuais e no Trabalho; o Programa Saúde Mental e o Programa Petrobras de Bem-estar. Para nossos fornecedores, incluímos cláusulas de direitos humanos nos contratos e disponibilizamos uma trilha de conhecimento em sustentabilidade por meio da Jornada ASG.

## 2.2

# GESTÃO DE RISCOS DE DIREITOS HUMANOS

**Devido à natureza e à escala dos nossos negócios, estamos expostos a riscos de violação de direitos humanos, pois nossos projetos e operações de exploração, produção, refino e transporte de petróleo e derivados envolvem uma extensa cadeia de fornecedores, uma expressiva força de trabalho e um conjunto de comunidades localizadas na área de abrangência de nossas unidades, exigindo interações permanentes com a sociedade.**

Acreditamos que a gestão integrada e proativa de riscos é fundamental para a entrega de resultados seguros e sustentáveis. A análise qualitativa de riscos permite a priorização e o direcionamento dos esforços relativos a planos de ação a serem realizados, a fim de prevenir e minimizar os eventos com efeitos adversos e maximizar aqueles que possam trazer benefícios.

Nossa área corporativa de gestão de riscos coordena o desenvolvimento da Matriz de Riscos Empresariais da Petrobras e envolve todas as áreas de nossa estrutura.

O processo de atualização da matriz de riscos é contínuo, com previsão de execução pelo menos duas vezes ao ano, envolvendo participantes de diversas especialidades, para que possam identificar e relatar os riscos potenciais para toda a organização, contemplando riscos de qualquer natureza, incluindo sociais, ambientais e econômicos. Esse processo fornece a identificação de ameaças e oportunidades, seus controles associados, sua probabilidade de ocorrência e sua avaliação de consequências, além de proposições de tratamento.

No final de 2023, foi aprovada, pelo Conselho de Administração, a inclusão da dimensão social na diretriz corporativa que estabelece os critérios de probabilidade e impactos para os riscos, bem como orientações para a elaboração de planos de ação e monitoramento de riscos classificados como de maior severidade. Desde o ano de 2024, os riscos empresariais têm seus impactos avaliados na dimensão social, além das outras quatro dimensões (financeira; imagem e reputação; legal e conformidade; ambiental e vida). A dimensão social considera a avaliação dos impactos potenciais em detentores de direito (especialmente nos grupos sociais vulnerabilizados, povos indígenas e quilombolas, e demais comunidades tradicionais), considerando aspectos socioeconômicos, do patrimônio cultural, de infraestruturas e atividades produtivas locais.

Na nossa Matriz de Riscos Empresariais, temos riscos específicos relacionados a direitos humanos, como, por exemplo, o risco de violação de direitos humanos nas nossas operações e cadeia de fornecedores. Esse risco e seu respectivo tratamento foi acompanhado pela alta administração (incluindo nosso Conselho de Administração) em 2025 e assim continuará em 2026, uma vez que é um risco selecionado como risco estratégico para o Plano de Negócios 2026-2030.

Os riscos estratégicos são escolhidos anualmente pelo Comitê Executivo de Riscos e pela Diretoria Executiva, e são aqueles riscos empresariais que, por sua relevância para o atendimento dos objetivos estratégicos da companhia, são selecionados para serem acompanhados pela Diretoria Executiva e o Conselho de Administração e seus respectivos comitês de assessoramento relacionados ao tema de gestão corporativa de riscos. A escolha desse risco como estratégico evidencia a relevância do respeito e promoção dos direitos humanos para a Petrobras.

Adicionalmente, contamos com uma área de auditoria interna, que é responsável por avaliar de forma sistemática o processo de gestão de riscos e recomendar melhorias, provendo à alta administração e aos órgãos de governança avaliações com maior nível de transparência e independência.

## Gestão de riscos sociais na Transpetro

Em 2025, a Transpetro consolidou sua gestão socioambiental com a publicação do padrão Gerir Riscos Sociais em Todo o Ciclo de Vida do Negócio, que orienta, de forma integrada, a identificação, análise, tratamento e monitoramento dos riscos sociais associados às operações. O processo considera todas as etapas do ciclo de vida do negócio e organiza a avaliação a partir de duas dimensões – desenvolvimento local e direitos humanos – permitindo compreender potenciais impactos sobre meios de vida, dinâmicas territoriais e percepções comunitárias.

As matrizes de riscos sociais, previstas no padrão, tornaram-se instrumento essencial para orientar decisões operacionais e ações preventivas, estabelecendo pontos de atenção em intervenções territoriais e fortalecendo a licença social para operar. A adoção corporativa do documento elevou a maturidade institucional na gestão integrada dos riscos sociais, alinhando práticas internas às diretrizes de responsabilidade social e aos objetivos estratégicos da companhia.

## 2.3

# GOVERNANÇA EM DIREITOS HUMANOS

Nossa estrutura de governança é composta por: Assembleia Geral de Acionistas, Conselho Fiscal (CF), Conselho de Administração (CA) e seus comitês (comitês estatutários de assessoramento ao CA), Auditoria, Ouvidoria-Geral, Diretoria Executiva (DE) e seus comitês (comitês estatutários de assessoramento aos diretores executivos e comitês de assessoramento à diretoria executiva).

Somos dirigidos pelo CA e pela DE, cujas competências encontram-se previstas no Estatuto Social da companhia e em seus respectivos regimentos internos. O Plano Básico de Organização, por sua vez, define as diretrizes e os modelos de organização e de governança corporativa da Petrobras, detalhando a estrutura geral da companhia e as atribuições de suas unidades, cujos titulares são responsáveis por submeter proposições às instâncias deliberativas previstas no estatuto.

**Nosso Estatuto Social e o Plano Básico de Organização podem ser consultados em: Governança - Petrobras** [↗](#).

O Conselho de Administração da Petrobras é o órgão máximo de orientação e direção da companhia, responsável pela definição da missão, dos objetivos estratégicos e pela aprovação do plano estratégico e das políticas globais, incluindo aquelas voltadas à sustentabilidade, ao meio ambiente e à responsabilidade social.

O processo decisório das questões de sustentabilidade, incluindo as questões relacionadas a direitos humanos, envolve diversas estruturas

de nossa governança corporativa, incluindo o CA, a DE e seus respectivos comitês de assessoramento.

**Os currículos dos nossos Conselheiros podem ser consultados em Administração - Petrobras** [↗](#).

## Comitê de Assessoramento ao Conselho de Administração

O processo decisório das questões de sustentabilidade – incluindo os aspectos relacionados a direitos humanos – é subsidiado prioritariamente pelo Comitê de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (CSMS), mas também tem interfaces relevantes nos demais comitês, em suas atribuições específicas.

A comunicação de questões críticas de temas ambientais, sociais e de governança (ASG) ao Conselho de Administração se dá por meio de relatos periódicos do Comitê de Auditoria Estatutário e do Comitê de Segurança, Meio Ambiente e Saúde, os quais tomam conhecimento dos temas críticos encaminhados pelas nossas diversas áreas. Destacam-se, em 2025, ações como o patrocínio e suporte ativo à implementação do Programa Petrobras contra as Violências Sexuais e no Trabalho, o incentivo à criação do Comitê Executivo de Direitos Humanos da Diretoria Executiva, o monitoramento contínuo da carteira de projetos socioambientais, e o relato sistemático de riscos de segurança, meio ambiente e saúde (abrangendo as dimensões ambiental e de vida, imagem, reputação e social).

O CSMS assessora o Conselho de Administração em temas que abrangem segurança, meio ambiente e saúde, responsabilidade social, mudança do clima e transição para a economia de baixo carbono. Entre suas principais atribuições, destacam-se o assessoramento para o estabelecimento e acompanhamento de políticas globais de sustentabilidade, acompanhamento e proposição de metas estratégicas, monitoramento de indicadores e temas relevantes, recomendação de ações preventivas ou corretivas para riscos socioambientais, além de análise e relato dos

impactos potencialmente relevantes para a vida, a imagem e a reputação da companhia. Também é competência desse comitê revisar informações relacionadas a incidentes significativos de sustentabilidade e propor a divulgação de suas atividades em nossos relatórios anuais, reforçando o compromisso com a transparência e a responsabilidade corporativa.

As questões de direitos humanos, como parte integrante da sustentabilidade corporativa, permeiam as recomendações do Comitê de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (CSMS), sobretudo no que diz respeito à responsabilidade social e à promoção de práticas que assegurem o respeito às pessoas e comunidades potencialmente impactadas pelas nossas operações e pela nossa cadeia de fornecedores.

## Comitê de Assessoramento à Diretoria Executiva

Os comitês de assessoramento à Diretoria Executiva (DE) têm como atribuições avaliar, debater e recomendar quanto à aprovação de proposições submetidas pelas áreas técnicas, especialmente temas multidisciplinares que exigem integração de visões de diferentes áreas da companhia.

## Comitê Executivo de Direitos Humanos

Criamos, em outubro de 2025, o Comitê Executivo de Direitos Humanos, que tem a finalidade de assessorar a DE na análise, acompanhamento e tratamento dos temas relacionados a direitos humanos, abrangendo prevenção e combate à discriminação, ao assédio moral e às violências sexuais, promoção da diversidade, equidade e inclusão, devida diligência em direitos humanos, bem-estar, trabalho decente, relacionamento comunitário, relacionamento com povos indígenas e comunidades tradicionais, defensores de direitos humanos, entre outros.

O grupo, coordenado pela área de Responsabilidade Social, reúne também executivos das gerências de Conformidade, Inteligência e Segurança Corporativa, Recursos Humanos, Suprimentos, Segurança, Meio Ambiente e Saúde, Corregedoria e Ouvidoria-Geral.

O comitê atua de forma integrada e transversal, articulando estratégias, planos de ação e indicadores, além de garantir o alinhamento dessas iniciativas com as diretrizes corporativas e o planejamento estratégico, contribuindo para a meta de estar entre as três empresas de óleo e gás mais bem avaliadas em direitos humanos até 2030.

Com essa iniciativa, reforçamos nosso compromisso com decisões de negócio que assegurem a atuação ética, justa, competitiva e com atenção total às pessoas.

Entre as atribuições do comitê, está o acompanhamento da Comissão de Direitos Humanos, do Programa Petrobras contra as Violências Sexuais e no Trabalho (PPCVST) e do Programa Petrobras Bem-estar (PPBEM).

## Comissão de Direitos Humanos

A Comissão de Direitos Humanos (CDH) é um fórum de governança em direitos humanos da Petrobras, com a finalidade de apoiar as decisões estratégicas estabelecidas pelo Comitê Executivo de Direitos Humanos, que assessorar a Diretoria Executiva da Petrobras. A comissão gerencia a implementação das iniciativas e princípios orientadores estabelecidos pelas Diretrizes de Direitos Humanos na Petrobras, de forma ampla, integrada e transversal ao negócio.

A coordenação da CDH é feita pela Gerência Executiva de Responsabilidade Social, que tem a atribuição específica de gerir o processo de direitos humanos na companhia, assegurando a incorporação do respeito aos direitos humanos em todas as áreas e operações e nas relações com nossos públicos de interesse, bem como sua integração de maneira ampla e transversal em nosso negócio.

## A CDH e suas subcomissões têm o papel de elaborar, implementar, monitorar e revisar, além de validar estratégias de execução, do nosso Plano de Ação de Direitos Humanos, além de desdobrar nas gerências os compromissos relativos a direitos humanos previstos no Plano Estratégico (PE).

Compõem a CDH gerências executivas que tenham atuação direta no desdobramento de metas e compromissos de direitos humanos previstos no PE ou nas Diretrizes de Direitos Humanos da Petrobras, tenham interação institucional com partes interessadas na implementação da agenda de direitos humanos e/ou atuem diretamente ou indiretamente na implementação de iniciativas e planejamentos da CDH.

A CDH é composta por representantes de diferentes gerências executivas e gerais, e de representantes de subsidiárias do Sistema Petrobras (Transpetro e PBio).

COMISSÃO DE DH

48 gerências

123 membros



**Subcomissão de Capacitação em Direitos Humanos**



**Subcomissão de Devida Diligência em Direitos Humanos**



**Subcomissão de Diversidade, Equidade e Inclusão**



**Subcomissão de Relacionamento Comunitário**

A CDH e as subcomissões se reúnem mensalmente para acompanhamento do Plano de Ação de Direitos Humanos (PADH) e para ações diversas de sensibilização, disseminação de conteúdos e atualização da agenda de direitos humanos da companhia.

Atualmente, a CDH se desdobra em quatro subcomissões, com a criação, em 2025, da Subcomissão de Relacionamento Comunitário.

A Subcomissão de Relacionamento Comunitário foi constituída como um espaço estratégico para dialogarmos sobre o relacionamento com as comunidades da nossa área de abrangência, entendendo que essa atuação deve estar integrada à estratégia do negócio e reconhecendo que um diálogo ético e contínuo com as comunidades contribui tanto para a viabilidade das operações quanto para o desenvolvimento sustentável do território.

A primeira atribuição da Subcomissão de Relacionamento Comunitário foi a criação da Diretriz de Relacionamento Comunitário, que incorpora as diretrizes específicas para o relacionamento com povos e comunidades tradicionais.

O PADH tem

58 ações



50% das ações implementadas

PRAZOS

15 ações

21 ações

22 ações

DEZEMBRO 2024

DEZEMBRO 2025

DEZEMBRO 2026

O PADH está com mais de 50% das ações implementadas. Ele é acompanhado periodicamente pelo Comitê de Segurança Meio Ambiente e Saúde (CSMS) do Conselho de Administração e pelo Comitê Executivo de Direitos Humanos, que assessora a Diretoria Executiva da Petrobras.

**Sua implementação é atribuição coletiva de todos os membros da comissão e a implementação do plano é acompanhada por indicadores de monitoramento.**

**As estratégias prioritizadas para desdobramento da agenda de direitos humanos no período 2024-2026 foram:**



**Combate à discriminação e ao assédio, inclusive junto a fornecedores;**



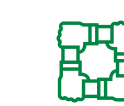
**Constituição de novos compromissos e declarações públicas;**



**Promoção da diversidade, equidade e inclusão no trabalho, inclusive junto aos fornecedores;**



**Estabelecimento de devida diligência de direitos humanos nas operações;**



**Integração dos direitos humanos nas decisões estratégicas da companhia;**



**Estabelecimento de processo de devida diligência de direitos humanos nos fornecedores relevantes;**



**Implementação de devida diligência de direitos humanos no descomissionamento de unidades, projetos de investimento, parcerias de negócio e joint ventures;**



**Centralização de mecanismos de queixas e reclamações, considerando avaliações de satisfação dos usuários dos diferentes canais e seu monitoramento contínuo para melhoria dos resultados;**



**Capacitação em direitos humanos.**

O Plano de Ação de Direitos Humanos reúne iniciativas estratégicas que contribuem para o alcance dos compromissos de direitos humanos estabelecidos, derivados de:

- > Plano Estratégico e Plano de Negócios da Petrobras;
- > Ambições e planejamentos da Gerência Executiva de Responsabilidade Social ou de outras áreas que apresentem estratégias vinculadas à agenda de direitos humanos da companhia;
- > Atendimento aos compromissos assumidos junto a Organização das Nações Unidas (ONU) e demais entidades internacionais e nacionais;
- > Melhoria do desempenho em índices de mercado e demandas de investidores;
- > Tratamento do risco de violação de direitos humanos.

A implementação do Plano de Ação de Direitos Humanos é atribuição coletiva de todos os membros da CDH e é monitorada por indicadores de forma periódica.

O processo de monitoramento do plano de ação é feito por meio de ferramenta específica, na qual consta a gerência responsável, informações de cada etapa da execução, além das evidências e data limite para conclusão das ações.

O monitoramento da execução do Plano de Ação de Direitos Humanos é apresentado nas reuniões da CDH e é reportado periodicamente ao Comitê Executivo de Direitos Humanos. Por ser uma estratégia de tratamento do risco de violação de direitos humanos, em função da severidade desse risco, o status da implementação do plano de ação é também reportado periodicamente aos Comitês de Risco, SMS e Auditoria Estatutário, que assessoram a alta administração.

A execução do plano de ação é indicador de processo para o monitoramento dos indicadores de responsabilidade social.

**Em 2025, for realizado, pela segunda vez, um trabalho de auditoria que buscou avaliar o alinhamento da execução do Plano de Ação de Direitos Humanos com os valores e compromissos de direitos humanos da companhia, com destaque para avaliação da ferramenta de registro de evidências de execução e monitoramento dos prazos.**

**O Plano de Ação de Direitos Humanos passa por revisões periódicas a cada dois anos e, em 2026, será feita a revisão relativa ao ciclo 2027-2029, com ampla participação dos membros da CDH.**

## Programas corporativos no âmbito do Comitê Executivo de Direitos Humanos

### Programa Petrobras contra as Violências Sexuais e no Trabalho

O Programa Petrobras contra as Violências Sexuais e no Trabalho (PPCVST) é um programa corporativo que tem como objetivo proporcionar um ambiente de trabalho diverso, respeitoso, seguro, saudável e livre de violência. Está estruturado em quatro eixos de atuação: Estratégia, Prevenção, Acolhimento e Tratamento de Denúncia. Foi lançado em maio de 2023, com foco no enfrentamento à violência sexual e, em abril de 2024, teve seu escopo ampliado, incorporando o enfrentamento à violência no trabalho.

De 2023 até 2025, implementou 50 ações, o que representa 91% das iniciativas definidas nos planos de ação de seus dois ciclos.

**Ao longo de 2025, foram concluídas 14 ações, dentre as quais destacamos:**

### Eixo Estratégia

- > **Revisão da Diretriz de Proteção a Denunciantes**, documento que estabelece regras para a proteção contra tratamento desproporcional, danoso ou potencialmente danoso, abusivo ou injusto às pessoas que denunciem não conformidades relacionadas à atuação da companhia, ou tenham divulgado, de forma inequívoca, a intenção de fazê-lo. A proteção a que se refere o documento estende-se, ainda, a qualquer pessoa que preste informações ou atue no tratamento de uma denúncia. A nova versão do documento considera as melhorias implementadas no tratamento de denúncias, em especial no que tange às denúncias de violências sexuais e no trabalho.
- > **Emissão de orientações corporativas para ocupação de funções gratificadas** (supervisão, gerencial ou especialista), incluindo imediata destituição ou impedimento para designação de profissionais sancionados em decorrência de casos de violências sexuais e no trabalho, que não poderão ocupar funções gratificadas antes de cumprirem um prazo de reabilitação funcional, sendo, no mínimo, um ano para advertência, e dois anos para suspensão, além da conclusão bem-sucedida de um plano de desenvolvimento individual, contemplando soluções educacionais sobre o tema.

### Eixo Prevenção

- > **Realização da campanha de comunicação “Respeito no Trabalho: um compromisso de todas as pessoas”**, que manteve o conceito “A regra de ouro é o respeito” da campanha lançada no ciclo 1 e passou a englobar o combate a todos os tipos de violência no ambiente de trabalho, refletindo a alteração no escopo do programa. Nesta nova etapa, houve o reforço do papel das lideranças no enfrentamento às violências, bem como a ampliação do alcance da campanha, incluindo

as empresas prestadoras de serviços. Para tal, foram produzidos e divulgados, dentre outros materiais, cartazes, banners, fundos de tela, vídeos e apresentações curtas sobre o Canal de Acolhimento e cada tipo de violência, assim como houve a realização de apresentação ao vivo para as lideranças da Petrobras, com a participação de representantes da alta administração e do Ministério Público.

- > **Aprimoramento da trilha de fornecedores** com conteúdo de direitos humanos, com a disponibilização de novos conteúdos sobre direitos humanos no site Canal Fornecedor da Petrobras (que se destina a prestar informações às empresas que desejam fazer parte ou que já fazem parte do cadastro de fornecedores da companhia), incluindo o curso “Direitos Humanos: Um Olhar da Petrobras”, realizado no formato a distância, cartilhas sobre combate à xenofobia e direitos

dos povos indígenas e quilombolas. Esses conteúdos e os demais que constam na Jornada ASG para Fornecedores são disponibilizados de forma gratuita para todos os fornecedores e subfornecedores, sendo a comunicação para engajamento de participação nesta jornada reforçada ao longo do ano em diversos eventos realizados com este público.

### Eixo Acolhimento

- > **Realização do projeto “Acolhimento vai até você”**, que teve como público-alvo principal profissionais da força de trabalho contratada sem acesso às ferramentas de comunicação corporativa, incluindo equipes de serviços de limpeza e de copa. A ação atingiu mais de 1,2 mil participantes de diferentes áreas, que tiveram a oportunidade de conhecer como é realizado o acolhimento em saúde às pessoas afetadas por situação de violência sexual e demais violências no trabalho.

atividades em prédios administrativos, plataformas, refinarias e usinas termelétricas, promovendo empoderamento e ensinando técnicas de ação e resposta frente à violência de gênero, além de reforçar os canais disponíveis interna e externamente para pessoas afetadas por violências.

Posicionando-se contra a tolerância a qualquer tipo de violência, também realizamos, por meio do PPCVST, uma capacitação interna em prevenção e assistência a mulheres vítimas de violência doméstica e familiar. Com carga-horária de 14 horas, o treinamento abordou, entre outros pontos, legislações, equipamentos e canais públicos voltado para as vítimas, bem como o papel das organizações no enfrentamento a este tipo de violência. Com a participação de 100 profissionais de diferentes áreas, incluindo Responsabilidade Social, Saúde, Ouvidoria-Geral, Corregedoria e Recursos Humanos, a capacitação foi gravada para posterior disponibilização na plataforma de aprendizagem da companhia (SIRH).

### Eixo Tratamento de Denúncia

- > **Ampliação de medidas de proteção a vítimas de violências sexuais e no trabalho**, refletida na nova Diretriz de Proteção a Vítimas de Violências no Trabalho, que define protocolos e orientações para amparar e proteger vítimas de violência sexual, assédio moral, discriminação e retaliação, reafirmando o compromisso da Petrobras com um ambiente de trabalho cada vez mais ético, seguro e acolhedor.
- > **Revisão do glossário de classificação de denúncias de relações de trabalho**, tendo como resultado a simplificação e a maior eficiência da classificação das denúncias, permitindo o enquadramento adequado de cada caso, facilitando a triagem e contribuindo para as análises realizadas pela Ouvidoria-Geral e demais áreas envolvidas nas etapas de admissibilidade, apuração, processamento disciplinar e validação das medidas corretivas e disciplinares.

Outros importantes avanços voltados para as mulheres da força de trabalho própria vítimas de violência doméstica e familiar foram refletidos no Acordo Coletivo de Trabalho 2026-2027, que passou a prever, além da concessão de afastamento de 14 dias corridos, o compromisso corporativo de viabilizar condições para realização do trabalho pelas vítimas, inclusive realizando a realocação de posto ou movimentação de local de trabalho, sendo essa alteração, para todos os efeitos, considerada por interesse da companhia.

Em eventos que abordam o enfrentamento à violência de gênero, seja com a nossa força de trabalho ou cadeia de fornecedores, a Petrobras vem divulgando os canais públicos *Ligue 180* (Central de Atendimento à Mulher) e *Disque 100* (Disque Direitos Humanos), de forma a engajar todas as pessoas na construção de uma sociedade livre de violência contra as mulheres.

## Enfrentamento à violência de gênero

Os “Diálogos sobre Masculinidades e Violência contra a Mulher”, por meio de quatro atividades (diálogo com as lideranças, palestra, roda de conversa com os homens e momento de escuta com as mulheres), vem proporcionando o debate em diversas unidades da companhia sobre como o machismo estrutural presente em nossa sociedade impacta as mulheres, os homens e o ambiente de trabalho, sendo vetor de naturalização de conflitos e violências de gênero. Em continuidade à iniciativa, o Programa Petrobras contra as Violências Sexuais e no Trabalho (PPCVST) realizou, dentro da programação corporativa das campanhas “Agosto Lilás” e “21 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência contra a Mulher”, workshops de autodefesa feminina em 18 imóveis da Petrobras localizados em dez estados do Brasil. A iniciativa contou com a participação de mais de 2,8 mil mulheres da força de trabalho própria e contratada que executam



## Programa Petrobras Bem-Estar

Reconhecendo a importância de iniciativas estruturantes, abrangentes e integradas para a construção e manutenção de ambientes de trabalho saudáveis, instituímos, a partir de abril de 2024, o Programa Petrobras Bem-Estar (PPBEM), com o objetivo de fortalecer a gestão dos fatores organizacionais que influenciam o bem-estar, atuar de forma preventiva e intervir de forma efetiva e integral em saúde mental no trabalho.

O PPBEM opera de forma integrada em todos os níveis da organização, do planejamento à execução das ações, apoiado por uma estrutura de governança que assegura coordenação, capilaridade e efetividade. Essa governança é composta por um comitê executivo, formado pelos gerentes executivos de Segurança, Meio-Ambiente e Saúde, Recursos Humanos, Compartilhado e Responsabilidade Social; um comitê tático, composto por lideranças responsáveis pelas diferentes dimensões do programa; comitês de bem-estar em todas as diretorias, com representantes das gerências executivas e uma rede de agentes de bem-estar, que atua como elo entre a estratégia corporativa e os contextos locais de trabalho.

Em 2025, o programa avançou com a elaboração de planos de bem-estar específicos para cada diretoria, desenvolvidos a partir de pesquisas internas e dados de cada área, e posteriormente desdobrados para todas as gerências executivas.

A rede de agentes de bem-estar foi ampliada, incorporando 93 novos agentes, totalizando atualmente 316 representantes das diversas áreas. Os agentes passaram por evento de ambientação e foram incluídos em uma trilha formativa de 40 horas, que já gerou 6.530 horas de treinamento no total. Ao longo do ano, os agentes atuaram em três missões temáticas: Ambientes de Trabalho Livres de Violência (660 horas de capacitação e 2.457 pessoas sensibilizadas); Voluntariado para o Bem-Estar (307 horas de capacitação e 9.681 pessoas sensibilizadas) e Agentes Promotores da Saúde Mental (830 horas de capacitação e 10 mil pessoas sensibilizadas).

## Rede de agentes de bem-estar



Atuando em em 3 missões temáticas



**O PPBEM adota como referência o modelo conceitual de ambientes de trabalho saudáveis da Organização Mundial de Saúde (OMS), que estrutura a atuação em quatro dimensões: Recursos para a Saúde, Ambiente Psicossocial de Trabalho (chamado na Petrobras como Ambiência Organizacional), Ambiente Físico de trabalho e Envolvimento da Empresa com a Comunidade.**

Na dimensão Recursos para a Saúde, as ações realizadas em 2025 contribuíram para a consolidação de um portfólio integrado de iniciativas voltadas à promoção da saúde integral, envolvendo aspectos ligados à saúde física e mental. No campo da saúde mental, destacou-se a instituição do Indicador de Promoção de Saúde Mental (IPSM), que reforçou uma abordagem preventiva e sistêmica da saúde mental no trabalho, ao integrar dimensões relacionadas à capacitação de 100% das lideranças em promoção de saúde mental, à promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis (com participação de 97% do efetivo próprio) e ao engajamento de 160 fornecedores sobre a importância do combate à violência.

Outra ação de grande impacto realizada foi a campanha “Saúde Mental de Todas as Cores – Viver a Vida com mais Cor”, desdobrada a partir do conceito de saúde mental da OMS e voltada à redução do estigma e à divulgação dos canais de apoio disponíveis, com 189 ações locais e a participação de 10 mil participantes, reforçando a prevenção, a educação contínua e a valorização da busca por apoio em saúde mental.

No campo da promoção da saúde física, o Mês da Saúde, realizado em abril sob o tema “Conexões por Uma Só Saúde”, ampliou a conscientização sobre prevenção e autocuidado em saúde, por meio de ações corporativas e iniciativas locais. Destacou-se também o Circuito Petrobras de Corrida e Caminhada, realizado em 19 etapas em várias cidades do Brasil e 38 plataformas marítimas, com a participação de 12.144 pessoas, incluindo empregados, prestadores de serviço e familiares, associado a ações solidárias de apoio a instituições sociais. Foram realizadas também duas edições do Game da Saúde, com a adesão de 9.354 participantes de toda força de trabalho em desafios de 21 dias de promoção de hábitos saudáveis por meio de aplicativo corporativo.

Na dimensão Ambiente Físico de Trabalho, foram realizados avanços relevantes em relação à modernização e à acessibilidade, com a entrega de mais de 150 mil m<sup>2</sup> de projetos de escritórios, mais de 6 mil estações de trabalho planejadas, 10.450 m<sup>2</sup> executados no novo modelo, 11.900 m<sup>2</sup> de ambientes acessíveis entregues e 96% dos diagnósticos de acessibilidade concluídos.

A dimensão Ambiência Organizacional avançou por meio do fortalecimento da escuta, reconhecimento e cultura organizacional. A Pesquisa de Ambiência 2025 contou com a participação de 69% do efetivo próprio e resultou em um Índice de Satisfação do Empregado (ISE) de 68%, orientando ações de melhoria. Também se destacaram iniciativas de valorização das pessoas, como o Prêmio Orgulho Petrobras e a retomada das homenagens por tempo de serviço, que impactaram 6.634 mil pessoas.

**A agenda cultural da companhia também foi fortalecida, com a realização de uma Jornada de Segurança Psicológica (59 participantes com avaliação média de 4,7 de um total de 5), Laboratório de Cultura para as lideranças (251 líderes capacitados) e o Encontro das Lideranças (360 participantes), que integrou estratégia e cultura corporativa.**

Na dimensão Envolvimento da Empresa com a Comunidade, foram desenvolvidas iniciativas voltadas à cidadania, ao fortalecimento de vínculos sociais e à valorização da diversidade, com destaque para a Cartilha de Direitos dos Povos Indígenas e Quilombolas, a ampliação do Programa Petrobras de Voluntariado para os prestadores de serviço e a realização das Ouvidorias Itinerantes, que foram realizadas em diversas unidades e impactaram 6.182 pessoas da força de trabalho, fortalecendo o diálogo entre empresa e a força de trabalho.

A consolidação do PPBEM e o amadurecimento de suas práticas ao longo de 2025 foram reconhecidos por meio de certificações e premiações nacionais e internacionais. Destacam-se a certificação da Petrobras pelo Global Centre for Healthy Workplaces, que chancelou a excelência já reconhecida anteriormente; o reconhecimento do PPBEM pelo Movimento Mente em Foco, do Pacto Global da ONU-Rede Brasil, como referência em boas práticas de saúde mental corporativa; a premiação do case do programa no Prêmio das Empresas que Melhor se Comunicam com Colaboradores na categoria Felicidade Corporativa; e o reconhecimento interno do PPBEM no âmbito do Programa Petrobras de Voluntariado, em função do engajamento coletivo promovido pela rede de Agentes de Bem-Estar.

## **Gestão de direitos humanos na cadeia de fornecedores**

A gestão dos temas prioritários de direitos humanos no relacionamento com a cadeia de fornecedores da Petrobras é realizada de forma estruturada, integrada e contínua, no âmbito ambiental, social e de governança (ASG) corporativa, com participação direta da área de Suprimentos.

No nível estratégico, o Conselho de Administração aprova as políticas corporativas ASG, as metas e os indicadores relacionados à sustentabilidade e aos direitos humanos. Além disso, supervisiona a gestão de riscos socioambientais, incluindo aqueles associados à cadeia de suprimentos. Essas diretrizes são desdobradas pela Diretoria Executiva, responsável por assegurar o alinhamento da estratégia ASG com o plano de negócios e com os compromissos de direitos humanos assumidos pela companhia.

No nível tático e operacional, a Gerência Executiva de Suprimentos é responsável por implementar essas diretrizes nos processos de aquisição de bens e serviços, alocando recursos humanos, técnicos e operacionais para integrar critérios de direitos humanos e demais requisitos ASG em todas as etapas do processo de contratação e gestão da base de fornecedores.

No dia a dia da gestão, a área de Suprimentos operacionaliza os temas prioritários de direitos humanos por meio da integração dos requisitos ASG e de direitos humanos aos processos de devida diligência de fornecedores, incluindo a ampliação do escopo da Due Diligence de Integridade (DDI) para contemplar a verificação do respeito aos direitos humanos e da proteção de dados pessoais. Esse processo subsidia decisões sobre início, continuidade ou monitoramento das relações comerciais, permitindo a identificação, prevenção e mitigação de riscos. Adicionalmente, destaca-se a inclusão da cláusula de direitos humanos nas minutas contratuais padrão, que amplia de forma significativa o alcance dos compromissos assumidos pela Petrobras junto à sua cadeia de fornecedores. Os efeitos e resultados dessa iniciativa são detalhados em seção específica deste documento.

Adicionalmente, a gestão cotidiana é fortalecida por ações sistemáticas de engajamento e capacitação da cadeia de fornecedores, incluindo a Jornada ASG para Fornecedores, transmissões ao vivo, webinars, workshops, eventos presenciais e comunicação contínua por meio do Canal Fornecedor. Além disso, a aplicação de questionários ASG subsidia a priorização de riscos e o direcionamento de ações corretivas e preventivas.

Para avaliar e deliberar sobre oportunidades de contratação com requisitos ASG, assegurando alinhamento às políticas corporativas, ao plano de negócios e às melhores práticas de mercado, constituiu-se o Comitê de Contratações Sustentáveis, grupo multidisciplinar que reúne profissionais de diferentes gerências da área de Suprimentos atuando como fórum de alinhamento, avaliação e deliberação da temática ASG no macroprocesso de suprir bens e serviços, desempenhando papel assessorio e consultivo ao processo decisório do Comitê de Gestão de Suprimentos e às demais instâncias necessárias.

Esse conjunto de estruturas, processos e recursos assegura uma gestão permanente e baseada em riscos, monitorada por indicadores e alinhada à governança corporativa. Dessa forma, contribui para prevenir não conformidades, promover práticas responsáveis e fortalecer a sustentabilidade em toda a cadeia de valor da Petrobras.

A Gerência Executiva de Conformidade, em articulação com as áreas de Suprimentos e Responsabilidade Social, tem a atribuição de implementar

a devida diligência em direitos humanos em 100% dos fornecedores relevantes até 2030, conforme especificado no nosso Plano Estratégico 2026-2030, adotando uma abordagem baseada em riscos para analisar, identificar e monitorar compromissos de direitos humanos na cadeia de suprimentos.

Essa atuação inclui análise documental, verificação de práticas e compromissos, visitas *in loco* aos estabelecimentos dos fornecedores – reforçando o alinhamento às melhores práticas internacionais e aos compromissos assumidos pela Petrobras –, monitoramento contínuo e recomendação de medidas corretivas e preventivas. As visitas *in loco* permitem uma avaliação mais precisa dos processos dos fornecedores, possibilitando o mapeamento de riscos e a verificação da efetividade das medidas mitigatórias adotadas em relação aos impactos dos negócios com centralidade nas pessoas e nos direitos humanos.

Os resultados e aprendizados da devida diligência em direitos humanos contribuem para identificar e prevenir não conformidades, orientar ações de tratamento e aprimoramento dos processos, políticas e práticas de gestão dos fornecedores, alinhando-se aos padrões internacionais e fortalecendo o compromisso da Petrobras com os direitos humanos.

### **Acordo de Cooperação Técnica com o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania**

Em 2025, finalizamos o Acordo de Cooperação Técnica com o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC), firmado em novembro de 2023. O objetivo foi aperfeiçoar políticas de governança e promover um ambiente que defenda e respeite a democracia, a justiça e os direitos humanos na Petrobras.

O processo envolveu visitas, reuniões técnicas e questionários, resultando em um relatório do MDHC que avaliou nossa gestão de direitos humanos. Também apresentamos sugestões de como o Ministério poderia apoiar empresas nesse tema.

O relatório concluiu que demonstramos avanços robustos na institucionalização dos direitos humanos e que a Petrobras segue como referência no setor de energia na promoção e respeito a esses direitos.

Em 2025, a Petrobras foi a patrocinadora de *side events* da Delegação Brasileira do Pacto Global das Nações Unidas – Rede Brasil, com o tema “Direitos Humanos em Adaptação: Resiliência e Inclusão em um mundo em Crise”, no âmbito do 14º Fórum Mundial das Nações Unidas sobre Empresa e Direitos Humanos, realizado em novembro, em Genebra, na Suíça. O evento é principal espaço global de diálogo multissetorial sobre a implementação dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs). Reunindo mais de três mil participantes de mais de 130 países a cada edição, entre representantes de governos, setor privado, sociedade civil, academia e organismos internacionais, o Fórum tornou-se referência global na definição de tendências, na avaliação de desafios emergentes e na construção de recomendações práticas para o avanço da agenda de empresas e direitos humanos. Na ocasião, a Petrobras atuou em dois painéis: “Gerações e Diversidade: Novos Olhares sobre Saúde Mental no Trabalho” e “Cadeias Globais de Valor Conectadas”. Pela primeira vez, em 2025, a Petrobras patrocinou a 4ª edição do congresso The SDGs in Brazil, organizado pelo Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU). O evento, que aconteceu em setembro, em Nova Iorque, nos Estados Unidos, é o maior encontro de sustentabilidade corporativa do mundo, reunindo centenas de líderes de topo para painéis, discussões e redes em torno de questões de meio ambiente, direitos humanos, trabalho, integridade e finanças, para incentivar debates com organizações no intuito de avançar em ações concretas por meio de iniciativas voltadas para questões de raça, gênero, clima, circularidade, anticorrupção e educação. Dentro dessa agenda, destaca-se um dia para dedicação em um tema crítico. Em 2025, o foco foi Liderança Empresarial para um Futuro Inclusivo e Regenerativo.

## 2.4 CAPACITAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

**Em 2025, foram realizadas diversas ações de capacitação e sensibilização em direitos humanos, com o objetivo de promover o conhecimento da força de trabalho quanto à temática e fortalecer a cultura do respeito aos direitos humanos na companhia. Entre as ações realizadas, destacamos:**

### Ações de capacitação

Ações de disseminação e atualização sobre temas de direitos humanos são continuamente realizadas para capacitação e sensibilização das equipes de Responsabilidade Social. Em 2025 e no início de 2026, destacamos os seguintes temas:

#### Curso Código de Conduta Ética

Em setembro de 2025, foi lançado o curso na modalidade de ensino a distância (EAD) sobre o Código de Conduta Ética do Sistema Petrobras, revisado e aprovado em 2024.

De caráter obrigatório para empregados e empregadas, utiliza estudos de caso interativos que estimulam a reflexão e a aplicação prática dos princípios éticos no dia a dia de trabalho. O conteúdo reúne valores, princípios éticos e orientações sobre a conduta esperada de todas as pessoas que integram a nossa força de trabalho, estimulando o pensamento crítico e a reflexão ética diante de dilemas reais.

Entre os temas abordados, destacam-se questões relacionadas a ambiental, social e governança (ASG), com ênfase nas relações de trabalho, direitos humanos e desenvolvimento sustentável. O treinamento reforça aspectos essenciais presentes nas decisões cotidianas como o cuidado com as pessoas, integridade, sustentabilidade, inovação e comprometimento com a Petrobras e com o país.

#### Capacitação de fornecedores relevantes

Com o objetivo de capacitar 100% dos fornecedores relevantes até 2030, ao longo de 2025 foram realizadas diversas ações de treinamento voltadas à integridade e à privacidade. As capacitações abordaram temas relacionados a direitos humanos e à promoção de um ambiente de trabalho saudável,

incluindo a Norma Regulamentadora nº1 (NR-1) e os riscos psicossociais, bem como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e sua relação com os direitos humanos.

As iniciativas contaram com a participação de especialistas internos, representantes da Controladoria-Geral da União e profissionais de empresas relevantes.

#### Momento de Direitos Humanos

Desenvolvido para novos empregados que ingressaram por meio de concursos públicos, o treinamento tem por objetivo a sensibilização para o tema direitos humanos na Petrobras. O treinamento na modalidade EAD contém vídeos nas seguintes temáticas:

- > Vieses inconscientes;
- > Preconceito e discriminação;
- > Diversidade, gênero e raça;
- > Assédio moral e assédio sexual;
- > Inclusão da pessoa com deficiência;
- > Diversidade sexual e diversidade cultural;
- > Comissão de Direitos Humanos da Petrobras; e
- > Privacidade e proteção de dados pessoais.

Tivemos mais de 626 participações no curso ao longo de 2025.

#### Programa Homens Aliados

O Programa Homens Aliados visa ampliar habilidades e competências socio-relacionais para a construção de uma realidade empresarial mais diversa, justa e equilibrada na Petrobras. O público-alvo é toda a força de trabalho, em especial os homens. O programa é composto por curso online desenvolvido

pelo Instituto Papo de Homem e rodas de conversa entre homens para fomentar reflexões, compartilhamentos, debate e ações para o dia a dia.

Tivemos mais de 69 mil participações em 2025, somando-se os diversos módulos e rodas de conversa do programa.

## Curso “Direitos Humanos e Empresas: um olhar sobre a Petrobras”

Obrigatório para os empregados, o curso na modalidade EAD aborda:

1. direitos humanos e sua importância para a sociedade e o planejamento estratégico das empresas;
2. como a Petrobras vem avançando em ações que visam respeitar esses direitos no desenvolvimento de todas as suas atividades;
3. o principal compromisso público assumido pela Petrobras na temática de direitos humanos, materializado nas Diretrizes de Direitos Humanos lançadas em 2020;
4. como os direitos humanos aparecem no cotidiano de cada um de nós, seja dentro ou fora da companhia.

## Curso “Direitos Humanos – Um olhar da Petrobras (Prestadores de Serviço)”

Em 2025, a lançamos o curso na modalidade EAD Direitos Humanos – Um Olhar da Petrobras, voltado para prestadores de serviço, reafirmando nosso compromisso com a promoção e respeito aos direitos humanos em toda a cadeia de valor. Essa iniciativa integra a estratégia da companhia de fortalecer a cultura de direitos humanos, garantindo que princípios fundamentais estejam presentes nas relações com a força de trabalho, fornecedores e comunidades.

O curso tem como objetivo capacitar os participantes para reconhecer conceitos essenciais relacionados aos direitos humanos e compreender como eles se aplicam no contexto corporativo e social. Entre os temas abordados estão:

1. A importância dos direitos humanos para a sociedade e para o planejamento estratégico das empresas;
2. As ações da Petrobras para respeitar e promover esses direitos em suas atividades;
3. O compromisso público da companhia, materializado nas Diretrizes de Direitos Humanos;
4. A presença dos direitos humanos no cotidiano, dentro e fora da empresa.

Com essa ação, reforçamos nossa visão de que o respeito aos direitos humanos é um pilar essencial para a sustentabilidade e para a construção de relações éticas e responsáveis. Em 2025, mais de 51 mil prestadores de serviço foram aprovados no curso, ampliando significativamente o alcance dessa mensagem e fortalecendo a atuação da companhia como referência em práticas de direitos humanos.

Essa iniciativa faz parte do plano estratégico, ao capacitar toda a nossa força de trabalho – própria e prestadores de serviços – até 2030 na temática de direitos humanos, consolidando uma cultura corporativa baseada em respeito, diversidade e inclusão.

## Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio Moral e às Violências Sexuais

Permanece obrigatório para toda a força de trabalho o treinamento na modalidade EAD Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio Moral e às Violências Sexuais, lançado em 2023. O treinamento integra o conjunto de capacitações essenciais destinadas a novos empregados e empregadas,

reforçando diretrizes institucionais sobre relações de trabalho seguras e respeitadas. Em 2025, o treinamento registrou 2005 realizações.

Considerando a diversidade do público, entre 2024 e 2025, foram disponibilizadas versões em inglês e espanhol para empresas do Sistema Petrobras, além de uma versão específica para o público externo, compondo a Jornada ASG.

Além dos treinamentos na modalidade EAD, a companhia promove periodicamente palestras informativas e ações educativas, reforçando seu compromisso institucional com ambientes de trabalho saudáveis. Essas ações visam conscientizar sobre as diversas formas de discriminação, assédio e violência no contexto laboral, contribuindo para a construção de espaços mais justos, seguros e inclusivos.

Ações de disseminação e atualização sobre temas de direitos humanos são continuamente realizadas para capacitação e sensibilização das equipes de Responsabilidade Social. Em 2025 e neste início de 2026, destacamos os seguintes temas:

- > Desigualdades e os ODS – Agenda 2030;
- > Combate ao Trabalho Análogo à Escravidão;
- > Programa Compromisso com a Vida – Resultados e Interface com a Responsabilidade Social;
- > Prevenção à Violência no Trabalho;
- > A Importância da Luta dos Direitos LGBTQIA+, Um Olhar sobre o Direito ao Trabalho e Dignidade;
- > Caravana da Consciência Negra;
- > Direitos Humanos e Desafios Contemporâneos;
- > Direitos dos Povos Indígenas;
- > Direitos Humanos: Panorama Geopolítico e os Possíveis Impactos para a Gestão de Direitos Humanos nas Empresas.

## Certificado em Estudos Afro-Latino-Americanos

A Petrobras, como outras empresas públicas da administração federal direta e indireta, participa do Pacto pela Igualdade Racial, conduzida pela Secretaria de Relações Institucionais da Presidência da República. No âmbito deste pacto, 16 empregados da companhia com envolvimento direto em ações relacionadas à temática racial participaram do curso Certificado em Estudos Afro-Latino-Americanos, realizado pelo Instituto de Pesquisas Afro-Latino-Americanas, da Universidade de Harvard, ministrado para empregados das empresas que aderiram ao pacto. O curso é uma formação internacional dedicada ao estudo das experiências, histórias, contribuições e desafios da população negra na América Latina, desde os tempos coloniais até o presente.

## Treinamento em Direitos Humanos em Estaleiros Internacionais

Iniciativa desenvolvida por uma parceria entre a Petrobras e uma consultoria especializada, consistiu em uma capacitação em direitos humanos com enfoque internacional para empregados que atuam em estaleiros na China, Singapura e Coreia do Sul.

O conteúdo abordou particularidades culturais, legais e trabalhistas dessas localidades. Essa capacitação foi direcionada a fiscais de contrato de estaleiros no exterior e contou com a participação de 245 empregados.

## Margem Equatorial: Desafios

A iniciativa teve como objetivo promover conhecimento sobre os compromissos e requisitos de direitos humanos adotados pela Petrobras para gerente e fiscais de contratos que têm atuação de serviços na Margem Equatorial. Foi abordado o acompanhamento das cláusulas de direitos humanos inserida em contratos. Participaram 150 empregados.

## Trilha Incluindo Você na Diversidade

Como parte do nosso compromisso com a diversidade, a equidade e a inclusão, ao longo de 2025, incentivamos as lideranças a ampliarem seus conhecimentos e competências por meio da Trilha de Diversidade, que reuniu conteúdos fundamentais para o fortalecimento de uma gestão cada vez mais inclusiva na companhia. O investimento nessas capacitações foi essencial para avançarmos, de forma consistente, na construção de um ambiente de trabalho mais acolhedor, respeitoso e diverso.

Entre os treinamentos ofertados em 2025, destacam-se o curso Gestão Inclusiva e Abordagem a Pessoas com Deficiência e Neurodivergentes, que abordou práticas essenciais para uma liderança pautada na empatia, no respeito e na efetividade, contribuindo para ambientes mais inclusivos e produtivos, bem como a palestra da professora Liliane Rocha, que aprofundou a mesma temática. Os treinamentos tiveram, respectivamente, 1.005 e 50 participações de líderes da companhia.

**A realização dessas iniciativas ao longo do ano foi particularmente relevante diante do aumento de 20% na reserva de vagas para pessoas com deficiência nos nossos processos seletivos, reforçando a importância de preparar continuamente as lideranças para o acolhimento, a integração e o desenvolvimento desses profissionais.**

## Capacitação para Profissionais de Saúde

Em 2025, realizamos a capacitação Diversidade de Gênero e Saúde Mental para profissionais de saúde, visando subsidiar a qualificação técnica das práticas de acolhimento, escuta e encaminhamentos, com carga horária de 3h30min e participação síncrona de 351 profissionais.



## Capacitação de lideranças em direitos humanos

### Onboarding de novas lideranças

Em 2025, o curso Onboarding de Novas Lideranças da Petrobras foi reformulado, tornando-se mais integrado e diverso. Destinado a supervisores, coordenadores e gerentes setoriais com menos de três anos de função, adota formato híbrido com três dias on-line e um presencial. Foram realizadas oito turmas e capacitados 515 novos gestores (mais que o dobro do ano anterior).

O programa está organizado em três eixos: Cultura e Autodesenvolvimento (liderança, cultura, diversidade e papel do líder), Saúde e Bem-Estar (saúde do gestor e da equipe, assédio e violência no trabalho) e Remuneração, Valores e Competências (carreira, desempenho, valorização). Inclui mesas de diálogo sobre Violência no Trabalho, Liderança Inclusiva e o Desafio de Ser Líder na Petrobras, promovendo diversidade e representatividade.

Em 2025, lançamos as Trilhas de Desenvolvimento da Alta e Média Liderança, com o objetivo de capacitar os gestores da companhia em temas atuais, alinhados ao planejamento estratégico, valores e competências de liderança da Petrobras. Esse modelo proporciona flexibilidade e agilidade na atualização dos conteúdos, atendendo de forma mais eficaz às necessidades da empresa. As trilhas são organizadas em eixos de desenvolvimento e, em ambas, há um eixo específico dedicado à diversidade, equidade e inclusão. Em 2025, registramos 13.685 participações nos treinamentos desse eixo.

### Capacitação da liderança em equidade racial

No âmbito do Programa de Equidade Racial, e considerando a temática do Mês da Consciência Negra, disponibilizamos capacitações para a nossa liderança com objetivo de formalizarmos a discussão em torno da promoção da equidade racial como estratégia de superação do racismo. Para isso, trouxemos a especialista Alessandra Devulsky, que discorreu sobre o tema **Práticas Antirracistas: (Des)construção de identidades no enfrentamento do racismo e do colorismo**. As capacitações, que aconteceram no mês de novembro de 2025, também serão disponibilizadas em nosso sistema interno de aprendizagem para que mais lideranças possam ter a oportunidade de realizá-las.

## Capacitações, palestras e sensibilizações para as comunidades

Também realizamos diversas capacitações relacionadas à disseminação de temas de direitos humanos junto às comunidades da área de abrangência de nossas operações. Os temas são selecionados conforme demandas comunitárias, informações dos diagnósticos e para tratamento dos riscos sociais do território. Alguns assuntos abordados foram questões de segurança doméstica, educação e planejamento financeiro familiar, educação midiática (combate às *fake news*), prevenção e enfrentamento à violência doméstica, cuidados com a saúde emocional da mulher e campanhas pela dignidade menstrual.

**O destaque dessa frente de trabalho foi a realização de mais de dez oficinas de capacitação voltadas para o combate à exploração sexual de crianças e adolescentes em 2025, com a participação de cerca de 400 pessoas.**

## Cartilhas de Direitos Humanos

Nosso Jurídico desenvolveu o Caderno Legal da Diversidade, que é composto por diversas cartilhas, cada uma abordando um tema relevante sobre diversidade, equidade e inclusão, dando ênfase a uma abordagem jurídica sobre os direitos garantidos aos mais diversos grupos. O projeto expandiu sua abordagem, passando a contemplar direitos e liberdades fundamentais. As cartilhas trazem informações essenciais sobre a importância dos temas, com apresentação de dados estatísticos, a evolução legislativa que respalda direitos e impõe responsabilidades a indivíduos e empresas, além das principais decisões dos tribunais superiores. Ao final de cada cartilha, são apresentadas as iniciativas adotadas pela Petrobras, demonstrando o nosso compromisso com as exigências sociais, do mercado e legais. Até o momento, foram publicadas oito cartilhas: Equidade de Gênero e Direito das Mulheres; Diversidade Sexual; Direitos das Pessoas com Deficiência; Equidade Racial; Direitos dos Povos Indígenas e Quilombolas; Combate à Xenofobia; Diversidade Geracional e Combate ao Etarismo; e Direito à Liberdade Religiosa e Combate à Intolerância. As cartilhas foram disponibilizadas para toda a força de trabalho e no Canal Fornecedor.

**Abaixo, segue resumo das cartilhas lançadas em 2025.**



Acesse as cartilhas no  
**Canal Fornecedor da Petrobras**

### Cartilha de Direitos dos Povos Indígenas e Quilombolas

Apresenta informações claras e acessíveis sobre os direitos dos povos indígenas e quilombolas, destacando a evolução legal nacional e internacional que os protege, com vistas a contribuir para a construção de

uma sociedade mais igualitária, inclusiva e respeitosa com a diversidade étnico-cultural. O tema possui uma grande interface com as nossas atividades, pois o relacionamento com povos indígenas e quilombolas ocorre tanto por ações de caráter obrigatório, decorrentes de condicionantes do licenciamento ambiental, como por iniciativas voluntárias, como os projetos de responsabilidade social corporativa e os investimentos socioambientais.

### Cartilha de Combate à Xenofobia

Por estarmos presentes em diversos estados brasileiros e em vários países, reconhecemos a importância de tratar o combate à discriminação e à xenofobia com a relevância que o tema exige. A cartilha foi elaborada para dar destaque a essa temática, apresentando dados, informações e uma abordagem que estimula o respeito entre todas as pessoas, independentemente de sua origem. Essa é uma pauta recorrente no ambiente empresarial, sendo o enfrentamento à discriminação e à xenofobia um dever de todos como cidadãos e uma obrigação das empresas.

### Cartilha de Diversidade Geracional e Combate ao Etarismo

Reconhecendo a convivência de múltiplas gerações no ambiente de trabalho e o cenário de envelhecimento populacional, buscamos criar condições para que todos os colaboradores possam contribuir plenamente, independentemente da faixa etária. O material destaca a relevância do tema, trazendo dados sobre a composição etária da força de trabalho e os desafios enfrentados por diferentes gerações, como preconceitos, estereótipos e barreiras à inclusão. A cartilha apresenta a evolução legislativa e jurisprudencial relacionada à proteção contra a discriminação por idade, evidenciando os direitos assegurados aos trabalhadores e as responsabilidades das empresas. São incluídas referências às principais normas e decisões dos tribunais superiores, reforçando o nosso compromisso com o cumprimento da legislação e com a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo. Por meio dessas iniciativas, reafirmamos

o nosso compromisso com a diversidade geracional, reconhecendo o valor da experiência, da inovação e da pluralidade de perspectivas para o desenvolvimento sustentável da companhia e para a construção de uma sociedade mais igualitária.

### Cartilha de Direito à Liberdade Religiosa e Combate à Intolerância

Esta cartilha aborda o direito à liberdade religiosa, ressaltando que o respeito às diferentes crenças – ou à ausência delas – é fundamental para a construção de uma sociedade plural e tolerante. O material enfatiza que a promoção da tolerância religiosa é uma responsabilidade compartilhada por todos, seja no ambiente de trabalho ou na convivência social. A cartilha destaca o papel central da Constituição Federal, que assegura a separação entre as instituições religiosas e os entes federativos, garantindo a liberdade de crença e culto como direitos fundamentais. São apresentados os principais dispositivos constitucionais e legais que protegem a liberdade religiosa, bem como as obrigações das empresas e dos cidadãos no respeito à diversidade de manifestações religiosas. Além disso, o material traz um panorama da evolução legislativa e jurisprudencial sobre o tema, incluindo decisões dos tribunais superiores que consolidam o entendimento sobre a proteção contra a intolerância religiosa.

Em 2025, o nosso Jurídico seguiu promovendo eventos voltados para a disseminação das cartilhas. Os encontros foram estruturados para fomentar um diálogo interativo, capacitando os participantes a se tornarem agentes multiplicadores das informações. Essa abordagem colaborativa visa expandir a educação em direitos humanos na companhia, alcançando cada vez mais colaboradores e promovendo uma cultura de respeito, inclusão e diversidade em todos os níveis da empresa. Com o intuito de estender o conhecimento para além dos limites da Petrobras, as cartilhas foram disponibilizadas no Canal Fornecedor, assegurando o acesso ao conteúdo por toda a cadeia de fornecedores da empresa.

## Campanhas de sensibilização

Ao longo de 2025, realizamos diversas ações de sensibilização para temáticas de direitos humanos com foco em diversidade, equidade e inclusão com a nossa força de trabalho. Entre as ações realizadas, destacamos:

### Dia da Visibilidade Trans

No mês em que se celebra o Dia da Visibilidade Trans (29 de janeiro), realizamos diversas ações para promover a visibilidade, a inclusão e o respeito às pessoas transgênero. Uma das principais iniciativas foi em janeiro, quando iniciamos a manhã com representantes da presidência e toda a diretoria recebendo empregados e empregadas transgênero para um café da manhã, sendo um momento inédito na empresa de troca construtiva e escuta das potências e desafios ainda impostos para esse grupo. No mesmo dia, foi realizado um evento híbrido que alcançou toda a força de trabalho da Petrobras, com a palestra “Visibilidade e Empregabilidade Trans” pelo convidado externo Noah Scheffel, a apresentação do Programa de Saúde TransCuidar e a cerimônia de adesão da Petrobras como empresa signatária ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+.

### Mês das mulheres

Durante o mês de março, em celebração ao Dia Internacional da Mulher, realizamos diversas ações voltadas à valorização das mulheres, dando voz às suas histórias inspiradoras e reconhecendo o impacto de suas trajetórias no desenvolvimento da companhia. Entre as iniciativas, destaca-se a live “Mulheres que Inspiram: Abrindo Caminhos e Superando Desafios”, que reuniu empregadas da alta liderança da Petrobras, pioneiras em suas áreas de atuação, além da participação da árbitra de futebol Edna Alves, referência nacional e pioneira no segmento em que atua.

### Ações de capacitação na Transpetro

#### Jornada “Roda de Masculinidade” Transpetro para o público marítimo

Ao longo de 2025, a Transpetro realizou uma série de rodas de conversa voltadas para o enfrentamento às violências de gênero direcionadas aos empregados do quadro mar, em atendimento ao Programa Relacionamento Comunitário e Responsabilidade Social para a Diretoria de Transporte Marítimo (DTM). Esses encontros buscaram promover relações mais respeitadas dentro e fora do ambiente de trabalho, estimulando reflexões sobre comportamentos, cultura e convivência. A primeira roda de conversa ocorreu em 26 de agosto e teve a participação de 27 suboficiais de navios. Em 28 de outubro, foi realizado o webinar “Masculinidades em Diálogo: Uma Conversa sobre Gênero”, direcionado à participação dos empregados e empregadas. Já nos dias 25 e 27 de novembro, a diretoria da DTM participou, junto com os gestores, de uma imersão na sede, quando refletiram sobre temas ligados à masculinidade a partir da perspectiva da liderança. O quinto encontro ocorreu no Terminal de Belém (PA), com a participação de 17 suboficiais da região Norte.

#### Encontro sobre Povos Originários

No campo da valorização da diversidade e do respeito aos povos originários, foram realizados dois eventos para capacitar profissionais que atuam nas faixas de dutos que atravessam territórios indígenas. Em 23 de janeiro, o encontro da Regional São Paulo Centro Oeste reuniu equipes para aprofundar conhecimentos sobre legislação, orientações da Fundação Nacional dos Povos Indígenas (Funai) e diversidade cultural. Já em 25 de junho, foi a vez do encontro das

equipes da Transbel, subsidiária da Transpetro, que também abordou os desafios enfrentados por esses povos, totalizando cerca de 200 participantes nas duas reuniões.

#### Roda de conversa Dia de Combate à Discriminação Racial

A promoção da equidade racial foi reforçada em 21 de março, com a realização de uma roda de conversa online no Dia de Combate à Discriminação Racial, que contou com a participação de 206 integrantes da força de trabalho de diversas unidades operacionais. O evento abordou causas do racismo, situações de discriminação, legislação e boas práticas para o enfrentamento da discriminação racial.

#### Roda de conversa Mulheres Negras e a Luta por Igualdade e Paz

Em 25 de julho, o debate sobre equidade de gênero e raça ganhou destaque com a roda de conversa “Mulheres Negras e a Luta por Igualdade e Paz”, aberta aos colaboradores da sede e das unidades operacionais. O evento reuniu 340 participantes (online e presencial) e trouxe dados sobre a participação da mulher negra no mercado de trabalho e na academia (como alunas, professoras e pesquisadoras), índices de violência contra a mulher e reflexões sobre os obstáculos enfrentados para alcançar a equidade.

Essas iniciativas reforçam o compromisso da Transpetro com a promoção dos direitos humanos, a valorização da diversidade e a construção de um ambiente corporativo mais justo, inclusivo e respeitoso.

Promovemos visitas às instalações da companhia, por meio do projeto “Sua Filha na Petrobras”, cujo objetivo é incentivar a participação feminina no setor de energia, contribuindo para o aumento do número de mulheres nos processos seletivos públicos e, conseqüentemente, na força de trabalho. O público-alvo do projeto abrange filhas, enteadas e netas de empregadas e empregados ou de prestadoras e prestadores de serviço, com idades entre 14 e 29 anos, que estejam cursando o ensino técnico ou superior.

Também foram realizadas ações no âmbito do projeto “O Mar Também é Delas”, iniciativa pioneira do Instituto Brasileiro de Petróleo (IBP) e de empresas do setor de óleo e gás, com participação ativa da Petrobras desde julho de 2024, que alcançou marcos relevantes em 2025 e culminou na assinatura do Pacto pela Equidade de Gênero no Ambiente Offshore, durante a Offshore Technology Conference (OTC) 2025.

## Dia Mundial da Conscientização do Autismo

Em alusão ao Dia Mundial da Conscientização do Autismo, promovemos uma palestra virtual com o tema “Diagnóstico do Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) na Vida Adulta”, ministrada pelo psicólogo Lúcio Mário, especialista no tema e pessoa neurodivergente, cuja trajetória é marcada pela superação de desafios pessoais e profissionais. O evento contou ainda com uma roda de conversa, com a participação do palestrante e de empregadas e empregados com TEA e Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH), promovendo um espaço qualificado de escuta, troca de experiências e conscientização.

## Mês do Orgulho LGBTQIAPN+

Para celebrar o Dia do Orgulho LGBTQIAPN+ (28 de junho), promovemos diversas atividades focadas em diversidade e inclusão ao longo do mês de junho. A campanha “Orgulho de Ser Quem Somos” desse ano teve como mensagem chave que, para a Petrobras, diversidade não é modismo, é

uma construção histórica e que faz parte dos nossos valores e envolveu diversos empregados e empregadas da comunidade LGBTQIAPN+ em fotos que exaltavam o seu orgulho nas redes internas e externas. Foi realizada a aula Diversidade Sexual e de Gênero nas Empresas, ministrada pelo professor Reinaldo Bulgarelli, voltada aos grupos de afinidade e comitês de diversidade. Também ocorreu a live Encontro de Grupos de Afinidade LGBTQIAPN+ das Estatais, com a participação da Petrobras, do BNDES e da Caixa Econômica Federal, promovendo trocas de experiências e o fortalecimento de conexões entre as instituições. Destaca-se ainda a realização de evento híbrido, para toda a força de trabalho, com o tema “Cenário Atual e Perspectivas para as Políticas de DE&I nas Organizações”, que contou com a participação de empregadas, empregados e lideranças internas, empresas convidadas (Shell e Banco do Brasil) e representantes da sociedade civil, como Pri Bertucci (responsável pela idealização da Marcha do

Orgulho Trans) e Maitê Schneider (consultora em DE&I). Na ocasião, foram lançados o Plano de Equidade LGBTQIAPN+ da Petrobras para o período 2025-2027 e o patrocínio institucional à 8ª Marcha do Orgulho Trans de São Paulo. Ao longo do mês, os prédios administrativos e operacionais da Petrobras foram iluminados com as cores do arco-íris, símbolo da diversidade LGBTQIAPN+.

Em parceria com o Grupo Corporativo de Afinidade LGBTQIAPN+ (Orgulho Petrobras), foram realizadas, entre junho e outubro de 2025, as Caravanas do Orgulho LGBTQIAPN+, que levaram ações de letramento e sensibilização sobre diversidade sexual a mais de 20 áreas da companhia, envolvendo lideranças e equipes de trabalho. A iniciativa buscou ampliar a compreensão sobre a importância da autodeclaração de identidade de gênero e orientação sexual, bem como sobre o uso das instalações da companhia de acordo com a identidade de gênero.



## Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha

Em alusão ao Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha, tivemos, no dia 22 de julho, a live “Autodeclaração e Pertencimento Étnico-Racial: Quem é negro no Brasil e na Petrobras?”. O evento contou com a participação das especialistas Wania Sant’Anna, pesquisadora e consultora de relações raciais e de gênero e presidente do Conselho Consultivo do Pacto de Promoção da Equidade Racial, e Tamiles Alves, coordenadora de Ações Afirmativas na Política e Mercado Privado no Ministério da Igualdade Racial.

O encontro abordou a autodeclaração étnico-racial como um instrumento essencial para a promoção da equidade e da justiça social. O processo foi apresentado como um ato de afirmação identitária, em contraposição às práticas de embranquecimento, cujos efeitos deixaram marcas profundas na forma como pessoas pretas e pardas se reconhecem e são reconhecidas, impactando diretamente sua trajetória de pertencimento.

## Dia Nacional da Visibilidade Lésbica

Em 29 de agosto, Dia Nacional da Visibilidade Lésbica, reafirmamos nosso compromisso com a diversidade e, em parceria com mulheres lésbicas do Grupo de Afinidade LGBTQIAPN+, promovemos uma live online para toda a força de trabalho que contou com as palestras Visibilidade Lésbica no Brasil e no Mercado Corporativo e Dupla Maternidade – Vivências e Desafios.

## Dia Nacional da Luta da Pessoa com Deficiência

Durante o mês de setembro, reafirmamos nosso compromisso com a promoção dos direitos das pessoas com deficiência, por meio de diversas ações alusivas ao Dia Nacional da Luta da Pessoa com Deficiência,

estimulando reflexões sobre os desafios atuais e as perspectivas futuras dessa agenda.

O principal marco de 2025 foi a nossa associação à Rede Empresarial de Inclusão Social pela Empregabilidade da Pessoa com Deficiência (REIS), vinculada à adesão ao Pacto pela Inclusão de Pessoas com Deficiência – o único compromisso nacional voltado especificamente à inclusão desse público no mercado de trabalho. Para a assinatura do pacto, realizamos um café da manhã especial que reuniu lideranças da companhia e empregadas e empregados com deficiência, promovendo um diálogo qualificado sobre caminhos para a construção de uma empresa cada vez mais inclusiva, com escuta ativa, acessibilidade e estruturas físicas adequadas ao pleno desenvolvimento das potencialidades das pessoas com deficiência.

Também promovemos uma live com Izabel de Loureiro Maior, médica e referência nacional na luta pelos direitos das pessoas com deficiência, com o tema “Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência: 10 anos de Conquistas e Desafios – o Quanto Avançamos e o Que Ainda Precisamos Transformar”.

Ainda em setembro, realizamos na Refinaria Alberto Pasqualini (Refap), o evento “Acessibilidade e Inclusão de Pessoas com Deficiência em Áreas Operacionais”, que fomentou o debate sobre práticas inclusivas no ambiente operacional e sobre os dez anos da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

Por fim, outras unidades da Petrobras também promoveram espaços de diálogo e reflexão em alusão ao Dia Nacional da Luta da Pessoa com Deficiência. Destaca-se a iniciativa da equipe da Bacia de Santos que reuniu, no Edifício Petrobras Santos (Edifício Valongo), representantes da força de trabalho com diferentes tipos de deficiência para compartilhar suas atuações, vivências e desafios, tanto no contexto profissional quanto fora dele.

## Mês da Consciência Negra

Ao longo do mês de novembro, foram realizadas diversas iniciativas em celebração ao Mês da Consciência Negra, com o objetivo de valorizar a identidade negra em toda a sua diversidade, evidenciando trajetórias e conquistas que expressam uma herança que resiste, se reinventa e inspira.

A campanha interna “Celebrar a História que Vive em Nós” contou com a divulgação de vídeos e fotos nos canais da companhia (portal corporativo, Workvivo e Instagram da Petrobras) destacando a vida, a estética e as vivências de pessoas negras que atuam na Petrobras.

O evento “Do Colorismo à Liberdade de Ser” realizado na Refinaria Gabriel Passos (Regap) com a participação das convidadas Bárbara Carine e Sônia Guimarães, promoveu debate sobre os impactos do colorismo e a valorização das diferentes vivências das pessoas negras, reconhecendo suas ancestralidades, histórias, características e individualidades.

Em conjunto com o Grupo de Afinidade Racial, foram realizadas as Caravanas da Consciência Negra, que levaram ações de letramento e sensibilização a mais de 30 áreas da companhia, promovendo debates sobre o colorismo e seus impactos. A iniciativa buscou ampliar a compreensão sobre o tema, dar visibilidade às questões da diversidade racial e fortalecer a sensibilização de lideranças e da força de trabalho quanto à importância do respeito, da inclusão e da valorização das pessoas negras na Petrobras e na sociedade.

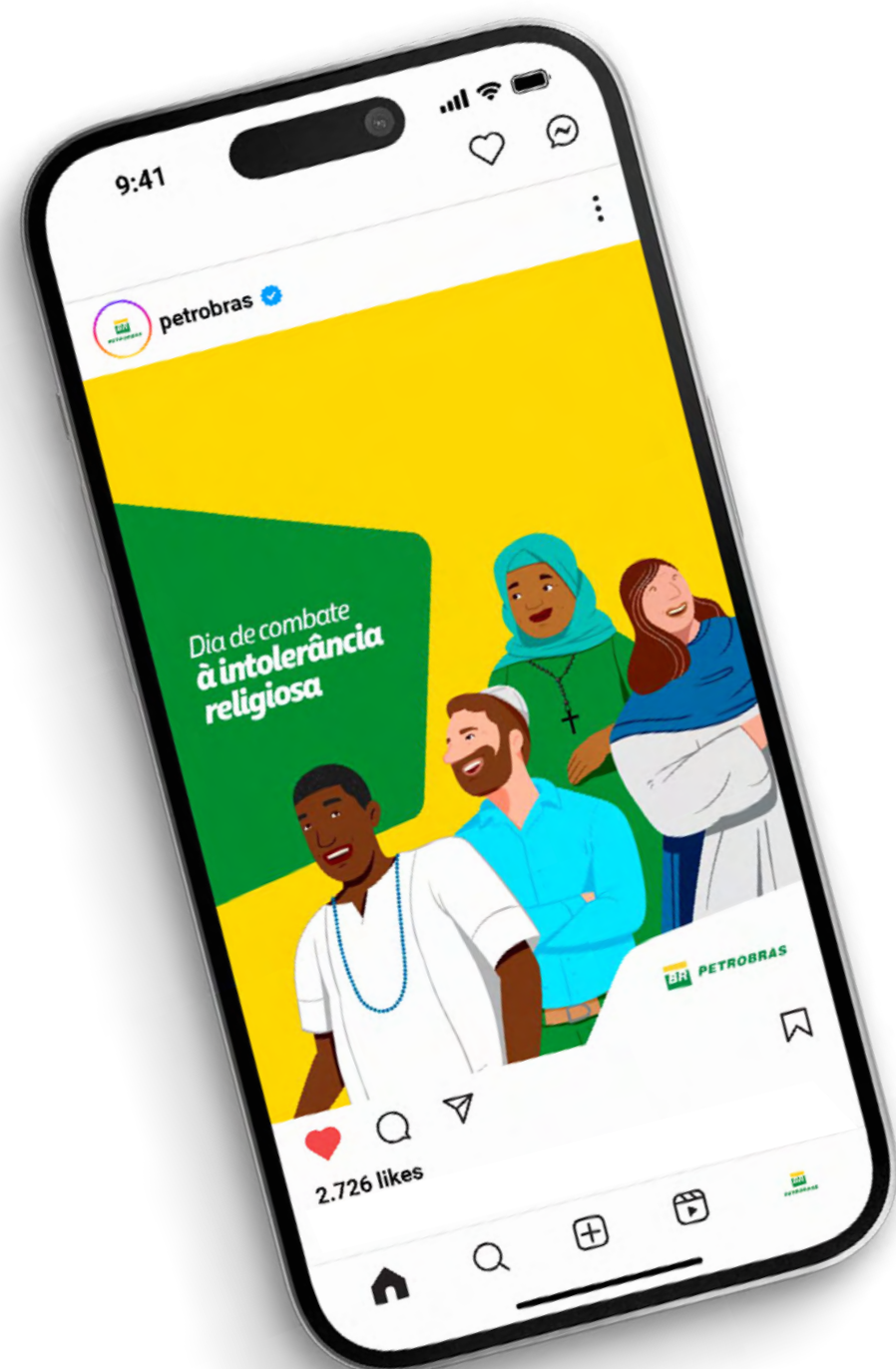
Também em parceria com o Grupo de Afinidade Racial, realizamos o workshop de Boas Práticas de Equidade Racial, com a participação da convidada externa Dandara Suburbana, configurando-se como um espaço de aprendizado, troca de experiências e compartilhamento de sucessos e desafios, voltado à promoção da equidade racial e ao fortalecimento de práticas antirracistas.

Adicionalmente, promovemos ações de capacitação de lideranças no tema “Práticas Antirracistas: (Des)construção de Identidades no Enfrentamento

do Racismo e do Colorismo”, com a convidada externa Alessandra Devulsky, ampliando a compreensão das lideranças sobre a organização da sociedade brasileira e as especificidades do fenômeno racial no Brasil.

Por fim, foram realizadas visitas guiadas de herança africana, em Salvador e no Rio de Janeiro, com o objetivo de ampliar o conhecimento sobre a história e a cultura afro-brasileira. A ação trouxe à tona a memória da diáspora africana, da escravidão e da resistência negra, promovendo a educação patrimonial e uma reflexão crítica e antirracista sobre a formação da sociedade brasileira.

Além das ações acima, também realizamos sensibilizações nas seguintes datas: Dia de Combate à Intolerância Religiosa (21 de janeiro), Dia da Inclusão Digital (29 de março), Dia contra a LGBTfobia (17 de maio), Dia Internacional e Nacional da Pessoa Idosa (1º de outubro) e Dia do Nordeste (8 de outubro).



## Campanha pelo uso das instalações da Petrobras (banheiros, camarotes, vestiários e afins) de acordo com a identidade de gênero

Campanha para disseminar na empresa a informação do instrumento normativo que, desde 2018, garante o direito de pessoas transgênero utilizarem as instalações sociais (banheiros, camarotes, vestiários e afins) de acordo com a identidade de gênero autodeclarada. Foi elaborado um material de comunicação para apresentações e material físico para ser afixado em todas as unidades da companhia. Um trabalho de parceria com os comitês de diversidade e grupos locais e de afinidade para garantir a capilaridade da ação, em especial nas unidades operacionais (refinarias e nas plataformas terrestres e marítimas).

## Campanha de incentivo à autodeclaração de orientação sexual e identidade de gênero para os empregados e empregadas

Visando ampliar o conhecimento acerca do perfil dos nossos empregados e empregadas, contribuindo para melhor diagnóstico da diversidade na companhia e subsídio de ações para uma gestão cada vez mais representativa, diversa e inclusiva, foram revisados os campos de autodeclaração de identidade de gênero e orientação sexual no cadastro dos empregados e empregadas. Lançamos uma campanha para incentivar seu preenchimento, visto que, desde o seu lançamento em 2022, chegamos a dezembro de 2024 com apenas 12% de preenchimento. Foram elaborados diversos materiais de comunicação (apresentações, e-mail corporativo para empregados, material específico para que as lideranças incentivem suas equipes e inclusão da temática nos diversos eventos do calendário de diversidade). O lançamento da campanha ocorreu em junho de 2025 e chegamos ao mês de dezembro com 38,7% de autodeclarações no quesito orientação sexual e 40,5% no quesito identidade de gênero.

## Campanhas de estímulo à autodeclaração de cor/raça

Além das campanhas de sensibilização, em 2025, realizamos campanhas institucionais de estímulo à autodeclaração étnico-racial, com o objetivo de assegurar a conformidade legal e qualificar os registros cadastrais, condições necessárias para aprimorar o planejamento e o monitoramento de ações voltadas à equidade racial.

As ações orientaram empregadas e empregados sobre a importância do preenchimento da informação no Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIRH), em decorrência da lei nº 14.553/2023 e das exigências do e-Social (sistema do Governo Federal que unifica o envio de informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas) que passou a não admitir a opção “não informado” para o dado de cor/raça.

Além de explicar os impactos legais e administrativos da ausência da informação, as campanhas reforçaram a autodeclaração étnico-racial como um ato de reconhecimento identitário, orientando a força de trabalho quanto aos critérios de autodeclaração, compreendidos como a forma como cada pessoa se reconhece racialmente, e também quanto às categorias oficiais de cor/raça previstas no e-Social (branca, preta, parda, amarela ou indígena), exigidas para fins de registro e atualização cadastral no SIRH. Como resultado dessas ações de sensibilização e orientação, chegamos ao mês de dezembro de 2025 com 93,7% de autodeclarações no quesito cor/raça.

A iniciativa dialoga diretamente com o Programa de Equidade Racial da Petrobras, com o Programa de Mentoria Negritudes e com o Grupo de Afinidade Racial, contribuindo para a ampliação da representatividade e da promoção de uma cultura organizacional antirracista.

O tratamento do dado de cor/raça observa a Lei Geral de Proteção de Dados (lei nº 13.709/2018) e as diretrizes internas da companhia, reafirmando o compromisso da Petrobras com os direitos humanos e com um ambiente organizacional mais diverso.

# 3

## DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS

DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS	33
TEMAS PRIORITÁRIOS DE DIREITOS HUMANOS PARA A PETROBRAS	39
MECANISMOS DE QUEIXAS E REPARAÇÃO	40



# 3.1 DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS

Considerando nossos compromissos públicos de respeitar os direitos humanos e cumprir com a nossa responsabilidade de prevenir impactos negativos às pessoas decorrentes das nossas atividades, estabelecemos o processo Realizar Devida Diligência em Direitos Humanos na Petrobras.

Possuímos um arcabouço institucional de compromisso com o respeito aos direitos humanos incorporado nas nossas políticas e sistemas de gestão, ancorado principalmente nas Diretrizes de Direitos Humanos, assim como processos para identificação, avaliação, monitoramento e mitigação de riscos e impactos nos direitos humanos. Esse processo visa prevenir a violação de direitos humanos.



## Estruturação do processo integrado de devida diligência em direitos humanos nas nossas operações

A metodologia de devida diligência em direitos humanos que adotamos é guiada pelos Princípios Orientadores de Direitos Humanos e Empresas, da Organização das Nações Unidas (ONU) e considera as orientações da International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (Ipieca).

Reconhecemos que a implementação de um processo de devida diligência em direitos humanos na Petrobras deve ser adequada às complexidades do nosso negócio, à nossa atuação em diferentes cenários socioeconômicos e ambientais em todo o país e os riscos inerentes ao contexto operacional da nossa indústria, tendo como base fundamental, ao longo de todo o processo, o engajamento de pessoas e comunidades potencialmente afetadas pelas nossas atividades.

Em função dessas complexidades e desafios, temos implementado uma jornada de definição e desenvolvimento de um processo de devida diligência integrado que se iniciou em 2022, quando definimos metodologia específica. Seguindo os anos de 2023 e 2024, como primeiro ciclo dessa jornada, aplicamos a metodologia, ainda em experiência de pilotagem, em duas unidades de exploração e produção (E&P), em duas unidades de refino e em uma obra de ampliação do gasoduto Rota 2/ Lagomar. Integraram o primeiro ciclo as refinarias Henrique Lage (Revap), em São Paulo, Unidade de Lubrificantes e Derivados de Petróleo do Nordeste (Lubnor), no estado do Ceará e as unidades da Bacia de Campos (BC) no Rio de Janeiro e no Espírito Santo (ES), somando-se a esse ciclo o projeto do Gasoduto Rota 2/Lagomar, no Rio de Janeiro. Ao final, por meio da pilotagem da metodologia, que gerou aprendizados e produziu insumos essenciais, foi definido, em 2025, o processo “Devida Diligência em Direitos Humanos”, integrado ao macroprocesso da Gerência Executiva de

Responsabilidade Social. Em desdobramento do processo, foram definidos procedimentos que detalham a implementação da devida diligência em nossas operações.

Contando com a assessoria de especialistas e consultorias especializadas ao longo de toda essa jornada de desenvolvimento do processo da devida diligência em direitos humanos, em 2025, demos início ao ciclo 2, realizando a devida diligência em mais outras oito unidades próprias da Petrobras, sendo elas: Refinaria de Duque de Caxias (Reduc), no Rio de Janeiro; Refinaria Gabriel Passos (Regap), em Minas Gerais; Gerência de Ativos em Descomissionamento do Nordeste (duas unidades GAD: uma em Sergipe e a outra no Rio Grande do Norte/Ceará); Unidade do Amazonas (AM), no Amazonas; Refinaria de Capuava (Recap), em São Paulo; Refinaria Presidente Getúlio Vargas (Repar), no Paraná; e Refinaria Abreu Lima (Rnest), em Pernambuco.

### **Nosso processo considera como base fundamental e foco prioritário a consulta e engajamento de pessoas e comunidades potencialmente impactadas por nossas operações, sendo respeitada, sempre que possível, a representatividade de gênero, de raça, de pessoas com deficiência, pessoas transgênero, idades e religiões.**

#### **Deste modo, fazem parte das nossas escutas:**

- > Empregadas e empregados próprios;
- > Empregadas e empregados terceirizados;
- > Nossas lideranças;
- > Pessoas das comunidades da área de abrangência das nossas operações;
- > Pessoas quilombolas e indígenas da área de abrangência das nossas operações;

- > Pessoas de comunidades tradicionais da área de abrangência das nossas operações;
- > Pessoas defensoras de direitos humanos;
- > Gerentes e fiscais de contratos;
- > Partes interessadas, como: sindicatos, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), grupos de diversidade das unidades, entidades do poder público local, entidades da rede de proteção da criança e adolescente, organizações sociais e associações comunitárias.

#### **A identificação e avaliação de riscos e impactos adversos locais no âmbito da devida diligência considera as seguintes etapas:**

- > Pesquisa a diferentes documentos internos e externos no intuito de obter conhecimento amplo do território, apoiar o recorte geográfico de atuação das atividades locais de campo e a seleção dos detentores de direitos que deverão ser envolvidos nas estratégias de engajamento;
- > Realização de visitas de campo para conhecer as operações e as instalações de apoio e promover as consultas às pessoas e comunidades da área de abrangência da unidade, com o objetivo principal de captar suas percepções sobre riscos e impactos nos direitos humanos decorrentes das nossas atividades;
- > Análise dos dados obtidos em campo por meio de entrevistas e grupos de discussão com pessoas e comunidades selecionadas e demais partes interessadas, visando identificar e agrupar os principais riscos e impactos que foram observados;
- > Definição de uma matriz de riscos de direitos humanos da unidade, categorizados e relacionados de acordo com o grau de severidade.

A avaliação da severidade dos riscos considera a metodologia preconizada pelos Princípios Orientadores sobre Direitos Humanos e Empresas da ONU e orientações e normativos da Ipieca;

- > Definição de plano de tratamento da unidade com objetivo de prevenir e mitigar os riscos identificados. Os referidos planos devem considerar indicadores quantitativos e qualitativos para medir o progresso das iniciativas, prazos, responsáveis e recursos necessários para implementação, além de serem acompanhados periodicamente pelo gestor da unidade. Nosso planejamento é que, no âmbito corporativo, esses indicadores vinculados às tratativas locais estejam correlacionados com os indicadores de resultado e de impacto planejados pela área de Responsabilidade Social, no intuito de acompanhar a contribuição das tratativas locais de mitigação dos riscos às mudanças e objetivos de longo prazo estabelecidos pela Petrobras;
- > Comunicação aos trabalhadores da unidade quanto ao processo de escuta, aos riscos identificados e às estratégias de tratamento estabelecidas.

## Programas Corporativos de Direitos Humanos

Como forma de contribuir para a mitigação e tratamento dos riscos e impactos identificados nas avaliações de devida diligência em direitos humanos, desenvolvemos programas corporativos de direitos humanos que oferecem soluções técnicas, metodológicas e de capacitação para apoiar as áreas de negócio na prevenção, mitigação e tratamento de riscos sociais identificados em nossas atividades e relações com públicos de interesse. Entre as soluções dos programas, disponibilizamos guias orientadores, apresentações para condução de palestras, oficinas de capacitação, alinhamento gerencial e diálogos de segurança, meio ambiente e saúde (DSMS), peças para campanhas de comunicação, entre outras. Os programas corporativos apoiam a implementação dos planos de tratamento da devida diligência em direitos humanos e outras iniciativas de relacionamento com comunidades e fornecedores.

Em 2025, avançamos na atualização desses instrumentos e práticas a partir de dois programas prioritários da companhia: o programa de Enfrentamento à Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes e o programa de Combate ao Trabalho Análogo à Escravidão. As melhorias fortalecem a capacidade de identificação de riscos, aprimoram protocolos de resposta e ampliam a integração dessas agendas nas rotinas operacionais e na cadeia de fornecedores.

Elaboramos soluções de orientação, planejamento, capacitação, alinhamento e sensibilização, tais como: guia orientador; apresentações para condução de palestras, alinhamento gerencial e DSMS; e peças de campanha de comunicação, entre outras iniciativas. Essas soluções têm como

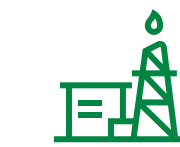
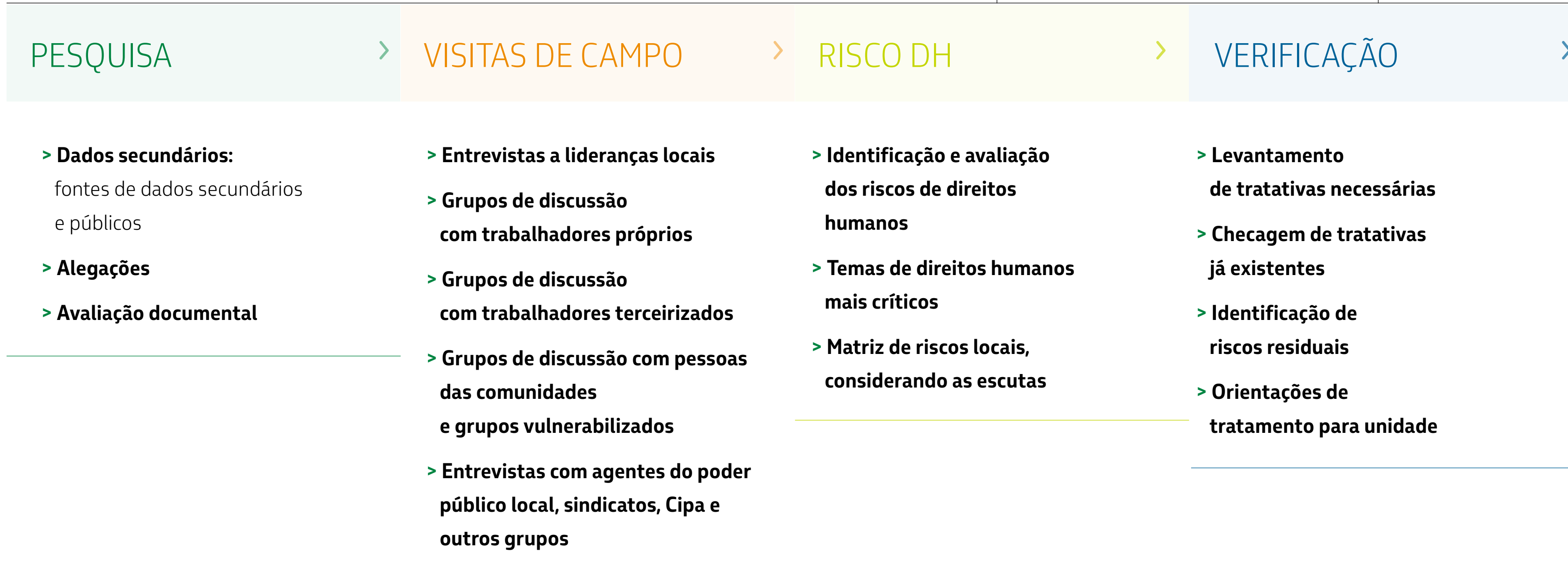
público-alvo nossa força de trabalho, em especial gestores e trabalhadores das nossas unidades de operações, fiscais e gerentes de contrato, e ainda podem ser desdobradas para os parceiros da nossa cadeia de fornecedores.

Esses programas seguem como pilares da atuação corporativa em direitos humanos, contribuindo para ambientes mais seguros, respeitosos e alinhados às melhores práticas nacionais e internacionais.

**Atualmente, 13 unidades de operação já passaram por devida diligência em direitos humanos. Ao longo de 2026, novos diligenciamentos serão realizados para cumprir a meta do Plano Estratégico de realizar devida diligência em direitos humanos em 100% de nossas operações próprias de E&P e refino até 2026.**



# DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS NA PETROBRAS



**100%**

das operações de E&P e refino com devida diligência implantada, até 2026

## CADA UNIDADE DE E&P E REFINO TERÁ:



**Matriz de riscos de direitos humanos**



**Plano de ação da unidade, integrado a processos locais**



**Monitoramento das iniciativas**

# DEVIDAS DILIGÊNCIAS EM DIREITOS HUMANOS REALIZADAS PELA PETROBRAS



**13**

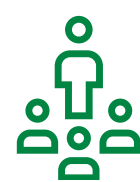
**unidades**  
diligenciadas até o momento.

- > REVAP
- > LUBNOR
- > BC
- > ES
- > ROTA 2 - LAGOMAR
- > REDUC
- > REGAP
- > GAD (SE)
- > GAD (RN/CE)
- > RECAP
- > AM
- > REPAR
- > RNEST

GAD (RN/CE)

## Grandes números - devida diligência em direitos humanos Panorama das atividades de campo

GERENTES ENTREVISTADOS



**83**

**líderes**  
escutados

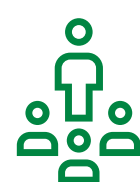
COMUNIDADES



**87**

**comunidades**  
entrevistadas

GRUPOS DE ENTREVISTAS



**1.362**

**trabalhadores**  
escutados

ENTIDADES ESCUTADAS



- > SINDICATOS
- > ORGÃOS PÚBLICOS
  - > Secretarias
  - > Defesa Civil
  - > Bombeiros

**180** **grupos**  
de empregados próprios e terceiros



**Nas interações com trabalhadores e comunidades, foi possível ouvir uma grande diversidade de perfis.**

# PANORAMA DE ATIVIDADE DE CAMPO DE DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS



## GRUPOS ENGAJADOS

- > ASSOCIAÇÕES DE MORADORES
- > ASSOCIAÇÕES DE PESCADORES
- > COLÔNIAS DE PESCADORES
- > COOPERATIVAS
- > COMUNIDADES QUILOMBOLAS
- > ASSOCIAÇÕES DE MULHERES
- > COMUNIDADES RIBEIRINHAS
- > ESCOLAS
- > BIOINDÚSTRIAS
- > PARÓQUIAS
- > ASSOCIAÇÕES DE CONDOMÍNIOS
- > LIDERANÇAS COMUNITÁRIAS

### AMAZONAS

Manaus  
Coari

### CEARÁ

Fortaleza  
Trairi  
São Gonçalo do Amarante

### MINAS GERAIS

Betim  
Ibirité  
Sarzedo

### PARANÁ

Araucária  
Curitiba  
Campo Largo

### PERNAMBUCO

Cabo de Santo Agostinho  
Ipojuca

### RIO DE JANEIRO

Duque de Caxias

### RIO GRANDE DO NORTE

Natal  
Guamaré  
Galinhos  
Macau  
Diogo Lopes

### SÃO PAULO

Mauá  
Santo André  
São Paulo

### SERGIPE

Aracaju  
Barra dos Coqueiros  
Pirambu  
Estância  
Indiaroba

## Diagnósticos socioterritoriais

Entre 2024, início da realização dos diagnósticos socioterritoriais, e final de 2025, foram aplicados 40.279 questionários junto a moradores de 539 comunidades da área de abrangência de nossas operações, além da realização de 1.689 entrevistas com lideranças comunitárias locais. Também coordenamos a realização de 56 diálogos participativos (grupos de foco) envolvendo 577 atores sociais relevantes das comunidades. Entrevistamos 510 representantes de diversas pastas da administração pública em 93 municípios e 243 trabalhadores da Petrobras. Esta escuta qualificada tem foco na identificação de potencialidades e vulnerabilidades locais, para melhorar nossos processos internos relacionados a riscos sociais e de direitos humanos, na elaboração de ações de relacionamento comunitário que considerem as perspectivas destas diversas partes interessadas. Com relação aos dados secundários, foram coletados e analisados 5.364 indicadores socioeconômicos de fontes oficiais. Já concluímos o diagnóstico socioterritorial (com o levantamento e análise de dados primários e secundários) em 24 unidades, presentes em 16 estados brasileiros. Nossa previsão para 2026 é finalizar em outras 13, alcançando 100% das nossas unidades incluídas no escopo deste amplo estudo sobre o contexto socioeconômico que estamos inseridos.

## 3.2

# TEMAS PRIORITÁRIOS DE DIREITOS HUMANOS PARA A PETROBRAS

Os temas prioritários de direitos humanos representam um maior risco de impactos negativos graves em razão das nossas atividades e relações comerciais.

Inicialmente, foram considerados os temas prioritários de direitos humanos preponderantes para a indústria de óleo e gás no Brasil e o contexto da devida diligência em caráter mundial. Posteriormente, com a implementação da devida diligência em direitos humanos, foram mapeados dez temas aos quais, em 2025, somaram-se mais quatro:

- |   |   |
|---|---|
|  <b>1.</b><br>ACESSO À INFORMAÇÃO<br>E PARTICIPAÇÃO  |  <b>2.</b><br>MEIO AMBIENTE<br>ECOLOGICAMENTE<br>EQUILIBRADO                                       |
|  <b>3.</b><br>DIVERSIDADE,<br>EQUIDADE<br>E INCLUSÃO |  <b>4.</b><br>EDUCAÇÃO   |
|  <b>5.</b><br>PRIVACIDADE                            |  <b>6.</b><br>QUALIDADE DE VIDA,<br>SAÚDE E SEGURANÇA DAS<br>COMUNIDADES DA ÁREA<br>DE ABRANGÊNCIA |
|  <b>7.</b><br>REPARAÇÃO<br>E REMEDIAÇÃO             |  <b>8.</b><br>RESPEITO À VIDA   |
|  <b>9.</b><br>RESPEITO AOS<br>MODOS DE VIDA        |  <b>10.</b><br>SEGURANÇA<br>PATRIMONIAL<br>E USO DA FORÇA  |
|  <b>11.</b><br>TERRA<br>E PROPRIEDADE              |  <b>12.</b><br>TRABALHO DECENTE<br>E CONDIÇÕES<br>DE TRABALHO                                    |
|  <b>13.</b><br>VIOLÊNCIA<br>NO TRABALHO            |  <b>14.</b><br>VIOLÊNCIA<br>SEXUAL   |

A definição e priorização dos temas de direitos humanos mais relevantes são importantes para orientar a devida diligência em direitos humanos. Por isso, em 2026, ampliaremos essa análise. Além das escutas realizadas nas unidades operacionais, serão promovidas consultas a partes interessadas com atuação em todo o território nacional, como organizações da sociedade civil e especialistas. Essas consultas contribuirão para aprofundar a compreensão dos temas prioritários de direitos humanos da Petrobras, considerando também demais atividades, como nossa cadeia de fornecedores.

Ainda como parte da devida diligência em direitos humanos, em 2025, estabelecemos a Diretriz de Reparação de Danos em Direitos Humanos da Petrobras, que orienta o processo de reparação de danos em direitos humanos, devidamente comprovados, e causados pela Petrobras a uma pessoa ou comunidade, em razão das atividades, operações, produtos ou serviços. Também em 2025, promovemos a revisão da Diretriz de Reassentamento de Comunidades, que passou por uma análise de escopo e conteúdo, passando a se chamar Diretriz de Deslocamento Involuntário de Pessoas ou Comunidades. A diretriz orienta o deslocamento involuntário de pessoas ou comunidades, quando não for possível evitá-lo, em razão de atividades ou empreendimentos da Petrobras, visando prevenir riscos socioambientais e à integridade física, saúde e segurança das pessoas. Com essa revisão, esse passou a ser um novo processo integrado ao macroprocesso da Gerência Executiva de Responsabilidade Social.

Os acordos firmados com parceiros para a realização das atividades de exploração, desenvolvimento e produção – entre eles o *Joint Operating Agreement* (JOA) – estabelecem os termos de cooperação entre as partes. Ressalta-se que todos os JOAs incluem requisitos relativos à Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SMS) e leis anticorrupção. Além disso, desde 2023, ampliamos os requisitos para, sempre que possível, incluir explicitamente cláusulas sobre direitos humanos e direitos trabalhistas.

### 3.3

# MECANISMOS DE QUEIXAS E REPARAÇÃO

**Disponibilizamos canais de contato direto para registro de denúncias, reclamações e outras manifestações, como a Ouvidoria-Geral, o Canal de Denúncia e o Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC).**

A Ouvidoria-Geral recebe e dispensa tratamento a todas as manifestações das partes interessadas, tanto aquelas oriundas do público interno quanto aquelas do público externo. O funcionamento de uma estrutura corporativa com autonomia e independência, vinculada ao Conselho de Administração, permite a qualquer pessoa afetada pelos negócios da Petrobras exercer o seu direito de petição à companhia.

Os canais da Ouvidoria-Geral são destinados ao segundo atendimento às partes interessadas, com uma atuação individualizada. A Ouvidoria-Geral também é responsável pela gestão do Canal de Denúncia, por meio do qual recebemos, tratamos e reportamos as denúncias apresentadas por todos os públicos de interesse da companhia, com autonomia, isenção e

## Procedimento de reclamação na Ouvidoria-Geral da Petrobras



confidencialidade. O canal está disponível nos idiomas português, inglês e espanhol, 24 horas por dia, 7 dias por semana, e pode ser acessado por site, telefone ou aplicativo.

Além de ser um canal de atendimento aos públicos de interesse, a Ouvidoria-Geral também atua para garantir o cumprimento efetivo da Lei de Acesso à Informação e a integridade do processo de tratamento das denúncias na companhia.

Após tratar as denúncias, reclamações, pedidos, sugestões ou elogios, aplicamos pesquisas para avaliar o grau de satisfação do usuário com o atendimento prestado, inclusive em relação à qualidade das informações fornecidas.

As informações sobre as manifestações recebidas pela Ouvidoria são divulgadas anualmente no Balanço da Ouvidoria-Geral, disponível na página da **Ouvidoria-Geral** e no **Portal da Transparência**.

## Fluxo do tratamento de denúncia na Ouvidoria

O denunciante registra a denúncia pelo site, telefone ou aplicativo



## Diretriz de Reparação de Danos em Direitos Humanos

A Diretriz de Reparação de Danos em Direitos Humanos estabelece orientações em relação ao acesso amplo e equitativo a mecanismos de reparação para todos os níveis de nossas operações e cadeia de suprimentos.

Por meio dessa diretriz, nos comprometemos com um processo de reparação célere, transparente, participativo e fundamentado na centralidade das pessoas afetadas. Reconhecemos que a reparação deve ser proporcional ao dano ocorrido e comprovado, visando restabelecer a situação anterior sempre que possível, assegurar reparação justa e prevenir a reincidência.

Como parte das inovações implementadas, o documento incorpora etapas essenciais para a condução de processos de reparação, sob a perspectiva dos direitos humanos em toda a companhia. O conteúdo também estabelece diretrizes para o atendimento em nossos mecanismos de manifestação, reforçando princípios como transparência e confidencialidade. Além disso, foram detalhadas ações fundamentais, como a promoção de agilidade, a centralidade das pessoas, a participação e consulta, bem como detalhamento das medidas de reparação a serem adotadas.

**A seguir, um resumo dos principais pontos da Diretriz de Reparação de Danos em Direitos Humanos da Petrobras.**

**Respeito aos Direitos Humanos e Conformidade Legal**

- > Cumprimento da legislação nacional e internacional sobre direitos humanos;
- > Observância das decisões dos tribunais superiores e do Sistema Interamericano (Comissão Interamericana de Direitos Humanos e da Corte Interamericana de Direitos Humanos);
- > Em caso de conflito entre normas, prevalece a mais favorável à pessoa ou comunidade afetada.

**Compromisso com a Reparação**

- > Reparação como princípio fundamental dos direitos humanos;
- > Proporcionalidade ao dano e análise da responsabilidade (exclusiva, concorrente e de terceiros);
- > Preferência por soluções extrajudiciais;
- > Processo deve ser célere, transparente e participativo.

**Centralidade das Pessoas**

- > Protagonismo das pessoas afetadas;
- > Consideração de vulnerabilidades socioeconômicas;
- > Atenção especial a grupos ou populações que podem ser afetadas de forma desproporcional, tais como: povos indígenas e comunidades tradicionais; mulheres; pessoas negras; idosos, crianças e adolescentes; LGBTQIAPN+; pessoas com deficiência; e trabalhadores migrantes e suas famílias;
- > Possibilidade de medidas cautelares em situações de emergência.

**Participação e Consulta**

- > Envolvimento de pessoas e comunidades afetadas, e seus representantes, em situações de danos aos direitos humanos;
- > Reconhecimento que denúncias variam em natureza e gravidade, exigindo respostas proporcionais;
- > Garantia de acesso amplo, equitativo, legítimo, transparente e participativo, com foco nas pessoas afetadas;
- > Oferecimento de respostas rápidas aos pedidos de reparação;
- > Atuação preventiva para reduzir risco de judicialização.

**Mecanismos de Manifestação, Transparência e Confidencialidade**

- > Garantia de acesso amplo, ágil e transparente aos canais de manifestações;
- > Tratamento de todas as demandas com eficiência, imparcialidade e confidencialidade.
- > Avaliação da satisfação e credibilidade dos canais;
- > Respostas claras e dentro de prazo razoável;
- > Divulgação ampla dos canais e acessibilidade (idiomas e meios);
- > Capacitação de equipes para atuar em conflitos e reparação em direitos humanos.
- > Classificação das demandas por gravidade e complexidade;
- > Atuação como sistema de alerta para prevenir violações de direitos humanos;
- > Utilização de canais como sistema de alerta para prevenir problemas.

**Avaliação e Análise dos Danos**

- > Base da avaliação em evidências documentadas para garantir fundamentação e transparência.
- > Consideração de todas as dimensões do dano: física, social, econômica e cultural.
- > Identificação do grau de responsabilidade da Petrobras (culpa exclusiva, concorrente ou de terceiros) para definir a extensão da reparação.
- > Priorização da aferição do dano real, incorporando relatos, necessidades e experiências das pessoas afetadas.
- > Avaliação da severidade do dano considerando extensão, duração e profundidade, orientando prioridades e tipos de reparação.
- > Consideração das características sociais, culturais e econômicas do contexto em que o dano ocorreu, adequando as respostas à realidade local.

**Medidas de Reparação**

- > Reparação Integral;
- > Abrange todas as consequências negativas; inclui restituição, compensação, reabilitação, satisfação e garantias de não repetição;
- > Restituição;
- > Restabelecimento da situação jurídica anterior;
- > Reabilitação;
- > Ações para restaurar saúde física e mental das pessoas afetadas;
- > Compensação/Indenização;
- > Valores financeiros por danos materiais e imateriais;
- > Garantias de Não Repetição;
- > Capacitação, políticas preventivas, reformas estruturais, aprimoramento do controle de convencionalidade.

**Implementação da Reparação**

- > Necessidade de coordenação entre áreas e recursos adequados;
- > Garantia de respeito aos direitos humanos e dignidade dos envolvidos;
- > Monitoramento da execução e resultados;
- > Identificação de riscos de reincidência;
- > Inclusão de pessoas afetadas no monitoramento.
- > Relatórios e indicadores para transparência;
- > Comunicação clara e contínua.

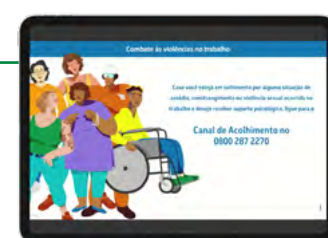
## Reclamações e denúncias da força de trabalho

O nosso **Canal de Denúncia** [🔗](#) está preparado para receber ocorrências da força de trabalho relacionadas a violência no trabalho, violência sexual, discriminação, entre outras questões trabalhistas e de direitos humanos. Está disponível nos idiomas português, inglês e espanhol, 24 horas por dia, 7 dias por semana e pode ser acessado por site, telefone ou aplicativo. No site, disponibilizamos a Cartilha do Denunciante, documento que orienta quais os elementos mínimos necessários para que as denúncias sejam habilitadas para apuração, e um vídeo detalhando o fluxo do tratamento da denúncia, inclusive a etapa de retorno ao denunciante.

As denúncias recebidas são classificadas por grupos e temas, conforme as melhores práticas de mercado e atendendo às especificidades da Petrobras, e enviadas para as áreas de apuração.



Acesse a **Cartilha do Denunciante**



Assista ao vídeo **Combate às violências no trabalho**

Desde 2022, a **Diretriz de Proteção a Denunciantes** [🔗](#) estabelece regras para a proteção contra tratamento desproporcional, danoso ou potencialmente danoso, abusivo ou injusto às pessoas que denunciem de boa-fé não conformidades relacionadas à atuação da companhia, ou tenham divulgado, de forma inequívoca, a intenção de fazê-lo. A proteção estende-se, ainda, a qualquer pessoa que preste informações ou atue no tratamento de uma denúncia.

**Em 2025, foi criada a Diretriz de Proteção a Vítimas de Violências no Trabalho, que define protocolos e orientações para amparar e proteger vítimas de violência sexual, assédio moral, discriminação e retaliação, reafirmando o compromisso da companhia com um ambiente de trabalho cada vez mais ético, seguro e acolhedor.**

### Acordos no âmbito da Justiça do Trabalho

Com o objetivo de solucionar conflitos trabalhistas de forma mais célere, a celebração de acordos é uma iniciativa estratégica para a solução de disputas e redução de contenciosos. Com foco no incremento do número de acordos em processos de menor complexidade, iniciou-se em 2022 um trabalho de aproximação com os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Tal aproximação resultou na celebração de termos de cooperação técnica com TRTs e TSTs de diversos estados.

O objetivo desses termos de cooperação é o estabelecimento de rotinas e procedimentos, em articulação com os tribunais, para a designação de audiências de conciliação nos processos de terceirização, em fase de execução.

Com essa iniciativa, além do aumento do número de acordos, espera-se uma redução no número de recursos, garantias e penhoras, uma vez que partiremos para uma solução consensual resolutiva e de grande impacto social, uma vez que antecipa o recebimento de valores devidos aos empregados de empresas prestadoras de serviços e proporciona o encerramento célere dos processos judiciais. Os termos de cooperação em si não envolvem qualquer compromisso de desembolso financeiro. Não obstante, têm um sentido de relacionamento importante com o judiciário trabalhista.

# Reclamações e denúncias das comunidades locais

Priorizamos a construção de relacionamentos duradouros com as nossas comunidades, baseados no diálogo, respeito e transparência. Para apoiar nossa interface junto a esse público, realizamos reuniões periódicas de comitês comunitários, visitamos atores sociais relevantes da área de abrangência de nossas atividades, promovemos visitas às nossas unidades de operações, organizamos eventos, treinamentos e cursos, e divulgamos boletins com notícias sobre a companhia, entre outras ações de relacionamento comunitário.

Os canais para registro de manifestações das comunidades, como o contato da nossa Ouvidoria-Geral e o Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC – Fale Conosco 0800), que prestam atendimento por meio de ligações gratuitas, 24 horas por dia, 7 dias por semana, são constantemente divulgados durante essas interfaces com as comunidades.

Em 2025, recebemos e acompanhamos 312 manifestações<sup>1</sup> de comunitários por meio dos nossos canais de relacionamento. Essas informações são categorizadas por unidade, tipo e tema e são monitoradas por um painel específico. As manifestações das comunidades classificadas por cenário de maior recorrência estão indicadas no gráfico ao lado.

Em 2025, registramos uma queda no número de reclamações, principalmente devido ao menor número de ocorrências relacionadas a fuligem e odor. Todavia, foi percebido aumento nas manifestações relacionadas ao ruído e vibração gerados pelo flare (tocha) nas comunidades da área de abrangência da Refinaria Henrique Lage (Revap) e da Unidade de Processamento de Gás Natural no Complexo de Energias Boaventura.

Cenário/evento	Total
Odor/cheiro forte	110
Ruído/barulho	109
Vibração/tremores/detonação	84
Vazamento de gás	20
Solicitação de poda/corte de vegetação/limpeza	10
Poeira/fuligem	9
Invasão/intrusão/conflito em terreno da Petrobras	8
Chama alta na tocha/flare	7
Emissão/fumaça	6
Outro incidente com impacto/risco a comunidade	6
Vazamento de água/alagamento	6
Explosão/incêndio nas instalações da Petrobras	5
Obras e instalações executadas pela Petrobras	5
Bloqueio de vias de acesso	3
Solicitação de indenizações	2
Solicitação de recolher animal	2
Veículos ou embarcações em excesso, e prejuízo as condições da via	2
Compartilhamento de água	1
Conflito envolvendo terreno da Petrobras	1
Incêndio/escavação/invasão em faixa de dutos	1
Incêndio/queimadas em terreno da Petrobras	1
Lixo acumulado em terrenos da Petrobras	1
Vazamento de óleo, derivados e petroquímicos	1
<b>Total</b>	<b>312</b>

<sup>1</sup> As informações de SAC são relativas à Petrobras controladora.

<sup>2</sup> Este número considera demandas da controladora e das subsidiárias.

<sup>3</sup> Este número considera demandas da controladora e da Transpetro.

Em atenção às queixas das comunidades, ambas as unidades contrataram consultorias especializadas para avaliar os impactos e implementaram melhorias: na Revap, foi iniciada uma obra de readequação da tocha e no Complexo Boaventura ocorreu a troca de uma das válvulas da tocha, com o objetivo comum de reduzir significativamente os ruídos e eliminar a vibração. O tema foi amplamente tratado junto às comunidades, sendo apresentado em reuniões dos comitês comunitários das duas unidades e durante encontros com moradores.

Além das interações via SAC, em 2025, nossa Ouvidoria-Geral recebeu 545 manifestações de comunidades locais do entorno de operações da Petrobras controladora.

 **93**  
denúncias<sup>2</sup>

<b>13</b> confirmadas	<b>18</b> inabilitadas
<b>41</b> não confirmadas	<b>21</b> em tratamento

 **210**  
pedidos<sup>3</sup>

<b>113</b> atendidos	<b>45</b> inabilitados
<b>51</b> não atendidos	<b>1</b> em tratamento

 **214**  
reclamações<sup>3</sup>

<b>109</b> atendidas	<b>47</b> inabilitadas
<b>55</b> não atendidas	<b>3</b> em tratamento

 **28**  
sugestões, opiniões e elogios<sup>3</sup>

<b>20</b> atendidas	<b>5</b> inabilitadas
<b>3</b> não atendidas	<b>0</b> em tratamento

Destacam-se, entre essas denúncias, relatos sobre invasão ou ocupação indevida de terrenos, emissões atmosféricas e ruídos anormais, descarte irregular de resíduos no meio ambiente e golpes de vagas de emprego. Especificamente em relação às comunidades indígenas ou povos tradicionais (pescadores artesanais, quilombolas, marisqueiros, entre outros), em 2025, recebemos sete manifestações em nossa Ouvidoria-Geral, sendo uma

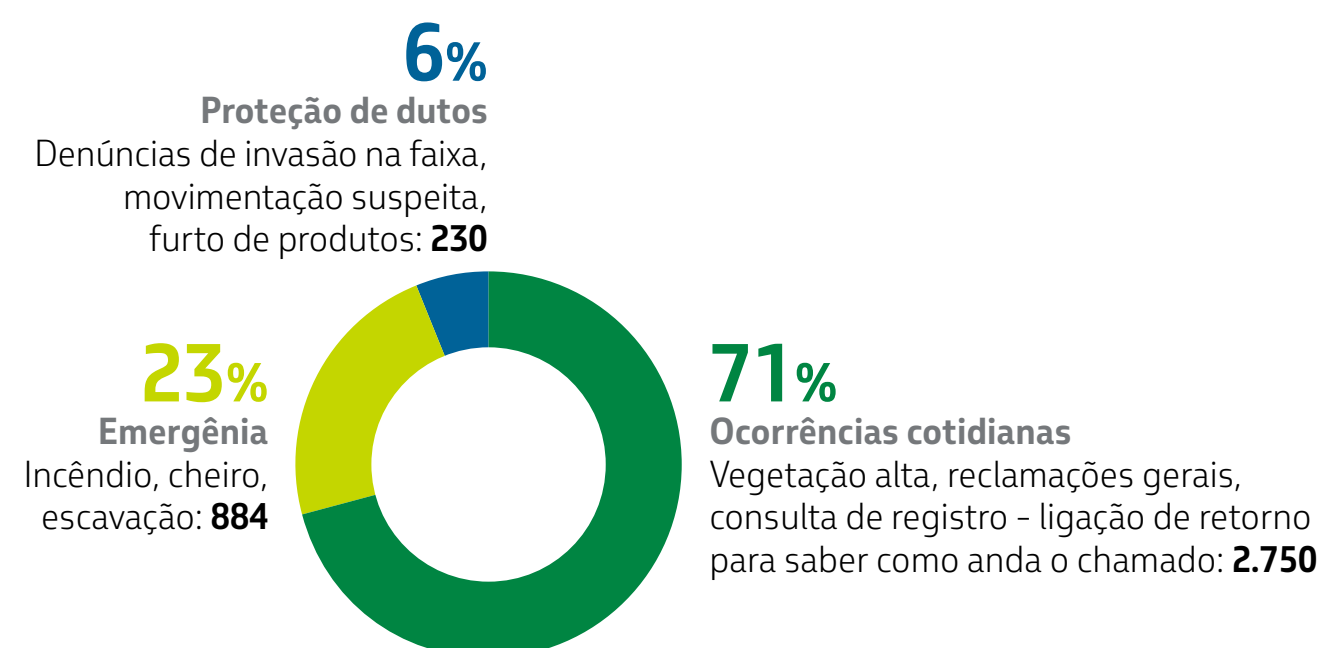
denúncia, duas reclamações e três pedidos. A denúncia referente a suposta coação da comunidade pesqueira participante de projeto social foi inabilitada por insuficiência de informações. As duas reclamações recebidas não foram atendidas e abordavam questões relacionadas a projetos sociais com pescadores. Já os três pedidos, sendo um em tratamento e dois parcialmente atendidos, tratam de indenizações e informações sobre doação à comunidade pesqueira.



**Telefone 168**

Principal canal de comunicação da Transpetro com a comunidade

Nossa subsidiária Transpetro também possui um canal próprio de comunicação com a comunidade. Em 2025, o telefone de emergência 168 da empresa atendeu 13.025 chamados. Destes, 3.864 foram classificados como válidos para análise. Os chamados válidos foram classificados em três grupos:



Adicionalmente à Ouvidoria-Geral e ao SAC (Fale Conosco 0800), disponibilizamos o **Canal de Denúncia da Petrobras** para receber manifestações de todos os indivíduos, comunidades externas e stakeholders que possam ser impactados pela empresa. O canal está disponível nos idiomas português, inglês e espanhol, 24 horas por dia, 7 dias por semana e pode ser acessado por site, telefone ou aplicativo.

Em 11 de setembro de 2024, a 4ª Vara Laboral de Santa Marta, na Colômbia, atendeu a uma ação de tutela interposta pelo Cabildo Indígena de Taganga que, entre outros pedidos, determinava a suspensão da exploração do poço Sirius 2 (anteriormente Uchuva 2) na área de interesse de perfuração exploratória GUA-OFF-0 (anteriormente Tayrona).

Em 29 de outubro de 2024, o Tribunal Superior de Santa Marta ordenou que o Ministério do Interior da Colômbia analisasse e emitisse parecer vinculante sobre a pertinência e a necessidade da consulta prévia à comunidade de Taganga. A decisão também autorizou a continuidade das operações de perfuração e a execução de suas atividades operacionais, que são de vital importância para a segurança energética do país. Não há restrições, ordens ou medidas liminares impedindo a realização de atividades na área do contrato, incluindo operações exploratórias ou de desenvolvimento.

O Ministério do Interior da Colômbia emitiu sua decisão final sobre a procedência da consulta prévia com a comunidade de Taganga, em abril de 2025. Com essa decisão, a Petrobras Internacional Braspetro B.V – Sucursal Colômbia (PIB-COL) iniciou as ações e atividades necessárias para realizar a consulta prévia com a comunidade, e incorporá-la na rota de consulta prévia de seu projeto na Colômbia. Dessa forma, a PIB-COL solicitou à Direção da Autoridade Nacional de Consulta Prévia (DANCP), o início da consulta prévia em 11/04/2025 e realizou as seguintes reuniões e diligências:

- > Relacionamento inicial com o Cabildo Indígena de Taganga em 28/01/2025;
- > Reunião de coordenação e preparação com DANCP e com o Cabildo Indígena de Taganga em 27/05/2025;
- > Reunião de pré-consulta e abertura, que não produziu os efeitos esperados, uma vez que não foi possível acordar a rota metodológica, em 02/07/2025;
- > Proposta de rota metodológica enviada pelo Cabildo Indígena de Taganga à PIB-COL em 04/07/2025;
- > Contraproposta de rota metodológica de consulta prévia enviada pela PIB-COL à comunidade em 25/07/2025;
- > Troca de comunicações, de agosto a dezembro de 2025, com o Cabildo Indígena de Taganga e com a DANCP para solicitar o avanço do processo consultivo, sem acordo sobre o local das reuniões;
- > A expectativa é de, em 2026, a PIB-COL junto à DANCP, implemente os mecanismos necessários para poder iniciar a pré-consulta e abertura, que representam o início formal da consulta prévia, com o Cabildo Indígena de Taganga.

A PIB-COL reitera o seu compromisso com o país e que continuará trabalhando com segurança, respeito à vida, às pessoas e ao meio ambiente, reconhecendo a importância do diálogo com as comunidades e do respeito às decisões das autoridades do país.

## Reclamações e denúncias da cadeia de fornecedores e parceiros

O canal **Fale com a Ouvidoria** [📧](#) também está preparado para receber ocorrências relacionadas a fornecedores, como aquelas relacionadas a questões de práticas trabalhistas e direitos humanos.

As demandas são encaminhadas para tratamento pela gestão contratual e a área de Suprimentos é alertada para mitigar riscos em novas contratações. Se houver descumprimento de cláusulas contratuais, o gerente do contrato deve adotar as medidas cabíveis.

Em 2025, a maior parte das reclamações registradas pela Ouvidoria-Geral foi relacionada ao tema “Contratação de Bens e Serviços”. Nesse

contexto, destacam-se questões envolvendo as relações entre empresas contratadas e sua força de trabalho, especialmente no que se refere a irregularidades trabalhistas. A Ouvidoria-Geral tem desempenhado um papel central na análise dessas reclamações, com o objetivo de identificar aspectos sensíveis à proteção dos direitos humanos. Para fortalecer essa atuação, a Ouvidoria-Geral tem realizado ouvidorias itinerantes, visitando unidades, ministrando palestras e realizando atendimentos à força de trabalho da Petrobras. Durante as visitas, é dada ampla visibilidade à Matriz de Irregularidades Trabalhistas, uma ferramenta estratégica que possibilita o monitoramento e a proposição de ações corretivas e de melhoria junto à cadeia de fornecedores. Essa matriz permite a identificação dos tipos de irregularidades relatadas – como as de natureza tributária, previdenciária e trabalhista –, além de mapear suas ocorrências por empresa e avaliar a amplitude dos impactos (se localizados em uma unidade ou em múltiplas unidades da Petrobras).

O mapeamento realizado pela ferramenta é essencial para que os desvios identificados sejam analisados pelas áreas responsáveis. Quando confirmados, são tratados e corrigidos pelos gerentes e fiscais de contratos, assegurando uma resposta ágil e eficaz.

**De forma geral, as reclamações recebidas pela Ouvidoria-Geral têm possibilitado uma atuação proativa e corretiva junto à cadeia de fornecedores, promovendo uma cultura organizacional alinhada aos nossos valores, em especial aos valores de integridade e cuidado com as pessoas. Esse esforço reflete o nosso compromisso em trabalhar com fornecedores que compartilhem os mesmos princípios éticos e de responsabilidade social.**



# 4

## EIXOS DE ATUAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

COMUNIDADES

48

FORÇA DE TRABALHO

94

CADEIA DE FORNECEDORES E PARCEIROS

111



## 4.1 COMUNIDADES

### Engajamento com as comunidades

**O relacionamento comunitário é desenvolvido de forma contínua nas comunidades localizadas na área de abrangência de nossas unidades de operações e é orientado por um padrão corporativo que estabelece metodologia para a realização de planos locais de responsabilidade social, periodicamente revisados e monitorados.**

Os planos locais de responsabilidade social têm como objetivo estabelecer relacionamentos duradouros, baseados no diálogo, transparência e respeito. São elaborados a cada dois anos e o processo prevê ainda revisões e atualizações periódicas. As ações de responsabilidade social são

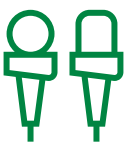
pensadas para mitigar os riscos e impactos identificados no diagnóstico socioeconômico e ampliar o nível de engajamento das comunidades, buscando a manutenção do diálogo permanente e a ampliação da participação comunitária.

Nossos principais espaços de diálogo com as comunidades que são ou podem ser impactadas por nossas operações são os comitês comunitários. O calendário com as datas das reuniões realizadas e previstas pode ser consultado em nosso [Portal da Transparência](#)

Os comitês comunitários permitem uma escuta ativa e qualificada das demandas das comunidades locais e contam com a participação de lideranças comunitárias, organizações do terceiro setor, integrantes do poder público, empresas locais, entre outros atores sociais relevantes. No ano de 2025, somamos 23 espaços de interlocução ativos em todo o país e foram realizadas quase 60 reuniões comunitárias.

Além dos comitês, enviamos periodicamente a membros das comunidades que manifestam interesse boletins eletrônicos, como o Boletim Lado a Lado e o Petrobras Informa. Nessas publicações, divulgamos informações sobre nossas operações, investimentos socioambientais e temas de direitos humanos de interesse das comunidades. Em 2025, foram enviadas 30 edições desses periódicos locais. Complementarmente, realizamos comunicações frequentes sobre nossas operações e atividades por meio de grupos no aplicativo WhatsApp. Ao longo do ano, foram enviados mais de 200 comunicados de responsabilidade social, incluindo os boletins, e mais de 50 comunicados operacionais.

Durante 2025, os temas de direitos humanos foram tratados de forma transversal nas ações de relacionamento junto às comunidades, assim como os riscos sociais associados às nossas operações, refletindo o compromisso da companhia com a promoção de uma cultura de respeito, inclusão e cidadania.

 **23**  
espaços de  
interlocução ativos  
em todo o país

 **60**  
reuniões  
comunitárias

 **30**  
edições dos boletins  
periódicos locais

 **200**  
comunicados de  
responsabilidade  
social

 **+50**  
comunicados  
operacionais pelo  
whatsapp

Entre os principais assuntos abordados, destacam-se: a promoção da diversidade, equidade e inclusão, com ênfase em gênero, raça e respeito à pluralidade cultural; a segurança operacional e a preparação das comunidades para emergências; as mudanças climáticas; o enfrentamento à violência contra mulheres e crianças, incluindo campanhas de prevenção ao feminicídio e ações de combate à exploração sexual de crianças e adolescentes; a valorização dos direitos das comunidades tradicionais, como quilombolas, indígenas e caiçaras; e a promoção do trabalho decente, com ações de prevenção ao assédio moral e sexual e de combate ao trabalho infantil e ao trabalho análogo à escravidão.

Nossos planos locais de responsabilidade social contemplaram mais de 150 ações voltadas ao fortalecimento da cultura de segurança e à preparação das comunidades para situações de emergência. Foram realizados 19 simulados de emergência com envolvimento das comunidades. Além dos simulados, foram realizadas palestras educativas, oficinas de primeiros socorros e visitas às instalações da companhia com foco em disseminar nossos procedimentos de segurança. Destacam-se a realização de exercícios simulados de

resposta a cenários de vazamentos de óleo, treinamentos com evacuação de comunidades e o trabalho integrado de nossas equipes com órgãos públicos, como Defesa Civil e Corpo de Bombeiros Militar.

**Realizamos cinco simulações com evacuação real das comunidades, envolvendo a participação de mais de 300 moradores. Esses exercícios integram um conjunto contínuo de ações voltadas à conscientização e à preparação para emergência de comunidades localizadas no entorno das barragens de Saracuruna (RJ), Rio Verde (PR) e Ibirité (MG).**

Como parte desse esforço de fortalecimento da preparação comunitária – que abrange diferentes públicos e faixas etárias –, cerca de 50 alunos, com idades entre seis e nove anos, de uma escola de Duque de Caxias (RJ) participaram de uma simulação de evacuação após ouvirem o sinal sonoro próximo à barragem de Saracuruna, deslocando-se até o ponto de encontro definido. No Paraná, o simulado da barragem de Rio Verde envolveu articulação com a Defesa Civil e mobilização das comunidades dos municípios de Araucária, Campo Largo e Balsa Nova, além de parcerias com igrejas localizadas próximas à Zona de Autossalvamento. Em Minas Gerais, realizamos diversos seminários para a preparação das comunidades de Ibirité e Sarzedo com, com o registro do deslocamento de 78 pessoas aos pontos de encontro, reforçando a capacidade de resposta em caso de emergência envolvendo a barragem. Em Cabo de Santo Agostinho (PE), além do simulado com evacuação de 90 alunos de uma escola municipal próxima à Refinaria Abreu e Lima (Rnest), organizamos uma programação especial ao longo do dia com diversas atividades educativas relacionadas a temas de segurança.

No âmbito do licenciamento ambiental de novos empreendimentos, também realizamos ações de relacionamento com as comunidades, quando o órgão ambiental solicita a participação social de forma consultiva visando à análise voltada para emissão da licença ambiental. A participação social se dá por meio de audiências públicas, com a participação de diversos órgãos e comunidades inseridas nas áreas de influência do empreendimento ou atividade.

Nesses encontros, a partir da divulgação do estudo ambiental, todos os setores da sociedade podem manifestar suas dúvidas e, principalmente, realizar propostas a serem incorporadas ao processo de licenciamento ambiental, no intuito de mitigar e compensar os impactos negativos e maximizar os positivos.

Ao longo do ciclo de vida do empreendimento licenciado, a participação da sociedade tem sua continuidade por meio das condicionantes de licenças ambientais. Dentre as condicionantes, destacam-se os Programas de Educação Ambiental (PEA), que são voltados às comunidades da área de influência e se fundamentam na formação crítica, dialógica e emancipatória, bem como os Programas de Comunicação Social (PCS), que mantêm canais de comunicação (Central de atendimento, Canal 0800 e portais online de informação) e disponibilizam informações sobre as atividades operacionais, projetos sociais e ambientais desenvolvidos.



## Programa Autonomia e Renda

O Programa Autonomia e Renda atua na qualificação profissional de pessoas em situação de vulnerabilidade socioeconômica e/ou desempregadas para ampliar as oportunidades de empregabilidade no segmento de óleo e gás em localidades da área de abrangência das operações da Petrobras. O programa prioriza a qualificação de grupos minorizados, como mulheres, pessoas pretas e pardas, pessoas transgênero, pessoas com deficiência e refugiados.

Além de capacitações em carreiras de nível técnico e de formação inicial e continuada, os estudantes recebem reforço de língua portuguesa e matemática e têm acesso a ações de desenvolvimento de competências socioemocionais e pessoais (*soft skills*). Durante a permanência nos cursos os participantes recebem bolsa auxílio no valor de R\$ 660. Mulheres com filho(s) com até 11 anos de idade receberão bolsa auxílio de R\$ 858. O programa oferece também espaços para os filhos permanecerem enquanto as mães estudam.

O programa está alinhado ao Plano Estratégico da Petrobras, que traz entre os seus direcionadores ambiental, social e governança) que a companhia visa ser vetor de desenvolvimento socioambiental.

O montante destinado ao programa é de R\$ 371 milhões em recursos para desembolso durante quatro anos.

O Programa Autonomia e Renda Petrobras visa ampliar a oferta de mão de obra qualificada para atuação na cadeia de fornecedores durante

as paradas de manutenção das nossas unidades operacionais e nos projetos de investimento previstos no nosso plano estratégico. Além disso, o programa contempla a demanda frequente das comunidades por qualificação profissional e maior possibilidade de aproveitamento de mão de obra local nas nossas operações.

Os cursos e quantitativos de vagas por localidade foram definidos considerando as lacunas de mão de obra em determinadas carreiras e os investimentos da companhia previstos para as regiões.

Após a conclusão dos cursos, os alunos são orientados a inscreverem seus currículos no Sistema Nacional de Emprego (SINE) ou Postos de Atendimento ao Trabalhador (PAT) dos municípios abrangidos pelo programa. Da mesma forma, as empresas que compõem a cadeia de fornecedores da Petrobras são incentivadas a disponibilizar suas vagas de emprego nesse órgão, com o intuito de contribuir para ampliar as oportunidades de aproveitamento da mão de obra proveniente dos cursos do Programa Autonomia e Renda. Até dezembro de 2025, 352 alunos formados pelo programa foram empregados.

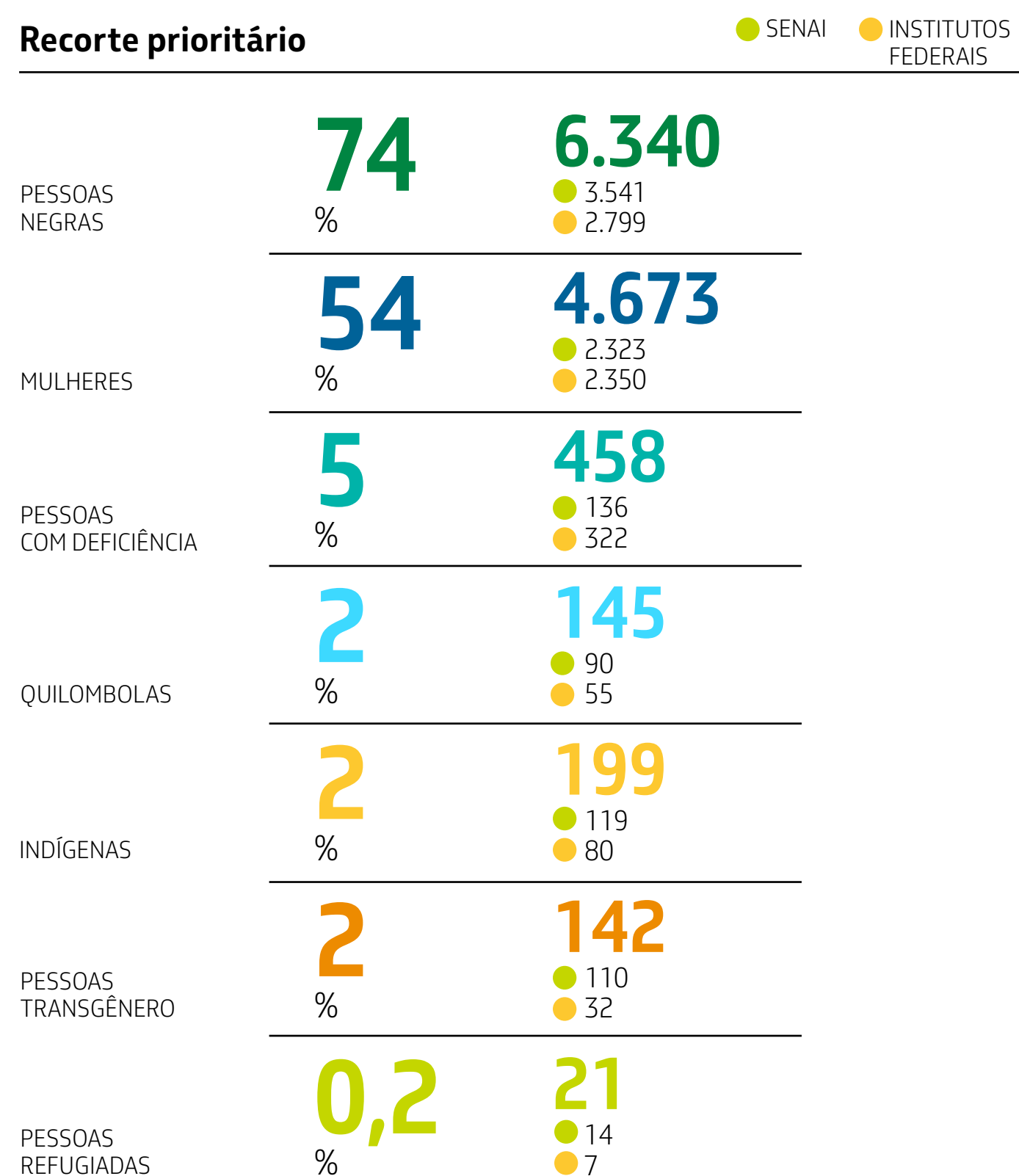
Além disso, a Petrobras está atuando na revisão de requisitos contratuais e especificações técnicas de seus processos licitatórios de forma a incentivar a contratação de mão de obra local, além de percentuais de mão de obra sem experiência prévia e proveniente de grupos minorizados.



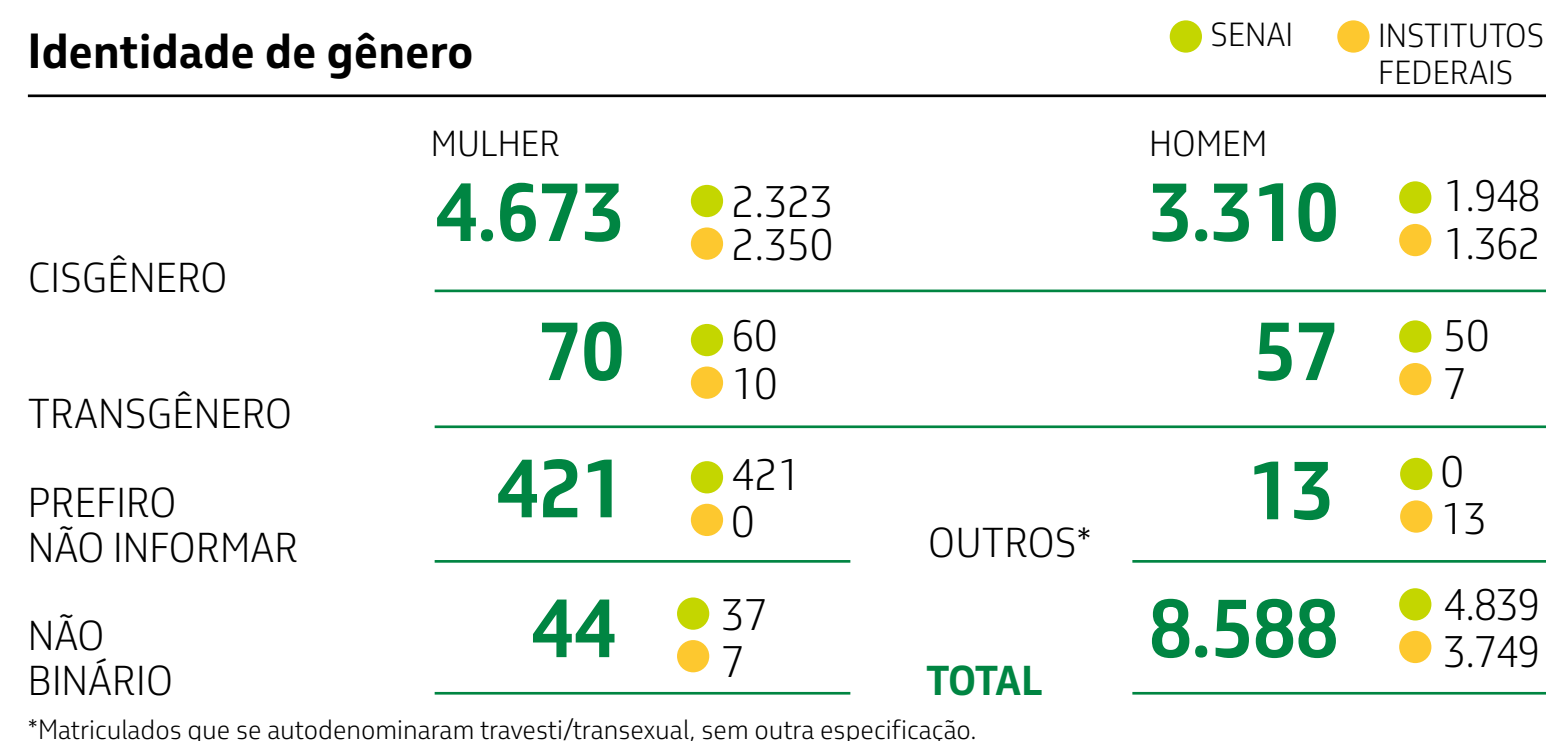
# PROGRAMA AUTONOMIA E RENDA PETROBRAS

## Perfil Sociodemográfico

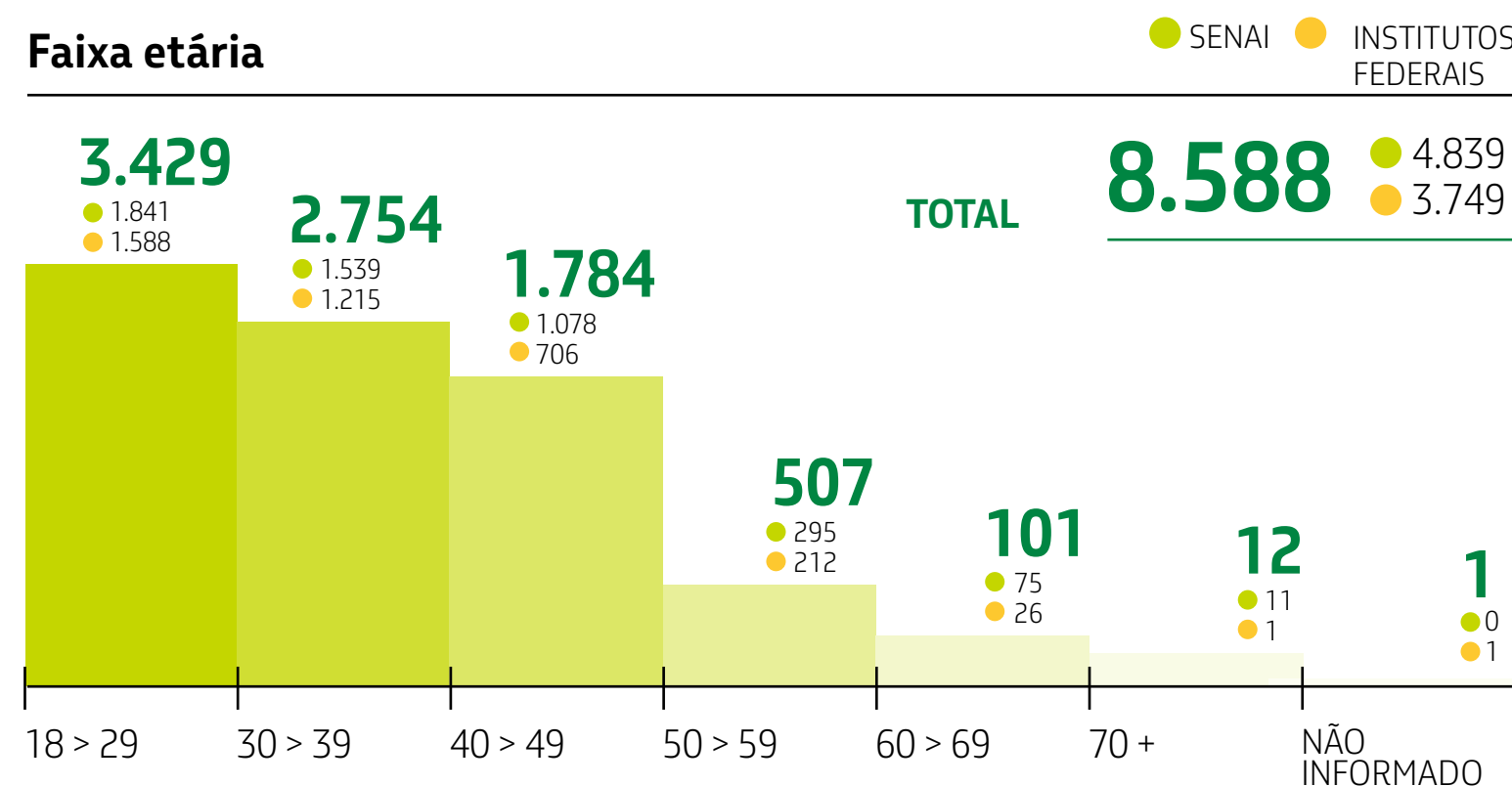
### Recorte prioritário



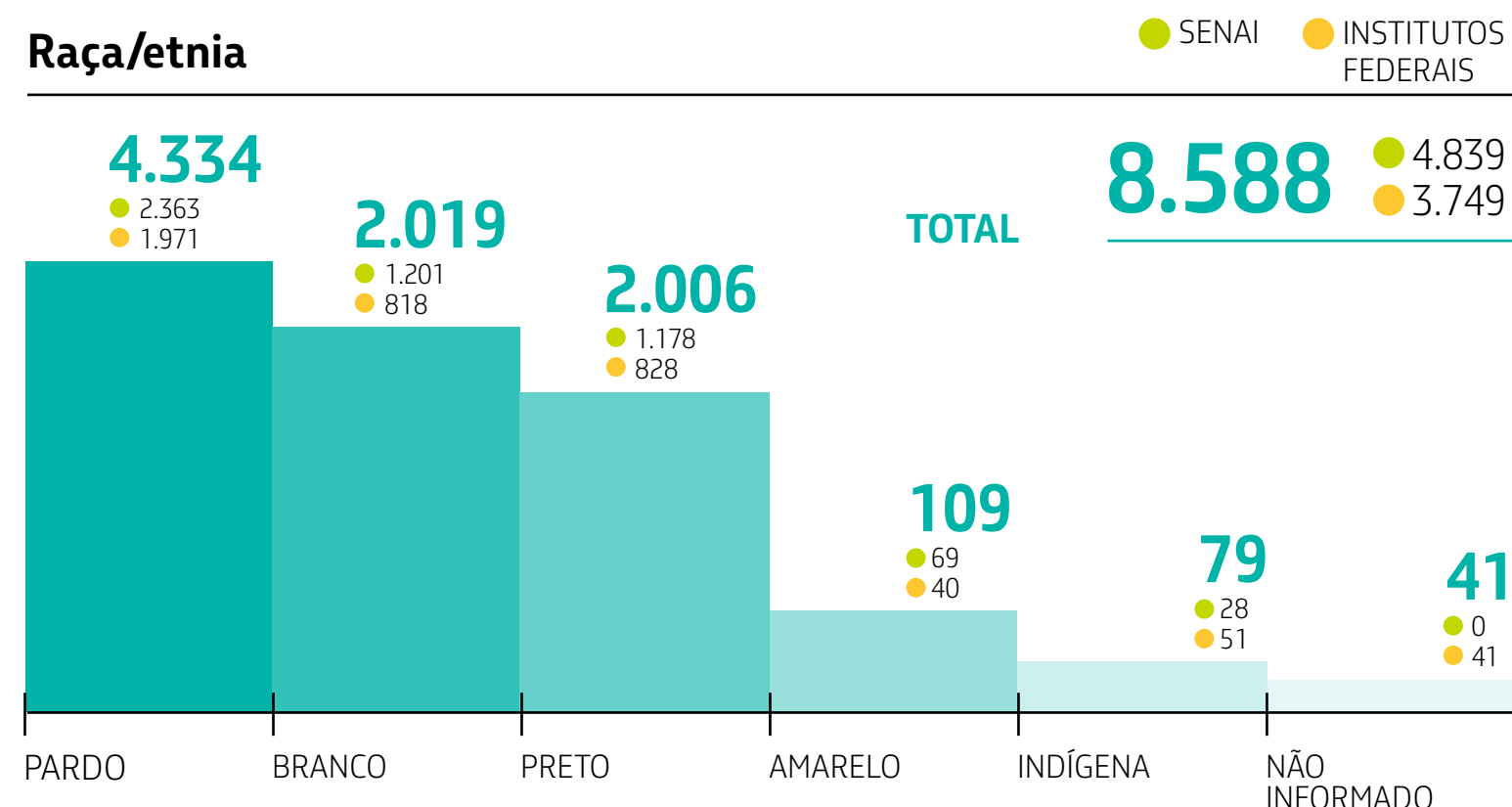
### Identidade de gênero



### Faixa etária



### Raça/etnia



“Essa é a minha primeira formação. Antes, eu não tinha uma profissão. Moro na comunidade Mangueirinha, em Duque de Caxias. Passei praticamente 20 anos empunhando armas e vendendo drogas e saí do sistema penitenciário há dois anos, onde fiquei por sete anos e não tinha perspectiva nenhuma. No início foi engraçado, porque eu estava na internet e li que o Programa Autonomia & Renda dava uma bolsa para estudar e eu pensei que fosse mentira, mas eu fui lá e fiz a minha inscrição e depois o curso. Eu estou hoje aqui e me trazer para a sociedade de novo, alguém me ver com olhar de admiração dizendo ‘esse cara conseguiu’, isso não tem preço. Agora eu sou cidadão; eu saio de cabeça erguida!”

**Luiz Fernando Barbosa,**

formado no Curso de Caldeiraria, contratado por uma empresa que presta serviços à Reduc

“Quero um futuro melhor pra mim e para a minha família. Alavancar a minha carreira profissional para alcançar sonhos. É disso que eu preciso e veio na melhor hora possível. Estou muito feliz e realizada, porque eu acredito que a educação é a chave pra mudança”

**Jéssica Iolanda,**

do Curso de Montador de Andaimos

O nosso programa de investimento socioambiental contempla diversas iniciativas voltadas à qualificação profissional, que atuam nas comunidades locais e promovem diretamente o engajamento desses grupos. Nesse contexto, além do Programa Autonomia e Renda, ressaltamos outras iniciativas relevantes:

### Petrochef

Projeto realizado pela Sociedade Visconde de São Leopoldo, atua em Santos (SP), com ações que contemplam as unidades de Búzios, Mero e Bacia de Santos, priorizando jovens e adultos, especialmente mulheres e pessoas negras em situação de vulnerabilidade. Com o objetivo de promover a qualificação profissional no setor de alimentos e bebidas, amplia oportunidades de trabalho digno e estimula o empreendedorismo. São oferecidos cursos gratuitos de ajudante de cozinha, cozinheiro profissional, cozinheiro para coletividade, higiene e manipulação de alimentos para ambulantes e aceleradora de empreendedorismo, com metodologia que integra teoria e prática, supervisão de docentes e bolsas-auxílio. Ao longo do projeto, está previsto o atendimento contínuo de até 1.410 participantes, acompanhados regularmente nas ações formativas, garantindo certificação reconhecida no mercado, suporte psicológico e inclusão digital, além de contribuir para o desenvolvimento econômico local, a inclusão social e a transformação da comunidade.

### Despertar para Autonomia

Realizado pela Associação de Proteção à Infância Vovô Vitorino, o projeto oferece programas gratuitos de qualificação profissional em gastronomia, saúde, beleza, indústria, tecnologia, gestão e construção civil para jovens e adultos em situação de vulnerabilidade social de Curitiba e Araucária (PR), municípios atendidos pela Refinaria Presidente Getúlio Vargas (Repar) e Araucária Nitrogenados S.A. (Ansa). Além da capacitação para o mercado de trabalho ou empreendedorismo, o projeto prioriza o fortalecimento e

protagonismo das mulheres. Destacam-se cursos exclusivos para mulheres em construção civil, campanhas de liderança feminina e o programa “Conecta Aí”, que capacita meninas em tecnologia e programação. A proposta rompe barreiras históricas, estimula a autonomia financeira e social das mulheres e incentiva sua atuação como líderes nas comunidades atendidas. Com foco em inclusão, formação de excelência e igualdade de gênero, o projeto torna as mulheres protagonistas de transformações sociais e profissionais nos territórios do projeto. Serão atendidos 1.500 participantes.

## Engajamento com as comunidades na Transpetro

### Programa Faixa em Movimento

O Faixa em Movimento foi o principal impulsionador da atuação comunitária da Transpetro em 2025, consolidando a estratégia de descentralização para além do eixo Rio–São Paulo e fortalecendo a presença da companhia em territórios diversos do país. No ano, o programa entregou 23 obras comunitárias concluídas em oito estados. As intervenções incluíram áreas de lazer, hortas comunitárias, jardim de chuva, equipamentos esportivos e espaços de convivência, todos concebidos a partir de escuta ativa com as comunidades vizinhas às faixas de dutos e terminais.

Entre as realizações, destaca-se a revitalização e ampliação da horta comunitária do bairro Eucaliptos, em Fazenda Rio Grande (PR), entregue em abril, com impacto em 152 pessoas, reforçando práticas sustentáveis, segurança alimentar e o uso comunitário da área. No mesmo bairro, foi inaugurada, em outubro, uma nova área de socialização, beneficiando 4.072 moradores com um espaço revitalizado de convivência, lazer e integração social.

Em Campinas (SP), na comunidade Jardim Novo Campos Elíseos, o programa entregou, em agosto, um jardim de chuva, biovaleta, paisagismo e nova área de lazer com impacto direto em 3.704 pessoas, resultando em uma solução de drenagem sustentável integrada ao uso comunitário do espaço. Na Região Sudeste, em Paracambi (RJ), foi inaugurada, em maio, a área de socialização de Bom Jardim, beneficiando 912 pessoas com um espaço multifuncional que reúne lazer, convivência e atividades físicas.

No Quilombo do Feital, em Magé (RJ), o programa entregou, em setembro, a horta comunitária quilombola, ampliando a soberania alimentar, o protagonismo comunitário e o vínculo com práticas agroecológicas, beneficiando 152 pessoas. Já no município de São Francisco do Conde (BA), o Faixa em Movimento implantou, em dezembro, a área de socialização Colmonte, com impacto direto em 2.320 beneficiários, reforçando a presença da companhia na Região Nordeste e ampliando a descentralização territorial do programa.

Essas entregas ilustram as iniciativas concluídas em 2025, consolidando o Faixa em Movimento como um programa estruturante que qualifica os espaços comunitários, reduz riscos operacionais, fortalece vínculos territoriais e promove convivência segura e integrada nas áreas próximas às faixas de dutos.



## Acesso a meios de vida e ambiente saudável

Nossos processos de gestão de riscos social e ambiental buscam prevenir e mitigar os impactos ao meio ambiente e aos detentores de direitos, de forma a garantir às comunidades das áreas onde atuamos o direito a um ambiente saudável, respeitando a saúde e os seus meios de vida.

Entre os riscos empresariais associados diretamente às nossas operações, destacam-se as categorias mudanças climáticas; meio ambiente; resiliência a emergências; condições sociais; segurança operacional; diversidade, equidade e inclusão; saúde; e relacionamento com públicos de interesse. Esses riscos podem se relacionar diretamente aos processos de uma unidade específica ou a um tema transversal, afetando várias de nossas áreas.

Nossas operações de exploração e produção (E&P) e refino podem trazer riscos (impactos potenciais), principalmente, à pesca artesanal e ao turismo, em caso de acidente com vazamento relacionado às atividades de exploração de petróleo e gás offshore; lesões em caso de acidentes nas atividades operacionais; transtornos pela migração de mão de obra em grandes projetos de investimento ou em grandes paradas de manutenção.

Quanto aos impactos reais ou potenciais, destacam-se aqueles associados à emissão de gases de efeito estufa; ao uso de recursos hídricos; ao descarte de efluentes tratados; à geração de resíduos; bem como a ruído e vibração, à queima em tocha alta e à emissão de material de particulado nas atividades de refino. Também são relevantes os impactos relacionados à biodiversidade, às áreas de exclusão à pesca – definidas pela Marinha do Brasil no entorno das plataformas nas atividades de exploração de petróleo e gás offshore –, à intensificação do trânsito decorrente da movimentação de pessoas e cargas e à eventual frustração de expectativas quanto à geração de emprego e renda.

Para prevenir e mitigar os riscos e impactos negativos de nossas atividades, bem como potencializar os impactos positivos nas comunidades locais, implementamos planos e programas ambientais e sociais aprovados nos processos de licenciamento ambiental. Essas iniciativas são complementadas por ações de relacionamento comunitário, investimentos socioambientais e pela gestão integrada de riscos sociais e ambientais ao longo de todo o ciclo de vida do negócio.

### Licenciamento ambiental

O licenciamento ambiental é uma obrigação legal, na qual seguimos rigorosamente todas as diretrizes e normas para a execução, tais como a lei federal nº 6.938/81, a lei complementar nº 140/2011 e as resoluções Conama nº 001/86 e nº 237/97.

O rito do licenciamento ambiental inclui a análise dos impactos socioeconômicos na região, contemplando o levantamento de todos os aspectos das atividades e seus respectivos impactos, conforme os estudos de impactos ambientais e regulamentação vigente. Para aqueles impactos identificados como negativos, são desenvolvidas e implementadas medidas de mitigação, monitoramento ou compensação, enquanto para os impactos positivos são definidas ações para sua potencialização.

A avaliação dos impactos é realizada por projeto, ou conjunto de projetos, e o ponto de partida é a identificação das atividades inerentes a cada fase (projeto, instalação, operação e descomissionamento), caracterizando o ambiente socioeconômico, qualificando o risco ambiental, e propondo respectivas medidas de monitoramento, mitigação ou compensação. Em 2025, o total de investimento em projetos de mitigação/compensação de impactos socioeconômicos foi R\$ 228<sup>1</sup> milhões e o valor investido em monitoramento ambiental nos processos de licenciamento foi R\$ 730<sup>2</sup> milhões.

<sup>1</sup> Consolidado.

<sup>2</sup> Consolidado.

## Gestão de riscos sociais e ambientais

Além das obrigações legais do processo de licenciamento ambiental, desenvolvemos os processos de gestão de riscos sociais e ambientais em todo o ciclo de vida dos nossos negócios. O principal objetivo dos processos de gerir riscos sociais e ambientais é prevenir os impactos negativos decorrentes da interação entre as nossas atividades, a sociedade e o meio ambiente.

### Gestão de riscos ambientais

Entendemos que o acesso à água potável e ao saneamento é essencial às nossas atividades e à sociedade, e a gestão de recursos hídricos na Petrobras busca a racionalização do uso da água. Nos últimos cinco anos, a captação de água doce<sup>3</sup> foi reduzida em cerca de 25% e foi assumido o compromisso<sup>4</sup> de até 2030 reduzirmos a captação de água doce em 40% com base em 2021. Estamos comprometidos com a segurança hídrica e temos como um de nossos direcionadores ASG o de sermos positivos em água nas áreas de criticidade hídrica em que atuamos, contribuindo para a manutenção desse importante recurso para a sociedade. Além de nos empenharmos na minimização do uso da água, também realizamos um rigoroso monitoramento do tratamento dos efluentes gerados para garantir a destinação adequada.

**Promovemos a minimização de geração e a destinação ambientalmente adequada de resíduos e adotamos práticas de economia circular, incluindo parcerias com organizações de catadores de materiais reutilizáveis e recicláveis constituídas por pessoas físicas de baixa renda.**

<sup>3</sup> Escopo: Petrobras (controladora); subsidiárias brasileiras (Transpetro, PBio, Termomacaé, Termobahia, Transbel); operações nos campos de Tupi, Sapinhoá, Iara (Berbigão, Sururu e Atapu), Mero e Roncador; e as operações internacionais na Petrobras Bolívia (PEB), Petrobras International Braspetro B.V – Sucursal Colômbia (PIB-COL) e Petrobras Colombia Combustibles (PECOCO).

<sup>4</sup> Os compromissos de redução da captação de água doce, redução da geração de resíduos e destinação de resíduos consideram os segmentos de negócio em que estávamos inseridos em 2021.

Mais informações sobre os projetos de apoio a iniciativas para fortalecimento de coletivos de catadores de materiais recicláveis podem ser consultadas no tópico Ações para Desenvolvimento Sustentável. Assumimos os compromissos de reduzir em 30% a geração e de aumentar para 80% a destinação para rotas de reúso, reciclagem e recuperação (RRR) de resíduos de processo até 2030, com base em 2021.

A gestão de riscos e impactos à biodiversidade está integrada na companhia. Nossa gestão de riscos e impactos à biodiversidade apresenta uma governança bem estabelecida, documentos norteadores corporativos e específicos por área, sistemas georreferenciados, processo de acompanhamento sistemático das tendências nacionais e internacionais sobre o tema, ações de pesquisa e desenvolvimento, de cunho voluntário e associadas aos processos de licenciamento ambiental, estabelecimento de parcerias com partes interessadas, ações de capacitação e outras atividades de disseminação de informações e conscientização sobre biodiversidade para a força de trabalho.

Mais informações sobre nossa gestão ambiental podem ser consultadas no **Relatório de Sustentabilidade** [🔗](#)

### Gestão de riscos sociais

Conforme previsto em nosso padrão interno, o risco social é um evento incerto, decorrente das decisões e atividades diretas e indiretas da Petrobras e de fatores externos que, se ocorrerem, podem impactar os direitos humanos, os meios de vida e a dinâmica socioeconômica de uma região, assim como os objetivos do negócio e a licença social para operar.

Os riscos sociais são acompanhados de ações de resposta a serem implementadas, desdobradas em conjuntos de controles e planos de tratamento. Para acompanhar a implantação das ações de resposta, nossas unidades e projetos monitoram esses riscos como parte do gerenciamento de riscos. Isso permite acompanhar a evolução dos riscos sociais ao longo do ciclo de vida dos nossos negócios.



O estabelecimento do contexto é a etapa inicial que subsidia todo o processo de gestão de riscos sociais. Essa etapa é realizada por meio do diagnóstico socioterritorial (com o levantamento e análise de dados primários e secundários), que consiste em uma tradução da realidade vivida por uma população em determinado espaço geográfico. Nesse caso, foram consideradas comunidades localizadas próximas às nossas unidades, priorizadas a partir da identificação de riscos e impactos sociais.

Além de direcionadores estratégicos, utilizamos para essa priorização insumos como estudos ambientais (EIA/Rima), curvas de ISO-risco, resultados de pesquisas de imagem corporativa (Sismico), históricos de reclamações, críticas e sugestões das comunidades recebidas por meio de nossos canais (Ouvidoria, SAC e outros), eventuais contenciosos administrativos e judiciais, além da percepção das equipes dedicadas ao relacionamento comunitário nessas unidades.

Os diagnósticos sociais possibilitam a caracterização dos aspectos socioeconômicos das comunidades da área de abrangência das nossas atividades e são utilizados no planejamento de ações de relacionamento comunitário e investimentos socioambientais, com foco na licença social para operar. Ao obter conhecimento especializado sobre aspectos das comunidades vizinhas às nossas operações, é possível identificar vulnerabilidades e potencialidades desses territórios e endereçar a eles projetos estruturantes com ações adequadas às questões socioambientais mais relevantes, levando em consideração as perspectivas dos detentores de direitos.

Os diagnósticos mais simples contam com o levantamento de dados secundários (obtidos indiretamente a partir de consulta a banco de dados de terceiros, como o censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE), enquanto os mais complexos incluem ainda obtenção de dados primários, com aplicação de questionários junto aos moradores locais, conversas semiestruturadas com lideranças comunitárias e representantes do poder público e a realização de diálogos participativos.

Os questionários aplicados junto aos moradores contêm 71 questões, entre perguntas abertas e fechadas, considerando análise de informações relacionadas a trabalho e renda familiar, condições de moradia, infraestrutura, serviços locais e percepção sobre atuação da Petrobras no território.

As análises críticas de cada comunidade serão construídas com o uso de relatórios, apresentações, painéis dinâmicos para análise de dados e fornecimento de dados georreferenciados.

Entendemos que os resultados dos diagnósticos sociais precisam ser compartilhados com as comunidades envolvidas no processo, de modo que cada uma delas possa se ver representada no diagnóstico, fortalecendo vínculos e promovendo confiança mútua. Um exemplo ocorreu em setembro de 2025, na Refinaria Abreu Lima (Rnest), quando reunimos na refinaria representantes de oito comunidades para tornar acessíveis as principais análises construídas. O encontro foi pensado não apenas como uma exposição técnica, mas como um espaço de diálogo, onde a linguagem utilizada fosse inclusiva e capaz de permitir aos presentes perceberem-se como protagonistas.

**Ao adotar uma comunicação alinhada aos princípios dos direitos humanos, como respeito, participação e reconhecimento dos detentores de direitos, buscamos fortalecer o engajamento comunitário e reafirmar nosso compromisso com a transparência e a parceria local, fortalecendo vínculos e promovendo confiança mútua.**

Também realizamos avaliações de riscos em projetos de investimento, desinvestimento, aquisição, parceria e descomissionamento, levando-se em conta aspectos de responsabilidade social e segurança, saúde e meio ambiente (SMS), além de outros.

A identificação de riscos sociais e de direitos humanos a partir do entendimento de cada projeto e do seu contexto é prevista em nossa Sistemática de Projetos de Investimento de Capital, apoiando a tomada de decisão para cada passagem de fase. Tanto nos modelos de gestão de negócios em que estamos à frente do projeto, mesmo que haja sócios, quanto nos em que nos tornamos sócios de um empreendimento ou projeto a ser gerido por outra empresa, é requisito de avaliação de projeto ter a identificação e tratamento de riscos sociais e de direitos humanos. Esses riscos podem variar conforme o segmento de negócio envolvido, incluindo alguns específicos para projetos de exploração e produção (E&P) offshore, refino, gás, logística e renováveis.

Ao longo do planejamento dos projetos de investimento, há evolução das análises de riscos sociais e de direitos humanos, desde a avaliação do caso de negócio, envolvendo seleção da alternativa até a fase de implementação, quando as obras são executadas. Esta evolução envolve acompanhamento e reavaliação desses riscos.

Na fase de execução das obras, destaca-se o aumento potencial de interação com as comunidades, bem como a presença de maior contingente de trabalhadores de empresas contratadas. Nesse caso, os projetos de investimento avaliam a inclusão de requisitos contratuais mais robustos junto aos fornecedores de serviços, bem como ações que apoiem a diminuição da probabilidade e impacto de transtornos aos moradores das comunidades.

Conforme previsto nas sistemáticas e padrões internos para aquisições de empresas e parcerias, no âmbito da gestão de projetos de fusões e aquisições, antes mesmo de a oportunidade ser integrada à carteira

de projetos da companhia, a área de Responsabilidade Social analisa as características socioeconômicas dos territórios a fim de obter um conhecimento preliminar sobre o contexto social no qual esse negócio em potencial está inserido. Assim, buscamos identificar situações que possam impactar positiva ou negativamente a decisão quanto aos rumos do projeto.

Após entrada na carteira, são identificados e analisados riscos e impactos sociais do negócio e avaliadas informações sobre o sistema de gestão de responsabilidade social do potencial parceiro (como políticas, diretrizes e normativos), seu posicionamento quanto a diversidade, equidade e inclusão, cultura em responsabilidade social e direitos humanos, entre outros. Nosso processo interno prevê também o envio de perguntas, visitas às unidades,

sessões com especialistas e reuniões internas para a elaboração do Relatório de Riscos Sociais e Direitos Humanos.

Caso o projeto avance no seu fluxo de validação, antes da assinatura dos instrumentos contratuais, a comissão de negociação recebe proposições de cláusulas sociais a serem incluídas nesses instrumentos jurídicos voltadas para a temática de responsabilidade social e direitos humanos. Busca-se, assim, orientar o endereçamento de eventuais lacunas ou oportunidades de melhoria identificadas nas fases anteriores, fortalecendo a gestão de direitos humanos na governança da potencial parceria e minimizando os riscos sociais associados. O monitoramento dos riscos sociais e a implantação e gestão dos requisitos de responsabilidade social e direitos humanos continuam mesmo após as assinaturas contratuais, durante a integração de empresa ou unidade de negócio adquirida pelo Sistema Petrobras.

**Em 2025, analisamos os riscos sociais em diversos projetos de aquisições, de diferentes segmentos de negócios. A partir da identificação e análise desses riscos, elaboramos estratégias de mitigação de riscos negativos e potencialização de oportunidades junto aos possíveis parceiros de negócios, incluindo a realização de devidas diligências e o apoio à estratégia de negociação dos instrumentos jurídicos que formalizam essas parcerias.**



# GESTÃO DE RISCOS SOCIAIS E AMBIENTAIS NA MARGEM EQUATORIAL BRASILEIRA

**Conforme divulgado no Plano de Negócios 2026–2030, planejamos investir cerca de US\$ 2,5 bilhões na Margem Equatorial brasileira, o que representa 37,5% do capex exploratório previsto para os próximos cinco anos, com a expectativa de perfuração de 15 poços exploratórios na região.**

Localizada na costa das regiões Norte e Nordeste do país, entre os estados do Amapá e do Rio Grande do Norte, a Margem Equatorial se estende por mais de 2,2 mil km e é considerada uma importante fronteira exploratória em águas profundas e ultraprofundas.

Com relação ao bloco exploratório FZA-M-59, localizado em águas ultraprofundas no estado do Amapá, a aproximadamente 175 km da costa e 540 km da foz do rio Amazonas, em lâmina d'água superior a 2,8 mil metros, buscava-se junto ao Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama) a obtenção da Licença de Operação para perfuração na área do bloco FZA-M-59.

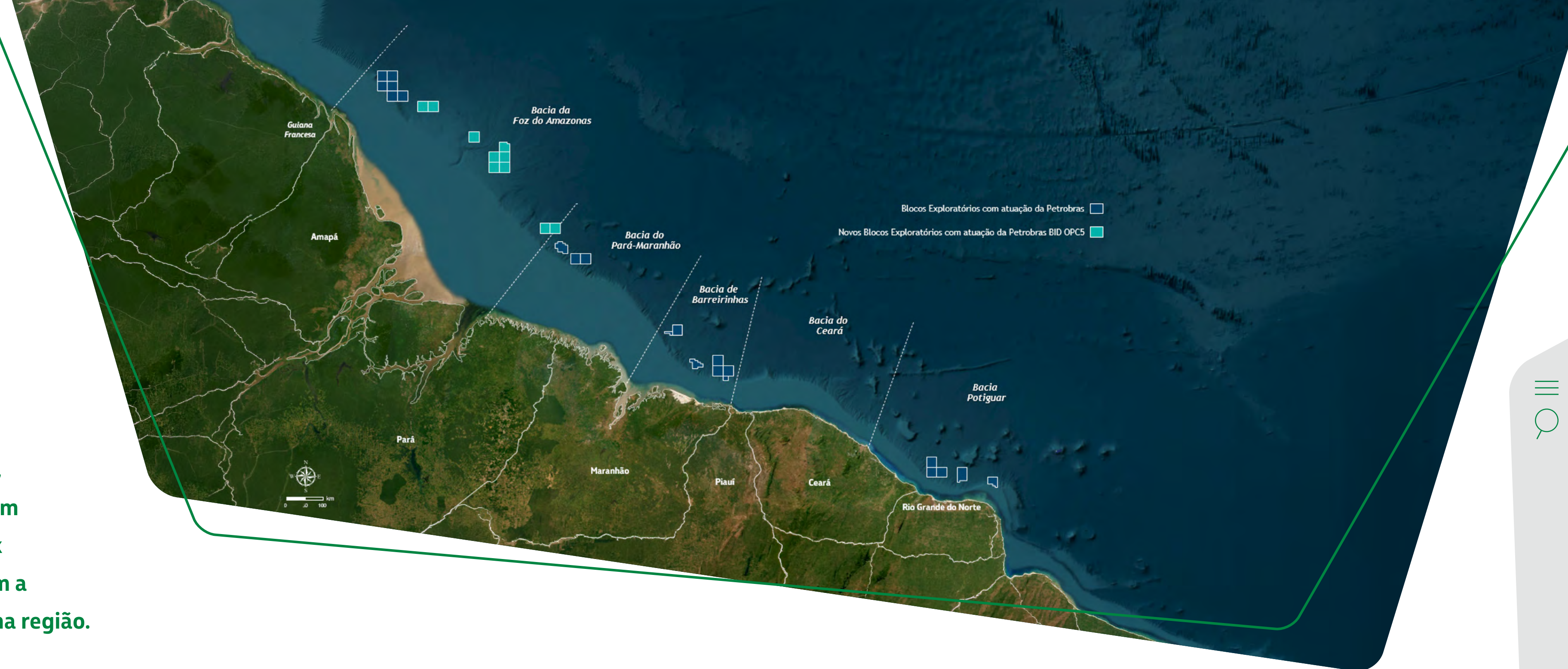
Assim, entre os dias 24 e 27 de agosto de 2025, foi realizada a Avaliação Pré-Operacional (APO), última etapa antes da obtenção da Licença de Operação para perfuração do poço Morpho. A estrutura para a realização da APO contou com o navio-sonda NS-42, dois postos de comando – um na sede da Petrobras, no Rio de Janeiro (RJ), e um posto avançado em

Oiapoque (AP); 443 especialistas em resposta à emergência, 32 embarcações destinadas ao recolhimento de óleo e à resposta à fauna; seis aeronaves; dois Centros de Atendimento e Reabilitação de Fauna (CAF), localizados em Belém (PA) e em Oiapoque (AP); além de um Ponto de Apoio Flutuante (PAF). O exercício também contou com intensa articulação com ministérios, órgãos governamentais, a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP), setores consulares em países da região e instâncias da sociedade civil. Com a aprovação da APO pelo Ibama, foi emitida a Licença de Operação para atividade de perfuração.

Em atendimento a uma das condicionantes da referida licença, foi realizado, entre os dias 9 e 11 de dezembro de 2025, um simulado dedicado à resposta à fauna com supervisão do Ibama. Para esse simulado, foram envolvidos 294 técnicos distribuídos entre os postos de comando no Rio de Janeiro e local, e frentes operacionais no Oiapoque. Nesse simulado, foram

testados cenários extremos para o resgate de fauna oleada na região com a utilização dos dois CAFs, 9 embarcações dedicadas à fauna, 14 embarcações rápidas de suporte logístico-operacional, um helicóptero, o aeródromo de Oiapoque e um PAF.

Após a mobilização pela Petrobras da maior estrutura de resposta a emergências da história da companhia, assim como do país, e um desempenho positivo durante a APO, foi emitida posteriormente a Licença de Operação e iniciada a perfuração do poço Morpho no dia 20 de outubro de 2025. A perfuração do poço pioneiro é resultado de um processo de licenciamento ambiental independente de mais de dez anos e que seguiu rigorosamente todos os requisitos legais previstos. Ressalta-se que este poço tem caráter investigativo e, mesmo em um cenário de comprovação da presença de óleo ou gás, não haverá produção neste momento. Há ainda outros sete poços previstos como compromisso firme da companhia com



a ANP, cuja perfuração visa testar exclusivamente o potencial petrolífero da bacia da Foz do Amazonas, sem produção. Cabe destacar que esses poços farão parte de um novo processo de licenciamento ambiental.

Na preparação da APO, uma equipe multidisciplinar especializada contribuiu com informações relevantes sobre o contexto socioeconômico da região, com foco na mitigação de riscos sociais negativos e potencialização de oportunidades. Foram realizadas cinco sessões de identificação e análise de riscos sociais e direitos humanos, que forneceram insumos para ações como disseminação de informações junto à população local e grupos sensíveis, incluindo lideranças comunitárias e pescadores, e orientações às equipes do projeto para minimizar o risco de conflitos com os moradores da localidade. Essas análises também serão aprofundadas a cada etapa do projeto exploratório, reforçando nosso cuidado e atenção às questões sociais do território.

O início da perfuração do poço Morpho representa um importante marco para a Campanha Exploratória da Margem Equatorial, no âmbito do Plano de Negócios 2026 – 2030 (PN 2026–30), que prevê a perfuração de outros 14 poços ao longo dos próximos 5 anos, em diferentes bacias sedimentares da Margem Equatorial.

Quanto aos potenciais impactos ambientais na região, considerando uma remotíssima possibilidade de incidente com derrame de óleo no mar, foram realizadas diversas modelagens de dispersão de óleo no mar. Para o bloco FZA-M-59, não foram verificados cenários com probabilidade de toque de óleo no litoral brasileiro.

Na hipótese igualmente remotíssima de um eventual vazamento de óleo, a resposta à fauna será rápida e direcionada. Duas embarcações equipadas com recursos e profissionais especializados em resgate e estabilização de fauna permanecerão nas proximidades da sonda. Além disso, outras sete embarcações para atendimento de fauna estarão permanentemente dedicadas à operação. Toda essa estratégia de resposta à fauna foi posta em prática tanto na APO realizada em agosto de 2025, quanto no simulado

realizado em dezembro de 2025, ambos supervisionados pelo Ibama. Serão mais de 100 profissionais especializados dedicados à proteção animal.

Temos como valores fundamentais o respeito à vida, às pessoas e ao meio ambiente. Nesse sentido, temos como premissa a execução de todas as operações sendo conduzidas em estrita observância às normas de segurança operacional e às boas práticas de relacionamento social, proporcionando um impacto positivo junto às comunidades onde atuamos. Esse compromisso é reforçado por meio de discussões específicas com o poder público, instituições científicas, comunidades quilombolas, povos indígenas e outras comunidades tradicionais da região ao longo de todo processo.

### **Na Margem Equatorial, implementaremos soluções alinhadas às melhores práticas de ASG, priorizando inovação e eficiência com foco na redução da pegada de carbono. Essa abordagem reflete nossos compromissos com uma transição energética justa, com sustentabilidade e geração de valor para as comunidades locais, e as futuras gerações.**

Desde 2022, foram implementados diversos projetos ambientais na região da Margem Equatorial. Como exemplo, destacam-se projetos como o monitoramento de desova de tartarugas em praias arenosas dos estados do Amapá e Pará, monitoramento de aves costeiras e migratórias da região, ações de proteção da biodiversidade, de comunicação social e de educação ambiental, além de projetos de monitoramento e atendimento à fauna local.

Além disso, estão planejadas ações para: (i) caracterização ambiental de ecossistemas na Margem Equatorial; (ii) caracterização regional das bacias da Foz do Amazonas, Pará-Maranhão e Barreirinhas; (iii) estudo socioambiental das comunidades tradicionais extrativistas marinhas das regiões de

manguezal da costa, contendo a caracterização da população, do uso e do aproveitamento dos recursos pesqueiros; (iv) mapeamento dos manguezais e classificação do estado de degradação e; (v) quantificação da capacidade de estoque de carbono nos manguezais.

A identificação de riscos sociais é um passo essencial para assegurar que as atividades de exploração e produção na Margem Equatorial sejam realizadas com responsabilidade, promovendo o equilíbrio entre o desenvolvimento econômico, o respeito às comunidades locais e a proteção aos direitos humanos. Esse processo envolve a análise detalhada dos possíveis impactos sobre as comunidades locais, considerando aspectos econômicos, sociais, culturais e ambientais.

Nas novas fronteiras exploratórias, especialmente nas regiões remotas, os desafios para o planejamento e a execução das atividades operacionais tornam-se mais complexos devido às especificidades dos contextos locais. A presença de povos e comunidades tradicionais, indicadores socioeconômicos que evidenciam vulnerabilidades, questões relacionadas a territórios fronteiriços e a ocorrência de atividades ilegais exigem um planejamento rigoroso e estratégico, que garanta uma atuação segura, alinhada ao respeito pelos direitos humanos e às necessidades dessas comunidades.

Para alcançar esses objetivos, foi iniciado um diagnóstico social, através da aquisição de dados primários e secundários, em comunidades da área de abrangência das nossas unidades situadas na zona de influência da Margem Equatorial. O propósito é atualizar informações sobre os atores sociais, dados socioeconômicos, desafios e demandas dessas comunidades, promovendo uma compreensão mais precisa de suas realidades.

A gestão integrada e proativa de riscos é essencial para garantir resultados seguros, sustentáveis e socialmente responsáveis. Os dados coletados servirão como base para o mapeamento e a análise de riscos sociais, além de embasar a elaboração de planos de relacionamento comunitário ajustados às especificidades de cada área. Essa abordagem busca não apenas aumentar a

efetividade das ações, mas também fortalecer o diálogo contínuo e construtivo com as comunidades, garantindo um impacto positivo e sustentável.

Desenvolvemos ações estruturadas de relacionamento na área de abrangência do município de Oiapoque (AP), orientadas pela promoção do diálogo contínuo, pelo respeito aos direitos humanos e pelo reconhecimento das especificidades socioculturais da região.

Esse processo contribui para o aprimoramento contínuo das práticas de gestão socioambiental, alinhado às diretrizes corporativas de responsabilidade social e à diligência em direitos humanos. No âmbito do relacionamento institucional, mantemos interlocução regular com representações comunitárias e com instituições públicas estaduais e nacionais relacionadas à pauta das comunidades tradicionais, fortalecendo canais formais de diálogo e cooperação institucional.

Nesse contexto, participamos de reunião promovida pelo Governo do Estado do Amapá e pela Fundação Nacional dos Povos Indígenas (Funai), com a presença de lideranças indígenas do Oiapoque. O encontro teve como finalidade promover o diálogo institucional e a articulação entre os diversos atores envolvidos. A partir dessa agenda, foi constituído um grupo de trabalho com representações indígenas, Funai e governo do estado, voltado à discussão de temas prioritários para os povos indígenas da região.

Para apoiar as atividades desse grupo de trabalho, contratamos assessoria técnica especializada, com atuação em mediação intercultural, apoio técnico-pedagógico e fortalecimento de capacidades institucionais. A iniciativa está alinhada aos nossos orientadores corporativos, em especial à Política de Responsabilidade Social, às Diretrizes de Direitos Humanos e à Diretriz de Relacionamento Comunitário, que estabelecem parâmetros para uma atuação pautada na diligência em direitos humanos, na transparência, na escuta qualificada e na promoção de processos participativos.

No campo da promoção e proteção de direitos, realizamos ações preventivas voltadas ao enfrentamento da exploração sexual de crianças e adolescentes, incluindo atividades de sensibilização junto à força de trabalho e interlocução com integrantes da rede municipal de proteção. Como contribuição ao fortalecimento institucional local, ofertamos uma oficina temática destinada a profissionais que atuam no sistema de garantia de direitos.

Adicionalmente, realizamos exercícios simulados previstos nas rotinas operacionais do projeto. Esses exercícios são instrumentos essenciais para o fortalecimento da eficiência operacional e da cultura de segurança, reafirmando nosso compromisso com a preservação da vida e com o cuidado permanente com as pessoas. Também constituem momentos relevantes de diálogo com as comunidades, possibilitando a apresentação das atividades desenvolvidas e o compartilhamento de informações sobre procedimentos de segurança e prontidão. As comunidades foram previamente informadas por meio de materiais elaborados em linguagem acessível, considerando a diversidade de públicos.

Em 2025, no âmbito dos investimentos socioambientais voluntários, apoiamos 21 projetos com atuação nos estados que abrangem a Margem Equatorial, com o objetivo de promover transformações positivas para as comunidades e conservar a natureza da região.

Essas iniciativas refletem nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável e abrangem diferentes frentes, como educação, geração de renda e conservação do oceano e das florestas. Por meio delas, buscamos gerar oportunidades, reduzir a pobreza e melhorar a qualidade de vida das comunidades, além de contribuir para a proteção de espécies da fauna e flora ameaçadas e fortalecer os meios de vida tradicionais que mantêm ecossistemas conservados. **Destacamos algumas destas iniciativas apoiadas, seja por meio do Programa Petrobras Socioambiental ou da iniciativa Floresta Viva, em parceria com o BNDES:**



### Fortalecimento de Cadeias Produtivas do Amapá

O projeto Fortalecimento de Cadeias Produtivas para a Bioeconomia na Amazônia Legal, do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Departamento Nacional (SENAI/DN), atua nos estados do Amapá, Maranhão e Pará para promover desenvolvimento econômico sustentável por meio de qualificação profissional, transferência tecnológica e criação de novos produtos e negócios baseados na sociobiodiversidade amazônica e na pesca artesanal. A iniciativa valoriza produtos florestais não madeireiros e saberes tradicionais, oferecendo oficinas, cursos técnicos, design estratégico e ações de inovação para comunidades indígenas, quilombolas, pescadores e grupos tradicionais. Entre as ações estão diagnósticos participativos, mapeamento de cadeias, formação de multiplicadores, desenvolvimento de negócios sustentáveis e cursos técnicos em áreas como panificação, eletricidade, hidráulica, instalação de sistemas fotovoltaicos e empreendedorismo. Com metodologia integrada e participativa, o projeto incorpora práticas de economia circular, rastreabilidade, energia limpa e consulta comunitária, fortalecendo cadeias produtivas resilientes, diversificando fontes de renda e mitigando riscos sociais e ambientais na Margem Equatorial.

### Escola de Mediação

A Escola de Mediação – Ampliando Saberes no Componente Educação Física, do Instituto Formação, desenvolve ações em São Luís (MA), Belém (PA) e Oiapoque (AP), com foco na gestão de riscos sociais e ambientais. A proposta utiliza o esporte educacional como ferramenta pedagógica para prevenir vulnerabilidades que levam à evasão escolar e estimular práticas sustentáveis. São atendidas 3 mil crianças e adolescentes de 5 a 14 anos, além de professores, mediadores e famílias, em atividades que incluem rodas de conversa sobre cidadania e meio ambiente, cafés intersetoriais, eventos esportivos e produção de materiais pedagógicos. Tecnologias sociais como Núcleos Comunitários de Esporte e Lazer (NUCEL), Olimpíadas do Brincar ao Jogar e Pernas Pra Que Te Quero integram esporte, educação e consciência ecológica. O projeto contribui para reduzir riscos sociais e ambientais,

fortalecer redes comunitárias e construir ambientes escolares seguros e inclusivos em áreas sensíveis da Margem Equatorial.

### Dignidade para a Infância

Desenvolvido pela associação beneficente O Pequeno Nazareno (OPN), o projeto atua em 12 municípios do norte e nordeste do país, beneficiando aproximadamente 10,6 mil crianças e adolescentes em situação de extrema pobreza, especialmente na primeira infância, filhos de mães adolescentes e famílias vítimas de violência letal. O objetivo é romper o ciclo de violações de direitos por meio da educação, fortalecendo o desenvolvimento humano e ambiental e promovendo o acesso ao Sistema de Garantia de Direitos (SGD). As principais ações incluem atendimentos psicossociais, grupos focais, oficinas socioculturais e socioambientais, cursos profissionalizantes, produção de programas de rádio e tv, além de seminários para fortalecer a rede de proteção. A metodologia utiliza Educação Social de Rua e Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP), promovendo protagonismo e autonomia. O projeto atua na região da Margem Equatorial, Unidade de Gestão de Ativos em Descomissionamento – Rio Grande do Norte e Ceará (GAD-RNCE), Unidade de Lubrificantes e Derivados de Petróleo do Nordeste (Lubnor) e Unidade da Amazônia (UN-AM), fortalecendo a defesa dos direitos de crianças e adolescentes.

### Mangues da Amazônia

Na Margem Equatorial brasileira, em municípios estratégicos do litoral nordeste do Pará – Augusto Corrêa, Tracuateua, Bragança e Viseu – o projeto Mangues da Amazônia expressa, na prática, o nosso entendimento de que direitos humanos, cidadania e conservação ambiental são dimensões indissociáveis do desenvolvimento sustentável. No território, essas diretrizes estruturam o Plano Político-Pedagógico do projeto e orientam um conjunto de ações contínuas de educação cidadã e proteção integral, que acompanham crianças e adolescentes da primeira infância até os 18 anos, por meio dos chamados clubes formativos. Essas iniciativas fortalecem vínculos comunitários, autoestima, participação social e o



exercício de direitos, promovendo o desenvolvimento digno de quem vive nos ecossistemas de manguezal. Esse compromisso se amplia com a ação “Nem Te Conto”, que promove rodas de conversa conduzidas por equipe psicossocial com grupos historicamente sub-representados, especialmente mulheres, criando espaços seguros de escuta, acolhimento e orientação sobre direitos, enfrentamento às violências e fortalecimento de redes de apoio locais. Ao reconhecer saberes tradicionais, valorizar identidades e ampliar oportunidades, o Mangues da Amazônia transforma o cuidado socioambiental em prática concreta, articulando reflorestamento de manguezais, conservação da biodiversidade e fortalecimento da cidadania na Margem Equatorial, em alinhamento com o nosso compromisso de proteger os ecossistemas e as pessoas que deles dependem e cuidam.

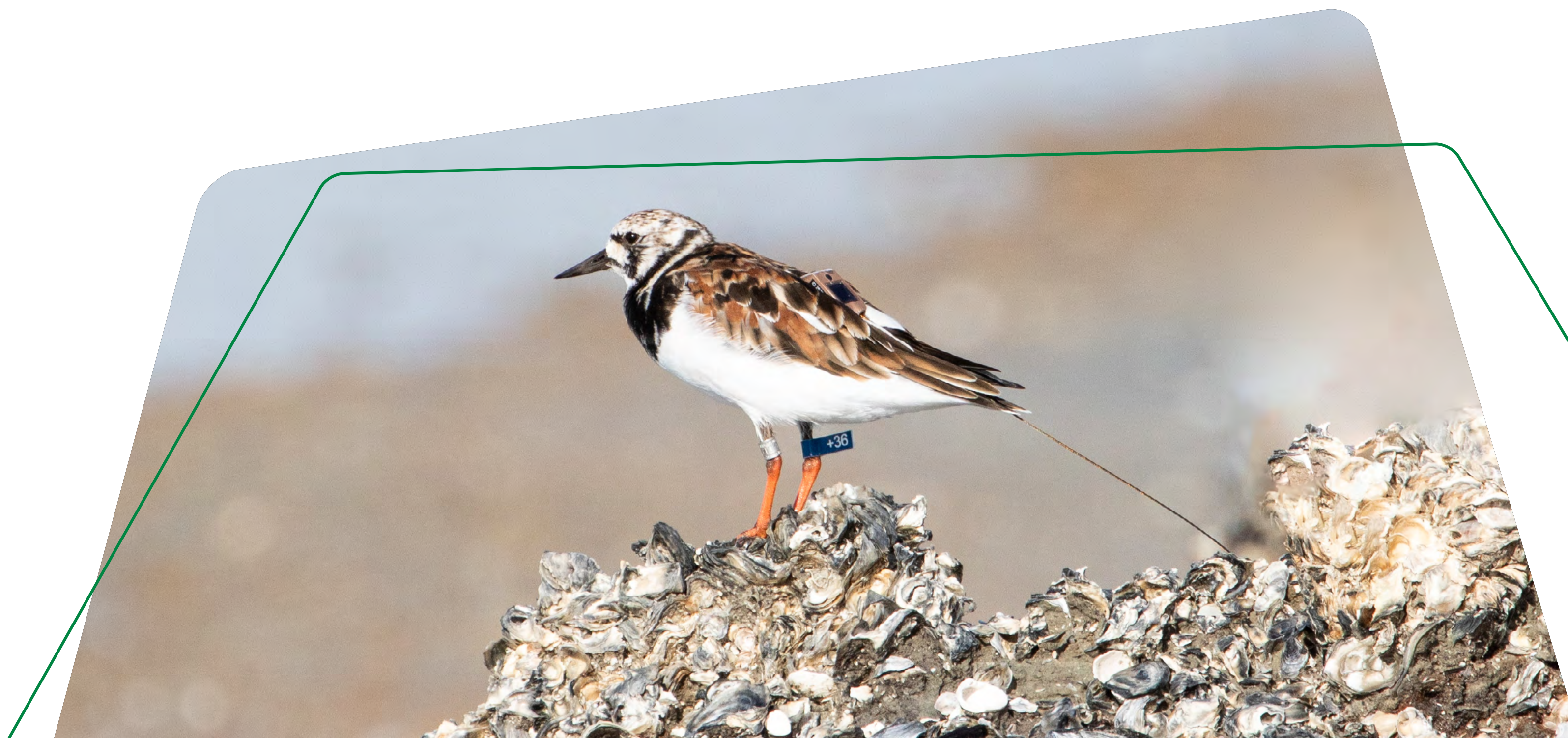
### **Aves Migratórias**

Apoiado pela Petrobras desde 2019, o projeto promove resultados integrados que unem conservação da biodiversidade e desenvolvimento comunitário na Margem Equatorial. Entre suas iniciativas, destaca-se o fortalecimento da economia local por meio do apoio à produção e comercialização de artesanato responsável, elaborado por comunidades costeiras. Essas peças, inspiradas nas aves migratórias ameaçadas de extinção monitoradas pelo projeto, não apenas geram renda e estimulam a economia circular na região, mas também funcionam como instrumentos de educação socioambiental e valorização cultural. Os artesãos e suas obras foram presença ativa nos festivais organizados pelo próprio projeto e em feiras gastronômicas realizadas nas áreas de atuação, ampliando o alcance da mensagem conservacionista. Cada peça conta a história das espécies, das rotas migratórias e dos ecossistemas costeiros que as sustentam, sensibilizando quem as adquire sobre a importância da conservação. Dessa forma, o projeto transforma o conhecimento científico em ação prática, fortalecendo a conexão das comunidades com seu território, promovendo a valorização dos ambientes costeiros e criando um ciclo no qual a geração de renda está diretamente vinculada à proteção das aves e de seus habitats.

### **ReMare – Iniciativa Floresta Viva**

O projeto Restauração Ecológica de Manguezais e Restingas da Amazônia Costeira Maranhense, conduzido pela Fundação Sôsândrade de Apoio à Universidade Federal do Maranhão, tem como objetivo restaurar 140 hectares de manguezais e 60 hectares de restinga na Área de Proteção Ambiental Estadual de Upaon-Açu/Miritiba/Alto Preguiças. A iniciativa envolve, ao longo de todo o processo, a comunidade tradicional de pescadores e marisqueiros, desde as capacitações voltadas à restauração ecológica, à produção de mudas, aos plantios e ao monitoramento das áreas. Além das capacitações, serão realizadas oficinas para o fortalecimento da cadeia produtiva, com foco na sustentabilidade do setor pesqueiro, na erradicação da pesca predatória e no empoderamento das mulheres marisqueiras, entre outras ações.

**Esses são alguns exemplos dos mais de R\$ 213 milhões que serão investidos na região da Margem Equatorial, no período de 2024 a 2028, em iniciativas que criam impactos significativos e duradouros, beneficiando comunidades e fortalecendo ecossistemas. Nosso propósito é atuar de forma responsável e fomentar o desenvolvimento social e a conservação ambiental, gerando resultados concretos e contribuindo para um futuro mais justo e equilibrado da região.**





### Direito à terra

Em 2025, revisamos o padrão interno que orienta e disciplina as ações da companhia em situações de deslocamento involuntário decorrentes de atividades ou empreendimentos. Nesse processo, a Diretriz para Remoção e Reassentamento de Comunidades passou a denominar-se Diretriz de Deslocamento Involuntário de Pessoas ou Comunidades, reafirmando o compromisso com a proteção e a promoção dos direitos humanos em nossas operações. O processo de revisão foi conduzido por um grupo de trabalho multidisciplinar, alinhado às melhores práticas nacionais e internacionais, e reuniu aprendizados de experiências práticas e estudos de caso realizados pela companhia.

O novo documento adota um conceito mais abrangente de deslocamento involuntário, reconhecendo diferentes formas de deslocamento físico e econômico e garantindo atenção especial a grupos vulnerabilizados, como povos indígenas e comunidades tradicionais.

Entre os principais destaques, estão o compromisso com soluções negociadas e não coercitivas, a participação ativa das comunidades em todas as etapas do processo, a disponibilização de canais de comunicação acessíveis para manifestações e a compensação justa, baseada na reparação integral dos danos. As mudanças reforçam que o deslocamento somente ocorre após avaliação de todas as alternativas possíveis e a realização de diagnóstico detalhado das necessidades das pessoas envolvidas.

Essas diretrizes fortalecem nossa atuação ética e responsável, alinhando a empresa às melhores práticas globais, à legislação aplicável e aos compromissos institucionais relacionados ao respeito à propriedade, à moradia digna e à promoção de condições de vida iguais ou melhores para todas as pessoas afetadas.

Com o objetivo de ampliar o escoamento de gás natural do pré-sal por meio do gasoduto Rota 2, empreendimento que envolve um consórcio de empresas, tendo a Petrobras como operadora líder, o Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama) estabeleceu a condicionante LO1324/2026 como requisito para o licenciamento do aumento da vazão do gasoduto. A condicionante prevê o deslocamento da população residente em um trecho de 180 metros ao longo da faixa de servidão. No âmbito do processo de deslocamento involuntário em curso em 2025, foi apurado que o trecho sinalizado implica a desocupação de 585 imóveis e 399 famílias no bairro de Lagomar, no município de Macaé (RJ).

A Petrobras possui histórico de práticas de desocupação associadas à implantação de empreendimentos em décadas anteriores, com experiência registrada, principalmente, no que se refere à indenização patrimonial e ao cuidado com a proteção ao direito à moradia digna. A sistematização das lições aprendidas com essas práticas e a ampliação dos compromissos com acordos internacionais indicaram a necessidade de avançar para além da reparação de perdas materiais e patrimoniais, especialmente quando se trata de comunidades socialmente vulneráveis.

**Nesse contexto, o projeto de desocupação em Lagomar inaugura práticas que asseguram a moradia digna e utilizam medidas compensatórias complementares pelas perdas imateriais, relacionadas à ruptura de vínculo sociocultural com o território e à minimização de riscos de intensificação da pobreza com a compensação social por vulnerabilidade social.**

Com a preocupação de não alterar a dinâmica social local e de resguardar os direitos das populações locais afetadas, realizamos diversas ações de modo a evitar o deslocamento das famílias por meio da adoção de medidas mitigadoras, seguindo as orientações previstas em nossa diretriz

corporativa. No entanto, tais ações não foram aceitas pelo órgão ambiental, e a desocupação foi determinada pelos órgãos públicos competentes.

O principal desafio identificado para uma comunicação eficaz junto à comunidade afetada – nossa principal parte interessada – foi a necessidade de compreender, previamente à implementação do plano de comunicação e à instituição dos canais de atendimento, as dores da comunidade, sua história, sua linguagem e suas expectativas para o atingimento do bem estar social. Para tanto, aprofundamos o conhecimento da realidade social local e das experiências vividas e, paralelamente, aprimoramos o conteúdo das ações de comunicação e a forma de relacionamento com os atores sociais do território. Entendemos que não seria efetivo nos comunicarmos apenas com conteúdos e formas que atenderiam aos nossos objetivos, sendo necessário buscar meios de atingir a compreensão dos nossos interlocutores sob a ótica do seu saber e suas experiências.

A forma de enfrentarmos esse desafio foi a ampliação da escuta ativa da comunidade e a identificação dos seus pontos de resistência, que, no caso específico de Lagomar, estavam relacionados com as experiências negativas de intervenções anteriores no território que ameaçaram sua percepção de segurança habitacional. Observou-se que, quanto maior o conhecimento da realidade local e da trajetória histórica da comunidade, mais eficaz o processo de comunicação. Em reuniões mensais voltadas para escuta dos líderes comunitários, desdobramos o cronograma e detalhamos informações sobre critérios de indenização e compensação social. Nessas reuniões, as lideranças trouxeram contribuições importantes para a compreensão da realidade social local e do histórico da comunidade.

Foram disponibilizados diferentes canais de atendimento para a participação ativa da comunidade, incluindo a central de atendimento 0800 (SAC Petrobras), grupo do aplicativo WhatsApp, plantão social local com assistente social e reuniões abertas com a participação de toda a comunidade impactada. As demandas da comunidade vêm sendo respondidas e, quando

mais complexas, são classificadas por grupo de demandas, tratadas e solucionadas de maneira individual e coletiva. Esses canais de atendimento com a comunidade foram fundamentais para o desenho das soluções atualmente executadas no projeto de desocupação.

A gestão municipal da Prefeitura de Macaé está diretamente envolvida no processo, especialmente por meio da secretarias de Habitação, Desenvolvimento Social e Ordem Pública. A participação do governo municipal foi inicialmente formalizada por meio de convênio com o consórcio de empresas responsáveis pelo gasoduto e acontece também por meio de reuniões regulares, nas quais são abordados o histórico de atuação do município no território e os compromissos com a comunidade, incluindo responsabilidades específicas da administração municipal.

Em novembro de 2025, firmamos um termo de cooperação com a Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro referente à desapropriação de parte da comunidade. O termo definiu as cláusulas jurídicas para o processo de desocupação, em proteção aos direitos humanos, e tem se mantido por meio de atendimentos regulares do plantão social da Defensoria Pública junto à comunidade e de reuniões periódicas com a equipe da Petrobras que cuida do projeto de desocupação.

A participação das partes interessadas tem acontecido desde a fase de diagnóstico do projeto (cadastro físico dos imóveis, mapeamento fundiário, avaliação dos imóveis, cadastro socioeconômico das famílias) e continua na fase vigente, que é a fase 2 (fase de execução), momento em que está ocorrendo a desocupação propriamente dita (pagamento das indenizações e da compensação social, mudança das famílias e acompanhamento social pós-desocupação). Apresentamos propostas individualizadas e formalizamos acordos negociados diretamente com as famílias.

Para reforçar a legitimidade e a segurança jurídica do processo, a Defensoria Pública, como representante dos interesses da comunidade, acompanha

cada etapa. Após a assinatura dos acordos, iniciamos o acompanhamento social aos núcleos familiares, que prevê ações coletivas voltadas à restauração das condições de vida da população afetada. Vivenciamos um processo de devida diligência que trouxe proposta de ações complementares para aprimoramento das práticas de direitos humanos já desenvolvidas e temos buscado dar abrangência da experiência do projeto de desocupação de Lagomar para outras situações que afetem as comunidades no entorno dos nossos negócios e que possam redundar em algum tipo de intervenção no território.

A experiência de Lagomar inspirou o desenvolvimento das nossas Diretrizes para o Deslocamento Involuntário de Pessoas ou Comunidades e será base para o desenvolvimento de relatório de lições aprendidas, tendo como insumo a avaliação das partes interessadas sobre a eficácia das ações do projeto de desocupação junto à comunidade, considerando principalmente os resultados relacionados à preservação ou restituição dos seus meios de vida e à garantia da moradia digna.

Cabe salientar que permanecerá no território uma comunidade remanescente que vive em área adjacente a que será desocupada. Embora algumas pessoas da comunidade manifestem publicamente interesse em fazer parte do processo de desocupação, o consórcio obteve a DUP – Declaração de Utilidade Pública – para intervenção exclusiva no trecho indicado na condicionante ambiental, o que não inclui essa área.

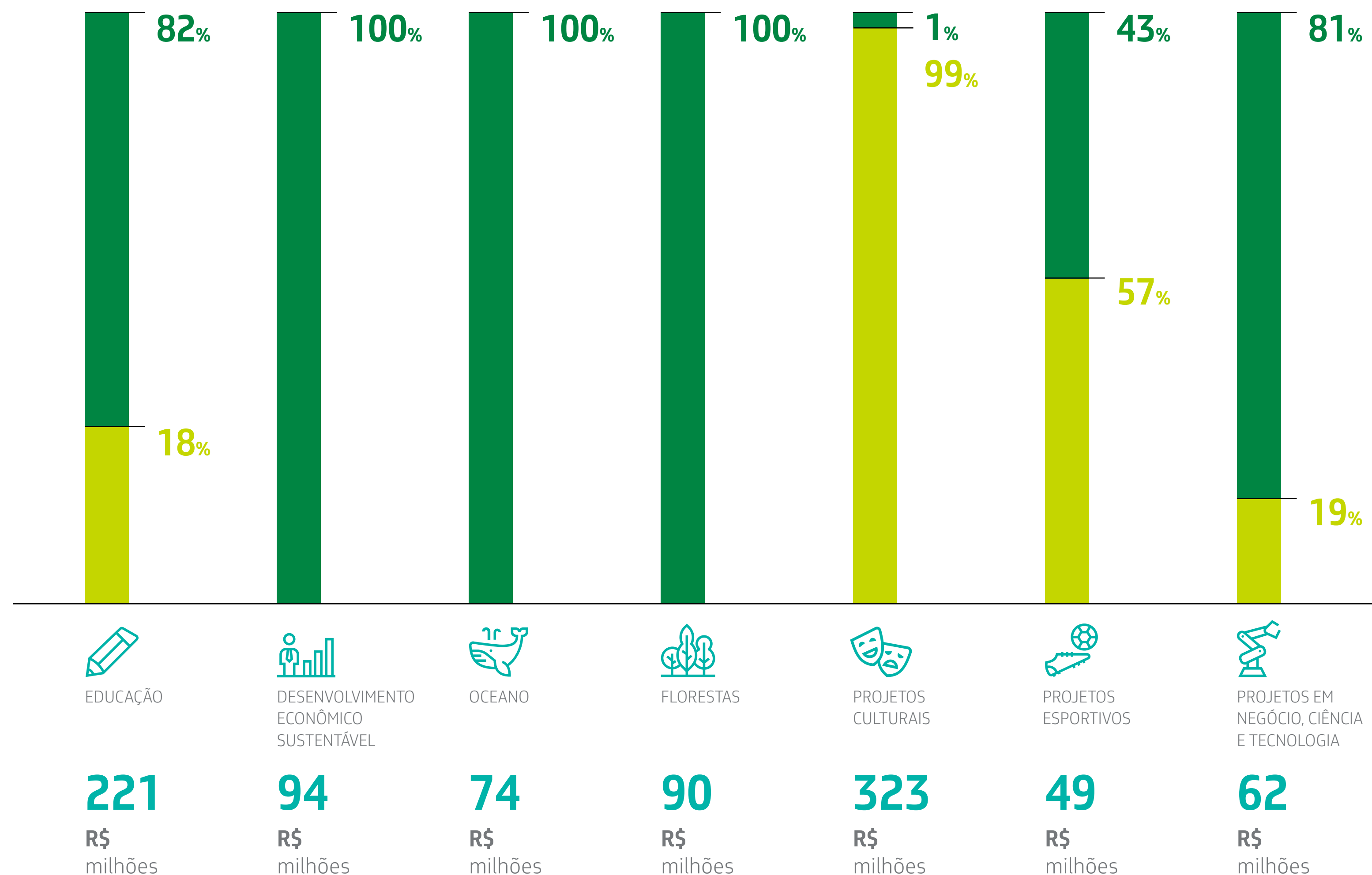
Todo esse trabalho, previsto para ser concluído em maio de 2026, reafirma nosso compromisso em conduzir a desocupação de forma justa, humana e dialogada, alinhada aos princípios da Organização das Nações Unidas e às melhores práticas internacionais. Manteremos, ao longo de todo o processo, o cuidado com as pessoas e o respeito às comunidades que convivem com as nossas operações, fortalecendo relações baseadas em confiança, responsabilidade e direitos humanos.

## Ações para desenvolvimento sustentável das comunidades e conservação da biodiversidade

Promovemos práticas de cidadania corporativa que geram impactos socioambientais positivos e fortalecem o relacionamento com as comunidades nos territórios onde atuamos, contribuindo para a proteção do meio ambiente por meio de ações de conservação, restauração e ganhos em biodiversidade, além da melhoria da qualidade de vida local. Essas iniciativas concretizam-se por meio de investimentos socioambientais estruturados principalmente pelo Programa Petrobras Socioambiental, mas também por iniciativas complementares de soluções baseadas na natureza. Além disso, patrocínios culturais, esportivos e voltados para negócios, ciência e tecnologia, assim como doações e ações de voluntariado corporativo, ampliam o alcance das nossas práticas e consolidam nossa atuação como agente de transformação social e ambiental.

### Total de investimentos socioambientais, patrocínios e outros projetos sociais voluntários (dados consolidados)

INCENTIVADO NÃO INCENTIVADO



## Investimentos socioambientais voluntários

Nosso investimento socioambiental voluntário está alinhado ao Plano Estratégico 2050 e ao Plano de Negócios 2026–2030 e é estruturado, principalmente, no Programa Petrobras Socioambiental, contribuindo para a sustentabilidade do nosso negócio. Por meio do programa, desenvolvemos soluções socioambientais em temas relevantes para a indústria de energia e para os territórios onde atuamos.

As linhas de atuação do Programa Petrobras Socioambiental são Educação, Desenvolvimento Econômico Sustentável, Oceano e Florestas. Por meio dessas linhas de atuação, contribuímos, especialmente, para quatro Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS): Educação de Qualidade (ODS 4), Trabalho Decente e Crescimento Econômico (ODS 8), Vida na Água (ODS 14) e Vida Terrestre (ODS 15). Incentivamos, também, que os temas transversais de primeira infância, inovação e direitos humanos permeiem as ações realizadas pelos projetos da carteira.



Além do Programa Petrobras Socioambiental, estamos fortalecendo nosso compromisso com soluções baseadas na natureza por meio de um portfólio mais diversificado de investimentos socioambientais voluntários. Alinhadas às diretrizes corporativas e à Política de Responsabilidade Social, essas ações promovem, de forma inovadora, parcerias estratégicas que dão escala às iniciativas de restauração florestal em diferentes biomas brasileiros, como é o caso dos investimentos socioambientais coletivos (*matchfunding*), realizados em parceria com o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) nos programas Floresta Viva e Restaura Amazônia.

O planejamento do investimento socioambiental é baseado em diagnósticos socioeconômicos dos territórios onde atuamos, riscos sociais mapeados, demandas comunitárias, assim como temas ambientais relevantes para a companhia e para o país, espécies e ecossistemas relevantes para o negócio e ações previstas nos Planos de Ação de Biodiversidade das nossas unidades. Além disso, realizamos a avaliação da carteira de projetos vigente e encerrada. Essas análises nos permitem identificar lacunas e oportunidades, subsidiando as decisões sobre a realização de seleções públicas ou a incorporação de propostas do nosso banco de projetos.

Neste sentido, a carteira 2025–2029 foi planejada considerando o nível de criticidade em relação aos riscos sociais das nossas unidades e a necessidade de recomposição da carteira nas regiões Norte, Nordeste e Sul, abrangendo todos os biomas brasileiros e priorizando temas, ecossistemas e comunidades estratégicos para o negócio e relevantes para o país.

**Entre a ampla diversidade de projetos que compõem nossa carteira, em 2025, destacamos alguns temas que merecem visibilidade por representarem desafios relevantes e oportunidades de transformação. Os temas a seguir foram escolhidos para ilustrar a força e a diversidade das iniciativas que refletem nossa atuação socioambiental:**

## Economia Solidária, fortalecimento de pequenos empreendimentos e capital semente – fortalecimento da economia local e da autonomia produtiva

### Ubuntu

O projeto Ubuntu – Empreendedorismo Social, Emprego e Renda para Quebradas, desenvolvido pelo Instituto DiverCidades, atua em dez comunidades da zona leste de São Paulo e do ABC Paulista, fortalecendo o protagonismo feminino em territórios periféricos. A iniciativa beneficia mulheres negras, indígenas e periféricas, garantindo autonomia financeira e cidadania ativa por meio de processos sustentáveis, fortalecendo pequenos empreendimentos e redes solidárias. Entre as ações estão formações em empreendedorismo com capital semente, qualificação profissional, mentorias, orientação sobre direitos e enfrentamento à violência de gênero, além de cuidados com saúde física e mental. O projeto também realiza mapeamento de micro e nano negócios, implantação de hortas comunitárias para o incentivo à agroecologia urbana e a redução da insegurança alimentar, oficinas infantis e suporte para mães durante as atividades. Com metodologia baseada em acolhimento e fortalecimento socioeconômico, integra apoio emocional, capacitação técnica e inclusão digital, criando redes de apoio e oportunidades reais para mulheres.

### Territórios em Ação

O projeto Territórios em Ação, realizado pela Central de Cooperativas e Empreendimentos Solidários da Bahia, fortalece 50 iniciativas sustentáveis no território metropolitano e litoral norte da Bahia, gerando renda para mulheres e jovens por meio da agricultura familiar, agroecologia e economia solidária. Atua em nos municípios de Candeias, São Sebastião do Passé, Esplanada e Inhambupe, oferecendo capacitação e implantando hortas escolares, unidades de inclusão digital, lojas virtuais, microcrédito comunitário e tecnologias sociais, integrando trabalho digno, preservação ambiental e valorização cultural. O projeto promove feiras, seminários e intercâmbios

para ampliar redes de cooperação. Com metodologia participativa, realiza diagnósticos, oficinas e conselhos comunitários, fortalecendo pequenos empreendimentos, práticas sustentáveis e a inclusão produtiva com capital semente, assegurando protagonismo feminino, fortalecimento de pequenos empreendimentos e inclusão produtiva sustentável.

### Programa Mais Sociobio

Com o objetivo de promover inclusão produtiva e geração de renda por meio da economia solidária e do empreendedorismo socioambiental, o programa Mais Sociobio fortalece cadeias de valor da sociobiodiversidade na Mata Atlântica e impulsiona pequenos empreendimentos sustentáveis nas cidades de Santos, Caraguatatuba e Ubatuba, no estado de São Paulo. As principais ações incluem diagnóstico e governança, incubação e aceleração de negócios, abertura de mercados, instalação de unidade comunitária de beneficiamento, mentorias, planos de negócio, oferta de capital semente, cursos técnicos, criação de redes colaborativas e desenvolvimento de marketplace. Também realiza festivais gastronômicos e culturais, roteiros turísticos e pontos de venda estruturados. O público prioritário são mulheres, pessoas negras, comunidades tradicionais e pescadores, garantindo protagonismo e inovação para reduzir desigualdades e consolidar práticas sustentáveis.

### Economia Sustentável

O projeto Economia Sustentável, Trabalho Associado e Participação Social, coordenado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), promove economia solidária e fortalece pequenos empreendimentos coletivos na cidade de Cubatão (SP), abrangendo as comunidades Água Fria, Fabril, Pilões, Vila dos Pescadores, Vila São José, 31 de Março e Vila Elisabeth. O objetivo é gerar trabalho e renda sustentáveis com inclusão social e justiça econômica. As principais ações incluem oficinas sobre alimentação, artesanato, reciclagem e hortas comunitárias, cursos de marketing digital e autogestão, rodas de diálogo, capacitações para

mulheres, jovens e pescadores, além de apoio à criação e regularização de cooperativas e associações. O projeto também oferece bolsas de capacitação com cuidados infantis e incentiva redes de comercialização solidária e participação em conselhos e fóruns. O público prioritário são mulheres, jovens e comunidades pesqueiras, garantindo protagonismo e fortalecimento da economia local.

## Adaptação e resiliência às mudanças do clima – preparação de comunidades e soluções baseadas na natureza para um futuro seguro

### Verdesinos Cidades-Esponja

Iniciado em 2025, por meio da seleção pública do Programa Petrobras Socioambiental, o projeto fortalece a adaptação e a resiliência climática na Bacia Hidrográfica do Rio dos Sinos, no Rio Grande do Sul, ao implementar um conjunto articulado de ações que integra educação ambiental, restauração ecológica e apoio contínuo à gestão sustentável dos territórios. A iniciativa amplia a conscientização das comunidades sobre os impactos das mudanças climáticas, incentiva práticas de conservação e promove a recuperação de áreas estratégicas para aumentar a capacidade de retenção e infiltração da água. Além disso, o projeto estimula o uso responsável dos recursos naturais, incentiva o planejamento territorial baseado em evidências e mobiliza comunidades, gestores públicos, instituições de pesquisa e parceiros locais para a construção de soluções colaborativas. Dessa forma, contribui para reduzir vulnerabilidades socioambientais, fortalecer a governança climática regional e apoiar a transição para modelos de desenvolvimento mais sustentáveis e resilientes.

### Observatório Climático do Alto Iguaçu

Por meio da seleção pública do Programa Petrobras Socioambiental, a iniciativa teve seu início em 2025 e visa fortalecer a capacidade adaptativa e a resiliência das comunidades de Curitiba e Araucária diante dos impactos

das mudanças climáticas, por meio da incorporação da adaptação baseada em ecossistemas nas dinâmicas territoriais e políticas locais. O uso de infraestrutura natural é incentivado como abordagem estratégica para reduzir riscos climáticos, integrando a geração de dados socioambientais, a capacitação de jovens lideranças e a mobilização de atores públicos, privados e da sociedade civil na formulação de soluções coletivas. Ao consolidar resultados interligados que vão desde a qualificação técnica até a articulação multissetorial, o projeto contribui para mitigar vulnerabilidades, fomentar práticas sustentáveis e alinhar os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) às rotinas dos territórios, consolidando sua posição como referência regional em adaptação climática.

### Seleção Pública Regional 2025: Soluções baseadas na Natureza - Adaptação e Resiliência Climática nas Cidades

Além dos projetos vigentes no Programa Petrobras Socioambiental, lançamos, em setembro de 2025, a seleção pública Soluções Baseadas na Natureza para Adaptação e Resiliência Climática nas Cidades. A iniciativa é inédita e direcionada ao enfrentamento das mudanças climáticas em áreas urbanas, com a intenção de fortalecer a resiliência de cidades e comunidades vulnerabilizadas. O foco é apoiar infraestruturas verdes e azuis e tecnologias comunitárias que contribuam para mitigar impactos climáticos, restaurar ecossistemas e estimular a bioeconomia.

Com investimentos de R\$ 21 milhões em projetos socioambientais nos estados de São Paulo e Rio Grande do Sul, a iniciativa marca a ampliação da atuação do nosso investimento socioambiental frente à agenda climática, priorizando regiões sensíveis a eventos extremos como enchentes, secas e deslizamentos. Esses fenômenos têm se intensificado em razão das mudanças climáticas, a exemplo das enchentes que duramente afetaram o Rio Grande do Sul no ano passado.

## Combate ao lixo no mar – engajamento da sociedade e soluções inovadoras para o enfrentamento à poluição marinha

### Orla sem Lixo

A iniciativa atua em áreas de entorno do Cenpes e pretende reduzir a poluição por lixo flutuante nas Enseadas do Fundão e de Bom Jesus, na Ilha do Fundão. Em 2025, apresentou resultados relevantes no enfrentamento ao lixo marinho, com ênfase na governança participativa e no engajamento ativo dos pescadores da Enseada do Fundão nas etapas de planejamento, implementação e manutenção das ações. Foram construídos e instalados 500 metros de barreiras de interceptação de resíduos nas áreas de praia e manguezais, além do avanço no desenvolvimento de uma unidade coletora de lixo flutuante e da realização de mutirões de limpeza. No eixo social e educacional, o projeto executou ações estruturadas de educação ambiental emancipatória, incluindo palestras, atividades em escolas, feiras de ciências, eventos comunitários e a instalação de sinalização educativa sobre os impactos do lixo no mar e a balneabilidade. Como avanço no eixo ambiental e de economia circular, foi inaugurada, em parceria com o projeto, uma planta de reciclagem química por pirólise, viabilizando a destinação ambientalmente adequada dos resíduos coletados no ambiente marinho. Ainda em 2025, foi concluído o projeto arquitetônico da Base de Apoio aos Pescadores da Prainha e do Centro de Triagem e Reciclagem. Para 2026, está prevista a ampliação da integração com as comunidades pesqueiras, a expansão das estruturas de interceptação e coleta de resíduos e a inauguração das edificações planejadas, com o objetivo de aumentar a eficiência logística da destinação dos resíduos, fortalecer as ações educativas e consolidar a cadeia de valorização dos resíduos, gerando benefícios socioeconômicos para as comunidades pesqueiras e ampliando os impactos socioambientais positivos nas áreas costeiras atendidas.

### Tecendo as Águas: Serra, Terra e Mar

O projeto, realizado pelo Instituto Supereco, visa promover a educação e a ciência para a cultura oceânica. Foca no uso sustentável do oceano e de zonas costeiras do litoral norte de São Paulo e da Baixada Santista, com a mobilização social para comunidades sustentáveis e a economia circular. O projeto resultou em mais de 11 mil multiplicadores de educação ambiental formados com jornadas educativas, materiais pedagógicos e pesquisa para ciência cidadã; cinco núcleos de sensibilização e campanhas “O mar não está pra lixo”; cerca de três toneladas de resíduos retirados de rios, praias e manguezais em mais de 40 mutirões de limpeza; soluções ambientais para o trade de turismo sustentável; programa contínuo de ecoempreendedorismo com mais de 50 ecoempreendedoras formadas; duas linhas de ecoprodutos com *upcycling* de resíduos das praias e cinco políticas públicas fortalecidas nessas temáticas.

### Guará-Vermelho

O projeto Guará-Vermelho, idealizado pela ONG Nudaer, atua na região da Baixada Santista, com foco nos municípios de Cubatão e Santos, em ecossistemas marinhos, costeiros e de Mata Atlântica. Objetiva promover recuperação, conservação e educação ambiental da biodiversidade local, enfrentando de forma direta causas e consequências da poluição hídrica, com ênfase no combate ao lixo no mar. Alinhado a esse tema, o projeto desenvolve ações como a instalação de ecobarreiras, coleta sistemática de resíduos em rios, margens e manguezais, mutirões de limpeza com participação comunitária, educação ambiental e pesquisa científica voltada ao monitoramento dos impactos da poluição sobre a fauna, incluindo espécies como o guará-vermelho (*Eudocimus ruber*), espécie bandeira do projeto. Como resultado concreto dessas ações, desde março de 2023, o projeto já retirou aproximadamente 97 toneladas de resíduos sólidos dos ambientes aquáticos e costeiros da região, evitando que esses materiais alcançassem o oceano e contribuindo diretamente para a redução do lixo marinho, a melhoria da qualidade ambiental e a proteção da biodiversidade da Baixada Santista.



## Educação ambiental – base transversal que conecta conservação, participação social e resultados de longo prazo

### Ecomuseu dos Campos de São José

O projeto, realizado pelo Centro de Estudos da Cultura Popular, por meio do Programa Petrobras Socioambiental, atua desde 2015 na região do Vale do Paraíba Paulista, abrangendo atualmente 28 bairros do município de São José dos Campos e o município de Jambeiro. Uma das linhas de atuação do projeto é formar cidadãos com valores, conhecimentos e habilidades voltados à conservação do meio ambiente e à sustentabilidade. Dentre as atividades realizadas estão plantios de árvores, mutirões de limpeza de rios, levantamento participativo de fauna e flora, oficinas e cursos para estudantes e professores, atividades de formação para a comunidade e o fomento de hortas e composteiras comunitárias. As rodas de conversa também são ferramentas fundamentais de sensibilização. Realizadas semanalmente, elas promovem o exercício da cidadania ao permitir o diálogo aberto em busca de soluções coletivas para os desafios dos territórios. A partir de habilidades individuais, elaboram-se soluções simples, de baixo custo e replicáveis, como o cultivo de hortas urbanas em espaços ociosos, a compostagem comunitária, a captação de água da chuva e o reaproveitamento de materiais. Desde janeiro de 2024, foram plantadas, junto às comunidades e com a participação de estudantes, 15.632 mudas de árvores nativas da Mata Atlântica e do Cerrado. Além disso, foram realizadas: 113 atividades escolares, envolvendo cerca de 7 mil estudantes; 19 atividades educativas com foco no sagui-da-serra-escuro (*Callithrix aurita*), primata nativo da Mata Atlântica e em grave risco de extinção, alcançando cerca de 500 pessoas; palestras, oficinas e cursos para quase 500 professores e profissionais interessados.

### Coral Vivo

O projeto Coral Vivo, apoiado desde 2007 pelo Programa Petrobras Socioambiental, atua na sensibilização ambiental com foco na cultura oceânica e na conservação dos ecossistemas costeiros e marinhos, utilizando a literatura como instrumento de conexão e afeto entre conhecimento, território e pessoas. Por meio dos materiais educativos da editora Coral Vivo, promovemos experiências pedagógicas que dialogam diretamente com professores e alunos, fortalecendo vínculos e a sensibilização ambiental. O programa Literatura Atlântica é destaque. Em 2025, foi implementado em 24 municípios, com a doação de 39.700 livros e alcance de aproximadamente 230 mil alunos da rede pública. O programa inclui formação de professores, doação de livros para escolas públicas e a incorporação do Currículo Azul, gerando impactos concretos em consonância com a Década da Ciência Oceânica da Agenda 2030.

### Aruanã

O projeto tem como foco o monitoramento de tartarugas marinhas na Baía de Guanabara e adjacências, incluindo forte atuação em educação ambiental para a conservação das tartarugas marinhas e dos ecossistemas costeiros, integrando ciência, sensibilização e mobilização social. Desde 2022, com apoio da Petrobras, por meio do Programa Petrobras Socioambiental, mais de 27 mil pessoas foram sensibilizadas diretamente por meio de exposições itinerantes e da exposição fixa no Centro de Visitação da Praia de Itaipu, em Niterói, que funciona gratuitamente de terça a domingo. A iniciativa Aruanã na Escola já alcançou mais de 70 escolas até 2025, sendo 80% públicas (municipais ou estaduais), levando atividades educativas e lúdicas a crianças e jovens de diferentes municípios fluminenses. Entre 2022 e 2025, o projeto também capacitou mais de 100 voluntários, dos quais cerca de 90% são mulheres, fortalecendo a formação em educação ambiental e ampliando o acesso ao conhecimento científico, inclusive com ações de acessibilidade, como conteúdos em Libras e braille, consolidando-se como uma referência na democratização da educação ambiental marinha no estado.

### Semeando Água

Apoiado desde 2013, atua na região do Sistema Cantareira de abastecimento de água, que abrange cinco municípios no estado de São Paulo e três no sul do estado de Minas Gerais, com o objetivo de ampliar a adoção de soluções baseadas na natureza na produção rural e promover a restauração florestal de áreas degradadas. Para alcançar esse objetivo, o projeto desenvolve ações integradas que incluem a implantação de sistemas produtivos sustentáveis, o fortalecimento de arranjos produtivos locais, a formação técnica de proprietários rurais e o engajamento comunitário por meio de eventos, ações de voluntariado e iniciativas de educação ambiental. Nesse contexto, destaca-se a iniciativa Escolas Climáticas, que promove educação ambiental voltada à ação climática em escolas públicas. Em novembro de 2025, o projeto lançou uma metodologia sistematizada das Escolas Climáticas, organizada em sete eixos temáticos – Coleta Seletiva, Compostagem, Horta Agroecológica, Paisagem, Biodiversidade, Clima e Educomunicação – e cinco fases de desenvolvimento (semente, broto, muda, árvore e frutos), apoiada por uma plataforma digital interativa, que amplia a escalabilidade e o alcance territorial da iniciativa.



## Fundo Petrobras de Bioeconomia

O Fundo Petrobras de Bioeconomia é uma parceria entre a Petrobras e a Régia Capital, gestora focada em investimentos e soluções financeiras sustentáveis. O fundo recebeu um aporte inicial de R\$ 50 milhões da Petrobras, complementado por outros R\$ 50 milhões de recursos próprios da Régia Capital. Este é o primeiro fundo de impacto desenvolvido pela Petrobras, marcando a ampliação da estratégia de investimentos socioambientais voluntários da companhia voltados a soluções baseadas na natureza.

O fundo desenvolve modalidades inovadoras de financiamento, de forma complementar aos investimentos com recursos não reembolsáveis, historicamente desenvolvidos pela Petrobras. A modalidade reembolsável apoia projetos com estruturação inicial, permitindo preservar o capital da companhia e reinvestir retornos em novos negócios socioambientais, ampliando magnitude, alcance e sustentabilidade dos projetos de bioeconomia financiados, bem como seus resultados econômicos e socioambientais.

Ao longo de 2025, foi concluído o aporte de R\$112 milhões em cinco empresas com negócios inovadores de bioeconomia relacionados ao extrativismo sustentável, sistemas agroflorestais, uso sustentável do solo e bioinsumos. Dessas empresas selecionadas, podemos destacar Tobasa e Kawá.

A Tobasa é uma empresa dedicada à valorização completa da cadeia do coco babaçu, promovendo geração de renda para comunidades agroextrativistas e práticas sustentáveis em regiões de baixa renda. Seu modelo produtivo utiliza

100% do fruto, convertendo a biomassa em produtos de alto valor agregado e evitando o manejo inadequado e a queima da casca. O investimento contribui para aumento da renda dos coletores, conservação florestal, rastreabilidade socioambiental e redução de emissões. A empresa fortalece cadeias regionais, monitora indicadores ambientais e apoia a restauração produtiva e a conservação de ecossistemas.

O Fundo de Investimento em Direitos Creditórios (FIDC) Kawá é um fundo que oferece crédito acessível, aliado à assistência técnica, para fortalecer pequenos produtores de cacau na Bahia e no Pará, promovendo práticas sustentáveis como agroecologia e sistemas agroflorestais. O fundo pretende alcançar 10 mil produtores e 40 mil hectares até 2030, estruturando créditos de carbono via pagamento por serviços ambientais e gerando renda e segurança alimentar. As ações incluem gestão eficiente dos recursos naturais, com foco em irrigação sustentável, enquanto a assistência técnica e a extensão rural são conduzidas por membros das próprias comunidades, valorizando conhecimentos tradicionais e fortalecendo o protagonismo local.

Com os projetos financiados, contribuimos para a conservação de florestas e a restauração de áreas degradadas. Além disso, beneficiamos centenas de pessoas de comunidades locais e pequenos agricultores, gerando impactos significativos na inclusão social, geração de emprego e renda, sobretudo para mulheres e jovens, e valorização do conhecimento local.

## Bioeconomia – fortalecimento de cadeias produtivas locais e geração de renda

### Costa do Juçara

A iniciativa, que entrou na carteira em 2025 por meio da seleção pública do Programa Petrobras Socioambiental, é desenvolvida no município de Coari, no Amazonas, e se destaca como uma iniciativa de bioeconomia ao integrar conservação ambiental, inclusão produtiva e o fortalecimento de comunidades tradicionais. Ao longo de um ano de execução, o projeto implantou sistemas agroflorestais, realizou o mapeamento ambiental de 564,26 hectares e promoveu a doação de 12 mil mudas frutíferas e 69 mil sementes de hortaliças, beneficiando diretamente 55 famílias e alcançando 682 pessoas, com foco na geração de renda e na permanência digna no território. As ações valorizam a floresta em pé e os modos de vida tradicionais. O projeto avança na consolidação de cadeias da sociobiodiversidade e se prepara para a inauguração da bioindústria, prevista para o primeiro quadrimestre de 2026, ampliando o beneficiamento e a comercialização com valor agregado da produção regional.

### Semeando Bem Viver

Desenvolvido pelo Movimento de Organização Comunitária (MOC), o projeto atua nos municípios de Araçás e Catu (BA), promovendo a inclusão socioprodutiva de agricultoras e agricultores familiares, fortalecendo organizações comunitárias e empreendimentos solidários. A iniciativa busca garantir segurança alimentar, resiliência e geração de renda por meio de assistência técnica, extensão rural e adoção de tecnologias sociais inovadoras, fundamentadas na agroecologia e na economia solidária, com foco na equidade de gênero, raça e geração. Entre as ações, estão capacitações práticas, fomento à produção agroecológica, melhoria da gestão e valorização cultural, além de oficinas de artes, música, teatro, inclusão digital, costura e artesanato. O projeto também promove encontros com famílias, eventos culturais e ações de fortalecimento comunitário,

garantindo que mulheres sejam protagonistas na transformação dos territórios. A metodologia participativa combina saber técnico e popular, mobilização social e acompanhamento contínuo, assegurando impacto real e duradouro.

### Replanta Mangue – Floresta Viva

Projeto que faz parte da iniciativa Floresta Viva, Edital Manguezais do Brasil, desenvolvido pela ONG SOS Sertão na Área de Proteção Ambiental Federal da Barra do Rio Mamanguape, localizada no estado da Paraíba. Essa Unidade de Conservação engloba parte da Terra Indígena Potiguara, considerada estratégica para a conservação, de acordo com o PAN Manguezal (Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade – ICMBio), por servir de habitat para o peixe-boi marinho. O projeto pretende recuperar mais de 220 hectares de áreas degradadas distribuídas entre manguezais, apicuns e restinga. Além da restauração, visa também o fortalecimento de uma cadeia produtiva de mudas e coleta de sementes, com especialização da mão de obra local para este fim, com ações de capacitação e divulgação das ações visando o crescente aumento da participação social. Até junho de 2025, os viveiros das comunidades produziram mais de 22 mil mudas, com perspectiva de atingir 60 mil até o final do ano. Além disso, a coleta e troca de sementes com produtores locais e de outros estados já totaliza cerca de 15kg e envolve 45 espécies.

## Tecnologias sociais para a garantia dos direitos humanos – soluções para o acesso de comunidades a direitos fundamentais e melhoria das condições de vida

### No Clima da Caatinga

O projeto, apoiado pelo Programa Petrobras Socioambiental desde 2011, é uma referência na aplicação de tecnologias sociais de convivência com o semiárido, combinando adaptação climática, conservação ambiental e

desenvolvimento social em 40 comunidades rurais de oito municípios do Ceará, Piauí e Rio Grande do Norte, no entorno da Reserva Natural Serra das Almas, que protege 6.285 hectares de Caatinga. Ao longo de quatro fases concluídas até 2024, o projeto já disseminou 1.038 tecnologias sociais, como cisternas de placas, canteiros biosépticos, biodigestores, fogões ecoeficientes e meliponicultura, beneficiando diretamente 33.309 pessoas e impactando 117.409 por meio de ações de educação ambiental. As iniciativas garantem segurança hídrica, saneamento rural, produção de alimentos e geração de renda, ao mesmo tempo em que promovem a conservação da biodiversidade, com 117.760 mudas nativas plantadas, seis unidades de conservação criadas, proteção de 15 espécies ameaçadas de extinção e 1,6 milhão de toneladas de carbono estocadas. Na sua quinta fase (2025–2029), o projeto amplia esse impacto com a implantação de 30 cisternas, 100 fogões ecoeficientes, 60 canteiros biosépticos, cinco biodigestores e sistemas agroflorestais, reforçando a transição energética justa e consolidando as tecnologias sociais como eixo estruturante para a resiliência climática e o desenvolvimento sustentável da Caatinga.

### Fogão do Mar

Promove a difusão de tecnologias sociais para o enfrentamento da pobreza energética em comunidades costeiras e marisqueiras do Recôncavo Baiano e do arquipélago Tinharé-Boipeba, combinando inovação técnica, adequação cultural e inclusão social. Desde o início do apoio da Petrobras, em 2020, o projeto já construiu mais de 3,6 mil fogões ecoeficientes em cerca de 60 comunidades dos municípios de Cachoeira, Maragogipe, Cairu, Salinas da Margarida e Salvador, beneficiando milhares de famílias com a redução de até 60% no consumo de lenha, melhoria da qualidade do ar nas residências e impactos positivos diretos na saúde de mulheres e crianças. A iniciativa também gera trabalho e renda, com a capacitação de mais de 50 pedreiros e ajudantes, cerca de 70 agentes comunitárias e a manutenção de 15 profissionais na equipe técnica. A avaliação de impacto socioambiental apontou um retorno de R\$ 15,21 para a sociedade e meio ambiente a cada

R\$ 1 investido, com benefícios duradouros cujo impacto estima-se ser de até dez anos. Nesta fase 2, o projeto amplia sua atuação com a implantação de fossas sépticas biodigestoras, testando dez sistemas, consolidando as tecnologias sociais como eixo estruturante para saúde, dignidade, clima e qualidade de vida nos territórios atendidos.

## Agricultura familiar – sistemas produtivos sustentáveis que garantem a segurança alimentar e integram pessoas, natureza e território

### Trilha Solidária

Realizado pela Fundação de Apoio à Pesquisa e Extensão (Fapex), o projeto atua nos municípios de Alagoinhas, Entre Rios e Cardeal da Silva (BA), no litoral norte e agreste baiano, fortalecendo a agricultura familiar e construindo redes solidárias. A iniciativa articula grupos comunitários e escolas do campo, promovendo geração de trabalho e renda por meio da organização da produção, comercialização e qualificação profissional, integrando saberes científicos e populares em práticas agroecológicas e tecnologias sociais. Entre as ações estão oficinas de gestão associativa, capacitações em agroecologia, corte e costura, artesanato e elaboração de projetos sociais, além da implantação e adequação de estruturas produtivas e comunitárias. O projeto também realiza diagnósticos técnicos, análises de solo e água, reuniões do comitê gestor e eventos para divulgação, garantindo transparência e fortalecimento das redes de cooperação. Com metodologia participativa e integrada, articula universidades e comunidades para promover inclusão socioproductiva e desenvolvimento sustentável.

### Comunidades e Cooperativas

Desenvolvido pela Federação de Cooperativas da Agricultura Familiar e Economia Solidária do Estado do Paraná (Fecafes), o projeto atua na região metropolitana de Curitiba, promovendo a agricultura familiar e a agroecologia como estratégias para garantir alimentação saudável, trabalho digno e



inclusão produtiva. A iniciativa busca emancipar economicamente jovens de 19 a 29 anos em comunidades urbanas e periurbanas, desenvolvendo hortas orgânicas, cadeias curtas de comercialização e cooperativas. Entre as ações estão produção orgânica em hortas urbanas, qualificação para atuação em agroindústrias, certificação orgânica, assistência técnica e extensão rural, além da criação de uma cooperativa para escoamento e beneficiamento da produção. O projeto oferece também capacitações com mais de 1,2 mil horas, visitas técnicas, intercâmbios, mutirões de plantio, feiras de produtos orgânicos e eventos culturais. Com metodologia participativa e emancipatória, inclui bolsas para permanência, módulos teórico-práticos em agroecologia, gestão e marketing, garantindo autonomia econômica, inclusão socioproductiva e fortalecimento das redes solidárias.

### Territórios da Agricultura

O projeto, desenvolvido pelo Instituto Evoluir, atua em comunidades urbanas, periurbanas e rurais de São José dos Campos (SP), promovendo agricultura familiar e práticas agroecológicas como estratégias de inclusão produtiva e segurança alimentar. A iniciativa articula formação, assistência técnica e práticas no campo para qualificar produtores, incentivar hortas comunitárias e aproximar consumidores e agricultores por meio de feiras, grupos de Comunidade que Sustenta Agricultura e ações educativas. Entre as ações, estão formações contínuas em empreendedorismo socioambiental, estudos de mercado para produtos agroecológicos, assessoria para incubação de empreendimentos coletivos, oficinas de agricultura urbana, campanhas sobre consumo consciente, palestras e oficinas de educação alimentar, além da realização de feiras agroecológicas e aquisição de cestas agroecológicas. Com metodologia participativa, o projeto integra diagnósticos comunitários, assistência técnica, visitas de campo e articulação entre agricultores, escolas e organizações, fortalecendo redes colaborativas e práticas sustentáveis que geram impacto econômico, social e ambiental.

### Sementes de Inclusão

Projeto desenvolvido pelo Centro de Referência em Cooperativismo e Associativismo, atua nos municípios de Cosmópolis e Paulínia (SP), promovendo inclusão produtiva e geração de renda por meio do fortalecimento da agricultura familiar agroecológica e da criação de redes de comercialização baseadas no consumo responsável. A iniciativa articula quatro eixos estratégicos: produção, logística, comercialização e consumo consciente, para garantir alimentos saudáveis, reduzir desperdícios e aproximar campo e cidade. Entre as ações estão capacitação de agricultores, implantação de hortas comunitárias, cozinhas solidárias, incubação de empreendimentos coletivos e estruturação da rede Raízes do Brasil. A metodologia participativa inclui diagnósticos iniciais, comitês de gestão, cursos de agroecologia e gestão, implantação de unidades demonstrativas, hortas comunitárias e cozinhas solidárias, além da incubação de negócios com assessoria técnica.

O projeto assegura protagonismo feminino e jovem, inclusão socioproductiva e práticas sustentáveis que fortalecem a economia solidária.

### Campo Cidade

Desenvolvido pela Escola Estadual de Formação e Capacitação à Reforma Agrária (Esesf), atua em 12 comunidades dos municípios de Macaé, Campos dos Goytacazes e São João da Barra (RJ) para promover geração de renda e preservação ambiental em territórios vulneráveis. A iniciativa integra práticas produtivas sustentáveis com ações afirmativas para mulheres, pessoas negras, comunidades tradicionais e população LGBTQIAPN+, fortalecendo inclusão social e cidadania. Entre as ações, estão capacitação em empreendedorismo e economia solidária, implantação de agroindústrias, feiras para comercialização direta e restauração ecológica por meio de agroflorestas e unidades demonstrativas de produção agroecológica. O projeto prevê três centros de capacitação em geração de renda popular, 30 cursos voltados à ativação de negócios, implantação de uma agroindústria de processamento vegetal, criação de feiras de economia solidária e recuperação de áreas degradadas. Com metodologia participativa, assegura protagonismo comunitário e práticas que unem produção sustentável e conservação ambiental.

### Aquaponia

O projeto Aquaponia para Todos: Sustentabilidade Comunitária, desenvolvido pelo Instituto Teia para Desenvolvimento Socioambiental e Cultural, atua nos municípios de Macaé, São João da Barra e Rio das Ostras (RJ) com uma proposta inovadora que une produção de alimentos, educação ambiental e inclusão social. A iniciativa aposta na implantação de sistemas integrados de criação de peixes e cultivo de hortaliças, utilizando a aquaponia como tecnologia sustentável para reduzir desperdícios, otimizar recursos naturais e gerar trabalho e renda. Além da produção, o projeto cria um espaço comunitário de aprendizado com cursos de economia solidária, bioeconomia, empreendedorismo e formação técnica em aquaponia familiar

## Sertão + Produtivo

Sertão + Produtivo é um edital cujo processo foi realizado em conjunto durante o ano de 2025, resultado da parceria entre o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e a Petrobras, direcionado ao financiamento de projetos sociais nos estados do semiárido brasileiro. O propósito central do edital é incentivar ações voltadas ao fortalecimento e à estruturação de associações e cooperativas de agricultores familiares, à produção de alimentos saudáveis, à redução da insegurança alimentar e à geração de renda para populações em situação de vulnerabilidade social.

Após o encerramento do período de inscrições, em março de 2025, foram avaliadas 74 propostas submetidas. Após as etapas subsequentes do processo o resultado foi publicado em junho de 2025, selecionando oito projetos nos estados do Piauí, Maranhão, Ceará, Rio Grande do Norte, Paraíba, Pernambuco, Bahia, Sergipe, Alagoas, Minas Gerais e Espírito Santo que receberão um investimento estimado de R\$ 80 milhões, oriundo do aporte conjunto das duas instituições, ao longo dos próximos três anos.

Todos os projetos selecionados têm como objetivo promover o fortalecimento da capacidade produtiva e comercial dos empreendimentos coletivos da agricultura familiar no semiárido brasileiro, estimulando a produção de alimentos saudáveis. As ações previstas abrangem a adoção de sistemas agroecológicos e práticas sustentáveis, agregação de valor e/ou otimização de processos, gestão e sustentabilidade econômica, bem como o acesso a mercados.

e profissional. Também promove feiras itinerantes, oficinas educativas e ações em escolas públicas, envolvendo professores e estudantes em práticas de sustentabilidade. A metodologia participativa inclui análise de viabilidade, construção de infraestrutura, instalação dos sistemas e monitoramento contínuo, garantindo protagonismo comunitário, segurança alimentar e práticas sustentáveis.

### Viva Macaúba

Desenvolvido pela Associação Comunitária dos Pequenos Produtores Rurais do Riacho D'Antas e Adjacências, o projeto atua no norte de Minas Gerais para estruturar e fortalecer a cadeia de valor da palmeira nativa macaúba, reconhecida como recurso estratégico da sociobiodiversidade brasileira. A iniciativa busca consolidar a governança do arranjo produtivo local, promover qualificação técnica e organizacional das comunidades extrativistas e agricultoras e melhorar processos de coleta, transporte, beneficiamento e comercialização dos frutos e derivados. Entre as ações estão inventário florestal, plano de manejo sustentável, instalação de planta industrial para extração de óleos vegetais, desenvolvimento de produtos alimentícios, criação de aplicativo para coleta de dados, adequação de espaços produtivos e articulação com políticas públicas para ampliar acesso a mercados. Com metodologia participativa, o projeto inclui capacitações, boas práticas de fabricação, análises laboratoriais e plano de negócios, garantindo inclusão social, geração de renda e conservação do cerrado.

### Hortas Orgânicas

O projeto Hortas Orgânicas em Faixas de Dutos, é uma iniciativa que transforma áreas de influência da Reduc, Tecam e Termorio em espaços produtivos e sustentáveis, promovendo agricultura urbana de base familiar nos municípios de Duque de Caxias e Nova Iguaçu (RJ). A proposta articula diagnóstico socioeconômico e ambiental participativo, implantação de hortas familiares e pedagógicas e capacitação em práticas agroecológicas, como manejo sustentável, controle biológico e comercialização. Com tecnologias

sociais como viveiros, estufas e bancos de sementes, o projeto fortalece redes de economia solidária e incentiva a produção de alimentos saudáveis, contribuindo para segurança alimentar e geração de renda. O projeto coloca as mulheres no centro da transformação social e econômica das comunidades em que atua, por meio da agricultura urbana de base familiar, promovendo autonomia financeira e protagonismo feminino, garantindo que elas liderem processos produtivos, participem de decisões e ampliem sua presença em redes de economia solidária. As ações incluem capacitação em manejo agroecológico, gestão de empreendimentos e comercialização, além da implantação de hortas familiares e pedagógicas que se tornam espaços de aprendizado e geração de renda. Oficinas de culinária saudável, intercâmbios e eventos comunitários fortalecem vínculos e criam oportunidades para mulheres compartilharem saberes e desenvolverem negócios sustentáveis.

### Frutos da Terra

O projeto Frutos da Terra – Produção de Alimentos Saudáveis em Áreas Urbanas, do Instituto de Pesquisa e Formação Integrar RS, atua em Canoas e Esteio (RS), abrangendo os bairros Guajuviras, São José, Vila Olímpica, Santo Inácio, Liberdade, São Sebastião e Novo Esteio. O público-alvo são alunos de escolas públicas, mulheres, famílias em situação de vulnerabilidade, lideranças comunitárias e moradores locais. O objetivo é promover educação e alternativas comunitárias para produção de alimentos saudáveis, sem agrotóxicos, por meio de hortas urbanas coletivas em espaços públicos. As ações incluem oficinas de sustentabilidade, cursos de qualificação em agricultura familiar, implantação de hortas-escola, instalação de cisternas para captação de água da chuva e incentivo ao empreendedorismo com feiras para comercialização do excedente. A metodologia valoriza o trabalho coletivo, a troca de saberes e a formação cidadã, contribuindo para o desenvolvimento sustentável, a geração de renda e a segurança alimentar nas comunidades.

## Fortalecimento de associações, cooperativas e coletivos de catadores de materiais recicláveis – valorização dos trabalhadores e estruturação de cadeias locais da reciclagem



### As Carolinas de Jacutinga

Projeto realizado pela Coopcarmo em Mesquita (RJ), tem como objetivo ampliar a coleta seletiva de recicláveis, fortalecer a economia solidária e incentivar o empreendedorismo feminino. Entre as principais ações estão a implantação de um novo roteiro de coleta seletiva, a capacitação em cooperativismo e o desenvolvimento econômico sustentável, a criação do Centro de Memória Socioambiental, a produção de documentário e livro comemorativo, a instalação de uma estação produtiva de papel artesanal (RePapel) e a formação para criação de produtos autorais. O público prioritário são mulheres cooperadas, que recebem apoio para geração de renda e fomento ao protagonismo. Uma ação importante é o reaproveitamento de materiais recicláveis para produção sustentável, integrando práticas de economia circular e parcerias com organizações de catadores, ampliando oportunidades de comercialização e fortalecendo redes de negócios solidários.

### Eu sou Catador

Desenvolvido pela Associação de Catadores de Materiais Recicláveis de Jardim Gramacho (ACAMJG) em Duque de Caxias (RJ), o projeto tem como objetivo inserir catadores do antigo aterro de Jardim Gramacho no mercado formal, melhorar suas condições de vida e fortalecer a economia circular. A iniciativa promove inclusão produtiva e cidadania por meio da revitalização da estrutura da associação, implantação de novos equipamentos, reorganização do fluxo operacional e controle de resíduos. Entre as ações estão cursos técnicos em mecânica elétrica básica, capacitação SEST/SENAT (Serviço Social do Transporte / Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte), desmonte de resíduos e equipamentos eletroeletrônicos, oficinas de agroecologia, compostagem e hortas, além de palestras sobre valorização das mulheres e educação ambiental. O projeto também estrutura processos de separação, beneficiamento e comercialização de recicláveis, fortalecendo parcerias com organizações de catadores e redes sustentáveis,

ampliando oportunidades de geração de renda e garantindo práticas alinhadas à economia circular.

### Cooperar para Reciclar

Projeto desenvolvido pela Coopama nos municípios do Rio de Janeiro e Belford Roxo (RJ), tem como objetivo ampliar a capacidade produtiva da cooperativa, aumentar a renda dos cooperados e implementar processos sustentáveis na cadeia da reciclagem. A iniciativa integra inclusão social, qualificação profissional e preservação ambiental, consolidando um modelo de desenvolvimento econômico sustentável. Entre as ações estão a readequação das instalações e fluxos operacionais, implantação de novo layout do galpão, reorganização de processos e controle dos resíduos. O projeto também oferece cursos de capacitação em inglês, gestão financeira e marcenaria, além de promover participação em eventos e palestras sobre sustentabilidade e economia solidária. As atividades incluem diagnósticos, redesenho de processos, aquisição de equipamentos e uso de aplicativos para rastreabilidade, garantindo eficiência e transparência. Ao estruturar processos de coleta, separação e beneficiamento de recicláveis, fortalece parcerias com organizações de catadores e redes sustentáveis, ampliando oportunidades de geração de renda e práticas de economia circular.

### Conexões Sustentáveis

Desenvolvido pelo Instituto Caminhos Sustentáveis nos municípios de Canoas e Esteio (RS), o projeto tem como objetivo reestruturar organizações de catadores e apoiar catadores individuais, promovendo qualificação, mobilização social e empreendedorismo. A iniciativa busca mitigar os impactos das enchentes de 2024, ampliar a capacidade produtiva e consolidar redes de negócios sustentáveis. Entre as ações estão a elaboração de 12 planos de ação com assessoria técnica, orientação para acesso a programas sociais, capacitação de 360 catadores em gestão e operação da coleta seletiva, mutirões de coleta e plantio de árvores, além da entrega de obras e equipamentos para 12 cooperativas.

O projeto também promove seminário sobre gestão de resíduos, ações de conscientização ambiental e estratégias para inclusão produtiva. Ao estruturar processos de coleta, triagem e comercialização de recicláveis, fortalece parcerias com organizações de catadores e redes solidárias, ampliando oportunidades de geração de renda e práticas de economia circular.

### Comum Viver

Desenvolvido pelo Instituto Maria e João Aleixo no Rio de Janeiro, o projeto tem como objetivo criar um *hub* socioambiental para organizar e qualificar participantes para atuarem na cadeia produtiva da reciclagem, promovendo trabalho colaborativo, segurança, inclusão social e sustentabilidade por meio de cadastro socioeconômico, rodas de conversa, montagem do ecossistema de reciclagem e cursos de segurança para trabalho com resíduos sólidos. Também prevê a criação da Universidade das Ruas, com formações em tecnologias de reciclagem e design de produtos, além da distribuição de insumos e mobilização de redes solidárias com moradores, empresas e instituições. As ações incluem diagnóstico territorial, articulação com políticas públicas, formação educacional e profissional, criação de ecopontos e redes colaborativas. Ao estruturar processos de coleta e reciclagem, o projeto fortalece parcerias com organizações de catadores, ampliando oportunidades de geração de renda e práticas de economia circular, alinhando cidadania à preservação ambiental.

### Recicla Óleo

O projeto desenvolvido pela Agência de Desenvolvimento da Região Norte de Minas (Adenor) em Montes Claros (MG) objetiva implementar a coleta estruturada de óleos e gorduras residuais (OGR) para produção de biodiesel, promovendo geração de renda para famílias de catadores e

preservação dos recursos naturais. A iniciativa integra sustentabilidade, cidadania e inovação, fortalecendo cooperativas e ampliando a participação social. Entre as ações estão a formalização da cooperativa, construção de galpão próprio, estruturação para recebimento do óleo, implantação da coleta seletiva e capacitação de 100 catadores e suas famílias na fabricação de sabão. Também inclui ações educativas para 240 catadores, cursos de gestão financeira voltados para mulheres e premiação de filhos de catadores vinculados a escolas. Ao transformar resíduos em insumos para biodiesel, o projeto fortalece parcerias com organizações de catadores e promove práticas de economia circular, alinhando inclusão social à transição energética justa e à preservação ambiental.

### Óleo Circular Solidário

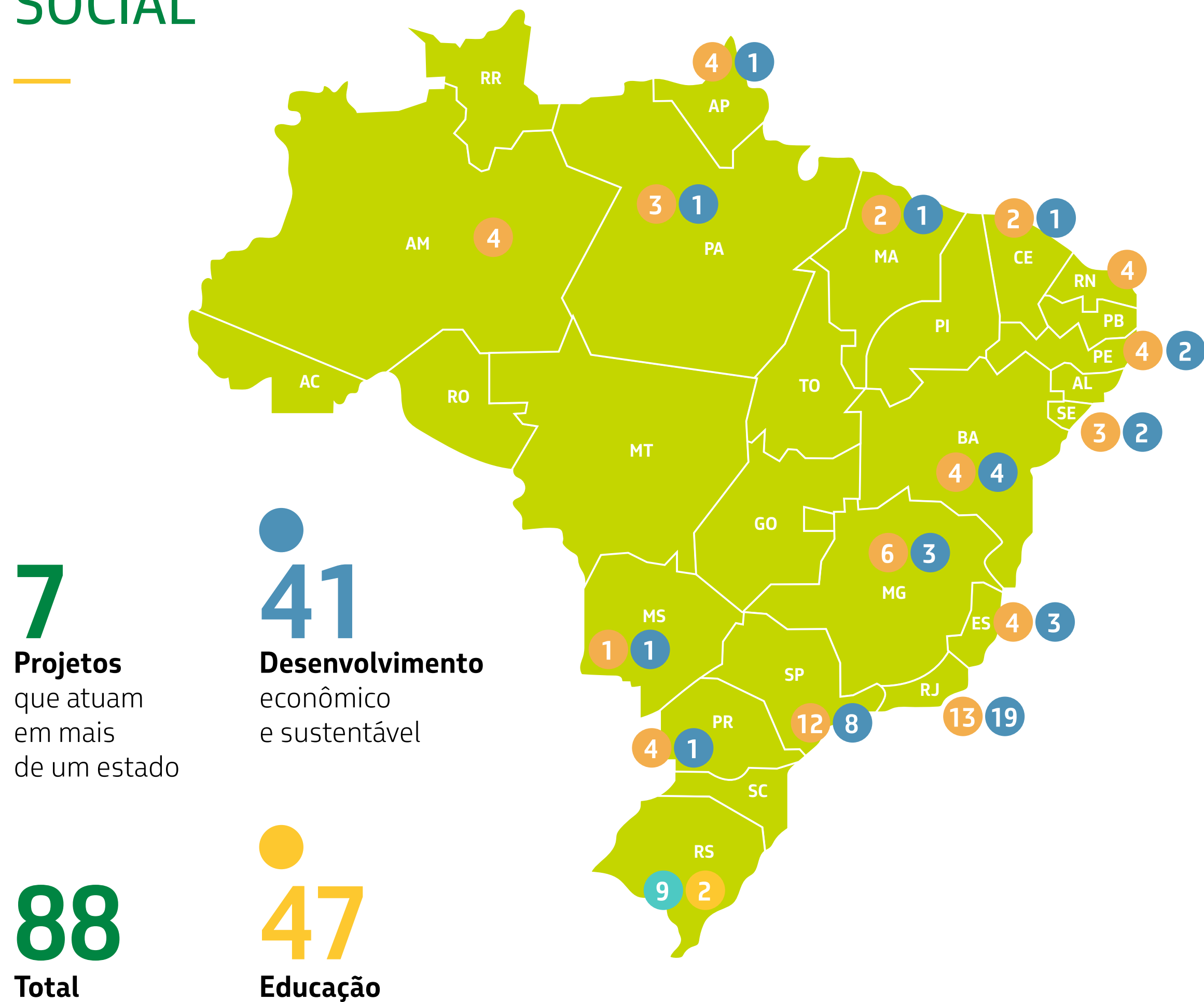
Projeto desenvolvido pela Rede Cataunidos em 33 municípios de Minas Gerais, tem como objetivo estruturar a cadeia de coleta e reciclagem de óleos e gorduras residuais (OGR), fomentando geração de trabalho e renda para cerca de 800 catadores organizados em 33 empreendimentos. A iniciativa integra sustentabilidade, cidadania e inovação, fortalecendo cooperativas e ampliando a participação social. Entre as ações estão diagnóstico situacional, elaboração de planos de gestão participativa, instalação de ecopontos, definição de rotas de coleta e capacitações sobre reciclagem solidária. O projeto também promove oficinas sobre direitos humanos, mobilização comunitária, seminários temáticos e encontros anuais para fortalecimento da rede, além da criação de produtos sustentáveis e estratégias de comercialização. Ao transformar resíduos em insumos para novos produtos, fortalece parcerias com organizações de catadores e garante inclusão social, alinhando práticas de economia circular à transição energética justa e à preservação ambiental.



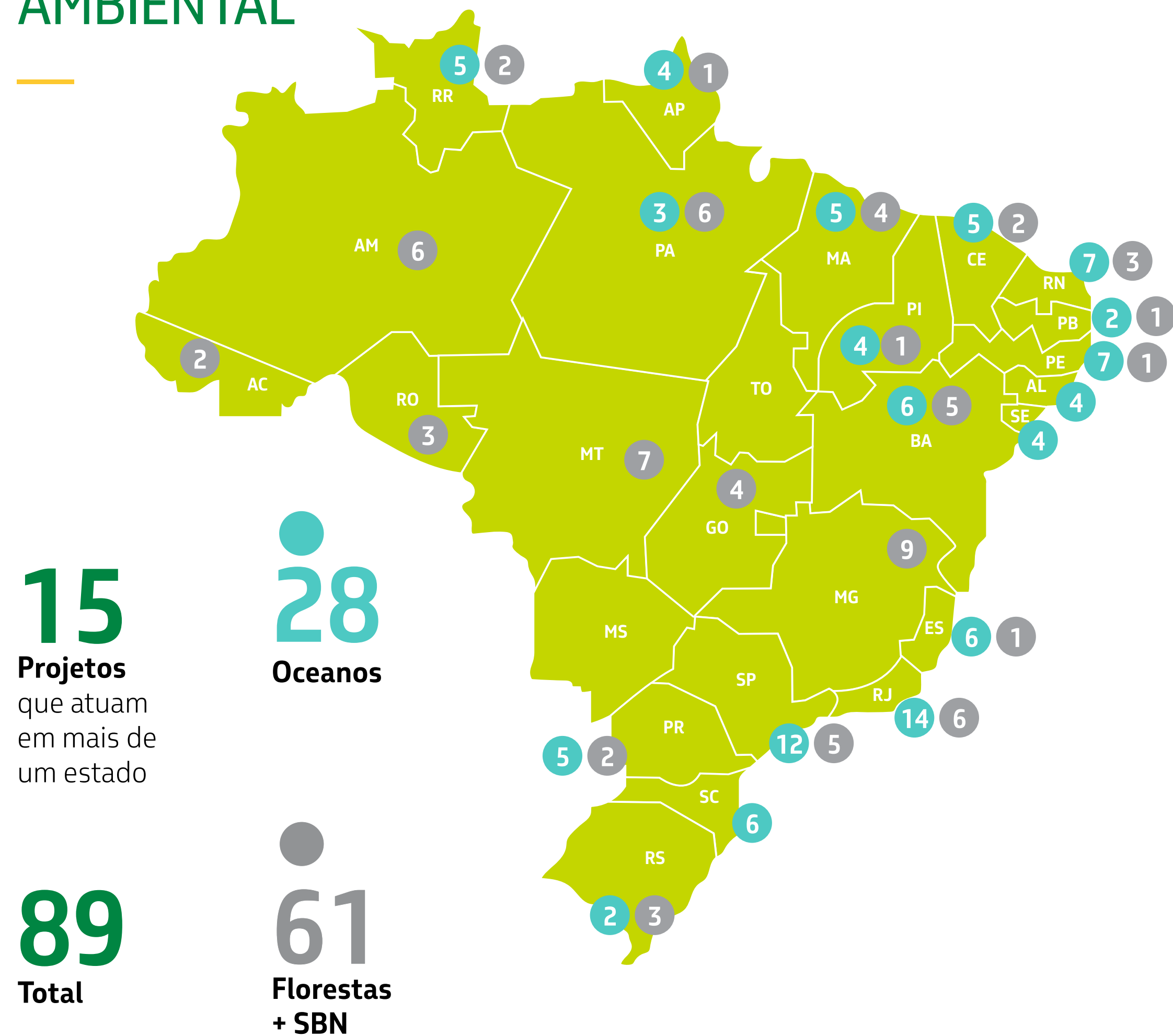
## Distribuição geográfica da carteira de projetos socioambientais

A contabilização realizada inclui os projetos com os seguintes status: vigente, instaurado e em contratação

### SOCIAL



### AMBIENTAL



## PARCERIAS PARA RESTAURAÇÃO DE FLORESTAS

No campo das soluções baseadas na natureza, estabelecemos uma parceria estruturante com o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), que permite dar escala, capilaridade territorial e maior impacto socioambiental às ações de restauração florestal. As iniciativas Floresta Viva e Restaura Amazônia exemplificam esse modelo inovador de investimento socioambiental voluntário, ao combinar recursos financeiros, governança qualificada e articulação com organizações da sociedade civil para promover a recuperação de ecossistemas estratégicos, a conservação, a biodiversidade e o fortalecimento de cadeias produtivas associadas à restauração nos biomas brasileiros.

Sob a perspectiva de iniciativas com potencial transformador, essas parcerias estruturantes representam um avanço ao promover mudanças duradouras na forma de financiar, implementar e governar ações de conservação e restauração. Esse modelo contribui para o fortalecimento de capacidades institucionais, a articulação de arranjos territoriais de longo prazo e a indução de cadeias produtivas associadas à restauração ecológica e à sociobioeconomia. Essas iniciativas ampliam a escala e a sustentabilidade dos impactos socioambientais, alinhando conservação da biodiversidade, desenvolvimento territorial e geração de valor de longo prazo.

### Iniciativa Floresta Viva

O *matchfunding* Floresta Viva apoia financeiramente, em um esforço conjunto de R\$ 118 milhões aportados por BNDES e Petrobras, 20 projetos de reflorestamento de espécies nativas nos biomas brasileiros, que gerem benefícios sociais e ambientais, por um período de sete anos

Com a gestão pelo Fundo Brasileiro para a Biodiversidade (Funbio), o recurso está sendo aplicado em projetos escolhidos em dois editais: Manguezais do Brasil e Corredores de Biodiversidade, que abrangem os biomas Amazônia, Mata Atlântica, Cerrado e Pantanal.

Ao todo, deve ser alcançada a restauração de 4,2 mil hectares, em execução pelas organizações da sociedade civil apoiadas.

### Restaura Amazônia

Como ação complementar e com o objetivo de ampliar nosso apoio a um portfólio mais diversificado de projetos que envolvam soluções baseadas na natureza, a Petrobras se uniu ao Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima (MMA) e ao BNDES na iniciativa Restaura Amazônia. A iniciativa busca transformar a faixa amazônica desmatada, conhecida como “Arco do Desmatamento”, no “Arco da Restauração”.

Nesta etapa, serão investidos R\$ 50 milhões pela Petrobras e R\$ 50 milhões pelo Fundo Amazônia, destinados à recuperação de flora, fauna e biodiversidade, com a restauração de aproximadamente 6 mil hectares de vegetação nativa em Unidades de Conservação nos estados do Amazonas, Acre, Rondônia, Mato Grosso, Tocantins, Pará e Maranhão.

Em 2025, foram selecionados nove projetos que atuarão em áreas protegidas prioritárias no Bioma Amazônia. A iniciativa é executada por meio da parceria junto às organizações Fórum Brasileiro de Desenvolvimento Sustentável (FBDS), Conservation International (CI) e Instituto Brasileiro de Administração Municipal (Ibam) que gerenciam os projetos de restauração florestal. Com o Restaura Amazônia, a Petrobras reforça seu compromisso com a contenção do desmatamento e a conservação da biodiversidade nas unidades de conservação da Amazônia.


  
**118**  
milhões  
investidos

  
**4,2 mil**  
hectares  
de restauração

  
**20**  
projetos  
de reflorestamento  
de espécies nativas

  
**100**  
milhões  
investidos

  
**6 mil**  
hectares  
de restauração

  
**9**  
projetos  
que atuarão  
em áreas protegidas  
prioritárias

## Retorno Socioambiental do Investimento

Com o compromisso de gerar resultados de longo prazo e aprimorar a gestão dos projetos socioambientais apoiados, adotamos a Teoria da Mudança como ferramenta central para a avaliação das propostas. Essa abordagem foi incorporada ao sistema de seleção e de monitoramento dos projetos, com o objetivo de assegurar impactos positivos e duradouros para a sociedade e o meio ambiente. Para garantir a efetividade e a transparência dessas iniciativas, contamos com uma consultoria externa independente responsável pela realização de estudos de avaliação de impacto dos projetos socioambientais, utilizando metodologias reconhecidas internacionalmente, como o Retorno Social do Investimento (SROI) e sua variante a Análise de Custo-Benefício (ACB). Por meio do envolvimento de beneficiários e demais partes interessadas, o SROI identifica, mensura e monetiza as mudanças

geradas, comparando-as ao investimento realizado. Em 2025, passamos a incorporar uma nova metodologia quali-quantitativa para avaliação de impactos não monetizáveis, ampliando a capacidade de identificar os benefícios gerados pelos investimentos socioambientais.

Dessa forma, além do acompanhamento dos indicadores de desempenho dos projetos, as análises de retorno socioambiental sobre o investimento contribuem para a tomada de decisão baseada em evidências e para o aperfeiçoamento contínuo das iniciativas, potencializando transformações ambientais, sociais e econômicas decorrentes dos projetos. Entre os benefícios identificados nessas avaliações, destacam-se avanços ambientais, como conservação, reflorestamento, aumento da biodiversidade e práticas sustentáveis, além do fortalecimento das comunidades. No campo social, observam-se o desenvolvimento integral de crianças e adolescentes, a

valorização cultural, a proteção de direitos, o aumento da empregabilidade e o fortalecimento da autonomia das mulheres. Esses resultados contribuem para a redução das desigualdades sociais e o desenvolvimento sustentável das regiões onde os projetos atuam. Cabe ressaltar que os retornos sociais dos projetos estão significativamente acima do compromisso mínimo estabelecido no Plano Estratégico 2050 e Plano de Negócios 2026-2030, que prevê proporcionar retorno à sociedade de pelo menos 150% do valor investido nos projetos socioambientais voluntários até 2030.

**Nos últimos sete anos, 49 projetos avaliados geraram um impacto social total de quase R\$ 935 milhões, correspondendo a 490% do valor investido. Em média, para cada real investido os projetos avaliados geram um retorno de R\$ 4,9 em benefícios sociais e ambientais, evidenciando a efetividade das iniciativas apoiadas na nossa carteira de investimentos socioambientais.<sup>5</sup> Até 2028, mais 36 projetos da carteira serão avaliados.**



<sup>5</sup> Considerando apenas o ano de 2025, os projetos avaliados geraram um retorno socioambiental de 5,18 vezes o valor investido.

## Investimentos socioambientais na Transpetro

Em 2025, a Transpetro consolidou um portfólio social diversificado, combinando convênios continuados, novos convênios e a ampliação estratégica do Programa Transformar. Essa atuação resulta em iniciativas que fortalecem o desenvolvimento das comunidades localizadas nas áreas de influência das operações, promovem inclusão produtiva, valorizam saberes tradicionais, ampliam o acesso à cultura e qualificam a educação ambiental em diferentes regiões do país. Os convênios ativos em 2025 estão presentes em territórios sensíveis e estratégicos, somando iniciativas que envolvem conservação ambiental, formação profissional, práticas tradicionais, cultura, juventudes e fortalecimento comunitário. Em paralelo, novos convênios firmados no ano ampliaram a presença da empresa em educação técnica, sustentabilidade, gestão de resíduos e qualificação profissional, enquanto o programa avançou em sua expansão nacional. Juntos, esses eixos compõem uma agenda social integrada, que se conecta à estratégia da companhia e contribui para um impacto social alinhado às necessidades reais das comunidades.



R\$ **7,4**  
milhões  
investidos em  
projetos comunitários  
e espaços culturais



R\$ **7,8**  
milhões  
investidos em  
convênios



R\$ **1,3**  
milhão  
investido em  
patrocínio

Essas ações alcançaram



**228**  
mil  
pessoas diretamente



**457**  
mil  
pessoas indiretamente

O destaque foi o programa Faixa em Movimento, que alcançou seu maior patamar desde sua criação, ao entregar 23 obras comunitárias em oito estados. As iniciativas incluíram áreas de lazer, hortas comunitárias, jardim de chuva, espaços esportivos e melhorias urbanas que transformaram os territórios e qualificaram o diálogo com as comunidades vizinhas às faixas de dutos e terminais, reforçando a presença da companhia em múltiplos contextos socioeconômicos.

No campo da sustentabilidade corporativa, a Transpetro conquistou a declaração de conformidade em maturidade ASG, concedida no dia 6 de outubro. A avaliação foi conduzida pela Ambipar segundo as diretrizes da Associação Brasileira de Normas Técnicas – Prática Recomendada ABNT PR 2030:2022, que mensura o nível de evolução das organizações nos eixos ambiental, social e governança. O reconhecimento reforça a consistência das práticas da companhia e sua aderência aos compromissos do Pacto Global Organização das Nações Unidas, da Agenda ASG, do Plano de Negócio 2025–2029 e do Plano Estratégico 2050, especialmente nas frentes de direitos humanos e gestão integrada de riscos sociais.

O conjunto desses avanços foi acompanhado de premiações nas categorias “Responsabilidade Social” e “Compliance” ao receber o título de Empresa Destaque ESG 2025 do Porto de Itaqui (MA), além de reconhecimentos no setor de energia.

**A Transpetro marcou presença na Conferência das Nações Unidas sobre Mudança do Clima (COP30), em Belém (PA). Durante o evento, a companhia recebeu o Selo Diamante do Pacto pela Sustentabilidade, distinção máxima concedida pelo Ministério de Portos e Aeroportos na edição inaugural do reconhecimento. A participação na COP30 envolveu painéis técnicos, ações educativas com comunidades, atividades culturais e iniciativas voltadas à transição energética, reforçando o compromisso da empresa com práticas responsáveis que integram sustentabilidade, cidadania e desenvolvimento social.**

## a) Projetos Continuados

### > Do Mangue ao Mar (RJ)

Localizado no coração das baías de Guanabara, Sepetiba e Ilha Grande, o projeto Do Mangue ao Mar – resultado do convênio Transpetro com a ONG Guardiões do Mar – atua desde 2022 como uma força transformadora, promovendo a conservação dos manguezais, o empoderamento de comunidades tradicionais e o estímulo ao Turismo de Base Comunitária (TBC), fortalecendo a cultura, história e natureza territoriais.

Com foco em sustentabilidade, educação ambiental, pesquisa científica e ações socioculturais, o convênio está alinhado com a Política Nacional da Biodiversidade (decreto nº 4.339/2002). No ano de 2025, impactou diretamente mais de 3 mil pessoas com 691 ações, retirou 23,4 toneladas de resíduos, restaurou 55 mil m<sup>2</sup> de mangue e remunerou 87 pescadores e catadores por serviços ambientais. A iniciativa também formou um coletivo de jovens agentes ambientais, consolidando um modelo inovador de educação ecológica, inclusão produtiva e preservação socioambiental.

### > Faixa Limpa II (SP)

Convênio desenvolvido pelo Instituto GEA, em parceria com a Transpetro, desde 2022, com duração de cinco anos. Tem como objetivos informar, comunicar, conscientizar, sensibilizar e engajar nossos públicos de interesse junto às faixas de dutos de 71 comunidades de dez municípios do estado de São Paulo em questões de limpeza, uso e segurança. O projeto também realiza, por meio da escuta e do trabalho conjunto com as comunidades, ações de transformação dos locais, por meio de mutirões de limpeza e conservação, obras que revitalizam e proporcionam o uso ordenado das faixas de dutos.

Em 2025, o programa impactou cerca de 58 mil pessoas diretamente, além de revitalizar 3,6 mil m<sup>2</sup> de áreas comunitárias com envolvimento de 9 mil alunos na Gincana Ecológica Escolar.

### > Botos da Barra (Osório - RS)

Em alinhamento à Política Nacional da Biodiversidade (decreto nº 4.339/2002) e à Política Nacional de Educação Ambiental (lei nº 9.795/1999 e decreto nº 4.281/2002), o projeto tem como objetivo salvaguardar a pesca cooperativa como guardião da conservação da sociobiodiversidade da barra do Rio Tramandaí. Há pelo menos 120 anos, pescadores da região praticam pesca cooperativa junto com botos-de-Lahile que vivem no local. Os animais sinalizam o momento ideal de os pescadores lançarem as redes. Os peixes que escapam são alimento dos botos. Essa tradição secular sobrevive em apenas três lugares do planeta. A Transpetro renovou o convênio com o Centro de Estudos Costeiros, Limnológicos e Marinhos (Ceclimar), da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGRS). Até 2027, o desenvolvimento dessa atividade, da pesquisa e de ações de educação ambiental direcionadas a escolas e a comunidade em geral serão apoiados.

### > Cine Transpetro

O Cine Transpetro é o maior projeto sociocultural da companhia, via contrato de patrocínio com a MPC Filme, em consonância com o Programa Nacional de Apoio à Cultura (Pronac) – lei nº 8.313/1991 e com a Política Nacional de Educação (lei nº 9.394/1996). Exibições gratuitas de cinema e oficinas já reuniram 300 mil participantes em dez anos no Brasil e ajudam a democratizar o acesso ao cinema nacional.

Em sua nova fase, realizada em 261 escolas públicas de 17 estados, o projeto registrou mais de 52 mil estudantes atendidos, 831 sessões realizadas e cinco oficinas que resultaram em oito curtas-metragens produzidos por estudantes.

Em 2025, manteve seu alcance nacional, ampliando o repertório cultural, a formação cidadã e o acesso à arte.



### > **Cultura na Faixa (RJ)**

O convênio busca promover a convivência familiar e comunitária, prevenir situações de risco social e estreitar vínculos da empresa com as comunidades Ana Clara (Duque de Caxias), Geneciano, (Nova Iguaçu), e Jardim Ueda (Itaguaí), localizadas em faixas de dutos no estado do Rio de Janeiro, em sinergia com o Programa Federal de Ações Afirmativas.

As atividades são executadas na área de influência do Terminal de Campos Elíseos (Tecam) pela ONG SER – “Se essa rua fosse minha”. Com 600 beneficiários diretos e mais de 60 famílias engajadas, o projeto oferece oficinas, cursos, terapia comunitária e atividades culturais como circo social e folia de reis. Em 2025, seguiu como importante instrumento de integração comunitária e valorização cultural.

### > **CCMAR – Centro de Convívio dos Jovens do Mar (RS)**

Em sinergia com a Política Nacional de Educação Ambiental e firmado em 2024, o convênio é uma parceria entre a Transpetro, a Universidade Federal do Rio Grande (FURG) e a Fundação de Apoio à Universidade do Rio Grande (FAURG) para a realização do projeto CCMAR: Acolhimento, Humanização e Emancipação – Caminhos para o Desenvolvimento Sustentável. Com duração de 24 meses, a iniciativa prevê a formação de 600 jovens para o mercado de trabalho e a capacitação de 200 pessoas em educação ambiental, por meio de 13 cursos profissionalizantes voltados para jovens de comunidades vulnerabilizadas da cidade de Rio Grande (RS). Além da qualificação técnica, o projeto inclui a concessão de bolsas de permanência e ações de conscientização ambiental, contribuindo para o desenvolvimento sustentável da região. Em 2025, o convênio formou 293 estudantes.

### > **Jovens Líderes pelo Clima (Paracambi - RJ)**

Firmado em 2024, o convênio tem como eixo a formação de jovens no campo das mudanças climáticas para que possam atuar na mitigação dos impactos sociais, econômicos e ambientais. Com carga horária de 366 horas,

o curso livre conta com material didático, certificado de conclusão, bolsa para estudantes, bicicletas para que possam se locomover até o curso, equipamentos de proteção individual (EPIs) e o primeiro ecoposto solar da Baixada Fluminense. Em sinergia com a Política Nacional de Educação Ambiental (Lei nº 9.795/1999 e decreto nº 4.281/2002) o projeto visa atender 100 pessoas, de 16 a 29 anos, estudantes do ensino médio, técnico e superior das instituições federal e estadual (Faetec e IFRJ) e das escolas estaduais de Paracambi (RJ). Os participantes precisam ser residentes na cidade, prioritariamente nos territórios próximos às faixas de dutos operadas pela Transpetro. Em 2025, o convênio formou 45 jovens lideranças ambientais.

### **b) Novos Convênios (2025)**

Em 2025, a Transpetro assinou três novos convênios, para fortalecer a educação profissional, a sustentabilidade e o desenvolvimento comunitário em regiões próximas às operações da companhia, no valor de R\$5 milhões.

#### > **Universidade Senai Cimatec (Bahia)**

O convênio com a Universidade Senai Cimatec, em Salvador (BA), teve início em 2025 e beneficia 100 alunos de graduação, na área STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática, na sigla em inglês), com prioridade para mulheres negras. O projeto garante bolsa auxílio mensal, notebook e kit estudantil, reforçando a permanência universitária.

#### > **Projeto Escola Sustentável – Nutec (Fortaleza - CE)**

Assinado em novembro de 2025, o convênio com o Núcleo de Tecnologia e Qualidade Industrial do Ceará (Nutec) prevê a implantação, a partir de 2026, do projeto Escola Sustentável em três escolas públicas de tempo integral de Fortaleza (CE). O convênio estabelecerá um modelo de autogestão de resíduos sólidos, integrando educação ambiental, alimentação escolar e práticas sustentáveis. O objetivo é reduzir em pelo menos 90% o volume de resíduos gerados e enviados ao aterro, além de formar escolas referência em sustentabilidade, cidadania e inclusão.

### > **Programa Transformar**

O Transformar consolidou-se em 2025 como um dos principais eixos estruturantes da estratégia social da Transpetro, fortalecendo a formação profissional nos territórios do entorno das operações e ampliando sua presença em regiões antes não contempladas, reforçando sua descentralização para além do eixo Rio–São Paulo. No ano, o programa alcançou 528 inscritos e 438 formados, com índice de conclusão de 83%, oferecendo qualificação e ampliando capacidades locais.

O Transformar ampliou sua projeção nacional com a assinatura, em 2025, do convênio “Caminhos para o Futuro” (Senai Nacional + Ministério do Trabalho).

Presente especialmente áreas próximas a terminais terrestres e faixas de dutos nos estados contemplados, oferece 1,6 mil vagas gratuitas e bolsa-auxílio de R\$ 1.000 para cada participante, o programa será executado pelo Senai Nacional em quatro estados: Pará, São Paulo, Rio de Janeiro e Bahia, reforçando o compromisso da Transpetro com a inclusão produtiva e o desenvolvimento humano nas regiões onde atua.

O convênio garante também kit didático, certificação profissional e encaminhamento ao mercado de trabalho, ampliando a empregabilidade local em regiões diretamente conectadas à infraestrutura operacional da Transpetro.

## Patrocínios culturais, esportivos e de negócio, ciência e tecnologia

Em 2025, a Petrobras comemorou 30 anos de apoio ao cinema nacional, reafirmando seu compromisso com a valorização da cultura brasileira. Ao longo dessas três décadas, a empresa patrocinou mais de 600 filmes, contribuindo para o fortalecimento da indústria cinematográfica no Brasil e para a disseminação da diversidade e riqueza cultural do país. Neste ano, mais de 200 patrocínios integraram o Programa Petrobras Cultural, promovendo o desenvolvimento da cultura e contando com a Lei Federal

de Incentivo à Cultura (lei nº 8.313/1991), que permite a renúncia fiscal para empresas que direcionam parte de seus impostos ao fomento cultural. Nos patrocínios esportivos, o destaque foi a continuidade da estratégia da Petrobras como líder no incentivo ao futebol feminino. Consolidamos a maior parceria da história do futebol paulista, patrocinando competições adultas e de base, e lançamos a Caravana do Futebol Feminino Petrobras, que percorreu 24 cidades com experiências imersivas e educativas, preparando a sociedade para a Copa do Mundo FIFA Feminina de 2027 no Brasil. Em 2025, também demos continuidade a patrocínios a modalidades de esporte-motor, com a Copa Truck Petrobras, Nascar Brasil, Sertões Petrobras e F4 Brasil, além incentivarmos modalidades esportivas voltadas ao público jovem, como skate e breakdance.

Nossos patrocínios a eventos de negócio, ciência e tecnologia intensificam o relacionamento com parceiros, investidores, clientes, comunidade acadêmica e científica, dentre outros. Estamos presentes nos principais eventos do ecossistema de inovação do país, assim como em iniciativas que despertam a curiosidade e promovem experiências junto a diferentes públicos em temas relacionados às ciências e ao mundo em transformação.

São utilizadas diversas metodologias para selecionar, gerir e avaliar os projetos de patrocínio, individualmente e em conjunto, incluindo avaliações técnicas, valoração de potencial, avaliação de realização de escopo, medição de exposição de marca em mídia, de maneira a aferir o valor alcançado em retorno financeiro equivalente dos patrocínios culturais, esportivos e a eventos de negócio, ciência e tecnologia.

**Todos os patrocínios selecionados, assim como os demais que já compõem a carteira, passarão por avaliação do indicador IDP (Índice de Desempenho do Patrocínio). O IDP é um indicador de processo que avalia o desempenho dos patrocínios contratados pela Petrobras nas linhas de atuação de Cultura, Esporte e Negócio, Ciência e Tecnologia.**

Cada projeto de patrocínio é único, e, mesmo entre edições, pode haver variação no escopo e itens propostos. O processo considera o IDP dos patrocínios contratados, alinhado aos direcionadores estratégicos e oportunidades para a companhia.



## Doações

Além dos investimentos em projetos socioambientais e patrocínios, realizamos também doações com o objetivo de contribuir para a sociedade com ações que auxiliem a solução de problemas sociais e/ou ambientais e que envolvam oportunidades de atuação junto aos nossos públicos de interesse.

Em 2024/2025, realizamos o terceiro ciclo de doação de notebooks reconicionados cujo público-alvo foram escolas públicas municipais situadas em comunidades da área de abrangência de nossas operações nos estados do Amazonas, Amapá, Bahia, Minas Gerais, Pará, Paraná, Pernambuco e Rio Grande do Sul. De forma inédita, também lançamos um edital para contemplar instituições do terceiro setor que participam de nossos comitês comunitários, ampliando o alcance das doações.

Ao todo, esse ciclo de doações beneficiou 206 escolas públicas municipais, que receberam mais de 5,2 mil notebooks, e 136 instituições do terceiro setor, com quase 2 mil notebooks. No total, doamos mais de 7,2 mil equipamentos, reforçando nosso compromisso com a ampliação do acesso à tecnologia e o empoderamento digital das comunidades.



Em um processo inédito na companhia, beneficiamos cinco instituições através de chamada pública para recebimento de doações de itens de casario oriundos de plataformas em descomissionamento da Bacia de Campos, tais como colchões, equipamentos de ar-condicionado e móveis.

Em 2025, doamos aproximadamente R\$ 1 milhão em apoio à restauração do Clube de Empregados da Petrobras (Cepe) no município de Canoas, que adequou sua sede como abrigo para acolhimento a desabrigados e pessoas atingidas pelas graves enchentes que assolaram a população do estado Rio Grande do Sul. O grande fluxo de pessoas durante os 45 dias de mobilização do abrigo trouxe consequências para as dependências e equipamentos, e a sede social necessitou de apoio para a recuperação das instalações que prontamente foram adaptadas na calamidade. Desta forma, a Petrobras doou recursos para recuperação das instalações deste parceiro após laudo técnico identificando a necessidade e os impactos gerados pela utilização como abrigo.

**Em 2025, foram realizadas diversas ações de doações pelo sistema Petrobras, conforme segue:**



## Voluntariado

Ao longo de 2025, desenvolvemos 164 ações de voluntariado, o que representa um crescimento de 130% em relação a 2024. Essas iniciativas mobilizaram mais de três mil voluntários e beneficiaram aproximadamente 33 mil pessoas, ampliando de forma significativa o alcance e o impacto social do Programa Petrobras de Voluntariado.

O fortalecimento do voluntariado corporativo da Petrobras reflete, entre outros fatores, o aumento de 42% no número de empregados inscritos, impulsionado também pela ampliação da participação de prestadores de serviço, totalizando mais de dez mil voluntários cadastrados. Outro avanço significativo foi a autorização para dedicação de até 80 horas anuais para que nossos voluntários atuem em ações voltadas ao atendimento de situações de emergência ou calamidade pública.

Entre as ações desenvolvidas, destacamos ações voltadas à promoção do desenvolvimento e da autonomia das mulheres, realizadas em articulação com organizações da sociedade civil que atuam na defesa dos direitos das mulheres. Entre as parcerias estabelecidas, ressaltam-se o Movimento das Mulheres Sambistas, no Rio de Janeiro (RJ), e as Casas de Referência do Movimento de Mulheres Olga Benário, que oferecem atendimento e acolhimento a mulheres em situação de violência.

No âmbito da promoção da diversidade e da inclusão, o voluntariado se engajou no compromisso assumido pela Petrobras junto ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTQIAPN+, apoiando instituições que atuam nessa agenda, como o Grupo Arco-Íris de Cidadania LGBTQIAPN+ do Rio de Janeiro e a Casa Um de São Paulo. As ações envolveram contribuições financeiras, campanhas de arrecadação de materiais e atividades de capacitação, como oficinas de construção de currículo, portfólio e marketing pessoal, com foco na ampliação da empregabilidade e da autonomia econômica desse público.

As comunidades indígenas também foram beneficiadas pelas ações voluntárias, por meio de campanhas de doação de livros e da realização de

vivências interculturais junto a aldeias localizadas em diferentes regiões do país. Entre as comunidades atendidas, destacam-se a Aldeia Kókhun Já Má, no Paraná, e as aldeias Marakanã e Tekoa Ka'Aguy Ovy Porã, no estado do Rio de Janeiro, fortalecendo o respeito à diversidade cultural e a valorização dos saberes tradicionais.

No eixo ambiental, destacamos a mobilização realizada em alusão ao Dia da Limpeza de Praias, Rios e Mangues, que contou com a participação de mais de seis mil pessoas, incluindo aproximadamente 200 voluntários da força de trabalho da Petrobras. Como resultado, foram coletadas mais de 32 toneladas de resíduos, reforçando o compromisso da companhia com a preservação ambiental e a conscientização socioambiental.

 **164**  
ações  
de voluntariado

 **+130%**  
de crescimento  
das ações em relação a 2024

 **+3 mil**  
voluntários  
participantes

 **+33 mil**  
pessoas  
beneficiadas

 **3.351**  
horas  
empregadas em trabalho  
voluntário durante  
o horário de trabalho  
remunerado

 **769**  
horas  
de trabalho voluntário  
fora do horário de expediente

## Grupos vulnerabilizados

**Os grupos vulnerabilizados são aqueles que estão em maior risco de sofrer impactos negativos graves em razão das nossas atividades ou de nossas relações comerciais. Entre esses públicos destacamos:**

- > Crianças e adolescentes;
- > Mulheres;
- > Pessoas negras;
- > Povos indígenas e comunidades tradicionais;
- > Pessoas trans e população LGBTQIAPN+;
- > Trabalhadores migrantes.

Em nossas políticas e diretrizes internas, estabelecemos premissas para um olhar atento a grupos vulnerabilizados, além de programas e iniciativas específicos para esses públicos.

### Contribuímos para a proteção dos direitos de crianças e adolescentes

O acesso à cultura, à brincadeira, à recreação e ao esporte são direitos fundamentais e constitucionais garantidos pelos artigos 215 e 227 da Constituição Federal do Brasil de 1988, pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e pelo artigo 31 da Convenção dos Direitos da Criança da Organização das Nações Unidas (ONU). Em busca de garantir esses direitos e aumentar a presença de crianças, adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade em espaços artísticos e culturais, o Programa Petrobras Socioambiental investe em projetos educacionais, artísticos e esportivos em todo o Brasil.

Entre os projetos, está o Unicirco Arte, Educação & Comunidade VI, realizado pelo Instituto Cultural e Assistencial São Francisco de Assis – Icasfa, que utiliza a linguagem do circo como instrumento de inclusão e garantia de direitos previstos no ECA. Presente no parque da Quinta da Boa Vista, na cidade do Rio de Janeiro, e em polos em Duque de Caxias (RJ), onde estão as unidades de Búzios, Mero e Bacia de Santos, Cenpes, Refinaria de Duque de Caxias (Reduc) e Complexo de Energias Boaventura, a iniciativa oferece 1.000 vagas: 950 para oficinas lúdicas de circo-social e 50 para formação profissionalizante. As atividades vão além da prática artística, incluindo reforço escolar, acompanhamento psicossocial, palestras e encontros com famílias, criando um ambiente seguro e educativo. Um dos pontos altos é a temporada de espetáculos gratuitos no parque da Quinta da Boa Vista, que amplia o acesso à cultura, forma plateias e abre portas para inserção profissional.

Já o projeto Canarinhos da Terra – Unicamp, promovido pelo Instituto Canarinhos da Terra de Educação, Cultura e Esporte, atua em Campinas e Paulínia (SP), atende diretamente cerca de 1.380 crianças e adolescentes de 4 a 18 anos, prioritariamente alunos de escolas públicas e moradores de regiões em situação de vulnerabilidade social. A Refinaria de Paulínia (Replan) está localizada na área de atuação do projeto, integrando esforços e ampliando o alcance das ações na comunidade. Seu principal objetivo é promover o desenvolvimento intelectual, emocional, artístico e social do público infanto-juvenil por meio de atividades gratuitas ligadas à música, arte e cultura, como aulas de teoria musical, técnica vocal, percussão criativa, expressão corporal e eventos culturais integrando família e comunidade. O projeto utiliza metodologias reconhecidas internacionalmente de forma lúdica e inclusiva.

Somamos a eles, as ações do projeto Semeando Cidadania, Saber e Cultura, desenvolvido pelo Serviço Assistencial Salão do Encontro (Sasfra) no município de Betim (MG), atenderá cerca de 1,4 mil crianças, especialmente no contraturno escolar. Seu objetivo é valorizar a arte e a cultura mineiras, promovendo oficinas de artesanato tradicional, canto coral, ensino de

Libras, educação patrimonial, mostras culturais e eventos. A metodologia é transdisciplinar, baseada na vivência e transmissão dos saberes populares, estimulando o desenvolvimento integral, inclusão social e autonomia dos participantes. A Refinaria Gabriel Passos (Regap) está localizada na localidade de atuação do projeto, integrando esforços e ampliando o alcance das ações na comunidade.

No bairro Jurujuba, no município de Niterói (RJ), o projeto Grael – Mar de Oportunidades, desenvolvido pelo Instituto Rumo Náutico, assegura direitos previstos no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) por meio da educação integral e do esporte náutico. Alinhada às unidades de Búzios, Mero e Bacia de Santos e Complexo de Energias Boaventura, a proposta atende diretamente duas mil crianças e adolescentes da rede pública em

vulnerabilidade social, oferecendo ciclos formativos em vela, canoagem e windsurf, organizados em níveis básico, intermediário, avançado e profissionalizante. As ações pedagógicas incluem rodas de conversa sobre direitos humanos, acompanhamento escolar, mediação de conflitos e semanas temáticas sobre cidadania e meio ambiente, reforçando a proteção integral. Além das aulas práticas, o projeto promove atividades culturais que ampliam repertório e fortalecem redes de proteção comunitária. A metodologia participativa integra teoria e prática, estimulando autonomia, cooperação e consciência ambiental.

As iniciativas apoiadas pelo Programa Petrobras Socioambiental reafirmam o compromisso da companhia com o desenvolvimento integral das crianças, adolescentes e jovens brasileiros, ampliando seus horizontes e inspirando

transformações pessoais e comunitárias que se multiplicam com o tempo. Por meio do incentivo à cultura, ao esporte e à educação, a Petrobras participa de histórias de superação, criatividade e inclusão, contribuindo para a construção de um futuro mais justo, sustentável e repleto de possibilidades para as próximas gerações.

Além das ações de educação e cultura, cientes da nossa responsabilidade ao enfrentar um tema sensível como a exploração sexual de crianças e adolescentes e considerando as características das atividades da nossa indústria, atuamos para prevenir esse tipo de violência e para promover melhoria da qualidade de vida das comunidades. Promovemos o diálogo sobre a temática em reuniões com representantes dos Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA), com a participação de lideranças de comunidades da área de abrangência de nossas operações.

Desde 2010, estamos comprometidos com a Declaração de Compromisso Corporativo no Enfrentamento da Violência Sexual de Crianças e Adolescentes. Nela, nos posicionamos entre as empresas que trabalham para proteger os direitos da criança e do adolescente.

**Reconhecendo que a violência sexual contra crianças e adolescentes é um risco social mapeado em nossos padrões internos, sobretudo quando pensamos em grandes obras e projetos que podem impactar as comunidades próximas, estabelecemos também normas internas presentes no Código de Conduta Ética, Diretrizes de Direitos Humanos e Guia de Conduta Ética para Fornecedores, que auxiliam no combate a esse tipo de violência.**



Firmamos parcerias com organizações do terceiro setor por meio do Programa Petrobras Socioambiental para apoio a iniciativas com foco na proteção de crianças e adolescentes em situação de violência e no fortalecimento do Sistema de Garantia de Direitos. Destacamos três projetos que atuam com foco no fortalecimento do Sistema de Garantia de Direitos:

O projeto Primeira Infância Cidadã realizado pela Avante – Educação e Mobilização Social atua em 21 municípios de seis estados brasileiros, beneficiando mais de 220 mil crianças e contando com público contínuo formado por agentes públicos, operadores do Sistema de Garantia de Direitos da Criança e do Adolescente e lideranças comunitárias. A iniciativa tem como eixo central a contribuição para a proteção dos direitos de crianças e adolescentes, promovendo o fortalecimento da rede local de proteção e a defesa efetiva desses direitos. Suas ações incluem apoio técnico aos Planos Municipais pela Primeira Infância, formações presenciais e virtuais, qualificação profissional dos participantes e fortalecimento do protagonismo de mulheres nas lideranças comunitárias. Assim, o projeto amplia a articulação entre diferentes setores, reforçando e qualificando a rede de proteção como estratégia fundamental para garantir os direitos das crianças e adolescentes em cada território atendido. As unidades do Espírito Santo, Bahia, Búzios, Mero, Bacia de Santos e Bacia de Campos, as Unidade de Tratamento de Gás de Cacimbas (UTGC), Monteiro Lobato (UTGCA) e Cabiúnas (UTGCAB), Refinaria de Capuava (Recap), Paulínia (Replan), Complexo de Energias Boaventura, Unidade de Gestão de Ativos em Descomissionamento no Rio Grande do Norte e Ceará (GAD-RNCE) e Sergipe e Alagoas (GAD-SEAL), estão em áreas de atuação do projeto.

O projeto Mobilizar e Agir, promovido pelo Instituto de Assistência à Criança e ao Adolescente Santo Antônio (IACAS), atua nos municípios de Manaus, Coari, Carauari, Codajás e Tefé (AM) – localidades próximas à nossa unidade do Amazonas. O projeto atende de modo contínuo cerca de duas mil crianças, adolescentes, suas famílias e profissionais da rede de proteção. O objetivo é

fortalecer o Sistema de Garantia de Direitos, empoderando esse público para enfrentar violações, em especial a violência sexual, garantindo atendimento especializado. Contribui para o fortalecimento da rede de proteção e defesa dos direitos de crianças e adolescentes por meio de oficinas socioeducativas, atendimento psicossocial, campanhas de sensibilização e capacitação de profissionais, promovendo articulação entre famílias, comunidade, órgãos públicos e entidades sociais.

O projeto NEACA Tecendo Redes, desenvolvido pelo Movimento de Mulheres em São Gonçalo, atua nos municípios de São Gonçalo, Itaboraí e Duque de Caxias (RJ), abrangendo também as unidades de Búzios, Mero e da Bacia de Santos, Refinaria de Duque de Caxias (Reduc), Complexo de Energias Boaventura, UTGCAB e unidade da Bacia de Campos, com foco na proteção dos direitos de crianças e adolescentes expostos à violência doméstica e sexual. Por meio de núcleos especializados, realiza atendimento interdisciplinar gratuito, campanhas educativas, rodas de conversa e oficinas lúdicas, fortalecendo vínculos familiares e comunitários. A iniciativa destaca-se pelo fortalecimento da rede de proteção social,



articulação intersetorial, qualificação dos profissionais e mobilização das lideranças locais para garantir a defesa dos direitos e o enfrentamento das violências. O protagonismo das mulheres é central tanto nas ações diretas de combate à violência de gênero quanto na formação de lideranças femininas, promovendo autonomia, participação cidadã e empoderamento comunitário. Assim, o projeto promove ambientes mais seguros, inclusivos e participativos para cerca de 1.470 crianças, adolescentes e mulheres nos territórios atendidos.

### **Outras iniciativas que atuam no atendimento direto a crianças e adolescentes:**

O projeto Educação em Movimento, desenvolvido pelo Instituto Seci, atua em comunidades periféricas de Santo André, Mauá e zona leste de São Paulo, beneficiando diretamente crianças e adolescentes de cinco a 17 anos, especialmente em situação de vulnerabilidade social, na região da Refinaria Capuava (Recap). Com capacidade para atender até duas mil participantes em quatro anos, o projeto tem como objetivo romper o ciclo da pobreza e desigualdade por meio da promoção da educação integral, alinhada ao Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Suas principais ações incluem aulas de reforço escolar personalizadas, atividades de alfabetização, letramento e apoio pedagógico, além de aulas de futebol educacional, corpo e movimento, que promovem o desenvolvimento físico, emocional e social. A metodologia baseia-se em referências da Base Nacional Comum Curricular (BNCC) e nos pilares da educação da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco), valorizando o protagonismo, a aprendizagem significativa e a inclusão, com prioridade para meninas, pessoas negras, pessoas com deficiência e beneficiários de programas de renda. O projeto articula parcerias com escolas públicas e contrata moradores locais, fortalecendo a rede de proteção e o desenvolvimento comunitário.

## Programa de Visitas Comunidades

A companhia ampliou o número de visitas às nossas instalações em 2025: foram realizadas um total de 128 visitas de comunidades às unidades de operação da Petrobras, evidenciando o compromisso da companhia com o diálogo e a transparência no relacionamento com nossos públicos. Dentre os visitantes, destacam-se as visitas de instituições de ensino, grupos de moradores e comunidades locais, alunos do Programa Autonomia e Renda e participantes do Programa Petrobras Jovem Aprendiz.

Entre as visitas realizadas, 58 tiveram como objetivo incentivar o ingresso de mulheres e pessoas negras nas carreiras de ciências, tecnologia, engenharia e matemática. Essa segmentação demonstra nosso esforço contínuo para ampliar o acesso de públicos diversos, especialmente aqueles historicamente sub-representados, às suas atividades e ambientes operacionais, fortalecendo a inclusão, a equidade e o diálogo com a sociedade.

## Fortalecemos o protagonismo de mulheres

Entendemos que é fundamental fortalecer o protagonismo de mulheres em situação de vulnerabilidade por meio de oportunidades de formação profissional e geração de renda. Para tanto, desenvolvemos diversos projetos socioambientais e ações voltadas especificamente para mulheres.

Entre os investimentos socioambientais, destacamos o projeto Mão na Massa – Mulheres na Construção Civil, realizado pelo Instituto Protetor dos Pobres e Crianças Abrigo Maria Imaculada (IPPCAMI), que oferece formação técnica para 300 mulheres em situação de vulnerabilidade na região metropolitana do Rio de Janeiro, com certificação reconhecida pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial / Fundação de Apoio à Escola Técnica (SENAI/FAETEC). A iniciativa disponibiliza 536 horas de capacitação em áreas da construção civil, além de conteúdos sobre direitos humanos, equidade de gênero e sustentabilidade. O projeto abrange comunidades de São Gonçalo, Itaboraí e Maricá (RJ), onde as participantes também realizam reformas em espaços comunitários, beneficiando diretamente os territórios. Com diagnóstico social, bolsa-auxílio e acompanhamento pós-formação, a iniciativa promove qualificação profissional, inclusão produtiva e geração de oportunidades para mulheres dessas regiões.

Outro projeto com foco no fortalecimento do protagonismo feminino é o projeto Rede Solidária de Mulheres de Sergipe, desenvolvido pela Associação das Catadoras de Mangaba e Indiaroba (Ascamai), que atua em 16 municípios promovendo inclusão produtiva e reduzindo desigualdades em comunidades extrativistas e urbanas. A iniciativa beneficia 500 mulheres, majoritariamente negras e em situação de vulnerabilidade, por meio de ações que unem práticas sustentáveis, valorização cultural e empreendedorismo social. Entre as atividades estão oficinas de processamento de alimentos e confecção artesanal, cursos de qualificação, implantação de viveiros agroflorestais e quintais produtivos, criação de unidades produtivas, instalação de energia solar e estratégias de comercialização física e digital, incluindo um site

de comércio eletrônico. O projeto também realiza eventos de formação, intercâmbios e oficinas de educomunicação, garantindo que as mulheres atuem como multiplicadoras e lideranças comunitárias. Com metodologia participativa baseada na valorização dos saberes locais, as formações são planejadas conforme interesses das participantes, fortalecendo identidade cultural, autonomia econômica e redes de apoio.

O projeto Cabruca – Rede de Mulheres para o Desenvolvimento Sustentável, realizado pela Plural Cooperativa, atua em 11 comunidades da Bacia do Rio Doce, nos municípios de Linhares e São Mateus (ES), com o objetivo de fortalecer o empreendedorismo sustentável e a geração de renda, com foco em mulheres, jovens e grupos vulnerabilizados. Realiza capacitações, oficinas de produção rural sustentável, assistência técnica, cursos sobre direitos humanos e cooperativismo, e implanta três unidades agroecológicas. A iniciativa também promove ações de turismo comunitário, economia solidária e identidade regional, usando uma metodologia participativa que inclui diagnósticos, planejamento e fortalecimento da governança para ampliar a autonomia econômica e valorizar saberes locais.

O projeto Marisqueiras em Rede, desenvolvido pela Associação de Pescadores de Jacaraípe (Aspej), atua no litoral centro-sul do Espírito Santo, abrangendo dez municípios, com o objetivo de fortalecer o protagonismo feminino nas comunidades pesqueiras. A iniciativa promove a organização em rede das marisqueiras, qualifica mulheres da atividade pesqueira e valoriza os saberes tradicionais associados à maricultura. Suas ações incluem diagnóstico socioeconômico, workshops, comissões temáticas, capacitações em gestão, empreendedorismo e maricultura, além da criação de uma balsa-escola e duas unidades de beneficiamento. O projeto também realiza eventos culturais, feiras gastronômicas e ações de comercialização, promovendo autonomia econômica, inclusão produtiva e práticas sustentáveis lideradas pelas próprias mulheres.

## Implementamos ações para redução da desigualdade racial

Consideramos essencial promover ações para ampliar a presença de profissionais negros em nossa força de trabalho, bem como a capacitação de jovens para futuras oportunidades profissionais. Além disso, destacamos a importância da conscientização de nossos colaboradores sobre a luta antirracista no ambiente empresarial.

Em 2025, fortalecemos nosso compromisso com a equidade racial ao desenvolver um conjunto de ações afirmativas junto às comunidades da área de abrangência das nossas operações, especialmente aquelas de matriz africana e quilombola. Visitamos cinco quilombos – entre eles Feital e Bongaba no município de Magé (RJ), Degredo em Linhares (ES) e Arturos em Contagem (MG) – com o objetivo de aprofundar o diálogo com lideranças locais, compreender desafios históricos e culturais e apoiar iniciativas voltadas ao fortalecimento da identidade, da inclusão social e dos direitos territoriais dessas comunidades.

Entre as ações de impacto, realizamos uma campanha de Dignidade Menstrual no Quilombo do Feital (Magé – RJ), onde entregamos mais de 200 pacotes de absorventes à comunidade e conduzimos uma roda de conversa sobre direitos menstruais, saúde integral e enfrentamento a violências institucionais – atividade essencial para promover autonomia e bem-estar das mulheres quilombolas. Outro destaque foi o incentivo à empregabilidade da juventude negra, ao recebermos estudantes pretos e pardos para uma visita técnica à Refinaria de Paulínia (Replan), em parceria com o Instituto Negras em Ação. Também abrimos nossas portas na Usina Termelétrica Cubatão (UTE-CBT) para receber coletivos negros da região durante o mês da Consciência Negra, valorizando expressões culturais como hip-hop e afoxé e ampliando o diálogo sobre raça, cultura e participação social.

Nesse contexto, desenvolvemos ações para a promoção da diversidade racial e superação do racismo. Entre elas, destacamos o curso Advocacia

Empresarial para Todas e Todos, que teve sua primeira edição em 2024 e a segunda, em 2025, por meio do qual advogadas e advogados do jurídico da Petrobras ministram aulas sobre as mais diversas matérias do direito, com enfoque na atuação empresarial, para advogadas e advogados pretos, pardos e indígenas. Trata-se de iniciativa que promove a atuação pro bono dos profissionais do jurídico da Petrobras, no sentido de contribuir para a capacitação de advogadas e advogados negros e indígenas.

O curso é uma ação da Petrobras, em parceria com a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, movimento formado por grandes empresas e instituições comprometidas com a promoção da diversidade racial no ambiente corporativo e a superação do racismo.

Os professores do curso são advogados da força de trabalho da Petrobras, participantes do programa Jurídico Pro Bono e as aulas são ministradas no formato 100% online. Em ambas as edições, foram oferecidas 100 vagas, cujos critérios de seleção são autodeclaração e número de inscrição na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Foram reservadas 50% das vagas para mulheres negras e/ou indígenas.

Implementamos também projetos para valorização das comunidades e da cultura quilombola. O projeto Quilombo Sustentável, realizado pela Associação Instituto Terroá, tem como objetivo promover o desenvolvimento territorial sustentável no Quilombo do Sertão de Itamambuca, no município de Ubatuba, no litoral norte de São Paulo, através da agricultura orgânica, fortalecimento do turismo de base comunitária e educação ambiental. O público-alvo inclui mulheres, pessoas negras e comunidades tradicionais.

O projeto prevê a realização de um diagnóstico inicial para mensurar dimensões econômicas, ambientais e sociais por meio de entrevistas semiestruturadas com 50 famílias quilombolas e famílias não quilombolas da região.

Ao final do projeto, novas entrevistas avaliarão evoluções em renda, nutrição, empregabilidade e outros indicadores. A articulação com outras comunidades e organizações permitirá a replicação das experiências

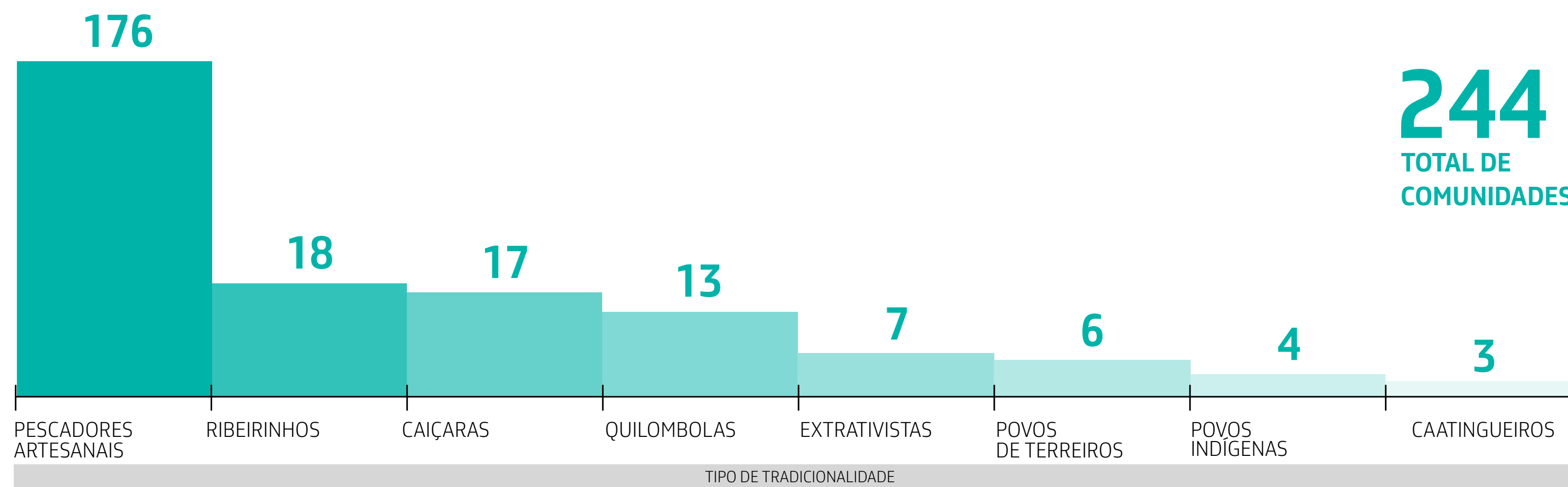
e capacitações desenvolvidas, com a intenção de que o território e a associação sirvam como pilotos e polos de multiplicação para outras comunidades e povos tradicionais da região.

## Desenvolvemos ações com foco no registro e na valorização da cultura indígena e das comunidades tradicionais

Nos planos locais de responsabilidade social, consideramos povos indígenas e comunidades tradicionais de pescadores, caçaras, quilombolas, ribeirinhas e de terreiro. A identificação das comunidades abordados nesse recorte considera os conceitos estabelecidos legalmente. Esse escopo foi ancorado na identificação estabelecida no decreto 6040/2007, que institui a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais.



## Número de comunidades priorizadas por tipo de tradicionalidade



### Estados

**AM** 1 EXTRATIVISTA  
10 RIBEIRINHOS

**CE** 6 PESCADORES ARTESANAIS

**RJ** 2 CAIÇARAS  
66 PESCADORES ARTESANAIS  
1 POVO INDÍGENA  
4 QUILOMBOLAS

**SC** 2 PESCADORES ARTESANAIS

**AP** 1 POVO INDÍGENA

**ES** 28 PESCADORES ARTESANAIS

**RN** 3 CAATINGUEIROS  
18 PESCADORES ARTESANAIS  
1 QUILOMBOLA

**SE** 2 EXTRATIVISTAS  
20 PESCADORES ARTESANAIS  
2 QUILOMBOLAS  
8 RIBEIRINHOS

**BA** 4 EXTRATIVISTAS  
1 QUILOMBOLA

**PE** 1 PESCADOR ARTESANAL  
1 QUILOMBOLA

**RS** 6 POVOS DE TERREIROS

**SP** 15 CAIÇARAS  
35 PESCADORES ARTESANAIS  
2 POVOS INDÍGENAS  
4 QUILOMBOLAS

O relacionamento com povos indígenas e comunidades tradicionais se dá tanto por ações de caráter mandatário, provenientes de condicionantes do licenciamento ambiental (como projetos de educação ambiental, de caracterização de territórios tradicionais e projetos de compensação para atividades pesqueiras), quanto por projetos de responsabilidade social corporativa e investimentos socioambientais, de caráter voluntário.

O projeto Povos – Território, Identidade e Tradição, fruto de uma reivindicação histórica das comunidades tradicionais frente aos órgãos ambientais e ao Ministério Público, é condicionante pioneira do licenciamento ambiental exigida à Petrobras pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama), relacionada aos empreendimentos Etapa 1, 2 e 3 do Pré-Sal. Trata-se da mais abrangente iniciativa de cartografia social e caracterização de comunidades tradicionais do Brasil. Realizado na Bacia de Santos, tem como objetivo fazer a caracterização junto às comunidades tradicionais localizadas nos municípios de Mangaratiba, Angra dos Reis, Paraty (RJ) e Ubatuba, Caraguatatuba, São Sebastião e Ilhabela (SP), sistematizando as informações obtidas em uma plataforma digital *webmaps* ([www.plataformapovos.org](http://www.plataformapovos.org)) e em material gráfico de linguagem acessível para uso das comunidades.

Ao fim dos primeiros cinco anos de execução, foi reunido um conjunto de 98 comunidades caracterizadas, distribuídas em dez microterritórios (agrupamento de comunidades) entre os municípios de Angra dos Reis, Paraty e Ubatuba. A sistematização dessas informações resultou em um conjunto de documentos importantes para a promoção de justiça socioambiental dessas comunidades. Em 2024, a área de abrangência do projeto foi ampliada para os municípios de Mangaratiba, Caraguatatuba, São Sebastião e Ilhabela, totalizando sete municípios. Desde 2024, a

Petrobras e Ibama estão em tratativas com o Fórum de Povos e Comunidades Tradicionais do Vale do Ribeira para iniciar o projeto também nos municípios de Iguape, Ilha Comprida, Cananéia e Peruíbe, no sul de São Paulo. O mesmo vem ocorrendo desde 2025 com o Fórum dos Pescadores em Defesa da Baía de Sepetiba, no âmbito desta baía, no processo de licenciamento da Etapa 4 do Pré-sal. Mais informações sobre o projeto podem ser acessadas no site Comunica Bacia de Santos.

Globalmente, povos indígenas e comunidades tradicionais – como pescadores artesanais, marisqueiras, caiçaras, quilombolas, ribeirinhos e extrativistas – exercem papel estratégico na conservação da biodiversidade e na provisão de serviços ecossistêmicos essenciais. No Brasil, esses grupos ocupam territórios de elevada relevância socioambiental, fundamentais para a mitigação e adaptação às mudanças climáticas, a conservação de florestas, manguezais e ecossistemas costeiros e marinhos, a proteção de recursos hídricos e a manutenção de meios de vida sustentáveis, contribuindo diretamente para a captura de carbono, a regulação climática, a segurança alimentar e a resiliência dos territórios.

Nossos investimentos socioambientais voluntários promovem ações estruturantes voltadas ao reconhecimento, à valorização e ao fortalecimento da cultura indígena e dos modos de vida de comunidades tradicionais, tendo como eixo central o protagonismo dessas populações na gestão de seus territórios e na construção de soluções para os desafios socioambientais contemporâneos.

Por meio do Programa Petrobras Socioambiental e de iniciativas como o Floresta Viva, apoiamos projetos que contribuem para o fortalecimento institucional, a autonomia e a valorização dos saberes tradicionais de povos indígenas e comunidades tradicionais, reconhecendo seu papel estratégico na conservação da biodiversidade e no uso sustentável dos recursos naturais.

A atuação junto a esses povos e comunidades está alinhada aos princípios do desenvolvimento sustentável, integrando conservação ambiental,

fortalecimento de capacidades locais e de conhecimentos tradicionais. Esses investimentos contribuem para o avanço dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), em especial os ODS 1 (Erradicação da Pobreza), 5 (Igualdade de Gênero), 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), 10 (Redução das Desigualdades), 13 (Ação Climática) e 15 (Vida Terrestre).

Do ponto de vista da biodiversidade, as iniciativas apoiadas dialogam diretamente com o Marco Global da Biodiversidade de Kunming-Montreal, especialmente com as metas 1 (planejamento territorial integrado), 2 (restauração de ecossistemas), 3 (conservação de áreas), 5 (uso sustentável dos recursos), 21 (participação equitativa e respeito aos direitos), 22 (valorização do conhecimento tradicional) e 23 (equidade de gênero), ao reconhecer o protagonismo de povos e comunidades tradicionais como agentes centrais da conservação.

### **A seguir, destacamos algumas iniciativas apoiadas pela Petrobras:**

#### **Mar é cultura**

O projeto Mar é Cultura, desenvolvido pela Associação dos Maricultores do Estado de São Paulo (Amesp), é uma iniciativa que valoriza os modos de vida das comunidades tradicionais do litoral paulista, fortalecendo a maricultura de pequena escala como alternativa econômica sustentável. Atuando em municípios da Área de Preservação Ambiental Marinha, como Ubatuba, Caraguatatuba, São Sebastião, Ilhabela e Cananéia, o projeto promove inclusão socioeconômica para pescadores e maricultores, garantindo que práticas ancestrais sejam preservadas e adaptadas às exigências ambientais e sanitárias atuais. A proposta articula ações estratégicas que vão desde a regularização jurídica e ambiental dos produtores até a estruturação de fazendas marinhas e a instalação de unidades de beneficiamento com padrões sanitários adequados. Além disso, investe na qualificação técnica por meio de cursos e oficinas sobre boas práticas, gestão e turismo de base comunitária, criando oportunidades para diversificação de renda e valorização cultural. A criação de um banco de dados socioeconômico

e produtivo, a participação em eventos e a divulgação da maricultura sustentável em mídias digitais ampliam a visibilidade das comunidades e fortalecem sua inserção em mercados diferenciados. Com impacto direto em 40 fazendas marinhas e mais de 500 participantes contínuos, o projeto contribui para a segurança alimentar, a geração de renda e a conservação dos ecossistemas costeiros.

#### **Roteiro Caiçara**

O projeto, coordenado pelo Instituto Caminho da Mata Atlântica, promove desenvolvimento sustentável na Costa Verde fluminense ao integrar o fortalecimento do turismo de base comunitária com a conservação da biodiversidade em Paraty e Ilha Grande, territórios reconhecidos como Patrimônio Mundial pela Unesco. Construído de forma participativa com comunidades tradicionais como Trindade, Ponta Negra, Paraty Mirim e Aventureiro, o projeto assegura protagonismo local na definição de prioridades, qualificando condutores ambientais e marinheiros, melhorando infraestrutura comunitária para recepção de visitantes, aprimorando a gestão de resíduos e adequando trilhas ecoturísticas com manejo e sinalização responsáveis. A proposta associa geração de emprego e renda à proteção ambiental, articulando capacitações técnicas, monitoramento participativo de fauna e flora ameaçadas, e criação de roteiros sustentáveis integrados ao Caminho da Mata Atlântica, com foco na valorização cultural e no respeito aos modos de vida caiçaras, com protagonismo de mulheres, pessoas negras e comunidades tradicionais.

#### **Povos das Águas: Produzindo Vida e Preservando o Mar**

A iniciativa, desenvolvida pela Associação dos Pequenos Agricultores do Estado de Sergipe – Apaese em parceria com a Petrobras, no âmbito do Programa Petrobras Socioambiental, tem como foco a proteção ambiental aliada ao fortalecimento das comunidades locais. A iniciativa atua a partir de práticas que reconhecem e respeitam os direitos sociais, culturais e territoriais, incentivando o reflorestamento de áreas de manguezal, a

valorização dos conhecimentos tradicionais e a promoção de alternativas de geração de renda sustentável. A parceria expressa o compromisso de converter desafios socioambientais em ações de impacto positivo, integrando conservação ambiental, inclusão social e desenvolvimento sustentável, em consonância com os princípios do Movimento dos Pequenos Agricultores – MPA, idealizador desse projeto, da Petrobras e as demandas das populações costeiras.

Nas comunidades quilombolas do território quilombola Brejão dos Negros, mulheres iniciam um grupo produtivo com o foco em beneficiamento do pescado, o movimento das comunidades em torno das cirandas infantis, trabalho de resgate cultural junto as crianças das comunidades quilombolas, indígenas, pescadoras e camponesas, no desbravar da floresta com o povo indígena fulkaxó, para elaboração do catálogo de caracterização da sociobiodiversidade, na organização da juventude educadores populares ambientais e comunicadores, atuando no fortalecimento de seus territórios e comunidades, resgatando e valorizando os saberes ancestrais e culturais.

### **Vida e Vozes Kadiwéu**

No coração do Pantanal e na maior terra indígena fora da Amazônia, o projeto Vidas e Vozes Kadiwéu conecta direitos humanos, conservação ambiental e justiça climática em um dos territórios mais sensíveis às mudanças do clima no Brasil: a Terra Indígena Kadiwéu. Desenvolvido pelo Instituto Terra Brasilis, organização com mais de 25 anos de atuação junto a comunidades pantaneiras, o projeto iniciou suas atividades em 2025, após a parceria com a Petrobras, respeitando a cultura, a história e a organização social do povo kadiwéu. Em uma região marcada por incêndios recorrentes, desigualdades históricas e desafios de governança, o projeto aposta no fortalecimento comunitário como caminho para a proteção do território e da biodiversidade.

Mesmo em sua fase inicial, o projeto já apresenta resultados concretos. Dez brigadistas indígenas estão sendo contratados entre janeiro e junho, cobrindo um período crítico em que não há contratos desses profissionais

com o Prevfogo/Ibama (Centro Nacional de Prevenção e Combate aos Incêndios Florestais, do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis), garantindo renda, permanência no território e continuidade no cuidado com o fogo. Foram construídos dois viveiros de mudas, realizadas oficinas de coleta e armazenamento de sementes e instaladas 20 armadilhas fotográficas, que já registraram mais de 7,5 mil imagens, incluindo 11 espécies de mamíferos – quatro ameaçadas – e mais de dez espécies de aves, tudo isso somente na primeira aldeia das seis em que o projeto vai monitorar a fauna. O Vidas e Vozes Kadiwéu também contratou cinco mulheres que atuarão como viveiristas e na gestão de projetos da Acirk (Associação das Comunidades Indígenas da Reserva Kadiwéu). Apoiou a participação de cinco indígenas na 30ª Conferência das Partes da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima (COP30), reformou a sede e construiu o alojamento da Acirk e equipou a Casa das Artesãs da Amak (Associação das Mulheres Artistas Kadiwéu), fortalecendo a autonomia das mulheres kadiwéu e apostando em seu protagonismo como eixo estratégico para o futuro do território.

### **Floresta Viva**

A Iniciativa Floresta Viva, apoiada pela Petrobras em parceria com o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), por meio dos dois editais vigentes – Manguezais do Brasil e Corredores de Biodiversidade – possui projetos atuando em área de comunidades indígenas, quilombolas e outras comunidades tradicionais.

No edital Manguezais do Brasil, um exemplo é o projeto Junta Verde, desenvolvido pelo Instituto Coral Vivo no sul da Bahia, responsável pela restauração ambiental de 100 hectares no Parque Nacional e Histórico do Monte Pascoal, unidade de conservação que apresenta 100% de sobreposição com terras indígenas do povo pataxó. Para viabilizar as ações nessas áreas, o projeto segue um processo contínuo de diálogo e consentimento, iniciado com o contato direto com os caciques do território,

a Fundação Nacional dos Povos Indígenas (Funai) e, posteriormente, com as comunidades. A atuação ocorre de diferentes formas, respeitando a organização social de cada comunidade, com foco no desenvolvimento socioambiental, na geração de renda, em ações educativas em escolas, além de capacitações e formações de comunitários, como coleta de sementes, formação de viveiristas, uso de drones, entre outras. Outro exemplo é o projeto CO<sub>2</sub> Manguezal, desenvolvido pela ONG Vovó do Manguê, no distrito do Guaí, em Maragogipe, com foco na restauração de áreas de mata ciliar, no fortalecimento da cadeia produtiva da restauração e na promoção de ações de educação ambiental, envolvendo diretamente comunidades quilombolas da região. Estão sendo recuperados 35 hectares, com a participação direta de moradores de várias comunidades quilombolas, gerando oportunidades de trabalho, renda e impacto positivo também para o comércio local.

No edital Corredores de Biodiversidade, a maioria dos projetos apresentam interface com comunidades quilombolas e comunidades regionais, como por exemplo geraizeiras, que são povos tradicionais do Cerrado brasileiro, principalmente no norte de Minas Gerais. A participação dessas comunidades ocorre de várias maneiras, como por exemplo, na restauração, conservação hídrica e fortalecimento de atividades extrativistas tradicionais; na integração de restauração ecológica com fortalecimento das cadeias produtivas tradicionais, por meio da implantação de Sistemas Agroflorestais (SAFs), corredores agroecológicos e pomares agrobiodiversos; ou então nas etapas de coleta, beneficiamento de sementes, manutenção de viveiros e capacitação em boas práticas de extrativismo sustentável.

### **Salvaguardas Socioambientais de Referência para a Conservação da Amazônia**

Desenvolvemos, em parceria com o Imaflora, uma iniciativa para a criação de referências em Salvaguardas Socioambientais para projetos de conservação na Amazônia com foco em geração de créditos de carbono, capacitando o terceiro setor, povos indígenas, comunidades tradicionais e locais a atuarem de forma eficaz no mercado de carbono, garantindo que os

benefícios sejam distribuídos de maneira justa e sustentável, fortalecendo a sociobioeconomia e as cadeias produtivas da conservação.

Em 2025, a Transpetro avançou na construção de uma base estruturada de informações sobre os povos e comunidades tradicionais situados no entorno de suas unidades. O levantamento – realizado em 26 terminais – identificou 32 povos tradicionais, entre indígenas e remanescentes de quilombos, além de 216 associações e grupos de pescadores artesanais, consolidando um panorama atualizado dos territórios tradicionais presentes nas áreas de influência da companhia.

Esse mapeamento subsidia o planejamento social com dados consistentes sobre cultura, organização comunitária, modos de vida e vulnerabilidades locais. As informações levantadas apoiam a tomada de decisão, a gestão de riscos sociais, a definição de pautas prioritárias e o respeito à autodeterminação desses povos, em alinhamento com as práticas de direitos humanos da empresa.

Além do levantamento técnico, a Transpetro apoiou iniciativas de fortalecimento cultural e territorial, como o 7º Encontro Estadual das Comunidades Quilombolas do Rio de Janeiro, promovendo logística e transporte para a participação de representantes da Baixada Fluminense, ampliando a escuta, o diálogo e o vínculo com comunidades tradicionais.

## População LGBTQIAPN+

Reconhecemos que pessoas LGBTQIAPN+, em especial as pessoas transgênero, enfrentam altos níveis de vulnerabilidade social e econômica. Internamente, promovemos iniciativas que fortalecem a inclusão e o respeito à diversidade entre nossa força de trabalho. Externamente, atuamos por meio de projetos socioambientais que buscam reduzir desigualdades e ampliar oportunidades, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

O projeto Recomeçar é Possível (RêP) reconhece que a população em situação de rua enfrenta múltiplas violações de direitos humanos, e que pessoas negras e LGBTQIAPN+ estão entre os grupos mais vulnerabilizados, sofrendo discriminações específicas que agravam sua exclusão social. Dados iniciais do projeto revelam que 44% dos participantes pertencem à comunidade LGBTQIAPN+, sendo 35% pessoas transgênero ou travestis, evidenciando uma realidade marcada por interseções de racismo, LGBTfobia e pobreza extrema. Para enfrentar esse cenário, o projeto atua com uma abordagem integrada que combina acesso a direitos básicos, resgate da cidadania e geração de renda, criando redes de afeto e solidariedade entre os próprios participantes. A iniciativa inclui oficinas de letramento racial e de gênero, atividades culturais e artísticas que fortalecem a autoestima e a identidade, além de capacitações profissionais em áreas como beleza, culinária e empreendedorismo. O Centro de Orientação e Formação para Pessoas em Situação de Rua (COF-PopRua) é um espaço seguro e inclusivo, onde mulheres cis e transgênero, pessoas negras e LGBTQIAPN+ podem aprender, compartilhar experiências e construir caminhos para autonomia. Ao promover protagonismo e combater todas as formas de preconceito, o projeto contribui para reduzir desigualdades estruturais e garantir direitos fundamentais, alinhando-se aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e reafirmando que dignidade e cidadania são inegociáveis.

Quando falamos em Diversidade, Equidade e Inclusão, buscamos promover um ambiente em que todas as pessoas possam se expressar e ter suas identidades reconhecidas, fortalecendo relações pautadas no respeito, na confiança e na valorização da diversidade.

**Já alcançamos marcos relevantes na promoção da diversidade, equidade e inclusão de mulheres, pessoas pretas e pardas, LGBTQIAPN+ e pessoas com deficiência.**

## Em relação às pessoas LGBTQIAPN+, destacam-se os seguintes avanços:

1. Garantia, desde 2018, do direito de pessoas transgênero utilizarem as instalações sociais (banheiros, camarotes, vestiários e afins) de acordo com a identidade de gênero autodeclarada;
2. Cobertura pelo nosso plano de saúde de hormonização e de procedimentos cirúrgicos para as pessoas transgênero, em processo transexualizador ou de afirmação de gênero;
3. Adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ que é a principal referência de fomento à promoção de direitos da população LGBTQIAPN+ no meio empresarial;
4. Lançamos o Plano de Equidade LGBTQIAPN+ da Petrobras para o período 2025/2027;
5. Patrocínio institucional à 8ª Marcha do Orgulho Trans de São Paulo;
6. Realização das Caravanas do Orgulho LGBTQIAPN+ – em parceria com o Grupo de Afinidade LGBTQIAPN+ (Orgulho Petrobras) – que levam ações de letramento e sensibilização sobre diversidade sexual a mais de 20 áreas da companhia, envolvendo lideranças e equipes de trabalho;
7. Lançamento, em junho de 2025, da Campanha de Incentivo à Autodeclaração de Orientação Sexual e Identidade de Gênero para os Empregados e Empregadas que resultou, até dezembro de 2025, em 38,7% de autodeclarações no quesito orientação sexual e 40,5% no quesito identidade de gênero;
8. Realização anual de diversas ações para promover a visibilidade, a inclusão e o respeito às pessoas transgênero, no mês em que se celebra o Dia da Visibilidade Trans (29 de janeiro);
9. Disponibilização do Programa Homens Aliados (PHA) para toda a força de trabalho, com abordagem de temas como o orgulho LGBTQIAPN+, entre outros conteúdos relacionados à promoção da equidade e do respeito à diversidade.

## Trabalhadores migrantes

Trabalhadores migrantes estão entre os grupos mais expostos a riscos sociais, especialmente em relação a condições precárias de trabalho e situações que podem se aproximar de práticas análogas à escravidão. Em alinhamento às nossas Diretrizes de Direitos Humanos, reforçamos o compromisso de atuar de forma preventiva e responsável, promovendo iniciativas que assegurem condições dignas de trabalho e respeito à integridade dessas pessoas. Por meio de projetos socioambientais, buscamos contribuir para a redução dessas vulnerabilidades e para a construção de cadeias produtivas mais justas e sustentáveis.

O projeto Educar para Crescer, desenvolvido pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), atua nos municípios de Esteio, Canoas e São Leopoldo (RS), atendendo crianças e adolescentes de zero a 17 anos, mulheres, migrantes, comunidade negra e outros grupos vulnerabilizados. O objetivo é promover formação humana baseada nos direitos humanos e na justiça socioambiental, conforme o Estatuto da Criança e do Adolescente

(ECA). Entre as ações, destacam-se a criação de parques naturalizados, sistemas agroflorestais em escolas, oficinas para professores e cursos profissionalizantes. O projeto dedica atenção especial à inclusão de migrantes, com cursos de português como língua de acolhimento e oficinas de integração, e ao fortalecimento do protagonismo feminino, por meio de capacitação profissional, empreendedorismo social e cooperativismo. A metodologia inclui diagnóstico social, formação continuada de educadores e atividades práticas, promovendo a proteção de direitos, a cidadania e a integração de públicos vulnerabilizados.

Quando se trata de pessoal próprio, os empregados transferidos por iniciativa da companhia para local diferente de seu domicílio podem fazer jus a vantagens de transferência, tais como adicional de transferência, passagem e percurso, diárias de viagem durante o período de trânsito, ajuda de custo para instalação e transporte de bens, conforme as características da transferência e desde que cumpridos os requisitos previstos em norma interna.

## Forças de segurança e direitos humanos

A Petrobras revisa e aprimora seus processos e normativos internos, alinhando suas práticas às principais referências internacionais de direitos humanos para forças de segurança.

Nossas operações seguem rigorosamente a legislação brasileira, além de incorporar diretrizes e práticas globais reconhecidas em direitos humanos, de modo adaptado à realidade de cada local de atuação. Foram revistos e institucionalizados treinamentos específicos em direitos humanos para forças de segurança interna (empregados e prestadores de serviços), implantação da aleatoriedade em processos de inspeção de bagagens, inserção de cláusula contratual de direitos humanos, diversidade e sustentabilidade e anexo específico alusivo aos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos em contratos com empresas de segurança privada contratadas.

Essas iniciativas não apenas mitigam riscos operacionais e reputacionais, mas buscam fortalecer a atuação das forças de segurança, alinhando-a aos princípios da dignidade da pessoa humana e aos padrões internacionais reconhecidos pelo setor, fortalecendo o nível de confiança e integridade em todas as operações.

A Política de Segurança Corporativa é o documento que orienta a atuação no Sistema Petrobras em relação à temática de segurança. As operações de segurança corporativa são realizadas de acordo com a estratégia de tratamento dos riscos de inteligência e segurança corporativa, considerando os ativos e sua interdependência na cadeia produtiva, atuando de forma transversal com as áreas de negócio e suporte da Petrobras e suas subsidiárias.

Nas nossas operações no Brasil, estabelecemos também memorandos de entendimento com a segurança pública para trocas de informações de inteligência para a proteção dos ativos corporativos. As operações



de segurança no Brasil contemplam também a realização de apurações corporativas sobre incidentes de segurança (*security*) e gestão do controle de acesso às instalações da companhia.

Nas operações internacionais atuamos nos países: Argentina, Bolívia, Colômbia, Estados Unidos, Países Baixos, Singapura e China. Na Argentina, nos Estados Unidos, nos Países Baixos, na Singapura e na China, a presença física da Petrobras se dá por meio de escritórios administrativos, cuja segurança é responsabilidade do condomínio onde o escritório está instalado, ou seja, não há operação de segurança corporativa no local. Já em países como Bolívia e Colômbia, a segurança corporativa é operacionalizada pelas respectivas empresas do sistema, com base na Política de Inteligência Protetiva e Segurança Corporativa, adaptando nossas diretrizes às legislações locais, sempre promovendo a convergência com os valores corporativos e as melhores práticas reconhecidas internacionalmente. Nossa metodologia de Gestão de Riscos de Inteligência e Segurança Corporativa contempla a análise da interação dos ambientes interno e externo às nossas unidades de modo a identificar ameaças que possam comprometer a segurança das pessoas, das instalações e dos nossos negócios. Na gestão dos nossos processos de inteligência e segurança corporativa, na elaboração dos estudos de segurança e nos demais produtos relacionados, sempre observamos a legislação e os normativos relacionados a direitos humanos, bem como as boas práticas de mercado.

Utilizamos, para o cenário externo, análise de inteligência que abrange, entre outras questões, o mapeamento e acompanhamento de ameaças externas, por meio de fontes especializadas em gestão de riscos de segurança no Brasil e no exterior, acompanhamento dos índices de criminalidade e outras informações relevantes para antevermos e prevenirmos possíveis situações de conflito. Com base nesta análise, realizamos a avaliação dos riscos e desenvolvemos ações e procedimentos de segurança corporativa com foco em prevenção e resposta aos riscos de atos intencionais, bem como antecipamos aos gestores questões críticas de segurança com potencial de impactar os negócios da companhia.

No contexto interno, realizamos processos e utilizamos recursos tecnológicos que contribuem para o planejamento das respostas em casos de conflitos. Como exemplo da tecnologia empregada, temos os drones utilizados em áreas extensas, como refinarias e campos de produção terrestre, e as Unidades Móveis de Segurança Patrimonial (UMSP), empregadas em paradas de produção ou no monitoramento eventual de locais remotos.

O Plano Local de Segurança Patrimonial (PLSP) é o plano que estabelece procedimentos padronizados e ações relativas às práticas preventivas e/ou reativas de segurança. Toda a equipe de segurança das nossas unidades é treinada no seu respectivo PLSP, que é alinhado às orientações corporativas, dentre as quais se destacam:

- > Guia de conduta: guia que visa orientar todos os integrantes que compõem o corpo de segurança corporativa da unidade (empregados e prestadores de serviços de segurança privada) para que possam desempenhar suas funções de maneira ética e segura, conforme preveem as normas internas da companhia;
- > Orientações sobre atuação preventiva e uso proporcional da força, ou seja, o necessário para conter o agente da ameaça, quando aplicável.

Em 2025, o plano de capacitação em direitos humanos englobou a realização de palestras com o objetivo de conscientizar a força de trabalho e desdobrar as orientações e os canais corporativos para a realização de denúncias e reclamações. Esses eventos foram realizados na modalidade virtual e presencial, sendo o público-alvo empregados e prestadores de serviços, incluindo lideranças, de Inteligência e Segurança Corporativa (ISC). Também foram realizados 56 workshops presenciais, nos quais orientamos sobre segurança e direitos humanos, abrangendo 1.261 profissionais; sete lives intituladas Direitos Humanos na ISC, em diversos temas, como “Compreendendo o Autismo”, “Desmistificando a Tourette”, “Mulheres na Segurança Corporativa e Masculinidade Tóxica”, “Paternidade que Transforma”, “Vidas em Movimento”, “Violência Infantil”, “Idadismo”, com

participação média de 115 empregados por evento. Além das oportunidades de capacitação para toda força de trabalho, foram realizados ainda cinco eventos para capacitação específica da liderança da área de Inteligência e Segurança Corporativa, com participação média de 58 líderes por evento.

Além das ações de sensibilização, as equipes de segurança ainda participaram de Diálogos de Segurança, Meio Ambiente e Saúde, que ocorreram semanalmente, e nos quais foram abordados temas referentes a direitos humanos, diversidade e combate ao assédio moral, violências sexuais e à discriminação.

Toda a força de trabalho que executa a atividade de segurança patrimonial é capacitada e passa por reciclagem a cada dois anos, em atendimento à legislação pertinente e em conformidade com a Polícia Federal (PF/MJ). A atividade de segurança patrimonial atende necessariamente a requisitos legais, aplicáveis tanto à segurança orgânica (constituída por empregados) quanto às empresas de serviços de vigilância contratadas. Todas as atividades de segurança estão sujeitas à fiscalização pela Polícia Federal (PF/ MJSP), órgão regulador e fiscalizador da atividade de segurança privada no Brasil.

O conteúdo programático dos cursos de formação e reciclagem de vigilantes inclui aspectos de direito constitucional e penal, legislação da segurança privada e relações interpessoais, pautados no respeito à pessoa humana, objetivando coibir a prática de atividades discriminatórias ou em desrespeito aos direitos humanos, especialmente na perspectiva de combate à violência de gênero, orientação sexual, contra a criança, adolescente, idoso e pessoa com deficiência, bem como a aplicação correta e proporcional da força.

No Brasil, a Polícia Federal disciplina as atividades de segurança privada. Contratamos empresas especializadas de vigilância privada para operacionalizar a segurança das nossas instalações, seguindo as orientações da regulamentação vigente, que determina que a atividade de vigilância patrimonial somente poderá ser exercida dentro dos limites dos imóveis vigiados.

Adicionalmente, os contratos das empresas de vigilância dispõem sobre a obrigação legal de manutenção das autorizações de funcionamento das contratadas e a capacitação dos profissionais que atuam em nossas unidades. As empresas contratadas são avaliadas quanto à qualidade dos serviços prestados, atendimento a requisitos legais e outros itens. As notas ou conceitos alcançados pelas empresas fornecedoras de serviço de vigilância e outros dados das avaliações são registrados em sistemas corporativos e considerados em reuniões de análise crítica, estando disponíveis para auditorias internas e externas.

A Petrobras mantém canais acessíveis, protegidos e eficientes para registro de denúncias sobre eventuais irregularidades nas atividades de segurança, garantindo tratamento confidencial das comunicações. Portanto, reclamações e denúncias relativas à atividade de segurança corporativa podem ser comunicadas à Ouvidoria-Geral da Petrobras, sendo tratadas conforme procedimentos corporativos, com relatos periódicos à alta administração. Caso refiram-se aos serviços de segurança terceirizados, são adotadas as sanções previstas em contrato. A Petrobras reafirma, assim, seu compromisso de aprimorar de forma contínua seus processos e práticas voltados ao respeito aos direitos humanos e à promoção de um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e responsável em todas as suas operações.

No Brasil, menos de 2% de nossas reservas provadas se encontram dentro ou próximas de áreas de conflito ativo, segundo a definição do Sustainability Accounting Standards Board (Sasb). Esse percentual se refere à reserva provada segundo os critérios da Securities and Exchange Commission (SEC) dos campos que possuem instalações de produção terrestres em municípios onde há registros de mais de 25 mortes violentas. Não temos reservas provadas dentro ou próximas de áreas de conflito nos Estados Unidos e na Argentina.

## 4.2 FORÇA DE TRABALHO

### Engajamento com a força de trabalho

O engajamento com nosso público interno ocorre especialmente nas relações de trabalho entre gestores e equipes, mas também por meio de interação digital nos canais de comunicação interna, tais como intranet, rede social, comunidades online, divulgação de mensagens e notícias e eventos presenciais e virtuais. Estes canais abrangem uma gama ampla de temas de interesse da força de trabalho, como estratégias, políticas, iniciativas e diretrizes da companhia, resultados e destaques operacionais e práticas de gestão de pessoas. Monitoramos os principais canais de comunicação interna, observando dados de acesso, audiência e manifestações dos nossos colaboradores.

No Portal Petrobras (canal de intranet), tivemos em 2025 mais de 112 milhões de visitas, sendo 3,5 milhão de visitas ao ambiente de notícias. Destaca-se ainda a nossa rede social interna cuja comunicação é feita por meio de perfis pessoais, um perfil institucional e grupos temáticos. Em 2025, alcançamos quase 89,5 mil usuários ativos, que criaram mais de 56 mil publicações e interagiram mais de 1,2 milhões de vezes, considerando comentários e reações.

Entre junho e agosto de 2025, realizamos a Pesquisa de Ambiência, um importante canal de escuta dos empregados e empregadas. Com o objetivo

PORTAL  
PETROBRAS  
(CANAL DE INTRANET)  
EM 2025

**+112**  
milhões  
de visitas totais, sendo

**3,5**  
milhões  
de visitas ao ambiente  
de notícias

REDE SOCIAL  
INTERNA  
EM 2025

**89,5**  
mil  
usuários ativos

PESQUISA  
DE AMBIÊNCIA  
2025  
% FAVORABILIDADE

**28,6**  
mil  
respondentes

**91**  
%  
*Sinto orgulho  
de trabalhar  
na Petrobras*

**88**  
%  
*Espírito  
de equipe*

**84**  
%  
*A promoção da diversidade,  
equidade e inclusão é  
importante para o futuro  
da Petrobras*

**84**  
%  
*Engajamento*

**84**  
%  
*A Petrobras tem  
melhorado suas  
práticas de diversidade,  
equidade e inclusão*



de amplificar vozes e fornecer insumos para a construção de um ambiente de trabalho cada vez mais saudável, produtivo, diverso e inclusivo, a pesquisa contou com a participação de mais de 28,6 mil respondentes.

O questionário abordou temas como comunicação, remuneração, benefícios, reconhecimento e recompensa, treinamento e desenvolvimento, liderança, equipe, saúde, valores Petrobras e diversidade, entre outros. O fator “espírito de equipe” obteve o resultado mais alto, com 88% de favorabilidade.

O engajamento também apresentou um expressivo resultado, alcançando 84%. Destacam-se ainda os elevados resultados dos itens sobre diversidade, especialmente “A promoção da diversidade, equidade e inclusão é importante para o futuro da Petrobras” e “A Petrobras tem melhorado suas práticas de diversidade, equidade e inclusão”, ambos com 84% de favorabilidade.

Entre os itens adicionais, destaca-se “Sinto orgulho de trabalhar na Petrobras”, um dos maiores resultados da pesquisa, com 91% de favorabilidade e crescimento de dois pontos percentuais em relação à edição anterior da Pesquisa de Ambiência, em 2018. A pesquisa também permite a estratificação dos resultados, considerando aspectos de perfil demográfico como gênero, cor/raça, orientação sexual, idade, entre outros.

A gestão da ambiência busca promover um ambiente de trabalho que favoreça as relações e condições de trabalho, no qual as pessoas se sintam motivadas e valorizadas, impactando positivamente o desempenho e a produtividade das equipes. O diagnóstico proporcionado pela pesquisa será fundamental para o desenvolvimento de ações de melhoria em diferentes unidades da empresa, além de subsidiar iniciativas corporativas voltadas para o aperfeiçoamento de processos e práticas internas.

Desenvolvemos ações voltadas à promoção da saúde mental e à prevenção da violência no trabalho, em alinhamento com princípios de direitos humanos e em parceria com as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipas).

## Principais ações realizadas em 2025:

- > **Live de Saúde Mental para as Cipas** (29/09/2025), reforçando a importância do cuidado integral e da prevenção;
- > **Sipat Integrada** (06 a 09/10/2025), com palestras sobre organização do trabalho ergonomia cognitiva (carga mental) e bem-estar;
- > **Reunião Anual de Presidentes e Vices da Cipa**, com palestra sobre a relevância da Saúde Mental e do Bem-Estar na integralidade do cuidado e apresentação do **Programa Petrobras Contra Violências Sexuais e no Trabalho** e de proposta de **capacitação das Cipas para escutas qualificadas**, visando construir, de forma colaborativa e integrada, soluções para o tema “SMS na Prestação de Serviços da Petrobras”, por meio de rodas de conversa e entrevistas estruturadas pelo grupo de trabalho SMS;
- > **Elaboração de Padrão Integrado para Gestão de Cipa/Ciplat (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes em Plataformas)** contemplando diretrizes sobre prevenção e combate ao assédio e outras formas de violência, bem como a divulgação dos canais de acolhimento e denúncia.

**Essas ações demonstram o compromisso da companhia com a prevenção da violência no ambiente laboral, a promoção da saúde mental e o fortalecimento da cultura de respeito aos direitos humanos.**

## Ações de promoção da diversidade, equidade e inclusão

Promover diversidade, equidade e inclusão é buscar um ambiente favorável à expressão e ao reconhecimento das identidades de todas as pessoas e à consolidação das relações baseadas no respeito e na confiança. Essa gestão se realiza por meio dos princípios do respeito às diferenças, da igualdade de oportunidades e da não discriminação. Para isso, buscamos avançar em ações de diversidade considerando pessoas com deficiência, neurodivergentes, as questões raciais, de gênero e de pessoas LGBTQIAPN+ e geracionais. Nesse sentido, alcançamos importantes marcos na promoção da diversidade, equidade e inclusão em 2025.

No contexto da revisão do Manual de Identidade Verbal da Petrobras, desenvolvemos nosso Guia de Linguagem Inclusiva, disponível para consulta de toda a força de trabalho na plataforma de relacionamento interno da Petrobras, o Workvivo, na página “Marca Petrobras”, aba “Manual de Identidade Verbal”.

O guia tem a proposta de ajudar a força de trabalho a expressar-se fora do modo automático, fazendo da linguagem uma aliada da diversidade e evitando preconceitos inconscientes e vieses. O documento traz orientações e boas práticas que promovem uma comunicação respeitosa e representativa de todas as pessoas, independentemente de gênero, raça, etnia, orientação sexual, idade, condição física ou social. O guia ainda oferece alternativas de vocabulário, exemplos e recomendações para evitar expressões discriminatórias ou excludentes, favorecendo um ambiente mais acolhedor e alinhado aos valores de equidade e diversidade. O lançamento do guia demonstra o nosso posicionamento em relação à diversidade, reforçando cada vez mais uma atuação humana, acolhedora e respeitosa, potencializando o valor “cuidado com as pessoas”.

A área de Recursos Humanos (RH) desenvolveu um Assistente de Inteligência Artificial no ChatPetrobras capaz de ajustar textos e mensagens para o uso de linguagem inclusiva e não discriminatória. A ferramenta sugere a substituição de termos masculinos genéricos por termos inclusivos, além de explicar as modificações realizadas, oferecendo feedback sobre o uso de palavras sexistas, racistas, capacitistas e LGBTfóbicas. Atualmente, o assistente de inteligência artificial está disponível em caráter piloto.

O Comitê de Diversidade, Inclusão e Bem-Estar do Jurídico da Petrobras tem promovido uma série de ações voltadas à promoção da diversidade e do bem-estar. O projeto do Caderno Legal da Diversidade é desenvolvido pelo comitê, assim como eventos de práticas de bem-estar, como sessões semanais de meditação e yoga. Fazem parte do comitê as agentes de bem-estar do Jurídico, que buscam desdobrar internamente as iniciativas do Programa Petrobras de Bem-Estar (PPBEM). Além disso, em 2025, o comitê consolidou parceria com a área de SMS para implementar o Projeto de Ambiente Saudável, que terá início em 2026.

### Comissão de Acessibilidade e Inclusão da Petrobras

Constituímos, em 2024, a Comissão de Acessibilidade e Inclusão da Petrobras, com o objetivo de atuar como fórum técnico propositivo em relação à acessibilidade e à inclusão, com foco na revisão de toda a jornada do empregado com deficiência e neurodivergência, de formar a torná-la mais acessível e inclusiva. Nesse sentido, a comissão promove discussões qualificadas, propõe ações, orienta e acompanha, nos níveis estratégico, tático e operacional, as iniciativas corporativas relacionadas à acessibilidade e à inclusão, em alinhamento aos princípios dos direitos humanos.

A atuação da comissão é orientada pelo princípio “Nada sobre nós sem nós”, assegurando a participação direta de pessoas com deficiência e pessoas neurodivergentes, provenientes de diferentes áreas da Petrobras, nos espaços de debate e de proposição de soluções.

## No primeiro semestre de 2025, a Comissão de Acessibilidade e Inclusão se organizou em seis grupos de trabalho, constituídos a partir das principais necessidades identificadas no mapeamento da jornada das pessoas deficiência e neurodivergência na companhia, abrangendo desde a publicação do edital do Processo Seletivo Público até o desligamento.

Os grupos de trabalho constituídos abordam os seguintes temas:

1. Adequação dos espaços físicos para pessoas neurodivergentes;
2. Atendimento do RH;
3. Ergonomia;
4. Acessibilidade web (Tecnologia da Informação);
5. Tecnologias assistivas (Tecnologia da Informação);
6. Transporte.

Algumas das ações propostas já foram implementadas, como a adequação dos canais de atendimento do RH. Outras iniciativas, a exemplo das ações relacionadas à ergonomia, encontram-se em fase de projeto-piloto, com vistas à avaliação de sua efetividade.

Para as demais propostas que demandam a atuação integrada de diferentes áreas da companhia, a coordenação da comissão promoveu, ao longo do segundo semestre de 2025, a articulação institucional necessária para viabilizar a implementação das ações, reforçando o compromisso da Petrobras com a promoção dos direitos humanos, da acessibilidade e da inclusão no ambiente de trabalho.

## Grupos de Afinidade

A Petrobras formalizou, em 2024, os grupos de afinidade de mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, pessoas neurodivergentes, e LGBTQIAPN+. Entendendo a importância desses grupos, em 2025, foi formalizado também o grupo de afinidade de diversidade geracional. Os grupos realizam encontros, eventos, conversas e tratam de temas relevantes para seus participantes. Eles conectam pessoas com características identitárias semelhantes ou vivências afins que se unem e fortalecem umas às outras, e muitas vezes fomentam a agenda corporativa de diversidade, equidade e inclusão.

## Diversidade nos processos seletivos

Para avançar em ações que buscam aumentar a inclusão de grupos sub-representados, atuamos para promover um maior ingresso de pessoas com perfil diverso na nossa empresa via processo seletivo público. Essa jornada começa na atração de pessoas para os processos seletivos, que são públicos e via concurso. Com objetivo de posicionar a companhia entre as empresas mais desejadas para se trabalhar, passamos a estruturar a gestão de nossa marca empregadora. Com foco em grupos sub-representados, temos enfatizado a valorização de pessoas diversas nas peças de comunicação e nos conteúdos em ações de aproximação com estudantes. Um dos focos é a representatividade, através da escolha de pessoas de grupos sub-representados, para palestrar, estampar peças e trazer seus relatos para o público externo. E essas ações têm tido resultados robustos, com aumentos de candidaturas de mulheres, pessoas pretas e pardas e pessoas com deficiência, por exemplo.

Os resultados são alcançados também por ações afirmativas em prol da diversidade. Entre 2021 e 2024, aumentamos o número de vagas reservadas nos concursos para pessoas com deficiência (PcD) para 8%, acima do estipulado por lei (5%), com o intuito de atrair esse público para nosso quadro de empregados. No último edital divulgado pela companhia, em dezembro de 2023, apostamos em um processo seletivo público ainda

mais afirmativo, com a reserva de 20% das vagas totais para pessoas com deficiência e o uso de linguagem mais inclusiva permeando todo o texto de convocação. Cabe registrar também que 20% das vagas, por definição legal, são reservadas para pessoas negras que se inscrevem para essa concorrência e se autodeclaram como pretas ou pardas.

Cabe registrar que, atualmente, está em planejamento, para futuros processos seletivos públicos, o aumento para 25% das vagas reservadas para pessoas com deficiência, conforme acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego para implementar um número significativamente superior ao mínimo de 5% previsto em lei. Ademais, estamos nos preparando para ampliar para 30% o total de vagas, conforme definição legal, destinadas a pessoas negras, indígenas e quilombolas que se inscrevam nessa concorrência e se autodeclarem como tais.

Essas medidas reforçam o nosso compromisso com a promoção da diversidade e a inclusão, indo além das exigências legais e consolidando práticas afirmativas que contribuem para a equidade no ambiente corporativo.

Entre 2022 e 2025, aproximadamente 6.800 pessoas foram admitidas, sendo mais de 450 PcDs. Ao longo de 2025, realizamos duas turmas de recepção e ambientação (*onboarding*), recebendo quase 1,8 mil novos empregados de nível técnico. Nesse processo de acolhimento, os novos colaboradores são introduzidos à cultura organizacional e participam de apresentações sobre temas fundamentais para a companhia, como nossos valores, estratégia, segurança, meio ambiente e saúde, além de uma visão geral sobre os nossos negócios. O foco em diversidade e inclusão durante essa fase inicial é essencial. O sucesso desse formato é evidenciado nas pesquisas de satisfação, que apresentaram um resultado acima de 90% de satisfação, considerando os *onboardings* realizados em 2025.

Para a inclusão dos empregados com deficiência nos eventos de recepção e ambientação, montamos uma força-tarefa com o objetivo de que houvesse

inclusão de fato desde o início na jornada. Ainda antes de essas pessoas assinarem contrato, foram levantadas previamente as necessidades de acessibilidade dos futuros empregados e mobilizados recursos humanos, tecnológicos e de estrutura. Disponibilizamos cadeira de rodas para pessoas com baixa mobilidade, intérprete de Libras quando necessário, acompanhante para auxiliar dificuldades motoras, audiodescrições em todos os eventos e palestras e maquete sensorial.

Em 2025, realizamos o letramento para equipe de saúde no tema pessoa com deficiência e a capacitação sobre critérios para caracterização de PcD para fins de cota em concurso público, com foco na inclusão no trabalho, totalizando seis horas de capacitação e alcançando 648 profissionais de saúde diretamente envolvidos no processo.

## Programa de Mentoria Feminina Corporativo

Iniciado em 2021, o Programa de Mentoria Feminina Corporativo tem como objetivo ampliar a qualificação e a designação de mulheres para posições de liderança na Petrobras, contribuindo para o fortalecimento da agenda de diversidade, equidade e inclusão da companhia. O programa oferece trilhas de desenvolvimento e ações formativas destinadas tanto às mentoradas quanto às mentoras, incluindo palestras, workshops, rodas de conversa e a formação/atualização de mentoras.

O programa adota uma política contínua de ações afirmativas desde 2022. Neste ano de 2025, no seu 4º ciclo, a empresa reservou 30% das vagas para mulheres pretas e pardas e 10% para pessoas com deficiência. Essa diretriz reforça o nosso compromisso com a redução das desigualdades de forma interseccional, ampliando o acesso de grupos sub-representados às oportunidades de desenvolvimento e liderança.

Há um acompanhamento contínuo na ascensão das mentoradas de cada ciclo. Atualmente, no 1º ciclo (2021–2022), 57,1% das mentoradas ascenderam a novas funções, no 2º ciclo foram 60,0% das mentoradas registraram ascensão profissional. O 3º ciclo, lançado em agosto de 2023

e desenvolvido entre novembro de 2023 e outubro de 2024, as ações de desenvolvimento foram revistas e aprimoradas, promovendo experiências formativas com foco em liderança feminina, mantendo as ações afirmativas. Desde a conclusão deste ciclo, o índice de ascensão de carreira foi de 45%, considerando os grupos de mentoria para cargos de liderança e consultoria.

Em 2025, o 4º ciclo consolidou o crescimento do programa, com 687 inscrições e 78 duplas formadas (60 selecionadas e 18 vagas adicionais em parceria com iniciativas voltadas a liderança feminina). Além disso, ampliou o percentual da ação afirmativa para mulheres pretas e pardas de 20 para 30%, reforçando o papel estratégico do programa. Este ciclo teve seu início em setembro de 2025 e estamos com 10,3% de ascensão na carreira dentre as mentoradas.

### Programa Mentoria Feminina (acumulado)

 **2.226**  
inscrições

 **348**  
participantes  
selecionadas

 **183**  
duplas  
constituídas

**A média de ascensão de carreira dos três primeiros ciclos é de 50%, evidenciando sua efetividade como uma das principais iniciativas da Petrobras para o desenvolvimento e fortalecimento da liderança feminina, com impacto interseccional e foco na redução das desigualdades no ambiente corporativo.**

Além das ações formais realizadas ao longo de cada ciclo, em 2025, apostando no desenvolvimento contínuo das mulheres que já passaram pelo Programa de Mentoria Feminina Corporativo, a Petrobras ofereceu o curso “Liderança Estratégica: Visibilidade, Impacto e Ascensão”, direcionado às egressas que ainda buscam ascensão profissional. Nesta ação, foram disponibilizadas 60 vagas, o que, de forma complementar ao programa, fortaleceu a jornada de carreira das participantes e ampliou as oportunidades de progressão para mulheres líderes na companhia.

### Programa de Equidade Racial da Petrobras

O Programa de Equidade Racial da Petrobras, lançado em 2023, estabelece iniciativas que buscam fortalecer uma cultura organizacional associada aos valores da equidade racial, influenciar a cadeia de fornecedores para o tema e fortalecer a saúde e o bem-estar de pessoas negras, incorporando compromissos de equidade racial no nosso Plano Estratégico. Algumas das metas e recomendações que constam no programa e foram realizadas em 2025 são: atualização no Plano de Negócios 2026-2030 da meta de pessoas negras na liderança para 26% até 2030; desenvolvimento de capacitação de líderes garantindo conteúdo programático que enfoque as questões étnico-raciais; e o envolvimento de todo o efetivo da companhia no preenchimento da informação cor/raça no sistema, para garantir informações raciais mais confiáveis para adoção de estratégias de equidade mais objetivas.

Cabe destacar que a companhia integrou o grupo de trabalho responsável pela elaboração do **Pacto pela Igualdade Racial**, publicado em dezembro de 2024 e conduzido pelo Ministério da Igualdade Racial, com o objetivo de debater e propor ações para a promoção da igualdade racial no âmbito empresarial público e privado.

### Programa Mentoria Negritudes Petrobras

O Programa Mentoria Negritudes Petrobras, realizado entre novembro de 2024 e outubro de 2025, voltou-se para o desenvolvimento de líderes negros, homens e mulheres, visando acelerar o crescimento profissional.

A estrutura do programa envolveu diagnóstico detalhado sobre a participação negra na companhia, grupos de foco para entendimento das questões específicas desse público na Petrobras, pesquisa interna e a criação de uma trilha de desenvolvimento, cujas propostas eram distribuídas entre letramento racial e fortalecimento de competências de liderança.

Ao longo de 2025, foram realizadas mais de 20 ações de desenvolvimento (workshops, sessões de *coaching*, palestras), além das reuniões de mentoria propriamente ditas. Todos os mentores eram profissionais negros com função gerencial na Petrobras.

**Até o momento em que a mentoria foi finalizada, constatou-se 12,5% de ascensão gerencial no grupo total e 20% de empregados sem função gerencial alcançaram sua primeira função gerencial.**

**O programa foi aprovado pela nossa diretoria, recebeu orçamento próprio e, em 2025, sua meta foi acompanhada pela Gerência Geral da Universidade Petrobras e pela Gerência Executiva de Recursos Humanos, e alcançou 100% de realização.**

Em março de 2025, concluímos a Capacitação do Time Saúde em Equidade Racial, cuja primeira etapa se deu em 2024. O objetivo foi capacitar os profissionais de saúde com foco nas interseções entre saúde e questões raciais.

## Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

A assinatura do **Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça** – coordenado pelo Ministério das Mulheres, em parceria com o Ministério da Igualdade Racial, o Ministério do Trabalho e Emprego, a ONU Mulheres e a Organização Internacional do Trabalho – reforça o compromisso da Petrobras no enfrentamento de todas as formas de discriminação e violências no ambiente de trabalho. A iniciativa abrange ações de capacitação e letramento de lideranças, empregadas e empregados, bem como estratégias de atratividade, desenvolvimento e progressão de carreira de mulheres, pessoas negras e de outros grupos sub-representados. Com 18 anos de existência, o Programa encontra-se em sua 7ª edição e sempre contou com a participação da Petrobras, que conquistou os seis selos das edições anteriores. Para esta nova edição, foi assinado o termo de compromisso e elaborado um plano de ação, com execução prevista até março de 2026, visando à obtenção do selo da 7ª edição do Programa, que está em andamento.

A adesão ao **Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça** está alinhada às metas de promoção de diversidade, equidade e inclusão e às ações previstas no plano de ação – especialmente aquelas voltadas à capacitação e letramento de lideranças e força de trabalho, além de ações de desenvolvimento de carreira. Assim, fortalecem as condições organizacionais necessárias para ampliar a representatividade de mulheres e pessoas negras em posições de liderança, promovendo um ambiente de trabalho mais diverso, equitativo e inclusivo.

## Programa de Diversidade Geracional

Em 2025, criamos o Programa de Diversidade Geracional, alinhado aos valores da companhia e ao reconhecimento da diversidade etária como fator estratégico para a inovação, engajamento e alcance dos objetivos da empresa.

O programa foi lançado em outubro, em evento híbrido com participação presencial de lideranças e alcance virtual da força de trabalho. A programação contou com palestra da psicóloga Juliana Seidl sobre os

ganhos e desafios da diversidade geracional e etária, além de roda de conversa com empregadas e empregados das gerações Baby Boomer, X e Z, abordando experiências e desafios intergeracionais no ambiente de trabalho.

No âmbito do programa, foram lançadas a **Cartilha de Diversidade Geracional e Combate ao Etarismo** e constituído o **Grupo de Afinidade de Diversidade Geracional**.

O programa prevê iniciativas de **sensibilização e conscientização**, como palestras no *onboarding*, aulas sobre cultura e valores nos cursos de formação, rodas de conversa temáticas nas unidades (etarismo, climatério e menopausa, vieses inconscientes) além de **programas intergeracionais**, como o Programa de Mentoria Cultural/Geracional (Bidirecional), o Programa de Tutoria e o LabGer, voltado às gerências executivas com maior risco de perda de conhecimentos críticos, onde a diversidade geracional será mobilizada como diferencial competitivo, promovendo a troca de saberes, o desenvolvimento mútuo e a construção de soluções sustentáveis e inovadoras.



## Projeto O Mar Também É Delas

Desde julho de 2024, a Petrobras participa ativamente da concepção e do desenvolvimento do projeto **O Mar Também É Delas**, iniciativa pioneira do Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP), realizada em parceria com empresas do setor de óleo e gás (Shell, TotalEnergies, Equinor, Ocyan, SLB, Subsea7 e Capco). O projeto tem como objetivo promover a equidade de gênero no ambiente offshore, ampliando a representatividade feminina e fortalecendo uma cultura organizacional baseada na diversidade, no respeito e na inclusão.

A Petrobras foi representada no Grupo de Trabalho do Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis (IBP) por quatro empregadas, com atuação nas áreas de Exploração e Produção (E&P) e Recursos Humanos (RH), que contribuíram com conhecimentos técnicos e experiências práticas para a construção das diretrizes do projeto.

A primeira entrega foi a realização de uma pesquisa com mulheres offshore, fundamental para compreender vivências e desafios enfrentados por essas profissionais, subsidiando a elaboração do **Pacto pela Equidade de Gênero Offshore**, documento construído e validado por todas as empresas do projeto e que teve seu evento de assinatura em outubro de 2025, durante a Offshore Technology Conference (OTC 2025). Nessa cerimônia, ocorreu também a terceira entrega do projeto no ano, uma cerimônia de reconhecimento às mulheres que representam o setor offshore, reafirmando o compromisso das empresas signatárias com a valorização das trajetórias, conquistas e contribuições essenciais das mulheres para o desenvolvimento da indústria de óleo e gás.

## Adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

Em janeiro de 2025, aderimos ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e aos seus dez compromissos pela promoção de direitos desse grupo sub-representado. O fórum, existente desde 2023, conta hoje com 158 empresas signatárias entre nacionais e multinacionais, e é a **principal referência de fomento à promoção de direitos da população LGBTQIAPN+ no meio empresarial. Em dezembro de 2025, a representante titular da Petrobras**

**no fórum foi homenageada com o Prêmio Profissionais do Ano, em função de papel de destaque nas ações em prol do alcance dos dez compromissos do fórum.**

### **Programa Petrobras Jovem Aprendiz**

O Programa Petrobras Jovem Aprendiz (PPJA) tem como missão promover a inclusão social de jovens por meio da qualificação profissional, criando oportunidades para um futuro promissor. No ciclo 2022-2024, mais de 600 jovens concluíram o programa, representando diversas regiões do Brasil – de norte a sul, em 25 municípios de 14 estados, além do Distrito Federal. Ao longo desse período, foram oferecidos 34 cursos de aprendizagem profissional, ampliando horizontes e impulsionando carreiras.

Seguimos com cerca de 300 aprendizes em formação e lançamos um novo processo seletivo, com previsão de admissão de mais de 800 jovens. O processo seletivo contou com número recorde de candidatos inscritos: 149 mil.

O PPJA é realizado em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego e Conselho Nacional de Justiça, no acompanhamento dos jovens em situação de vulnerabilidade, e com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), na qualificação profissional. Reservamos 75% das vagas para jovens em situação de vulnerabilidade (egressos do trabalho infantil ou análogo à escravidão, em cumprimento de medidas socioeducativas, adolescentes em acolhimento institucional, pessoas com deficiência, jovens negros, indígenas e quilombolas).

### **Programa Petrobras de Estágio**

Seguimos com o programa de estágio ativo. Nossos estagiários têm acesso a trilhas de desenvolvimento, mentoria e experiências em dezenas de projetos nas mais diversas áreas, como Finanças, Suprimentos, Refino, Exploração e Produção, Gás e Energia, entre outras.

### **Central de Relacionamento com Pessoas**

Dispomos de espaços físicos em diversos imóveis para atendimento presencial. Esses espaços foram cuidadosamente projetados para serem inclusivos, proporcionando um ambiente onde as pessoas se sintam confortáveis e tenham suas demandas atendidas de forma acolhedora e humana, colocando em prática o nosso valor de cuidado com as pessoas. Além do atendimento presencial, disponibilizamos atendimento digital, incluindo a videochamada, para todos os empregados e demais públicos de interesse da Petrobras, no Brasil e exterior.

### **Programa Plataforma dos Sonhos para Todas as Pessoas (PSTP)**

O Programa Plataforma dos Sonhos para Todas as Pessoas foi idealizado no ano de 2022, a partir de um processo de escuta ativa com as mulheres que trabalham embarcadas nas plataformas de petróleo. O material coletado foi discutido no primeiro workshop do programa, tendo como resultado um plano de ação visando criar um ambiente offshore diverso e inclusivo para os projetos de plataformas em fase de concepção.

O projeto foi estruturado em cinco frentes, atendendo áreas como treinamento e desenvolvimento; recrutamento e retenção; cultura e ambiente de trabalho; apoio e engajamento comunitário. Para tal, está estruturado em cinco pilares:

- > Gestão para diversidade;
- > Aprendizado;
- > Comunicação inclusiva;
- > Infraestrutura inclusiva;
- > Diversidade em contratos.

Em 2024, foi feita uma nova pesquisa com as mulheres que trabalham embarcadas para verificar como estava a aplicação das políticas de compliance antidiscriminatório e, como resultado positivo, foi constatado que 74% das mulheres se sentem melhor a bordo e 82% reportaram melhor conhecimento do tema diversidade pelas lideranças.

Ainda 2024, o projeto foi expandido para incluir as dimensões de diversidade de raça, pessoas com deficiência (PcD) e LGBTQIAPN+. Em 2025, outra expansão relevante: o projeto foi ampliado para atender as

plataformas que já estão em operação, pois todas as nossas unidades devem caminhar juntas pelo mesmo propósito.

Em relação à diversidade, equidade e inclusão no ambiente offshore, estabelecemos metas de número de mulheres a bordo e de lideranças femininas para as Plataformas dos Sonhos, enquanto seguimos neste ano monitorando qualitativamente os temas raça, diversidade sexual e acessibilidade. Como resultado do movimento, em dezembro de 2025 tivemos incremento de 16% de mulheres em nossas plataformas em relação a janeiro de 2024 (de 57 para 66 mulheres).

Na unidade da Bacia de Santos, além das metas de diversidade, colocamos como alvo o ano de 2029, data do primeiro óleo da próxima nova plataforma que entrará em produção, para que alcancemos a transformação cultural desejada a bordo de nossas instalações.

## Diversidade, equidade e inclusão no recrutamento e seleção de líderes

Em um compromisso contínuo com a promoção da diversidade, da equidade e da inclusão, lançamos, em 2024, um padrão corporativo para promover diversidade, equidade e inclusão em processos de recrutamento e seleção gerencial e de especialistas.

Diante do cenário de sub-representatividade de certos grupos identitários na empresa, como mulheres, pessoas negras, indígenas, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIAPN+, esse padrão busca fortalecer, por meio de ações afirmativas, a cultura inclusiva nos processos de recrutamento e seleção gerencial e de especialistas. Essa iniciativa é um desdobramento do Plano Estratégico, que prevê metas relacionadas ao aumento da representatividade feminina e de pessoas negras nas posições de liderança da companhia e orienta que devemos promover a não discriminação e a igualdade de oportunidades, inclusive com ações afirmativas para grupos sub-representados.

## Em 2025, apuramos 60% de processos com ações afirmativas dentre os 159 processos de recrutamento e seleção gerencial e de especialistas realizados na companhia.

## Promoção da diversidade, equidade e inclusão na Transpetro

A Transpetro possui compromissos expressos em seu Plano Estratégico 2050 e no Plano de Negócios e Gestão 2025-2029 voltados à promoção da diversidade em diversos níveis hierárquicos e ao compromisso da liderança como protagonista da pauta de diversidade, equidade e inclusão.

Em 2025, a Transpetro estabeleceu metas de liderança feminina (25%) e liderança negra (35%) para 2030, com impacto na remuneração de seus executivos e executivas, e acompanhadas mensalmente em reuniões com a Diretoria Executiva. No ano de 2025, tivemos um aumento maior do que o estabelecido nos dois percentuais, mostrando a intencionalidade da gestão no aumento da representatividade de grupos diversos na liderança.

Também tivemos um aumento na entrada via processo seletivo público e enquadramento de pessoas com deficiência, aumentando o efetivo e ocasionando mudanças culturais com foco em acessibilidade.

Dentro do Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão, alinhado aos compromissos ASG da Transpetro, foram realizadas ações de engajamento e comunicação, como a Semana da Consciência Negra, letramento da alta administração, datas relativas ao calendário de diversidade da companhia, além de participações em eventos nas unidades como Semanas Internas de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Sipats), rodas de conversa, entre outros. A Transpetro continua com seu Programa de Liderança Feminina e lançou, no mês de novembro, o Programa Potências Negras, voltado para a aceleração de carreira e o desenvolvimento de profissionais negros para potenciais lideranças. Nessa edição piloto, 20 participantes foram selecionados.

A empresa também disponibilizou cursos do itinerário formativo de direitos humanos para toda a força de trabalho com formação básica em direitos humanos e o combate à violência contra a mulher. O primeiro curso

foi realizado por todos os empregados (cerca de cinco mil pessoas) e a Transpetro objetiva capacitar os seus quase 11 mil prestadores de serviço do quadro terra e mar, processo que atualmente em andamento.

Por meio do Programa de Combate às Violências, a Transpetro fortaleceu a promoção da diversidade e o combate a toda forma de discriminação no ambiente de trabalho, com inúmeras ações educativas na sede da companhia e em todas as unidades operacionais. O curso de Combate à Violência Contra a Mulher já foi realizado por 73% dos empregados e 32% dos prestadores de serviço.

Em 2024, a empresa realizou cerca de 120 ações de sensibilização para lideranças e colaboradores entre palestras, DSMS, rodas de conversas sobre direitos humanos e temas correlatos, organizados pela Gerência de Responsabilidade Social, Gerência de Diversidade e Inclusão, grupos de afinidade e Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipas).

### Grupos de Afinidade

Atualmente a Transpetro conta com três grupos formais de afinidade, com mais de 150 participantes no total. Os marcadores são raça, pessoas com deficiência e neurodivergentes e população LGBTQIAPN+, com a possibilidade de participação de aliadas e aliados.

Os grupos se reportam periodicamente à Gerência de Diversidade, e é incentivado um olhar interseccional por meio de participações no Comitê de Diversidade e Inclusão da Transpetro, entre outras ações do calendário.

Além dos grupos de afinidade, existem iniciativas orgânicas na companhia de rodas de conversa de mulheres e homens.

### Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

A Transpetro assumiu o compromisso em 2024 com o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. É a sua quinta participação na iniciativa do Governo Federal.

Algumas ações podem ser destacadas como:

- > Campanha de autodeclaração racial (censo mais fidedigno do quadro de empregados/as);
- > Adesão ao Programa Mente em Foco do Pacto Global, com olhar de diversidade em Saúde e com destaque para o Programa Antiestigma em Saúde Mental;
- > Melhorias nas comunicações internas com a utilização de comunicação inclusiva;
- > Fortalecimento de ações de letramento por meio de treinamentos e produção de materiais educativos para os diversos públicos internos;
- > Lançamento do Programa Potências Negras para alavancagem de carreira e preparação para funções de liderança do público-alvo;
- > Realização de rodas temáticas sobre masculinidades (fortalecer a percepção dos homens sobre o seu papel de aliados na eliminação das violências e desigualdades de gênero).



## Ações de diversidade, equidade e inclusão na Petrobras Biocombustível

A Petrobras Biocombustível (PBio) mantém o compromisso com a promoção da diversidade, equidade e inclusão (DE&I) e com a proteção dos direitos humanos, integrando essas agendas à sua estratégia corporativa e às diretrizes do Sistema Petrobras. A companhia possui um Comitê de DE&I formalmente instituído e atuante, composto por representantes de todas as áreas, responsável pela governança do tema, pela implementação de um plano de ação anual e pelo monitoramento das iniciativas desenvolvidas.

Ao longo de 2025, a PBio executou diversas ações voltadas a sensibilização, capacitação e engajamento da força de trabalho. No Mês das Mulheres, foi realizado um encontro presencial da força de trabalho feminina, com palestras sobre liderança feminina e saúde mental, além de atividades de acolhimento e cuidado emocional. No Mês do Orgulho, a companhia promoveu encontros com profissionais LGBTQIAPN+, que compartilharam experiências e reflexões sobre vida, carreira e inclusão no ambiente corporativo.

No âmbito do enfrentamento à violência de gênero, durante o Agosto Lilás, foram realizadas rodas de conversa voltadas ao público masculino, com foco na reflexão sobre masculinidade tóxica e na promoção de relações mais respeitadas no ambiente de trabalho. No Mês da Consciência Negra, a PBio promoveu rodas de conversa e cine-debates em todas as suas unidades, abordando a influência da cultura afro-brasileira e o combate ao racismo estrutural nos territórios onde atua.

Como parte da estratégia de capacitação contínua, foram realizados treinamentos presenciais em diversidade em toda a área operacional da PBio. Adicionalmente, foi disponibilizado para toda a força de trabalho um curso em formato de ensino a distância sobre prevenção e enfrentamento às violências sexuais e às violências no ambiente de trabalho, fortalecendo a cultura de respeito, segurança psicológica e tolerância zero a qualquer forma de assédio ou discriminação.

No campo da proteção de crianças e adolescentes, a PBio aderiu ao Programa Na Mão Certa, iniciativa coordenada pela Childhood Brasil, voltada ao combate à exploração sexual de crianças e adolescentes, tendo obtido o reconhecimento anual pelo engajamento e pelas ações implementadas. A companhia também integra o grupo de empresas gestoras do Programa Violência Zero, iniciativa de impacto empresarial focada no enfrentamento da violência contra crianças e adolescentes, reforçando seu compromisso com a responsabilidade social e os direitos humanos.

Foram realizadas ações de sensibilização sobre essa temática direcionadas a toda a força de trabalho, bem como iniciativas específicas junto aos caminhoneiros que prestam serviços de transporte de matéria-prima e retirada de biodiesel, ampliando o alcance das ações para além do público interno e envolvendo a cadeia de valor da companhia.

Em 2025, a subsidiária manteve o programa de estágio afirmativo para estudantes de nível médio e superior, no qual 60% das vagas foram destinadas para mulheres, 30% para pretos e pardos, e 10% para pessoas com deficiência. Além disso, nos últimos quatro anos, 16 jovens participaram do Programa Jovem Aprendiz da companhia, em sua maioria jovens pretas e pardas, distribuídas em Bahia, Minas Gerais e Rio de Janeiro.

## Pacto pela Diversidade, Equidade e Inclusão das Empresas Estatais

Em setembro de 2024, a Petrobras e mais de 30 outras estatais federais, em iniciativa coordenada pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e outros quatro ministérios, assinaram o Pacto pela Diversidade, Equidade e Inclusão nas Empresas Estatais Federais. Atualmente, o grupo é composto por 35 empresas.

Trata-se de uma iniciativa estruturante que propõe o comprometimento com a construção de uma sociedade mais justa, impactando de forma positiva e significativa a vida das pessoas.

Ao longo de 2025, foram realizadas dez reuniões do grupo executivo. As ações vêm fortalecendo a identificação de desafios e a troca de experiências,



bem como o desenvolvimento e a implementação de soluções e estratégias efetivas de diversidade, equidade e inclusão, promovendo diferenciais competitivos por meio de um ambiente de trabalho mais justo e saudável.

Dentre as ações desenvolvidas neste ciclo, destacam-se:

- > Elaboração de Manual e Formulário de Perfil de Diversidade;
- > Elaboração de modelo de Política de Diversidade, Equidade e Inclusão;
- > Elaboração de documento com metodologia para acompanhamento de indicadores de diversidade, equidade e inclusão;
- > Proposição de aprimoramento da Carta Anual de Políticas Públicas, como instrumento de governança para a divulgação das ações do pacto;
- > Elaboração de proposta de alteração do decreto 11.785/23, que instituiu o Programa Federal de Ações Afirmativas (PFAA), com o objetivo de ampliar o seu alcance para as empresas estatais federais, garantindo que políticas afirmativas sejam implementadas também em entidades que concentram grande número de trabalhadores e trabalhadoras;
- > Elaboração de proposta de implementação do Programa de Ações de Diversidade nas Empresas Estatais Federais – Prodiverse, com o objetivo de fortalecer as diretrizes para a estruturação da implementação e aprimoramento das ações de diversidade, equidade e inclusão nas empresas estatais federais, em alinhamento às melhores práticas;
- > Elaboração de proposta de diretrizes para o aprimoramento da governança do Pacto pela Diversidade, Equidade e Inclusão das Empresas Estatais Federais, com o objetivo de estabelecer orientações, procedimentos e responsabilidades para a melhor condução da iniciativa, consolidando-a como uma ação estruturante, efetiva e permanente;
- > Análise de dados e resultados exploratórios, com o objetivo de desenvolver estudo e proposição de medidas de mitigação de barreiras de entrada para grupos sub-representados nas empresas.

## Bem-estar e saúde da força de trabalho

Possuímos empregados em regime administrativo e regimes especiais (turno, sobreaviso, entre outros). A carga horária semanal prevista varia conforme o regime em que o empregado estiver engajado. Os empregados em regime administrativo possuem carga horária semanal de até 40 horas e os empregados em regimes especiais possuem carga horária média semanal de 33 horas e 36 minutos. As horas decorrentes de serviço extraordinário podem ser acumuladas em saldos de frequência, como banco de horas, ou pagas como hora extra e dependem de aprovação gerencial.

Nossos empregados são contratados por meio de concurso público, com exigência de idade mínima de 18 anos completos para participar da seleção. No entanto, é importante salientar que existem menores de idade que exercem atividades na companhia no Programa Petrobras Jovem Aprendiz (PPJA), um programa do governo federal que objetiva inserir no mercado de trabalho jovens de famílias de baixa renda. Os participantes do programa atuam dentro dos parâmetros estabelecidos no ordenamento jurídico, dentro das unidades escolares ou em áreas administrativas, sem exposições a produtos que possam causar insalubridade ou periculosidade.

Nosso sistema de gestão de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS) inclui medidas voltadas à promoção, à prevenção e à preservação da saúde integral, objetivando o bem-estar de nossos trabalhadores e a sustentabilidade empresarial. Esse sistema considera legislações vigentes e resoluções de órgãos reguladores, como normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, legislações do Ministério da Saúde, resoluções de conselhos profissionais, a Lei Geral de Proteção de Dados, legislação previdenciária e resoluções da Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP), entre outras. Nosso acordo coletivo de trabalho contém cláusulas voltadas à saúde e à segurança, ampliando a atuação da companhia para além do que é exigido em lei.

Atualmente, todos os empregados estão abrangidos pelo sistema de gestão de SMS, que estabelece requisitos corporativos para a prevenção de riscos, a proteção da saúde e a promoção de condições de trabalho seguras. Os prestadores de serviços também são incluídos nesse sistema quando atuam nas instalações da companhia, estando sujeitos a padrões de saúde e segurança aplicáveis às atividades realizadas e integrados aos processos corporativos de monitoramento e controle, incluindo o Processo de Auditoria Interna da Gestão de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (PAG-SMS). Essa abordagem contribui para a aplicação consistente dos requisitos de SMS e para a gestão de riscos ao longo da cadeia de valor.

**Em alinhamento às melhores práticas internacionais da indústria de óleo e gás, a Petrobras adotou referenciais corporativos como as Regras de Ouro, os Fundamentos de Segurança de Processo e os Princípios de Fatores Humanos, que reforçam de forma transversal a gestão de riscos, a prevenção e o cuidado nas diferentes atividades e contextos operacionais da companhia.**

Como parte do processo de melhoria contínua do sistema de gestão de SMS, desenvolvemos programas e iniciativas estratégicas com priorização orientada por diagnósticos estruturados, baseados na análise de riscos, indicadores de desempenho, resultados de auditorias, análises epidemiológicas e aprendizados organizacionais. Nesse contexto, o Programa Compromisso com a Vida constitui o principal programa estruturante da gestão de SMS, com projetos integrados nos eixos de saúde e bem-estar, segurança operacional, meio ambiente, cultura de excelência e contingência e resposta a emergências. O programa promove a excelência dos processos, o cuidado com as pessoas e a proteção do meio ambiente, hoje e no futuro.



Desde o lançamento do programa, tivemos uma significativa redução da Taxa de Acidentados Registráveis (TAR), de 2,15 para 0,71. Estamos empenhados em consolidar uma cultura de alto desempenho, fundamentada na promoção da saúde, no respeito ao meio ambiente e na garantia da segurança em todas as nossas operações.

Referenciado nas melhores práticas de mercado, o Programa Compromisso com a Vida busca o atingimento das ambições de zero fatalidade e zero vazamento e o fortalecimento da visão de sermos referência em segurança, meio ambiente e saúde na indústria. O avanço do programa é acompanhado periodicamente em diversos níveis organizacionais, culminando na avaliação pela Diretoria Executiva e pelo Comitê de SMS do Conselho de Administração.

Apesar dos nossos esforços na busca pela melhoria contínua na gestão e cultura de segurança, registramos e lamentamos a ocorrência de três fatalidades no ano de 2025<sup>6</sup>. Em todos os acidentes fatais, nossa primeira ação foi o apoio pessoal das lideranças às famílias dos acidentados. As ocorrências foram imediatamente informadas para os diretores, presidente da Petrobras e presidente do Conselho de Administração, além do gerente executivo da área onde ocorreu a anomalia, dando início à análise de abrangência do acidente e à implementação de ações emergenciais de bloqueio de possíveis ocorrências da mesma natureza. Realizamos o processo de investigação e análise, sob a coordenação de gerentes executivos e equipes multidisciplinares, para identificar as causas dos acidentes. Consolidamos e divulgamos ações para evitar a reincidência desses acidentes. As lições aprendidas são discutidas em fóruns com os gestores e divulgadas para a força de trabalho.

Cuidamos da saúde dos trabalhadores ao longo da jornada na companhia, por meio de ações de promoção, prevenção e preservação do bem-estar físico, mental e social. Nossas instalações administrativas e operacionais contam com equipes de saúde multiprofissionais e recursos dedicados à saúde ocupacional, urgência e emergência, vigilância e promoção de saúde.

Em 2025, mantivemos nosso compromisso com o cuidado à saúde integral do trabalhador. Realizamos avaliações periódicas com oferta anual de exame médico, odontológico e nutricional aos empregados. As ações de acompanhamento e monitoramento médico relacionadas aos riscos ocupacionais são definidas a partir do Programa de Gerenciamento de Riscos e incluem avaliações voltadas ao controle de exposições e à prevenção de agravos relacionados ao trabalho. As ações de promoção da saúde e de cuidado contínuo, por sua vez, são orientadas por análises epidemiológicas internas e por outras informações sobre o perfil de saúde dos empregados. Essa abordagem permite um modelo de atenção em saúde estruturado a partir de uma matriz de risco e integrado com linhas de cuidado que organizam

<sup>6</sup> As informações de fatalidades são relativas ao sistema Petrobras.

planos personalizados e pactuados, que priorizam a prevenção, a promoção da saúde, o cuidado integral e o acompanhamento contínuo do trabalhador.

Além das avaliações periódicas, investimos em cuidados para empregados em missão no Brasil e no exterior por meio de avaliação específica de Saúde do Viajante, com orientações sobre prevenção de riscos individuais, imunizações e alertas epidemiológicos relevantes ao destino.

Como parte do compromisso com a diversidade, a equidade e a inclusão, em 2025 desenvolvemos o projeto Saúde Inclusiva, com foco em garantir acesso equitativo ao cuidado, segurança na alocação de pessoas e conformidade legal. Um dos principais avanços foi o desenvolvimento de um fluxo e de um protocolo padronizado de avaliação funcional, voltado à alocação de pessoas com deficiência, assegurando critérios técnicos claros, compatibilidade entre atividades e condições funcionais e maior segurança no exercício das funções.

Adicionalmente, foram elaboradas diretrizes de saúde voltadas a grupos em situação de vulnerabilidade, ampliando a abordagem de cuidado integral, e realizados aprimoramentos nos prontuários digitais, com foco em acessibilidade, integração das informações clínicas e suporte à gestão da saúde ocupacional, fortalecendo a equidade no acompanhamento em saúde.

Reconhecendo que os ambientes de atenção à saúde são parte integrante da experiência de cuidado, a Petrobras desenvolveu, em 2025, o conceito do Catálogo de Identidade dos Espaços Saúde. A iniciativa orienta a concepção e a qualificação dos ambientes de cuidado em saúde, com foco em acessibilidade física e cognitiva, conformidade legal e padronização, integrando critérios normativos e diretrizes de inclusão. Alinhado a fundamentos da neurociência, o catálogo propõe ambientes que consideram diferentes estímulos sensoriais e necessidades funcionais, incluindo pessoas com deficiências visuais, auditivas e cognitivas, bem como a população neurodivergente. As diretrizes de leiaute buscam reduzir a sobrecarga

sensorial e favorecer o conforto, a previsibilidade e o equilíbrio cognitivo, contribuindo para o bem-estar e o apoio emocional dos trabalhadores. A companhia prevê a aplicação gradual desses conceitos em seus imóveis ao longo dos próximos anos, de forma alinhada às prioridades de saúde, acessibilidade e inclusão.

**Por meio da Vigilância em Saúde, a companhia atua de forma sistemática na identificação, no monitoramento e na avaliação de cenários de risco à saúde dos trabalhadores, considerando tanto fatores internos aos ambientes de trabalho quanto elementos do contexto externo que podem influenciar as condições de saúde. Essa atuação fortalece a capacidade de antecipar riscos, subsidiar decisões e orientar medidas preventivas e de proteção coletiva.**

Nesse contexto, a vigilância incorporou a análise de riscos emergentes associados a transformações ambientais e climáticas. Em alinhamento ao cenário global e às discussões sobre mudanças climáticas, em 2025 foram iniciados estudos internos com abordagem transversal, envolvendo as áreas de Clima, Segurança, Saúde e outras, voltados à análise dos impactos do calor extremo e das mudanças climáticas sobre a saúde humana no contexto do trabalho. O estudo considera riscos diferenciados para grupos com maior suscetibilidade e exposição ao calor, identifica sintomas e agravos relacionados à exposição ao calor e orienta ações de adaptação, contingência e prevenção, incluindo recomendações práticas de proteção, hidratação e primeiros socorros. Essa iniciativa reforça a integração entre a gestão da saúde e as estratégias climáticas da companhia.

A vigilância também se materializa na avaliação sistemática das condições sanitárias dos ambientes de trabalho. A companhia realiza a avaliação do risco sanitário das instalações, com foco na identificação e no tratamento dos fatores com maior potencial de impacto à saúde. Em 2025, foram realizadas inspeções em instalações marítimas e terrestres, com a definição de planos de ação orientados pelos resultados de conformidade e desempenho observados.

De forma complementar, o monitoramento contínuo do perfil de saúde da força de trabalho e do cenário epidemiológico externo é realizado por meio da emissão de boletins epidemiológicos e da elaboração de cenários específicos para acompanhamento de surtos e epidemias. Em 2025, esses instrumentos orientaram medidas de promoção e prevenção relacionadas, entre outros temas, ao sarampo, dengue, chikungunya e síndromes respiratórias agudas, considerando trabalhadores no Brasil e no exterior.

A partir desses insumos e em articulação com as autoridades de saúde, promovemos, em parceria com o Ministério da Saúde, campanha de vacinação para trabalhadores em 2025, com a oferta de vacinas do calendário nacional adulto em unidades e prédios administrativos. A companhia firmou termo de cooperação para facilitar o acesso às vacinas recomendadas pelo Programa Nacional de Imunizações (PNI), contribuindo para a proteção coletiva e para ambientes mais saudáveis e seguros. Adicionalmente, foi disponibilizada a modalidade de reembolso para vacinação contra Influenza em clínicas privadas credenciadas, ampliando as alternativas de acesso.

Os dados provenientes das análises epidemiológicas internas e do monitoramento do cenário externo subsidiam o direcionamento estratégico das ações em saúde, para além da gestão de riscos imediatos. Em 2025, esses insumos orientaram a priorização de iniciativas voltadas à promoção da saúde mental e ao incentivo a um estilo de vida ativo, reafirmadas no Plano de Negócios 2026–2030.

## Saúde Mental

Em resposta aos achados das análises epidemiológicas internas e ao contexto externo de crescente incidência de agravos relacionados à saúde mental, estabelecemos a promoção da saúde mental como uma prioridade estratégica. Desde 2024, atuamos como empresa embaixadora do Movimento Mente em Foco, iniciativa do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) – Rede Brasil, tendo incorporado ao nosso Planejamento Estratégico o compromisso de implementar, até 2030, a totalidade dos compromissos do movimento. Em 2025, essa agenda avançou com a consolidação de ações estruturantes voltadas à construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e promotores de saúde mental e bem-estar.

No papel de empresa embaixadora do Movimento Mente em Foco, atuamos como agente indutor da agenda de saúde mental e do futuro do trabalho para além de nossas fronteiras organizacionais. Em 2025, contribuímos para a constituição do Grupo de Trabalho “Saúde e Futuro do Trabalho”, voltado ao apoio às empresas participantes do movimento e à reflexão sobre desafios emergentes relacionados a novas tecnologias, demografia, mudanças climáticas e estruturas organizacionais. De forma complementar, apoiamos iniciativas de engajamento e capacitação, como masterclass e jornadas educativas em saúde mental, promovendo a troca de experiências e o fortalecimento de capacidades organizacionais.

**A nossa atuação em saúde mental está ancorada em um Programa de Saúde Mental estruturado e permanente, que organiza ações em cinco níveis de atenção: cultura e educação, acompanhamento individual, prevenção, prontidão e vigilância em saúde mental. O programa conta com equipe multiprofissional e com a estratificação da população atendida a partir de critérios de criticidade em saúde, permitindo direcionar o cuidado de forma proporcional às necessidades identificadas.**

O acompanhamento é contínuo e considera, além do cuidado individual, aspectos relacionados à organização do trabalho e aos riscos psicossociais, contribuindo para o restabelecimento da saúde e para a adequação das condições laborais, quando necessário. Todos os empregados têm acesso ao Plantão de Suporte Psicológico, disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, como ferramenta de acolhimento, orientação e encaminhamento.

No campo da prevenção e da resposta a situações críticas, investimos no fortalecimento da capacidade organizacional para o manejo de crises em saúde mental. Em 2025, foram realizadas ações de capacitação em Primeiros Cuidados Psicológicos para profissionais de saúde, exercícios simulados de crise e revisão sistemática dos protocolos assistenciais utilizados na resposta a emergências em saúde mental. Esses aprimoramentos buscaram padronizar fluxos, qualificar a tomada de decisão e fortalecer a articulação entre as equipes envolvidas, incluindo situações relacionadas a desembarques por motivo de saúde mental.

A promoção de ambientes de trabalho saudáveis e o engajamento das lideranças constituem eixos centrais dessa estratégia. Em 2025, realizamos ações de sensibilização e capacitação em saúde mental junto à alta administração e às lideranças em diferentes níveis, incorporando o tema aos processos de ambientação de novas lideranças e às trilhas de desenvolvimento corporativo. A saúde mental foi incorporada ao sistema de gestão de desempenho das gerências executivas, com impacto na remuneração executiva, reforçando a corresponsabilidade das lideranças na promoção de ambientes seguros, no enfrentamento da violência e na melhoria contínua dos ambientes de trabalho. Essa abordagem é ampliada para além do público interno, por meio do engajamento de empresas fornecedoras em ações de sensibilização sobre a prevenção da violência e a promoção de ambientes de trabalho seguros e respeitosos. De forma complementar, os trabalhadores são envolvidos nos processos de construção e acompanhamento dos planos de ação voltados à melhoria dos ambientes saudáveis, fortalecendo a escuta, a corresponsabilização e a

adequação das medidas adotadas às realidades dos diferentes contextos de trabalho. A avaliação permanente do clima organizacional e da percepção dos empregados complementa esse conjunto de ações, subsidiando ajustes e prioridades ao longo do tempo.

Como parte de uma abordagem abrangente de cuidado em saúde mental, realizamos intervenções psicossociais em ambientes de trabalho impactados por situações críticas, como episódios de violência, eventos relevantes de saúde ou a presença de riscos psicossociais com potencial de gerar impactos significativos à saúde dos trabalhadores. Essas intervenções têm como objetivo apoiar a recomposição de ambientes de trabalho saudáveis, sustentáveis e psicologicamente seguros. As ações são conduzidas por equipes multiprofissionais, compostas por médicos, psicólogos e assistentes sociais, e envolvem tanto a força de trabalho quanto as lideranças. As intervenções combinam escutas individualizadas e ações coletivas, realizadas no próprio local de trabalho e adaptadas às especificidades de cada contexto e de cada equipe.

De forma integrada às ações assistenciais, preventivas e organizacionais, desenvolvemos iniciativas de promoção do bem-estar que fortalecem fatores protetores à saúde mental, incluindo iniciativas de promoção da saúde e do bem-estar, ações coletivas, ações educativas e campanhas temáticas. Essas iniciativas se articulam com o Programa Petrobras Bem-Estar (PPBEM), detalhado na seção de Governança, e ampliam o alcance das ações de cuidado para além do atendimento individual, promovendo saúde, engajamento e senso de pertencimento no ambiente de trabalho. A consistência dessa abordagem integrada foi reconhecida em 2025 no âmbito do Movimento Mente em Foco, com destaque para iniciativas relacionadas à atuação integrada na resposta a urgências e emergências em saúde mental e para o PPBEM como prática corporativa de promoção de ambientes de trabalho saudáveis.

## Transformando o Cuidado com a Saúde Mental

Em 2025, a Transpetro cumpriu os compromissos assumidos com o Movimento Mente em Foco. Um dos destaques foi a criação do **Programa Antiestigma**, que promoveu rodas de conversa e lançou a cartilha Antiestigma, reforçando o compromisso com a eliminação do preconceito e a construção de um ambiente saudável. Além disso, a empresa realizou a **3ª Jornada de Saúde Mental**, em formato híbrido, fortalecendo o engajamento da força de trabalho na promoção da saúde mental e no combate ao estigma associado ao tema.

## Promoção do Estilo de Vida Ativo

De forma complementar à agenda de saúde mental, a promoção do estilo de vida ativo constitui uma das prioridades estratégicas da Petrobras na promoção da saúde e do bem-estar da força de trabalho. Assumimos o compromisso de implementar, até 2030, os objetivos do Plano de Ação Global de Atividade Física da Organização Mundial da Saúde (OMS) no contexto empresarial, incorporando essa agenda como parte de uma abordagem mais ampla de cuidado integral ao trabalhador.

A promoção da atividade física é conduzida a partir de uma perspectiva sistêmica, que vai além do incentivo individual e busca criar condições favoráveis nos ambientes físicos, sociais e organizacionais de trabalho. Essa abordagem reconhece que a adoção de um estilo de vida ativo depende de oportunidades concretas, acessíveis e compatíveis com a diversidade de perfis, rotinas e contextos operacionais, incluindo ambientes administrativos, industriais e offshore.

Nesse contexto, o projeto Ativa Petrobras constitui o eixo estruturante das iniciativas voltadas à promoção da atividade física. Em 2025, o projeto foi fortalecido com ações alinhadas às diretrizes da OMS e adaptadas às diferentes áreas de negócio, incluindo iniciativas coletivas, intervenções no ambiente de trabalho e ações voltadas a incentivar a prática de atividades

físicas entre empregados que ainda não são fisicamente ativos, por meio da vivência direta de seus benefícios para o bem-estar e a interação social.

As ações desenvolvidas incluem iniciativas de estímulo à prática regular de atividades físicas, programas corporativos de corrida e caminhada com versões adaptadas ao público offshore, Games de Saúde com atividades lúdicas e interativas que integram saúde física, mental e alimentação saudável, além de ginástica laboral com foco na prevenção de dores e na promoção da saúde física e mental. Essa estratégia busca reduzir barreiras de acesso, ampliar a adesão e favorecer a inclusão de públicos tradicionalmente menos engajados, com participação relevante de empregados com baixo nível de atividade física, que representaram cerca de um quarto dos participantes dessas iniciativas. De forma complementar, a companhia investe na disponibilização de infraestrutura promotora da atividade física, como bicicletários, academias, pistas de caminhada e outros espaços em instalações administrativas e operacionais.

No âmbito da nossa atuação em promoção da saúde e do bem-estar, mantemos programas contínuos que contribuem para a adoção de atitudes e comportamentos saudáveis ao longo da jornada de trabalho. Essas ações integram abordagens individuais, coletivas e ambientais que visam fortalecer fatores protetores à saúde, respondendo a necessidades de saúde identificadas nos empregados e aos diferentes ciclos de vida. Nesse contexto, são desenvolvidas iniciativas estruturadas voltadas à alimentação saudável, à prevenção e ao controle de doenças crônicas não transmissíveis, aos cuidados na gestação e lactação, ações educativas e campanhas de doação de sangue, dentre outros.

A participação das lideranças nessas iniciativas é um elemento central para sua efetividade, uma vez que, além dos benefícios individuais, as decisões gerenciais influenciam diretamente a configuração dos ambientes de trabalho e as condições que favorecem escolhas saudáveis. Em 2025, realizamos ações de sensibilização voltadas às lideranças envolvidas nos

processos de contratação e oferta de alimentação, abordando os impactos da oferta de alimentos e refeições saudáveis nos ambientes de trabalho, com a participação de 100% dos gestores diretamente envolvidos.

As iniciativas de promoção da saúde e do bem-estar que adotamos são concebidas de forma inclusiva e, em diversos casos, estendem-se para além dos empregados próprios, alcançando diferentes públicos da força de trabalho. Destacam-se o Circuito Petrobras de Corrida e Caminhada, Games de Saúde, acesso à alimentação saudável e segura feiras de produtos agroecológicos e a disponibilização de salas de apoio à amamentação. Além disso, promovemos ações educativas em saúde, como palestras, lives, campanhas temáticas e o Mês da Saúde. Da mesma forma, o Canal de Acolhimento está disponível para toda a força de trabalho, garantindo que contratados, estagiários e jovens aprendizes também tenham acesso ao



suporte emocional e à escuta ativa. Adicionalmente, temos o benefício de um programa de atividade física estendido a estagiários, jovens aprendizes e seus dependentes, com diversas modalidades de atividade física credenciadas em todo o país.

### **Promoção à Saúde: Bem-Estar e Movimento**

Em 2025, a Transpetro reforçou a promoção à saúde com campanhas nacionais de vacinação contra influenza, prevenção cardiovascular e cuidados específicos para saúde da mulher e do homem. Destaque para o movimento #SaúdeDelas, exclusivo para mulheres, que promoveu diversas ações ao longo do ano, incluindo a campanha Outubro Delas, com atividades voltadas ao bem-estar feminino. Além disso, foram ampliadas ações de doação de sangue e iniciativas de bem-estar. No incentivo à atividade física, a participação em corridas de rua, eventos integrativos e programas voltados ao estilo de vida ativo consolidaram a cultura de saúde entre os trabalhadores.

### **Atendimento de urgência e emergência em saúde**

Mantemos e operamos atendimento de urgência e emergência em saúde para a força de trabalho, de forma contínua, como parte do nosso compromisso com a proteção da vida, a segurança e o cuidado integral em todos os contextos administrativos e operacionais. Mantemos planos de resposta a emergências em todas as nossas instalações, estruturados a partir de cenários previamente mapeados e testados por meio de exercícios simulados, garantindo capacidade de atuação eficiente e segura em situações críticas.

O atendimento é disponibilizado 24 horas por dia, sete dias por semana, em unidades terrestres e marítimas, abrangendo trabalhadores onshore e offshore, com suporte adicional de natureza social e psicológica quando necessário. A estrutura de prontidão inclui equipes de saúde em diversas instalações, ambulâncias, bases de evacuação aeromédica e recursos de telemedicina, ampliando o acesso à assistência especializada em ambientes remotos e de maior complexidade operacional. Em 2025, essa rede de

cuidado respondeu a mais de 114 mil atendimentos, compatível com a complexidade das operações de urgência e emergência em saúde, além da realização periódica de treinamentos e simulados voltados à preparação das equipes e à melhoria contínua da resposta assistencial.

A qualidade e a segurança do atendimento são sustentadas por protocolos clínicos baseados nas melhores evidências, que orientam a padronização das condutas, a qualificação da tomada de decisão e a redução de riscos assistenciais. Entre esses protocolos, destacam-se a utilização do Sistema de Manchester para classificação de risco, bem como a revisão sistemática de protocolos assistenciais relacionados à síndrome gripal, à saúde mental e à odontologia. Esses aprimoramentos contribuem para a padronização das condutas, a qualificação da tomada de decisão e a redução de riscos associados aos atendimentos e aos processos de remoção e desembarque por motivo de saúde, incluindo o fortalecimento de soluções como a teleodontologia.

Em 2025, avançamos na integração e no controle dos processos assistenciais com a implantação do Sistema Integrado de Resposta às Urgências e Emergências em Saúde, a partir da inauguração do Centro de Operações da Saúde. Essa estrutura coordena, de forma articulada, serviços de medicina, enfermagem, psicologia, serviço social e logística, por meio de centrais especializadas de regulação, cuidado integrado e monitoramento operacional assistencial. A atuação integrada dessas centrais permite o acompanhamento contínuo dos atendimentos, a detecção precoce de falhas e desvios críticos e o suporte à tomada de decisões táticas e estratégicas, fortalecendo a segurança do paciente, a confiabilidade dos processos e a excelência na jornada de cuidado da força de trabalho.

### **Saúde a Bordo: Inovação e Segurança Assistencial**

Em 2025, a Transpetro fortaleceu a saúde a bordo com visitas técnicas multidisciplinares, ações de saúde bucal e integração das equipes embarcadas com profissionais especializados. A certificação inédita do

programa de telemedicina ampliou a segurança assistencial e a assertividade nos atendimentos de urgência e emergência. Outro destaque foi o 1º Seminário de Saúde Marítima, que reuniu autoridades e especialistas para promover troca de conhecimento e melhorias na saúde da força de trabalho embarcada, ocasião em que foi lançado o Guia de Referência em Saúde Marítima, consolidando diretrizes para excelência na gestão da saúde a bordo.

### **Benefícios de saúde suplementar**

Entendendo que a saúde assistencial individual e familiar constitui aspecto fundamental para a manutenção da saúde integral e tranquilidade laboral do empregado, oferecemos plano assistencial de saúde com diferenciais que refletem um especial valor que a empresa atribui ao segmento. Este benefício funciona como ferramenta estratégica no apoio às ações de engajamento individual ao autocuidado e atenção às necessidades prioritárias diagnosticadas nos exames ocupacionais.

O Plano de Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS) é um benefício de assistência à saúde oferecido pela companhia, operado desde 2021 pela Associação Petrobras de Saúde (APS), e que atua nas dimensões de promoção, prevenção e recuperação da saúde.

O benefício é disponibilizado para os empregados ativos, aposentados, pensionistas e respectivo grupo familiar. A segmentação assistencial do plano abrange os serviços de assistência à saúde ambulatorial, hospitalar com obstetrícia e odontológica, com área de abrangência e atuação nacional e padrão de acomodação em internação do tipo individual. Em 2025, a APS encerrou o ano com 258.905 beneficiários distribuídos em todos os estados da federação.

O Plano AMS também oferece cobertura de programas complementares, tais como o Programa Cuidar, com diferentes iniciativas de cuidado: o Benefício Farmácia, o Programa de Avaliação da Saúde do Aposentado (Pasa), o Programa de Assistência Especial (PAE) e o Programa de Atenção Domiciliar (PAD). O Programa Benefício Farmácia é destinado principalmente às pessoas em tratamento de doenças crônicas priorizadas pela Organização Mundial de Saúde

(OMS) e Ministério da Saúde, doenças psiquiátricas e doenças neurológicas.

O Programa Cuidar conta com quatro iniciativas de cuidado (Gestão de Saúde, 60+, Saúde Mental e Atenção Primária), com o objetivo de proporcionar a melhor assistência para necessidades de saúde específicas, com um olhar individualizado, através da definição de planos de cuidado personalizados contínuos, e o acompanhamento por equipe multidisciplinar de saúde.

Em 2025, foram implantadas melhorias significativas na gestão do plano de saúde, com foco na eficiência de custos e melhoria da qualidade do atendimento aos beneficiários. Dentre os principais resultados destacam-se:

- > **A APS alcançou a nota 0,8907** (sendo 1,0 a nota máxima) no Índice de Desempenho da Saúde Suplementar, superando o resultado de 2024 (0,8378). Pelo terceiro ano consecutivo, o plano permaneceu na faixa mais alta de avaliação da Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS, posicionando-se entre os melhores planos do mercado de saúde suplementar;
- > **Crescimento de 93% da adesão dos beneficiários ao Programa Cuidar – Atenção Primária**, que visa a promoção da saúde preventiva, oferecendo atendimento remoto e presencial, a depender da localidade do beneficiário, com destaque para a inauguração da unidade no Rio de Janeiro e em Brasília;
- > **Implantação do Programa Transcuidar** em 21/01/2025, uma linha de cuidado dedicada ao acolhimento de pessoas transgênero, garantindo a cobertura de procedimentos relacionados ao processo de afirmação de gênero e promovendo um atendimento inclusivo e acolhedor;
- > **Aumento da satisfação dos beneficiários no atendimento prestado através dos canais de comunicação da operadora**, especialmente com o retorno do atendimento presencial desde 2024;
- > **Ampliação da rede credenciada**, garantindo mais acesso a cuidados essenciais, com mais locais de atendimento e opções de agendamento.

## Remuneração justa

Na Petrobras controladora, a remuneração é definida com base na política de remuneração aprovada pelo Conselho de Administração e representa um instrumento de atração, engajamento e retenção de talentos, sendo competitiva com o mercado em que atuamos e alinhada à nossa cultura de alto desempenho. Em função disso, remuneramos nossos empregados de forma justa, com um pacote que envolve remuneração fixa, variável e benefícios, e que tem se mostrado competitivo em relação às empresas de porte semelhante e que atuam no mesmo mercado.

As práticas salariais são discutidas anualmente por ocasião das negociações coletivas com as entidades sindicais que representam a categoria, ou sempre que identificada alguma necessidade específica de revisão. Os valores salariais são pagos mensalmente e sem qualquer distinção, seja de gênero, raça, etnia ou qualquer outra.

Possuímos um modelo conceitual de remuneração variável, composto pelos programas Prêmio por Desempenho (PRD) e Participação nos Lucros e Resultados (PLR), ambos para os empregados ocupantes ou não de funções gratificadas. O PRD foi implantado em 2023 em substituição ao Programa Prêmio por Performance (PPP), o qual passa a vigorar somente para membros da Diretoria Executiva (DE). Tais programas foram formatados à luz dos novos direcionadores estratégicos da companhia, com olhar atento às pessoas e à nossa política de remuneração. Diferentemente do que foi praticado nos últimos anos, esse programa vem para complementar a PLR, que passa a ser a nossa principal prática de remuneração variável. Com o PRD, a companhia pretende reforçar o reconhecimento do esforço e do desempenho individual de cada empregado para o alcance dos resultados da Petrobras.

A PLR é regrada por meio de acordo coletivo de trabalho (ACT), fruto de negociação entre a empresa e os sindicatos representantes dos empregados,

sendo a proposta de ACT apreciada pelos empregados em assembleia deliberativa. Para que o pagamento da PLR ocorra, as seguintes condições devem ser atendidas:

- > Aprovação da distribuição de dividendos pela Assembleia Geral Ordinária;
- > Cálculo do resultado líquido do ano de referência;
- > Atingimento de percentual médio (ponderado) de no mínimo 80% para indicadores de metas estabelecidos pelo Conselho de Administração no acordo de PLR.

Adicionalmente, como forma de reconhecimento à contribuição dos nossos empregados, refletida no processo de gestão do desempenho, aplicamos o programa anual de progressão profissional na carreira, chamado de Aumento por Mérito, que tem por objetivo promover a cultura da meritocracia por meio de reconhecimento e recompensa dos empregados com desempenho diferenciado, considerando entregas e comportamentos nos diferentes níveis de complexidade requeridos e remuneração.

Nossos valores e práticas de remuneração são frequentemente comparados aos de outras empresas concorrentes através de pesquisas de mercado, conduzidas por consultorias especializadas e independentes da administração da companhia. Os resultados das pesquisas demonstram que nossa remuneração é alinhada à política de remuneração aprovada pelo Conselho de Administração e competitiva quando comparada às melhores práticas do mercado de óleo e gás no Brasil.

Além da remuneração direta, oferecemos diversos benefícios aos empregados, como, por exemplo, vale refeição e/ou alimentação, auxílio educação, plano de saúde e previdência complementar. Assim, a remuneração total oferecida pela companhia tem sido bastante competitiva ao longo dos anos, o que tem contribuído para a baixa rotatividade (2,72 em 2025, considerando ingressos mais desligamentos, e 1,00 considerando apenas os desligamentos).



## Direito à livre associação e à negociação coletiva

A Petrobras controladora segue a Constituição, as Declarações e Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificadas pelo Brasil, que versam sobre os direitos de livre associação e de negociação coletiva, além de ser, desde 2003, signatária do Pacto Global da Organização das Nações Unidas, cujo princípio três prevê o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva. Esse compromisso é reforçado pela Política de Recursos Humanos, aprovada pelo Conselho de Administração, que determina a implementação de acordos sustentáveis construídos por meio do diálogo, da ética e da transparência, visando superar as diferenças nas negociações com os empregados e seus representantes. Por sua vez, o Código de Conduta Ética garante o direito à livre associação sindical, em consonância com a legislação brasileira e diplomas jurídicos internacionais. Cabe também registrar que o nosso acordo coletivo de trabalho contém um capítulo dedicado às relações sindicais, onde estão estipuladas as obrigações e os direitos entre a Petrobras e os sindicatos.

Em reconhecimento à legitimidade dos sindicatos enquanto representantes dos empregados e interlocutores na negociação coletiva, investimos no diálogo social, visando a busca de soluções negociadas, por meio de reuniões periódicas para tratar de temas como regime de trabalho, benefícios e acompanhamento do acordo coletivo de trabalho (ACT). Quando necessário, também realizamos apresentações instrutivas aos sindicatos sobre temas relevantes como planejamento estratégico, manutenção de ambiente do trabalho seguro e saudável, diversidade, equidade e inclusão, dentre outros.

Possuímos ACT vigente com todos os sindicatos representantes dos empregados, estando 100% do nosso efetivo próprio coberto por acordo coletivo de trabalho. Conforme previsto pelo art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), esses acordos incluem cláusulas sociais relativas às condições de trabalho, segurança industrial, benefícios, saúde ocupacional, diversidade e manutenção de ambiente de trabalho seguro e saudável.

A Companhia, através de cláusula específica de ACT, garante a manutenção de comissão permanente para tratar do tema diversidade e combate à violência no trabalho. A realização de reuniões periódicas com as respectivas entidades sindicais acontece a cada três meses, em datas previamente negociadas, com o objetivo de tratar de questões locais, de interesse comum.

Transpetro, Petrobras Biocombustível, Termobahia, Termomacaé e TBG, empresas do Sistema Petrobras que possuem empregados, também respeitam o efetivo direito à negociação coletiva e o direito de liberdade de associação. Os empregados dessas empresas estão representados por sindicatos independentes, com os quais são mantidas reuniões periódicas para tratar de temas como regime de trabalho, benefícios, remuneração e demais temas abrangidos por acordo coletivo de trabalho. Em geral, as empresas do Sistema Petrobras atuam em conjunto com a controladora nas negociações do ACT ao redor de uma pauta única posta pelas entidades sindicais, ainda que os termos pactuados sejam diferentes, com base nas realidades, limitações e governança de cada empresa. Com relação à cobertura, 100% dos empregados da Transpetro, Petrobras Biocombustível, Termobahia, Termomacaé e TBG estão cobertos por ACTs.

## 4.3

## CADEIA DE FORNECEDORES E PARCEIROS

### Engajamento com a cadeia de fornecedores e com parceiros

#### Relacionamento com fornecedores

Nossa abordagem transparente e colaborativa com o mercado fornecedor está fundamentada em princípios de governança, respeito aos direitos humanos e sustentabilidade. Por meio de uma extensa agenda de relacionamento, que contempla encontros presenciais dedicados ao mercado fornecedor e eventos setoriais por todas as regiões do país, e do Canal Fornecedor, mantemos um diálogo contínuo com fornecedores de bens e serviços, centralizando informações institucionais, orientações detalhadas sobre cadastro, habilitação e pré-qualificação, bem como especificações técnicas e minutas contratuais. Este canal também serve para compartilhar nossas diretrizes de conformidade e sustentabilidade, acessíveis na seção “ASG, Inovação e Compliance” do portal. Nossa subsidiária Transpetro dispõe de um canal dedicado para interagir diretamente com sua base de fornecedores.

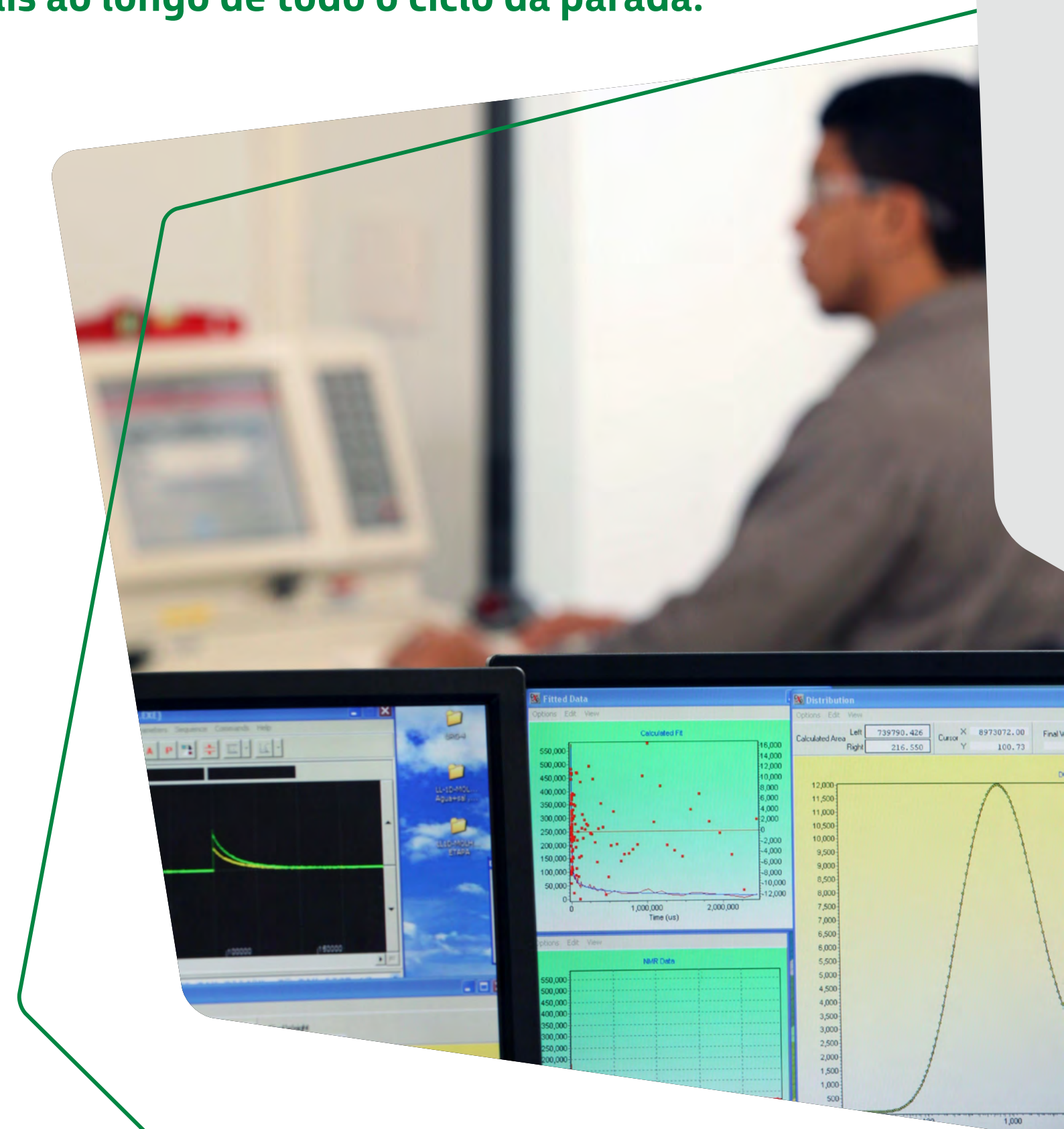
#### Eventos de engajamento e capacitação

Comunicamos nossos compromissos de direitos humanos junto aos fornecedores principalmente por meio da inserção estruturada de cláusulas contratuais obrigatórias que reforçam políticas corporativas, normas de conduta e expectativas de desempenho socioambiental. Esses compromissos são formalizados em todos os modelos de contratos por meio da inserção da cláusula de atendimento ao Guia de Conduta Ética para Fornecedores, ao Código de Conduta Ética da Petrobras e à Política de Responsabilidade Social, instrumento que estabelece deveres quanto à ética, integridade e responsabilidade social dos fornecedores.

As cláusulas ampliadas de direitos humanos reforçam obrigações como ambiente de trabalho seguro, combate à discriminação, assédio, exploração sexual, trabalho infantil e condições análogas à escravidão, adoção de práticas ambientais sustentáveis, respeito à liberdade sindical e fornecimento de declarações periódicas de conformidade. Para determinadas categorias de contratos – como *Engineering, Procurement and Construction* (EPC), *Engineering, Procurement, Construction and Installation* (EPCI), descomissionamento e grandes obras – adotamos diretrizes contratuais específicas, que exigem apresentação de planos, relatórios periódicos e evidências documentais, além de acompanhamento por profissionais de responsabilidade social, assegurando comunicação contínua e alinhamento de expectativas durante a execução contratual.

O cumprimento desses compromissos é reforçado pela possibilidade de muitas, avaliações de desempenho, fiscalização ativa, registro de ocorrências e verificação direta pela Petrobras, conforme previsto na cláusula de direitos humanos, além da promoção da inclusão de grupos sub-representados, com mecanismos obrigatórios para contratos acima de 80 pessoas.

**Avançamos na integração da análise de riscos sociais no planejamento de paradas de manutenção, fundamental para antecipar e prevenir impactos que afetam trabalhadores e comunidades e fortalecer a segurança e o ambiente de trabalho. Essa integração qualifica decisões, orienta contratos e padrões operacionais e reforça uma gestão preventiva integrada dos riscos sociais ao longo de todo o ciclo da parada.**



Nesse contexto, aplicamos um estudo na Refinaria Presidente Getúlio Vargas (Repar) nas fases de pré-execução, parada e pós operação, entre agosto de 2023 a março de 2024. Realizamos articulações com poder público, sindicatos, empresas contratadas e comunidades, contemplando vinte ações e envolvendo cerca de 4,5 mil empregados.

Essas ações foram endereçadas a temas estruturantes como empregabilidade local, assédio moral e sexual, diversidade e inclusão, trabalho decente, combate à exploração sexual infantil e respeito às comunidades locais. Entre seus resultados, percebemos a ampliação da contratação da mão-de-obra local, o aumento do efetivo de mulheres, bem como maior interesse na participação em campanhas solidárias nos territórios próximos à refinaria. Constatamos que tais práticas se mantiveram na cultura das empresas contratadas, contribuindo na estruturação de um processo integrado de gestão de riscos sociais, com replicabilidade nas nossas demais paradas de manutenção. No Plano de Ação de Direitos Humanos da nossa Comissão de Direitos Humanos, prevemos ampliar essa análise de riscos sociais em paradas de manutenção para toda companhia por meio de ferramentas de apoio corporativas, como conteúdos sobre temas de direitos humanos.

Na mesma linha de atuação, a Refinaria Henrique Lage (Revap) desenvolveu 18 ações abordando temas de direitos humanos durante sua parada programada, envolvendo a participação de mais de 1,2 mil trabalhadores em palestras e rodas de conversa. Todas as empresas contratadas foram sensibilizadas sobre compromissos de direitos humanos da Petrobras, e o tema foi incluído em treinamentos obrigatórios para todos os prestadores de serviços. Foram distribuídos materiais informativos e instalados painéis com a informação sobre canais de denúncia no caso de violação de direitos.

Durante a parada da Refinaria de Paulínia (Replan), foram realizadas ações de apoio ao Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão, incluindo

inspeções de área e a realização de workshop temático. Em parceria com a Segurança Corporativa, foi estruturado e aplicado treinamento aos profissionais de segurança com foco em abordagem respeitosa e justa, bem como no uso proporcional da força. As inspeções ocorreram de forma integrada e sistemática, possibilitando o diálogo direto com trabalhadores e trabalhadoras sobre temas trabalhistas sensíveis e com maior risco de precarização em paradas de manutenção, tais como regularidade salarial, transporte, benefícios, jornada de trabalho, horas extras e descanso semanal. Também foram tratadas questões relativas às condições de alojamento, além de orientações sobre respeito às mulheres e prevenção de microagressões, reforçando o compromisso com os direitos humanos, a dignidade das pessoas e a promoção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

Neste mesmo ano, durante a parada de manutenção da Refinaria Abreu e Lima (Rnest), foram desenvolvidas ações estruturadas de escuta, sensibilização e engajamento junto à empregados, contratados e fornecedores, com foco em direitos humanos, diversidade, prevenção ao assédio e fortalecimento da cultura de respeito no ambiente laboral. As iniciativas buscaram promover conscientização, reflexão e corresponsabilidade entre Petrobras e empresas parceiras.

Entre as ações realizadas, destacamos a abordagem do tema assédio em eventos específicos para a força de trabalho e lideranças e a realização de visita a alojamentos que abrigaram profissionais das empresas contratadas. Essas atividades reforçaram posicionamentos previstos em nosso código de conduta ética, no bem-estar, na equidade de gênero e no papel estratégico da liderança na prevenção de violências e discriminações.

A agenda de direitos humanos manteve-se ativa após o pico da parada, com a realização de evento com o tema diversidade, direcionado à nossa força de trabalho, corpo gerencial e lideranças, além de ações simbólicas, como a

pintura de faixas de pedestres em seis pontos da unidade com as cores do arco-íris. As iniciativas evidenciam que a parada de manutenção da Rnest 2025 foi além dos aspectos operacionais, consolidando-se como um espaço de aprendizado, escuta e promoção de relações de trabalho mais justas, seguras e inclusivas.

Acreditamos no diálogo transparente, na escuta ativa, no fortalecimento na base de fornecedores e na capacitação contínua como fundamentos para um relacionamento sólido e produtivo. Realizamos eventos mensais transmitidos ao vivo, amplamente divulgados no Canal Fornecedor e nos nossos eventos externos, que abordam práticas sustentáveis, direitos humanos e temas estratégicos para a cadeia de suprimentos. Em 2025, mais de quatro mil participantes externos acompanharam esses encontros. Paralelamente, conduzimos encontros presenciais em diversas regiões do país (Encontro de Desenvolvimento de Fornecedores) para fortalecer mercados regionais, destacar oportunidades de negócios e projetos locais, promover iniciativas de descarbonização e apresentar programas de financiamento para fornecedores, além de reforçar as diretrizes da Petrobras relacionadas à prevenção e combate a corrupção, prevenção ao assédio sexual e violência no trabalho, dentre outros assuntos relevantes. Desde 2023, esses eventos mobilizaram mais de duas mil empresas fornecedoras.

Desde 2024, implementamos uma iniciativa estruturada de capacitação voltada a seus fornecedores relevantes, como parte de seu compromisso estratégico de alcançar 100% desse público com treinamentos sobre temas de integridade. Em 2025, a iniciativa teve continuidade com a realização de dois webinários sobre relações de trabalho e norma regulamentadora NR1, e direitos humanos e privacidade. Os eventos contaram com a participação de especialistas internos da Petrobras e de representantes da Controladoria-Geral da União (CGU). Até o momento, 130 empresas já participaram das capacitações, o que representa 56% do público-alvo.

## Iniciativas sustentáveis e educação em ASG

Com o objetivo de fortalecer o relacionamento e a parceria com foco na melhoria contínua e no aprimoramento das práticas de contratação sustentável e gestão de fornecedores, buscamos engajar fornecedores atuais e potenciais, parceiros de negócios e seus subfornecedores na temática ASG por meio de treinamentos na modalidade de ensino a distância (EAD) associados aos temas de direitos humanos conformidade, SMS, mudanças climáticas, entre outros, visando o aprimoramento das práticas de contratações sustentáveis e gestão de fornecedores da Petrobras. Até 2025, mais de mil empresas participaram da jornada.

Além dos cursos EAD, disponibilizamos ainda podcasts sobre assuntos relacionados à temática ASG alinhados aos valores da companhia e de interesse do mercado fornecedor.

Adicionalmente, são apresentados oito guias que abordam diversidade, equidade e inclusão. Apresentados em formato de cartilha, os materiais tratam dos direitos de grupos vulnerabilizados e buscam promover a conscientização do público interno e da sociedade em geral, além de dar visibilidade às conquistas legais relacionadas ao tema. Essas cartilhas, que integram o Caderno Legal da Diversidade, foram elaboradas de forma acessível, didática e leve, contemplando os direitos de diferentes grupos vulnerabilizados.

Implementado em 2023, o Questionário ASG para Fornecedores constitui um instrumento estratégico para o mapeamento do nível de engajamento e maturidade das práticas ambientais, sociais e de governança ao longo da cadeia de suprimentos. A iniciativa permite não apenas o monitoramento sistemático dessas práticas, mas também identificar oportunidades de melhoria, contribuindo para o fortalecimento de uma cadeia de fornecimento mais responsável, engajada e sustentável.

**Até o momento, foram registradas mais de 900 pesquisas respondidas, refletindo o crescente envolvimento dos fornecedores e possibilitando uma compreensão mais aprofundada de suas necessidades, expectativas e desafios em relação à agenda ASG.**



# JORNADA ASG



## 9

treinamentos  
disponíveis

- > LGPD na Prática;
- > Regras de Ouro;
- > Anticorrupção;
- > ASG na Cadeia de Suprimentos - Módulo I;
- > Guia de Conduta Ética para Fornecedores;
- > Conceitos Básicos de Fatores Humanos;
- > Transição Energética – Visão Geral;
- > Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio Moral e às Violências Sexuais;
- > Direitos Humanos – Um olhar da Petrobras.

### EM INGLÊS

- > Golden Rules Petrobras;
- > Guide to Ethical Conduct for Petrobras Supplier.



## 12

podcasts

- > ASG – Introdução;
- > ASG – Ambiental;
- > ASG – Social;
- > ASG – Governança;
- > Fornecedor – Importante Stakeholder na agenda ASG;
- > A importância do escopo 3 na aquisição de bens e serviços;
- > SMS no tema ASG;
- > ASG na Cadeia de fornecedores e Compromissos do Planejamento Estratégico;
- > Eficiência Energética e Financiabilidade para Médios e Pequenos Fornecedores (BNDES);
- > Desenvolvimento de mercado e as dimensões ASG (BNDES);
- > Importância das Emissões da Cadeia de Fornecedores na Petrobras (CDP);
- > Proteção de dados pessoais e importância na cadeia de fornecimento.



## 9

conteúdos

- > Normativo - Novo Código de Conduta Ética do Sistema Petrobras;
- > Cartilha de Diversidade Sexual;
- > Cartilha de Equidade de Gênero;
- > Cartilha de Equidade Racial;
- > Cartilha de Combate à Xenofobia;
- > Cartilha de Discriminação, Assédio Moral e Violências de Natureza Sexual;
- > Cartilha de Direito das Pessoas com Deficiência;
- > Cartilha do Programa de Abordagem às Pessoas com Deficiência e/ou Neurodivergência;
- > Cartilha de Direitos dos Povos Indígenas e Quilombolas.



## Academia UP – Suprimentos

**Sejam bem-vindos a Jornada ASG para fornecedores!**

**A Jornada ASG tem o objetivo de promover o engajamento dos fornecedores nas temáticas Ambiental, Social e Governança,**

por meio de treinamentos associados aos temas de Meio Ambiente, Segurança, Saúde, Clima, Direitos Humanos, Conformidade, Qualidade, dentre outros, visando o aprimoramento das práticas de contratações sustentáveis e gestão de fornecedores.

A Petrobras reforça com o mercado fornecedor seu compromisso no engajamento, monitoramento e incentivo ao cumprimento de seus requisitos de negócios, além de implementação de inovações para melhoria da segurança das pessoas, processos e instalações, bem como a manutenção de alto nível de conformidade nas relações comerciais e na implementação dos contratos.



Disponíveis em  
**Academia UP de Suprimentos**

## Regionalização de compras

Em 2024, implementamos a regionalização das compras de pequeno valor, aplicável às aquisições de até R\$ 85 mil, como parte da estratégia corporativa para a cadeia de suprimentos, orientada à responsabilidade socioambiental, ao fortalecimento de pequenos fornecedores e à expansão da base de fornecedores locais. A iniciativa está alinhada à visão da companhia de exercer um papel indutor no desenvolvimento do setor industrial nacional, estimulando inovações técnicas e promovendo efeitos positivos em cadeia nos territórios onde atua. Como resultado, desde sua implementação, mais de 112 mil itens foram contratados de empresas regionais, o que em bases anuais representa um aumento de mais de 31% em relação a 2023. Ao descentralizar os processos de aquisição e aproximá-los das realidades regionais, a companhia passou a identificar melhor as necessidades de cada localidade, estabelecer relações mais transparentes com fornecedores e fortalecer a economia local.

Além de agilizar a contratação de bens e serviços e fomentar a geração de empregos locais, essa abordagem amplia a participação de segmentos historicamente sub-representados, promovendo práticas de trabalho decente e relações comerciais mais justas e sustentáveis. Esses efeitos fortalecem a gestão de riscos socioambientais e contribuem para reduzir o risco de violações de direitos humanos ao longo da cadeia de suprimentos.

Adicionalmente, a política de regionalização de compras favorece a eficiência dos processos operacionais, resultando na redução de custos de transporte e de prazos de atendimento, além de maior agilidade na resposta às demandas do negócio e melhoria da qualidade do atendimento e dos bens e serviços contratados. A estratégia é suportada pela presença de equipes regionais, facilitando o diálogo com as partes interessadas e assegurando o respeito à diversidade cultural, aos valores das comunidades tradicionais e às legislações aplicáveis. Dessa forma, a maior proximidade da Petrobras com os mercados locais reforça o compromisso com a mitigação e a

reparação de eventuais impactos negativos, bem como apoia o alinhamento dos parceiros de negócios às diretrizes corporativas de responsabilidade socioambiental.

Em complemento, ampliamos o suporte aos nossos fornecedores com a inauguração, desde 2024, de polos de atendimento presencial em diversos estados. Associadas ao atendimento remoto por videoconferência, essas estruturas asseguram canais acessíveis e eficazes para esclarecer dúvidas sobre cadastro e outros assuntos, fortalecendo ainda mais a integração com a cadeia de fornecedores.

**Alinhado aos nossos valores “Cuidar das pessoas” e “Comprometimento com a Petrobras e com o País”, esse posicionamento consolida uma abordagem integrada de gestão da cadeia de suprimentos, na qual a eficiência operacional, a valorização dos territórios e a sustentabilidade são tratados de forma indissociável, apoiando o desenvolvimento local e valorizando as diferentes potencialidades produtivas do Brasil.**

**O projeto foi reconhecido na premiação interna “Orgulho Petrobras”, na categoria Comprometimento com a Petrobras e o País.**



## Programa Fortalecer

Em nosso Plano de Negócios 2026–2030, reafirmamos o compromisso com a promoção da diversidade, equidade e inclusão e com o respeito aos direitos humanos em nossas operações e ao longo da cadeia de valor. Reconhecemos que uma transição energética justa exige a redução de desigualdades e o engajamento ativo de fornecedores e parceiros, de modo a promover o desenvolvimento social e a geração de valor nas regiões onde atuamos.

Em consonância com essa diretriz estratégica e com sua agenda de fortalecimento e ampliação da base de fornecedores locais, lançamos, em 2025, o Programa Fortalecer, com o objetivo de promover a inclusão de micro e pequenas empresas (MPEs) pertencentes a grupos sub-representados no ecossistema de contratação. A iniciativa busca, adicionalmente, fortalecer a sustentabilidade e a competitividade desses negócios, bem como contribuir para o desenvolvimento socioeconômico regional, assegurar o fornecimento de bens e serviços necessários às operações e fortalecer a nossa licença social.

O Programa foi realizado em parceria com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) e abrangeu municípios do Vale do Paraíba – como São José dos Campos, Jacareí, Caçapava e Taubaté – localizados no entorno da Refinaria Henrique Lage (Revap). Este primeiro ciclo teve como foco o desenvolvimento de MPEs lideradas ou pertencentes a mulheres, pessoas pretas e pardas, pessoas com deficiência e pessoas idosas, em alinhamento às diretrizes corporativas de inclusão e diversidade.

Ao todo, 30 empresas foram contempladas neste primeiro ciclo do Programa Fortalecer, e tiveram a oportunidade de participar das etapas de capacitação e consultoria individual em gestão, conduzidas pelo Sebrae. Essa fase contemplou temas como planejamento estratégico, marketing, gestão financeira, gestão de pessoas e liderança, segurança do trabalho, uso de inteligência artificial e orientação para cadastramento no Canal Fornecedor Petrobras.

Concluídas as etapas de capacitação, as empresas passaram pelo processo de cadastramento no Portal Petronect, no qual foram avaliados critérios técnicos, legais e econômicos. A cerimônia de encerramento do Programa inclui a obtenção do Certificado de Registro Cadastral (CRC), requisito essencial para participação nos processos de contratação.

Com o Programa Fortalecer, avançamos na implementação da agenda de diversidade, equidade e inclusão na cadeia de valor, ao mesmo tempo em que promovemos o desenvolvimento de empreendedores locais no entorno de nossas operações. A iniciativa contribui para o fortalecimento de uma base de fornecedores mais diversa, competitiva e sustentável, em alinhamento às diretrizes corporativas de responsabilidade social e sustentabilidade.

## Highly Commended Company

Em 2025, fomos reconhecidos pela Reuters como Highly Commended Company (Empresa Altamente Reconhecida) na categoria Diversidade e Inclusão do Reuters Sustainability Awards 2025. A premiação é uma das mais importantes do mundo na agenda ASG e contou com a inscrição de mais de 800 empresas de 40 países.

Nosso destaque é resultado das iniciativas de diversidade, equidade e inclusão na cadeia de suprimentos, especialmente o programa Fortalecer, que promove capacitação e oportunidades para fornecedores de grupos historicamente sub-representados (pessoas pretas e pardas, mulheres, idosos e pessoas com deficiência), e pelas novas cláusulas de direitos humanos em nossas minutas contratuais padrão.

Esse reconhecimento reforça nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável da cadeia de suprimentos, a inclusão e o respeito aos direitos humanos, alinhados às diretrizes do plano de negócios, nomeadamente o avanço da agenda ASG, a inclusão e o desenvolvimento do mercado fornecedor local.

## Reconhecimento de excelência na cadeia de suprimentos

O Prêmio Melhores Fornecedores da Petrobras reconhece os fornecedores que tenham participação relevante pela entrega de bens e serviços, bem como no desenvolvimento de soluções tecnológicas de alto impacto para o negócio, estimulando a busca pela excelência e fortalecimento do espírito de colaboração e parceria, alinhado com as nossas normas e expectativas com relação ao desempenho em prazo, gestão, qualidade, SMS, ASG e geração de valor.

Em sua 8ª edição, realizada em outubro de 2025 durante a Offshore Technology Conference (OTC) Brasil, foram premiados fornecedores em 28 grupos de reconhecimento e nove categorias especiais, que reúnem fornecimentos considerados estratégicos e críticos para a Petrobras.

As empresas foram premiadas em diversas categorias, com destaque para nove categorias especiais: Descarbonização, Direitos Humanos, Governança, Segurança, Meio Ambiente, Saúde, Gestão da Qualidade, Pequenas Empresas e Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação.

Na categoria especial de Direitos Humanos, a premiação foi concedida com base na avaliação de projetos voltados para:

- > Promoção da diversidade e inclusão;
- > Equidade racial;
- > Combate ao preconceito, discriminação e assédio moral e/ou sexual;
- > Erradicação do trabalho infantil;
- > Erradicação do trabalho escravo ou análogo à escravidão;
- > Enfrentamento à exploração sexual de crianças e adolescentes;
- > Devida Diligência em Direitos Humanos.

Essa iniciativa incentiva a adoção de melhores práticas e o compartilhamento de experiências de sucesso em toda a cadeia de suprimentos.

Mais informações sobre os critérios e vencedores estão disponíveis no **Canal Fornecedor** [↗](#).

No ano de 2025, consolidamos avanços significativos em integridade empresarial com o Projeto de Fortalecimento da Integridade nas Pequenas e Médias Empresas (PMEs), uma ação estratégica desenvolvida em colaboração com o Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime. Essa iniciativa fortalece a cultura de integridade em nossa cadeia de suprimentos em alinhamento à Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU). Entre os destaques do projeto em 2025 estão:

- > Criação de instrumentos inovadores, como uma Matriz de Riscos de Integridade e uma metodologia de capacitação adaptada à realidade das PMEs da cadeia de energia brasileira;
- > Treinamento de 331 empregados e empreendedores de 247 PMEs em áreas essenciais como compliance, gestão de riscos e prevenção à corrupção. Quatro sessões de treinamento foram realizadas presencialmente, nas cidades do Rio de Janeiro e São Paulo, enquanto outras dez sessões foram realizadas de modo virtual e síncrono;
- > Geração de conhecimento por meio de pesquisa que visa identificar desafios e oportunidades para a implementação de programas de integridade por PMEs.

Essas iniciativas reforçam o nosso compromisso com os direitos humanos e com o desenvolvimento de um ambiente empresarial íntegro, transparente e sustentável.

## Práticas trabalhistas na cadeia de fornecedores

### Ações de promoção da saúde na cadeia de fornecedores

A nossa contratação de bens e serviços prevê requisitos de SMS e sustentabilidade, adicionalmente aos de origem legal e normativa, adequados ao risco, à natureza e ao porte dos bens e serviços a serem contratados. Esses requisitos são considerados na documentação que especifica e suporta todas as atividades do processo de contratação e de gestão contratual. Além disso, esses requisitos são implementados, monitorados e avaliados durante a vigência dos contratos junto aos nossos fornecedores.

A preocupação com as condições de trabalho de empregados das empresas contratadas é tema que apresenta significativa importância para a nossa agenda de direitos humanos. Em 2023, foi constituído pela diretora executiva de Assuntos Corporativos um grupo de trabalho, com a participação de áreas estratégicas da companhia, para analisar e propor melhorias nas condições laborais de trabalhadores que atuam nos contratos de prestação de serviços da Petrobras.

A partir de um estudo sobre as condições contratuais, nossas estratégias internas de fiscalização e o contexto de trabalho no âmbito dos contratos, elaboramos um plano de ação considerando um horizonte até 2030, no intuito de promover melhorias na gestão da cadeia de fornecedores.

Até o final de 2025, ampliamos a cobertura dos contratos por meio da nova cláusula de plano de saúde, beneficiando mais de 100 mil empregados das empresas fornecedoras, incluindo seus dependentes, com custos assumidos pela Petrobras.

## Remuneração justa na cadeia de fornecedores

Desde 2020, alguns segmentos passaram a receber pagamentos de contratos em até 90 dias. Em maio de 2024, retomamos e padronizamos o prazo para 30 dias para todas as novas contratações. Essa mudança impactou todos os novos contratos, incluindo os relacionados à operação e manutenção das unidades industriais (onshore e offshore) e atividades administrativas.

Em maio de 2025, por recomendação do Comitê de Segurança, Meio Ambiente e Saúde, foi constituído um grupo de trabalho para análise de processos internos e proposição de melhorias relacionadas aos aspectos de direitos humanos e Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS) em contratos de construção de plataformas em estaleiros no Brasil e no exterior. O grupo de trabalho conta com a participação de diversas áreas da companhia, e tem por objetivo alcançar maior efetividade das ações de tratamento de riscos sociais e de direitos humanos identificados junto aos fornecedores, buscando elevar os padrões da Petrobras no que se refere aos requisitos de direitos humanos e SMS nos contratos de construção de plataformas.

## Ações de promoção da diversidade na cadeia de fornecedores

Incentivamos práticas que promovam ambientes seguros e respeitosos, a equidade no acesso a oportunidades, a transparência nos processos de gestão de pessoas e o fortalecimento de uma cultura organizacional orientada pelos direitos humanos. Esse direcionamento se estende às empresas prestadoras de serviços, reforçando a corresponsabilidade na consolidação de relações de trabalho éticas, inclusivas e alinhadas aos valores do Sistema Petrobras.

Em 2025, área de Búzios manteve sua pesquisa junto aos fornecedores com o objetivo de avaliar a percepção sobre a diversidade no ambiente

Petrobras, bem como as ações implementadas para a formação de um ambiente de trabalho inclusivo e diverso. Entre as empresas participantes, 78% declararam possuir política ou programa de diversidade, enquanto 11% informaram adotar ações afirmativas nos processos seletivos visando a inclusão de grupos minoritários.

Ainda, no ano de 2025, foi introduzida como base em todos os contratos firmados pela Petrobras, cláusula garantidora dos direitos humanos, reafirmando o compromisso referente à pauta de diversidade e inclusão por parte da Petrobras e de suas prestadoras de serviço, assegurando a formação de uma força de trabalho mais equânime e refletidora da realidade social do nosso país. No ano de 2025, na área de Búzios, foram assinados 49 contratos contendo a referida cláusula.

Além disso, passamos a contar com a participação das empresas parceiras em nossas reuniões de análise crítica (RACs) internas sobre diversidade e inclusão, aproximando as empresas contratadas e realizando troca de informações e experiências, neste sentido, enriquecendo a relação existente entre as partes e fortalecendo laços.

Após identificar a falta de diversidade nas equipes dos termos de cooperação (TCs) firmados por nós com universidades públicas e privadas, criamos também um grupo de trabalho (GT) com o intuito de fomentar a adoção de ações afirmativas para aumento da participação de grupos sub-representados em projetos de pesquisa das áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (Stem).

O objetivo do GT foi definir critérios para a composição das equipes executoras dos TCs firmados com as universidades, no que tange à diversidade; e criar cláusula padrão para inclusão nas minutas de TCs que contemple reserva mínima para mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e outros grupos sub-representados nas equipes executoras dos projetos.

O GT foi concluído em novembro de 2023 com a proposição de cláusula de diversidade com reserva de 20% das vagas para profissionais de grupos sub-representados, garantindo sua presença, preferencialmente, na composição das equipes de trabalho. A cláusula passou a ser obrigatória para todos os TCs assinados pelo Centro de Pesquisas da Petrobras (Cenpes) junto a instituições de ciência e tecnologia a partir de maio de 2024, tendo sido celebrados até o momento 318 com a referida cláusula. Atualmente, o Cenpes estuda a extensão da obrigatoriedade para TCs celebrados com empresas e outras entidades.

## Promoção da contratação de mão de obra local na cadeia de fornecedores

Durante o período de preparação para a parada geral de manutenção 2025 da Refinaria Alberto Pasqualini (Refap), realizamos diversas reuniões junto aos representantes das empresas contratadas com o objetivo de conscientizá-las sobre a importância da contratação de profissionais do território. Acreditamos que o estímulo à contratação da mão de obra local minimiza riscos sociais das paradas de manutenção e fomenta a economia local.

Para auxiliar as empresas na contratação de mão de obra local, visitamos os Sines (Sistema Nacional de Emprego) de Canoas e Esteio (RS) com o objetivo conhecer o trabalho dos órgãos e articular a melhor estratégia para divulgação de vagas para a parada de manutenção. Ações análogas foram realizadas com o Banco de Oportunidades, órgão ligado à prefeitura de Canoas com atuação semelhante ao Sine no município. As ações de articulação ainda envolveram a realização de feirões de empregos com estímulo interno da Petrobras para que nossos fornecedores participassem desses eventos. Como resultado das ações realizadas, 80% dos contratados eram moradores locais, representando um contingente de mais de três mil pessoas.

## Enfrentamento ao trabalho forçado e à mão de obra infantil

Com o objetivo de coibir qualquer prática de trabalho degradante na cadeia de fornecedores, a minuta contratual padrão estabelece cláusula que exige a garantia do cumprimento dos preceitos trabalhistas previstos na legislação brasileira vigente. O descumprimento dessa cláusula poderá resultar na rescisão do contrato.

**Além disso, também há cláusula sobre a proibição de utilizar, em todas as atividades relacionadas à execução do contrato, mão de obra infantil ou análoga à escravidão, sendo esta exigência também incluída no Guia de Conduta Ética para Fornecedores, que estende este compromisso para os subfornecedores de nossos fornecedores.**

Com o objetivo de ratificar o compromisso de combate às condições de trabalho análogo à escravidão, na última revisão do Regulamento de Licitações e Contratos da Petrobras (RLCP), publicada em 15 de abril de 2025, incluímos o artigo 4º-A, que preconiza que “estarão impedidas de participar de procedimentos de contratação com a Petrobras ou participar da execução de contrato, direta ou indiretamente, pessoas físicas ou jurídicas que constem do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo”. Como desdobramento desta inclusão, os padrões internos de contratação da companhia foram revisados buscando garantir que em todas as contratações da Petrobras seja observada esta restrição.

Além disso, desde 2005, somos signatários do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo. Em junho de 2015, aderimos ao Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo (InPACTO). O InPACTO é uma organização sem fins lucrativos que mobiliza os diferentes setores – produtivo, sociedade civil e setor público – na promoção do trabalho decente. Constitui-se como espaço de debate, troca de informações e estabelecimento de planos e ações conjuntas para grandes empresas atuantes no Brasil. É também meio de articulações com o Ministério do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Ao aderir ao InPACTO, a empresa associada assume a responsabilidade de cumprir dez compromissos relacionados à prevenção e à erradicação do trabalho escravo. Para cumprir esses objetivos, foi elaborado um plano de ação por diversas áreas da companhia, contemplando o tema ao longo da cadeia de fornecedores. O plano inclui ações como levantar oportunidades de melhorias em padrões e normativos internos relacionados à contratação de fornecedores e desenvolver plano de ação para prevenção e combate ao trabalho escravo, em conjunto com áreas parceiras, entre outras ações específicas.

O plano vigente contempla ações estruturadas de acordo com os compromissos assumidos pela Petrobras, dentre as quais destacamos:

- > Definir restrições comerciais a pessoas físicas e jurídicas inseridas na “Lista Suja” que façam parte da cadeia de valor da empresa ou da organização;

- > Apoiar ações voltadas para a qualificação profissional de trabalhadores vulnerabilizados;
- > Promover ações de informação e comunicação visando a prevenção ao trabalho escravo;
- > Sistematizar, divulgar e compartilhar boas práticas para prevenção e erradicação do trabalho escravo;
- > Apoiar ações de reinserção de trabalhadores vulnerabilizados.

Em relação a denúncias de trabalho infantil e análogo a escravo em nossas operações e cadeia de fornecedores, verificamos que, em 2025, houve uma denúncia do gênero na companhia, que foi inabilitada por insuficiência de informações.



## Diligência de fornecedores

Conforme estabelecido em nosso Guia de Conduta Ética para Fornecedores, estamos comprometidos com os mais altos padrões de integridade, responsabilidade social e ambiental e com a conduta ética. Dessa forma,

nossos fornecedores devem prover condições de trabalho seguras, tratar seus trabalhadores com dignidade e respeito, agir de forma íntegra e ética e estar em total conformidade com as regulamentações e leis aplicáveis. Essas obrigações estão previstas tanto em nossa minuta contratual como no Guia de Conduta Ética para Fornecedores.

### Cláusula de Direitos Humanos

Em novembro de 2024, a Petrobras inseriu na minuta contratual padrão de prestação de serviços a nova cláusula de direitos humanos, que pretende estimular a sua cadeia de fornecedores a respeitar e promover os direitos humanos em sua atuação.

A inclusão da nova cláusula de direitos humanos é uma estratégia importante para a proteção de pessoas, comunidades e grupos socialmente vulnerabilizados. Além de prevenir e mitigar riscos, ela promove práticas responsáveis na cadeia de suprimentos. Adicionalmente, essa cláusula fortalece a reputação e a competitividade das empresas, criando valor a longo prazo para todas as partes envolvidas. Para a Petrobras, é uma oportunidade de garantir que suas estratégias e práticas estejam alinhadas com princípios universalmente aceitos junto à sua cadeia de fornecedores e, com isso, favorecer a liderança pelo exemplo na indústria.

A cláusula busca conferir maior efetividade às disposições previstas no Guia de Conduta Ética para Fornecedores, nas Diretrizes de Direitos Humanos, na Política de Responsabilidade Social e na Política de Diversidade, Equidade e Inclusão da Petrobras, ao exigir que as empresas fornecedoras e subfornecedoras se comprometam a respeitar os direitos humanos, conforme estabelecido na Carta Internacional de Direitos Humanos, na Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e em outros instrumentos nacionais e internacionais.

A cláusula contempla diversas conquistas importantes, como a inclusão de grupos sub-representados nos contratos acima de 80 pessoas, a exigência de equiparação salarial entre homens e mulheres, a proteção de defensores de direitos humanos, bem como de povos e comunidade indígenas e tradicionais e a salvaguarda de denunciante contra retaliações, em caso de denúncias em apuração.

Também foram incluídos pontos, como o respeito ao direito de associação sindical, a adoção de práticas ambientais sustentáveis e o fornecimento de uma declaração anual de conformidade em direitos humanos.

Além disso, foram ampliadas questões como: promoção do ambiente de trabalho seguro e saudável; compromisso com a promoção e proteção dos direitos humanos; não praticar ou tolerar qualquer ato de preconceito, discriminação, assédio, exploração sexual de crianças e adolescentes, trabalho infantil ou condições análogas à escravidão; e a cooperação, por parte das contratadas, com auditorias e investigações da companhia.

Desde a sua implementação, a nova cláusula de direitos humanos já foi incorporada em **mais de 780 oportunidades de contratação**, consolidando-se como um instrumento estruturante para a promoção e a proteção dos direitos humanos na cadeia de fornecedores da Petrobras. Esse avanço evidencia a internalização dos compromissos corporativos nos processos de suprimentos, reforça a prevenção e mitigação de riscos socioambientais e fortalece a cultura de respeito aos direitos humanos nas relações comerciais, em consonância com o valor de **Cuidado com as Pessoas** e com os referenciais nacionais e internacionais adotados pela companhia.

### Anexo de Responsabilidade Social em contratos críticos

Em contratos que, por sua natureza e condições específicas, apresentam maior risco de violação aos direitos humanos – como é o caso dos contratos para implementação de grandes obras – adotamos também um anexo contratual que estabelece para as empresas contratadas deveres, orientações e procedimentos relacionados aos temas de direitos humanos e responsabilidade social, detalhando e aprofundando as exigências presentes na cláusula. Atualmente, estão vigentes anexos contratuais referentes aos seguintes empreendimentos:

- > Revitalização do Edise;
- > Trem 2 da Rnest;
- > Refino Boaventura – Escopo de Dutos Norte;
- > UFN 3;
- > UTE 2 – Complexo de Energias Boaventura;
- > Sergipe – Águas Profundas;
- > RPBC - BioQAV.

Encontra-se em fase de conclusão um grupo de trabalho dedicado a estruturar uma metodologia para a adoção mandatária do Anexo de Responsabilidade Social nos contratos de empreendimentos intramuros e extramuros que se enquadrem em condicionantes pré-estabelecidas, tais como obras que demandem migração de mão de obra e subcontratação de serviços, que gerem impactos na qualidade de vida das comunidades do entorno, entre outras.

O grupo de trabalho estuda também a adoção do Anexo de Responsabilidade Social em contratos de construção de plataformas em estaleiros no Brasil e no exterior, paradas de manutenção, segurança privada, e de transporte terrestre de cargas e de pessoas.

A fim de mitigar os riscos de integridade no processo de contratação, realizamos o processo de Due Diligence de Integridade (DDI) em nossa

cadeia de fornecedores. O resultado é expresso por meio do Grau de Risco de Integridade (GRI), classificado como baixo, médio ou alto. Fornecedores com GRI alto estão impedidos de participar de procedimentos de contratação com a Petrobras, salvo exceções previstas em normas internas.

Desde outubro de 2023, alinhados aos nossos compromissos ASG, ampliamos o escopo da DDI para incluir a verificação do respeito aos direitos humanos e à proteção de dados pessoais em nossa cadeia de suprimentos.

Em 2024, iniciamos a devida diligência em direitos humanos para os fornecedores relevantes, contemplando critérios como compromissos públicos, políticas, avaliação de riscos, treinamentos, canais de denúncia, cláusulas contratuais e histórico de não conformidades, entre outros mecanismos de gestão.

Alinhada aos Princípios Orientadores da ONU, a devida diligência em direitos humanos incorpora escuta ativa e engajamento direto dos detentores de direitos, viabilizados por visitas presenciais. O processo prevê a implementação de planos de ação corretivos e preventivos e o monitoramento contínuo, com prioridade para temas críticos e fornecedores de maior risco.

Essa abordagem integrada assegura monitoramento constante, priorização de riscos e implementação de medidas mitigatórias, alinhando fornecedores às melhores práticas internacionais.

Com base nesses documentos e nos padrões internos com as orientações para fiscalização de contratos de bens e serviços, verificamos a conformidade da execução das cláusulas contratuais quanto aos aspectos relacionados à segurança, ao meio ambiente e à saúde, bem como à responsabilidade social, incluindo às obrigações de natureza trabalhista, em que exigimos mensalmente o envio da documentação necessária para comprovação do adimplemento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e de recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

O descumprimento dessas normas e obrigações contratuais é passível de sanções administrativas.

Avaliamos o desempenho e qualidade de nossos fornecedores e, quando necessário, aplicamos o sistema de consequências, conforme disposto em nosso Guia da Qualidade para Fornecedores, que pode resultar desde a aplicação de multas e outras penalidades previstas nos contratos, até a instauração de Comissão para Análise e Aplicação de Sanções (Caase), em cumprimento aos artigos 83 e 84 da lei nº 13.303/16. É possível instaurar a Caase em casos de não conformidades trabalhistas, previdenciárias ou de SMS, abandono de contrato, desistência imotivada de processo licitatório, descumprimento do Guia de Conduta Ética para Fornecedores, dentre outras condutas consideradas graves.

No que diz respeito aos processos sancionatórios relativos a não conformidades em práticas trabalhistas, 13 empresas foram sancionadas dentre o total de 34 empresas penalizadas por motivos diversos em 2025. Ressalta-se que, para contratos considerados de maior risco de violação de direitos humanos, como nos casos de uso intensivo de mão de obra, existe uma cláusula declaratória de responsabilidade social que estabelece compromissos de responsabilidade social e direitos humanos para as empresas contratadas.

Com o objetivo de avaliar se as exigências da cláusula de direitos humanos foram cumpridas pelas empresas contratadas, em 2025, foram realizadas oito avaliações de responsabilidade social junto a prestadores de serviço, nas quais são verificados se todos os requisitos contratuais de responsabilidade social foram cumpridos. Dentre os contratos submetidos à avaliação, não foi identificada nenhuma violação contratual.

Além das avaliações de responsabilidade social junto aos prestadores de serviço que atuam nas paradas de manutenção, realizamos uma série de ações ressaltando os compromissos presentes em nosso Código de Conduta

Ética, na Política de Responsabilidade Social e na Política de Diversidade, Equidade e Inclusão e em nossas Diretrizes de Direitos Humanos. Durante os encontros com esse público, destacamos a necessidade do desenvolvimento de ações de promoção e defesa dos direitos humanos, abordando temas como combate ao trabalho análogo à escravidão, ao trabalho infantil, à exploração sexual, ao assédio moral e sexual e à discriminação.

O processo da retomada das operações na Araucária Nitrogenados S.A. (Ansa), envolveu a reafirmação dos valores de direitos humanos do Sistema Petrobras. Temas como diversidade de gênero e combate ao assédio sexual foram abordados em palestras para diretores e prepostos de empresas contratadas da subsidiária. Além disso, um evento para a força de trabalho contou com a participação de 250 mulheres, que puderam acompanhar e interagir com uma palestrante da Refinaria Presidente Getúlio Vargas (Repar) e uma delegada de polícia convidada, abordando questões corporativas (canais de acolhimento, regimentos) e cotidianas de assédio (casos reais tratados na polícia).

A Petrobras Biocombustível, nossa subsidiária, realiza a fiscalização administrativa de contratos de serviços com verificação dos depósitos referentes a seguro social e garantia por tempo de serviço (FGTS, Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social – GFIP), contracheques, certidões negativas de débitos (certidão de regularidade fiscal – CND e Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas – CNDT). Também adota como prática exigências de fornecimento e uso adequado de equipamentos de proteção individual nos contratos, retenção de percentual da medição do contrato como forma de garantia do pagamento de verbas trabalhistas, e estabelecimento de cláusulas relativas a direitos humanos e a treinamentos voltados à área de SMS.

# 5

## MONITORAMENTO E LIÇÕES APRENDIDAS



# TEORIA DA MUDANÇA (TdM)

A Teoria da Mudança é uma ferramenta de planejamento que ilustra graficamente as relações de causa e efeito de uma ação ou projeto. Ela delinea o objetivo final desejado e mapeia os passos necessários para alcançá-lo. Em essência, a Teoria da Mudança descreve as transformações necessárias para se atingir o objetivo pretendido, ou seja, o impacto desejado, proporcionando uma visão abrangente do processo de mudança.

Conforme utilizada na nossa área de Responsabilidade Social, a Teoria da Mudança apresenta, portanto:

- > a **mudança desejada** a longo prazo (isto é, o objetivo estratégico);
- > as **condições necessárias** para que essa mudança ocorra;
- > as **ações** necessárias para que essas condições sejam alcançadas.

Além disso, Teoria da Mudança adota basicamente três tipos de indicadores:

- > **Indicadores de impacto:** avaliam a **mudança** desejada. São avaliados a longo prazo;
- > **Indicadores de resultado:** avaliam se as **condições necessárias** para a mudança desejada estão sendo alcançadas. São avaliados a médio prazo. A longo prazo, podem se mesclar com os indicadores de impacto;
- > **Indicadores de processo:** avaliam o andamento das **ações** que se desenvolvem para o alcance das condições necessárias para a mudança.

A gestão de indicadores baseada na Teoria da Mudança é mostrada no fluxograma abaixo:

POR QUE?	COMO?	O QUÊ?
OBJETIVOS DE LONGO PRAZO	CONDIÇÕES NECESSÁRIAS	AÇÃO
INDICADORES DE IMPACTO	INDICADORES DE RESULTADO	INDICADORES DE PROCESSO
PLANEJAMENTO <b>Indicadores "farol"</b> importantes inputs para o planejamento, mas impactado por outros fatores além das nossas ações.	MÉTRICAS <b>Indicadores "termômetro"</b> para medir os resultados concretos das nossas ações.	ACOMPANHAMENTO <b>Indicadores "GPS"</b> para identificar se as ações estão sendo desempenhadas como previsto.

No que se refere a direitos humanos, o nosso objetivo estratégico, ou a mudança desejada, é o **diligenciamento em riscos sociais**. Para o acompanhamento dessa mudança estão os seguintes **indicadores de impacto**:

- > **EcoVadis:** Resultado subitem Direitos Humanos e Práticas Trabalhistas;
- > **CHRB:** Pontuação no Corporate Human Rights Benchmark;
- > **Dow Jones Best In Class - Direitos Humanos:** Resultado do subitem "Direitos Humanos".

Para que essa mudança ocorra, a **condição necessária** é um ambiente de trabalho inclusivo e com diversidade. Para acompanhamento dessa condição necessária estão os seguintes **indicadores de resultado**:

- > **% de pessoas com deficiência:** percentual de pessoas com deficiência empregadas da Petrobras;
- > **% de pessoas negras em funções gratificadas:** percentual de pessoas negras ocupantes de funções gratificadas na Petrobras;
- > **% de pessoas negras:** percentual de pessoas negras empregadas da Petrobras;
- > **IERE – Índice de Equidade Racial nas Empresas (Zumbi):** desempenho da Petrobras na Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial;
- > **Indicador de igualdade de gênero gerencial (mulheres na liderança):** percentual de mulheres com função na companhia;
- > **Indicador de igualdade racial gerencial (negros na liderança):** percentual de pessoas negras com função de liderança na companhia;
- > **Indicador de igualdade salarial relativo a gênero (função gerencial):** razão salarial entre mulheres e homens com função gerencial na companhia.

**Indicadores de processo** são característicos de cada ação e devem ser selecionados caso a caso.

Para monitorar nossa gestão de direitos humanos, analisamos nosso desempenho nos principais índices e benchmarkings de sustentabilidade desenvolvidos por instituições reconhecidas nacional e internacionalmente. Esses índices nos auxiliam a identificar pontos de melhorias relativos aos nossos processos de direitos humanos. Entre eles, destacamos:

- > Índice de Equidade Racial nas Empresas (Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial);
- > Dow Jones Best In Class;
- > Corporate Human Rights Benchmark;
- > EcoVadis.

Monitoramos também indicadores de resultados que medem as mudanças intermediárias e finais alcançadas como resultado dos nossos processos internos que nos permitem avaliar nosso desempenho e estabelecer mecanismos de melhoria contínua, de acordo com os aspectos mais críticos de direitos humanos, além de monitorar nosso desempenho nas principais metas e objetivos estabelecidos no nosso plano estratégico. Alguns desses indicadores são:

- > Percentual de empregados capacitados em direitos humanos;
- > Percentual de pessoas com deficiência na Petrobras;
- > Percentual de pessoas negras na Petrobras;
- > IERE – Índice de Equidade Racial nas Empresas (Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial e Instituto Data Zumbi);
- > Indicador de igualdade de gênero gerencial (mulheres na liderança);
- > Indicador de igualdade racial gerencial (pessoas negras na liderança);
- > Indicador de igualdade salarial relativo a gênero (função gerencial);
- > Percentual de operações próprias de E&P (Exploração e Produção) e Refino com diligência de direitos humanos;
- > Percentual de fornecedores relevantes com diligência de direitos humanos;
- > Percentual de fornecedores relevantes treinados em integridade e/ou privacidade;
- > Percentual de avaliações realizadas para ampliação de requisitos ASG nas contratações de categorias estratégicas.

Um dos principais desafios da implementação da nossa agenda de direitos humanos é a transversalidade do tema em uma empresa com o porte e atuação tão abrangente como a Petrobras. Por ser um tema transversal, ele engloba diversas áreas e processos da companhia, e a integração desses processos e ações é uma tarefa complexa. Com o objetivo de aumentar a integração das ações de direitos humanos, ampliamos a nossa Comissão de

### **Auditoria interna para melhoria contínua dos processos associados aos nossos compromissos de direitos humanos**

A área de Auditoria Interna tem desempenhado um papel estratégico no fortalecimento do compromisso da companhia com os direitos humanos, conduzindo atividades que promovem a melhoria contínua de processos e controles internos.

Em 2025, intensificamos nossas ações voltadas à proteção dos direitos humanos, realizando avaliações sistemáticas dos riscos de violação em processos internos e inspeções presenciais das condições de trabalho em estaleiros chineses durante obras de docagem, com foco na promoção da dignidade e segurança dos trabalhadores.

Aprofundamos a análise da governança da agenda de direitos humanos, abrangendo o Plano de Ação de Direitos Humanos, a devida diligência em direitos humanos e o alinhamento às diretrizes internas, normas aplicáveis e compromissos ASG. Avaliamos mecanismos

de monitoramento, definição de responsabilidades e integração entre áreas e subsidiárias, buscando fortalecer a capacidade da companhia de prevenir, mitigar e responder a riscos relacionados ao tema.

Por fim, ampliamos nossa atuação consultiva ao realizar visitas a diversas comunidades indígenas, em parceria com a área de negócio, junto às comunidades impactadas pelo projeto de desenvolvimento de gás na Colômbia. Essa iniciativa intensificou o diálogo e a escuta ativa, promovendo um alinhamento mais efetivo entre as práticas corporativas e as necessidades locais, além de contribuir para o desenvolvimento de soluções mais sensíveis e integradas à realidade dessas comunidades.

Essas ações reafirmam o papel estratégico da Auditoria Interna no aprimoramento da gestão de direitos humanos, consolidando um ambiente corporativo cada vez mais ético, seguro e inclusivo.



Direitos Humanos, com a incorporação de novas áreas. Ao longo de 2025, executamos as ações previstas para o período e monitoramos as ações com finalização prevista para 2026 do nosso Plano de Ação de Direitos Humanos.

O Plano de Ação de Direitos Humanos proporciona uma maior integração das agendas de direitos humanos e transição energética justa. Assim, cuidamos para que nossos novos negócios tenham o menor impacto negativo às pessoas e ao meio ambiente, com processos robustos para avaliação de projetos, licenciamento, caracterização do entorno, escuta às partes interessadas, análises de riscos sociais e ambientais e diligência para a proteção de comunidades.

Outro ponto de destaque do plano de ação é o foco nos processos de devida diligência em direitos humanos nas nossas operações e na cadeia de fornecedores. Em 2025, finalizamos o projeto piloto de devida diligência em direitos humanos integrada nas nossas operações. Esse piloto foi fundamental para estabelecermos processos internos e padrões que orientam a aplicação da devida diligência em todas as nossas operações, conforme meta estabelecida em nosso planejamento estratégico.

Com o objetivo de melhorar a integração das ações e priorizar os temas de direitos humanos mapeados nos nas devidas diligências de direitos humanos nas nossas operações, seguimos fortalecendo os programas corporativos direcionados para os nossos principais desafios, como o Programa de Enfrentamento à Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes, o Programa de Combate ao Trabalho Análogo à Escravidão, o Programa Compromisso com a Vida, o Programa Petrobras contra a Violência Sexual e do Trabalho, o Programa de Equidade Racial e o Programa de Mentoria Feminina.

Além disso, tal qual em 2025, em 2026 o risco de violação de direitos humanos nas nossas operações e cadeia de fornecedores continua sendo considerado um risco corporativo estratégico na nossa matriz

de riscos corporativos. Dessa forma, este risco e seu respectivo tratamento permanece acompanhado pela alta administração da companhia, incluindo nosso Conselho de Administração.

Em 2025, finalizamos o Acordo de Cooperação Técnica com o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC), firmado em novembro de 2023. O objetivo foi aperfeiçoar políticas de governança e promover um ambiente que defenda e respeite a democracia, a justiça e os direitos humanos na Petrobras.

O processo envolveu visitas, reuniões técnicas e questionários, resultando em um relatório do MDHC que avaliou nossa gestão de direitos humanos. Também apresentamos sugestões de como o Ministério poderia apoiar empresas nesse tema.

O relatório concluiu que demonstramos avanços robustos na institucionalização dos direitos humanos e que a Petrobras segue como referência no setor de energia na promoção e respeito a esses direitos.

**Com esses processos, reafirmamos nosso propósito de respeitar os direitos humanos e cumprir com a nossa responsabilidade de prevenir impactos negativos às pessoas e comunidades decorrentes das nossas atividades e potencializar nossas contribuições à sociedade. Em 2026, seguiremos engajados na implementação da nossa agenda de direitos humanos integrada a uma transição energética justa.**

