



CADERNO DE
**DIREITOS
HUMANOS
E CIDADANIA
CORPORATIVA**

2024



SUMÁRIO

1	MENSAGEM DA PRESIDENTE	3
	COMPROMISSOS EM DIREITOS HUMANOS	4



2	ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE E DE DIREITOS HUMANOS	7
	2.1 ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE E DIREITOS HUMANOS	8
	2.2 GESTÃO DE RISCOS DE DIREITOS HUMANOS	13
	2.3 GOVERNANÇA EM DIREITOS HUMANOS	14
	2.4 CAPACITAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS	19

3	DEVIDA DILIGÊNCIA DE DIREITOS HUMANOS	24
	3.1 DEVIDA DILIGÊNCIA DE DIREITOS HUMANOS	25
	3.2 TEMAS PRIORITÁRIOS DE DIREITOS HUMANOS PARA A PETROBRAS	28
	3.3 MECANISMOS DE QUEIXAS E REPARAÇÃO	29



4	EIXOS DE ATUAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS	37
	4.1 FORÇA DE TRABALHO	38
	4.2 COMUNIDADES	52
	4.3 CADEIA DE FORNECEDORES E PARCEIROS	90
5	MONITORAMENTO E LIÇÕES APRENDIDAS	97



MENSAGEM DA PRESIDENTE

Prezados e prezadas,

O Caderno de Direitos Humanos e Cidadania Corporativa da Petrobras 2024 representa nosso compromisso contínuo com a promoção e o respeito aos direitos humanos em nossos negócios e na cadeia de fornecedores.

O ano de 2024 foi marcado por desafios e conquistas significativas em nossa jornada de responsabilidade social e sustentabilidade. Em um cenário global de transformações aceleradas, a Petrobras reafirma sua posição como agente de mudança positiva.

Nosso Plano Estratégico 2050 e o Plano de Negócios 2025-2029 estabelecem diretrizes claras para nossa atuação como empresa líder na transição energética justa. Reconhecemos que este processo transcende a mudança tecnológica e incorpora um profundo compromisso social e ambiental com as pessoas e comunidades que integram nossa trajetória.

Neste caderno, apresentamos um panorama abrangente de nossas iniciativas, políticas e práticas dedicadas à proteção e promoção dos direitos humanos. Abordamos temas fundamentais como diversidade, equidade e inclusão, saúde e segurança no trabalho, relacionamento com comunidades locais e povos indígenas, além de nossas ações junto à base de fornecedores.

Um marco expressivo em nossa jornada de direitos humanos em 2024 foi a implementação do projeto piloto de devida diligência em direitos humanos (DDDH) em nossas operações. O projeto será expandido ao longo de 2025, visando alcançar a totalidade das operações próprias de E&P e refino até 2026.

Na cadeia de fornecedores, avançamos significativamente ao fortalecer o compromisso com os direitos humanos. Implementamos uma nova cláusula contratual específica sobre o tema e iniciamos um projeto piloto de DDDH com fornecedores estratégicos. Estas iniciativas complementares constituem marcos essenciais para assegurar que nossos valores e práticas permeiem toda a cadeia de valor, expandindo nossa influência positiva além das fronteiras da empresa.

O Programa Petrobras contra as Violências Sexuais e no Trabalho fortalecido, evidenciando nossa determinação em proporcionar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. Implementamos também o Programa de Equidade Racial, estabelecendo a meta de 25% de pessoas negras em posições de liderança até 2029, reafirmando nosso compromisso com a diversidade e a inclusão.

Nosso compromisso com as comunidades se materializa em iniciativas como o Programa Petrobras Socioambiental, que em 2024 concluiu sua maior seleção pública, destinando R\$ 446 milhões a 63 projetos aprovados no período de 4 anos. Estas iniciativas abrangem desde a conservação

ambiental até o desenvolvimento econômico sustentável, priorizando o empoderamento das comunidades locais.

O Programa Autonomia e Renda merece destaque especial por refletir nosso compromisso com o desenvolvimento socioeconômico local. Esta iniciativa inovadora destina R\$ 350 milhões, ao longo de quatro anos, para qualificar profissionalmente pessoas em situação de vulnerabilidade socioeconômica nas localidades próximas às nossas operações. O programa prioriza grupos sub-representados, incluindo mulheres, pessoas pretas, pardas, LGBTQIA+, com deficiência e refugiadas. Além da capacitação técnica e do desenvolvimento de competências socioemocionais, oferecemos bolsas-auxílio aos participantes, com atenção especial às mulheres com filhos até 11 anos.

Reconhecemos que há ainda um longo caminho a percorrer. Os desafios são complexos, dinâmicos e diversos, no Brasil e exterior. Contudo, estamos confiantes de que nossa abordagem integrada e nosso compromisso genuíno com os direitos humanos nos mantêm na direção correta.

Desejo a todos uma excelente leitura!

Com respeito e determinação,

Magda Chambriard
Presidente da Petrobras



foi



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. Nossas políticas podem ser consultadas a seguir:

- [Diretrizes de Direitos Humanos](#)
- [Política de Responsabilidade Social](#)
- [Diretrizes para o Relacionamento com Povos Indígenas e Comunidades Tradicionais](#)
- [Política de Diversidade, Equidade e Inclusão](#)
- [Política de Segurança, Meio-Ambiente e Saúde](#)
- [Política de Recursos Humanos](#)
- [Política da Ouvidoria-Geral](#)
- [Política de Compliance](#)
- [Política de Inteligência Protetiva e Segurança Corporativa](#)
- [Guia de Conduta Ética para Fornecedores da Petrobras](#)
- [Diretriz para Reassentamento](#)
- [Posicionamento Petrobras de Diversidade e Combate ao Assédio e Discriminação](#)
- [Diretriz de Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio Moral e às Violências Sexuais](#)



Em 2024, promovemos a revisão do nosso Código de Conduta Ética, no qual adotamos um processo colaborativo abrangente, contando com a participação da nossa força de trabalho, incluindo lideranças em diversos níveis da companhia, além das entidades sindicais.

O documento abrange condutas éticas que nos orientam a vivenciar os nossos valores na prática, nos inspirando a agir de acordo com o nosso propósito e nos capacitando para atuar de forma ética no dia a dia das nossas atividades, contendo um item específico sobre relações de trabalho e proteção aos direitos humanos.

Ao longo de 2024, constituímos um grupo de trabalho (GT) para elaboração das Diretrizes de Relacionamento com Povos Indígenas e Comunidades Tradicionais. Esse GT teve por objetivo definir diretrizes corporativas para o relacionamento com povos indígenas e comunidades tradicionais, com ênfase na consulta livre, prévia e informada. As diretrizes completas podem ser consultadas em: [Responsabilidade Social: ações por um mundo melhor | Petrobras](#). Como resultado das atividades do GT, elaboramos recomendações para processos e padrões sobre o tema.

As políticas e diretrizes corporativas são publicadas no nosso Portal de Gestão, acessível à nossa força de trabalho. Nossos principais normativos são publicados nos portais externos para acesso de todos os públicos. Realizamos também um plano de ações de comunicação e capacitação, considerando a abrangência do normativo, a necessidade do público-alvo e a disponibilidade de canais. Mídias sociais externas e internas, palestras e cursos são alguns exemplos dos recursos utilizados para divulgação de nossos compromissos.





2

ESTRATÉGIA E GOVERNANÇA EM SUSTENTABILIDADE E DIREITOS HUMANOS



2.1. ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE E DIREITOS HUMANOS

O Plano Estratégico 2050 (PE 2050) e o Plano de Negócios 2025-2029 (PN 2025-29) apresentam a trajetória que iremos percorrer como empresa líder na transição energética justa, reduzindo nossas emissões, mantendo nossa participação na oferta de energia no Brasil e com papel crescente das energias renováveis em nosso portfólio, contribuindo para a segurança energética do país. Acreditamos que é perfeitamente possível conciliar a liderança na transição energética justa com a exploração responsável de óleo e gás no país.

Nossa atuação hoje, tanto no pré-sal quanto em novas fronteiras, é fundamental para contribuir para a segurança energética do país, além de gerar os recursos necessários para financiar a transição energética justa. Nesse sentido, nossas principais escolhas para a Petrobras do futuro são:

- **Foco em óleo e gás, com resiliência econômica e ambiental**
- **Reposição de reservas de óleo e gás gerando valor para a sociedade e acionistas**
- **Ampliação do parque industrial, com monetização do petróleo nacional e maior oferta de produtos de baixo carbono**
- **Ambição de neutralidade das emissões operacionais**
- **Liderança na transição energética justa**

Com a visão de 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 ratificamos no PE 2050 nossos valores:

NOSSOS VALORES



CUIDADO COM AS PESSOAS
Cuidar das pessoas, promovendo diversidade, equidade, inclusão, saúde, bem-estar e segurança física e psicológica.



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



SUSTENTABILIDADE
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.



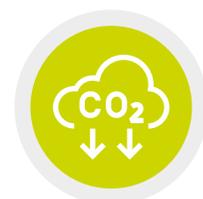
INOVAÇÃO
Construir novos caminhos para a companhia, superando barreiras com colaboração, tecnologia, capacidade técnica e aprendizagem contínua.



COMPROMETIMENTO COM A PETROBRAS E COM O PAÍS
Trabalhar com excelência e propósito em prol do desenvolvimento da Petrobras e do país.



Nosso PE 2050 reafirma a estratégia relacionada às temáticas ambiental, social e de governança (ASG), integrando seus elementos em uma única visão, com destaque para quatro posicionamentos:



REDUZIR A PEGADA DE CARBONO

A ambição: (i) Net Zero 2050; (ii) Near Zero Methane 2030; (iii) Crescimento neutro até 2030 (Não ultrapassar patamar de emissões de 2022, consolidado 40% de redução desde 2015)



PROTEGER O MEIO AMBIENTE

A ambição Zero Vazamento



CUIDAR DAS PESSOAS

A ambição Zero Fatalidade



ATUAR COM INTEGRIDADE

A ambição de ser referência em ética, integridade e transparência

Nosso compromisso com a vida é um valor inegociável e nossa reconhecida cultura de segurança segue sendo reforçada todos os dias para fortalecer a segurança das pessoas. Nossa ambição é de zero fatalidade e zero vazamento em nosso Plano.

No que se refere ao posicionamento Reduzir a Pegada de Carbono, explicitamos, além da ambição *Net Zero 2050*, as ambições de *Near Zero Methane 2030* e de Crescimento líquido de emissões neutro até 2030 (40% de redução desde 2015)

Para cada posicionamento, mantemos um conjunto de direcionadores relevantes que suportam e orientam as nossas ações, projetos, programas e compromissos relacionados. Os compromissos relacionados a cada um dos quatro posicionamentos da mandala ASG são apresentados abaixo, alinhados ao conceito de ASG integrado:



REDUZIR A PEGADA DE CARBONO

Ambição Net Zero 2050; Ambição Near Zero Methane 2030; Ambição de não ultrapassar até 2030 o patamar de emissões absolutas alcançado em 2022

- Redução das emissões absolutas operacionais totais em 30%* até 2030 (54,8 MMtCO₂e/ano)
- Zero queima de rotina em flare até 2030
- Reinjeção de 80 milhões tCO₂ até 2025 em projetos de CCUS
- Intensidade de GEE no segmento E&P: Atingir intensidade do portfólio de 15 KgCO₂e/boe até 2025, mantidos 15 KgCO₂e/boe até 2030
- Intensidade de GEE no segmento refino: Atingir intensidade de 36 kgCO₂e/CWT até 2025 e 30 kgCO₂e/CWT até 2030
- Redução da intensidade de emissões de metano no segmento *upstream* até 2025, atingindo 0,25t CH₄/mil tHC e atingindo 0,20t CH₄/mil em 2030

* Ano de referência: 2015



PROTEGER O MEIO AMBIENTE

Ambição Zero Vazamento

- Redução de 40%* da nossa captação de água doce até 2030 (91 milhões m³/ano)
- Redução de 30%* 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** até 2030
- Alcançar ganhos de biodiversidade até 2030, com foco em florestas e oceanos
 - 100% das instalações Petrobras com planos de ação em biodiversidade até 2025
 - Impacto líquido positivo em áreas vegetadas até 2030
 - Aumento de 30% em conservação da biodiversidade até 2030

* Ano referência 2021 | ** Reuso, reciclagem e recuperação



CUIDAR DAS PESSOAS

Ambição Zero Fatalidade

- Proporcionar retorno à sociedade de no mínimo 150% do valor investido nos projetos socioambientais voluntários* (até 2030)
- Estar entre as três empresas de O&G mais bem colocadas no ranking de direitos humanos até 2030**
- Promover a Diversidade, a Equidade e a Inclusão:
 - Antecipar a meta de 25% de mulheres na liderança para 2029
 - Antecipar a meta de 25% de pessoas negras na liderança para 2029
- 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

* Por projeto, passível de mensuração (3 anos)

** No Corporate Human Rights Benchmark (CHRB)



ATUAR COM INTEGRIDADE

Ambição de ser referência em ética, integridade e transparência

- Promover a diversidade nas indicações da Petrobras para nossas participações:
 - Atingir, até 2026, o mínimo de 30% de mulheres em cargos de órgãos estatutários de indicação da Petrobras nas suas participações societárias
 - Assegurar, até 2030, o mínimo de 10% 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) publica do, até 2028



Alinhadas às estratégias, temos métricas de topo que orientam nossa organização para os principais objetivos do nosso plano, e são desdobradas nos *scorecards* da alta administração e também no gerenciamento de desempenho (GD), processo que avalia competências e metas de todos os empregados (com ou sem função gratificada). Para o PN 2025-29, estão sendo reafirmadas as seguintes métricas de topo:

- **Indicador 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)**
- **Delta Valor (DELTA VALOR)**
- **Indicador de Compromisso com a Segurança das Pessoas (ICSP), representado pelos indicadores que consideram a Taxa de Acidentados Registráveis (TAR) e a Taxa de Acidentados Graves (TAG).**

Transição energética justa

Acompanhando as grandes transformações do mundo, principalmente nos segmentos de energia, digital, social e ambiental, estamos atravessando uma fase de mudanças e novas perspectivas, visando nos prepararmos para a transição energética justa e para uma economia de baixo carbono, com mudanças nos padrões de uso da energia, avaliando e minimizando os impactos sociais para todas as partes: nossos empregados, as comunidades e toda a cadeia de suprimentos.

Entendemos que a transição justa se conecta à promoção dos direitos humanos especialmente através da sua contribuição para o direito a um meio 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 é contemplada em um princípio específico da nossa Política de Responsabilidade Social, faz parte do valor Sustentabilidade da Petrobras e foi um tema priorizado pela nossa Comissão de Direitos Humanos em 2024.

A trajetória que iremos percorrer como empresa brasileira líder na transição energética justa, como apresentado no nosso Plano Estratégico 2050, inclui ações de descarbonização, ampliação da oferta de energia de menores emissões e projetos socioambientais. Dentre as nossas práticas atuais, destacamos:

A escolha e implantação de novos negócios contribui para um meio ambiente mais limpo e saudável. 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. No ano de 2024, começamos a integrar na sistemática de avaliação de projetos de energia de baixa emissão uma caracterização regional, que analisa os indicadores locais dos ODS e os potenciais impactos da instalação. Nesta abordagem, trouxemos a atenção sobre necessidades de mitigação de riscos e oportunidades de ampliação de benefícios locais para as primeiras fases dos projetos.



A promoção do acesso a serviços energéticos de qualidade. Os direcionadores da nossa estratégia ASG com foco em reduzir a pegada de carbono contemplam a busca por projetos de fornecimento de energia que sejam custo-efetivos em redução de emissões, ou seja, que promovam a descarbonização evitando onerar o consumidor final dos nossos produtos. Para isso, também temos investido na eficiência energética dos nossos processos produtivos e no desenvolvimento de tecnologias para redução de custos e aumento da competitividade de soluções de menor emissão, incluindo energias renováveis e combustíveis fósseis avançados, conforme temos detalhado no nosso [Caderno do Clima](#). As avaliações sobre 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 aos compromissos do Brasil com o Acordo de Paris, através de sua Contribuição Nacionalmente Determinada (NDC, em inglês). Com isso, podemos contribuir para um acesso mais amplo a fontes de energia de menor emissão, com segurança no fornecimento, reduzindo a pobreza energética da nossa população (especialmente energia elétrica, energias para cocção e transporte) e fornecendo insumos para uma indústria nacional mais competitiva e sustentável.

Em 2024, passamos a definir métricas sociais para a transição energética justa. As métricas que serão acompanhadas incluem os benefícios sociais dos investimentos em produção de energia, projetos socioambientais e desenvolvimento tecnológico, além da oferta de fontes de energia de menor emissão e seus respectivos potenciais de descarbonização e custos de produção.

É importante destacar que nossos negócios visam proporcionar empregos de qualidade no setor de energia, direta e indiretamente, com benefícios de inclusão social e redução de desigualdades.

No contexto da divulgação do Plano Estratégico e das discussões para o G20, a Petrobras e outras quatro grandes empresas públicas nacionais – Banco do Brasil, Caixa Econômica, BNDES e Itaipu Binacional – publicaram uma carta com propostas de contribuições relacionadas à transição energética, à reforma da governança global e ao combate à pobreza e à fome.

Adesão da Petrobras à iniciativa Restaura Amazônia, em parceria com o BNDES



Neste documento, entre outros temas, as empresas reforçaram que a atuação coordenada das empresas públicas e sociedades de economia mista pode ser ação propulsora da transição justa, que fomente uma economia regenerativa e equitativa e que impacte positivamente a população, as cidades e cadeias produtivas brasileiras para uma economia de baixo carbono e que, comprometidas com a devida diligência, reafirmam o objetivo de estabelecer parcerias e relações com empresas socialmente e ambientalmente responsáveis.



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, mas se prevê que seja executado pelo menos duas vezes ao ano, e envolve a participação de colaboradores de diversas especialidades, para que eles 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 (CA), 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.

Ao longo de 2024, os riscos empresariais passaram a ter seus impactos avaliados na dimensão social, além das outras quatro dimensões já existentes (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. Este risco e seu respectivo tratamento será acompanhado pela alta administração da companhia em 2025, incluindo nosso CA, uma vez que foi selecionado como risco estratégico para este ano.

Os riscos estratégicos são escolhidos anualmente pelo Comitê Executivo de Riscos e pela Diretoria Executiva (DE), e são aqueles riscos empresariais que, por sua relevância para o atendimento dos objetivos estratégicos da companhia, são selecionados para serem acompanhados pela DE e CA e seus respectivos comitês de assessoramento relacionados ao tema de gestão corporativa de riscos. A escolha desse risco como risco estratégico para 2025 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.



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 do CA), Auditoria, Ouvidoria-Geral, Diretoria Executiva (DE) e seus comitês (comitês técnicos estatutários e comitês executivos).

Somos dirigidos por um Conselho de Administração e uma Diretoria Executiva, 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 processo decisório das questões de sustentabilidade, incluindo as questões relacionadas a direitos humanos, envolve diversas estruturas de nossa governança corporativa, incluindo o CA e a DE e seus respectivos comitês de assessoramento. As principais atribuições desses comitês de assessoramento são apresentadas abaixo:

PAPÉIS E RESPONSABILIDADES DA NOSSA ESTRUTURA DE GOVERNANÇA EM QUESTÕES DE SUSTENTABILIDADE

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (CA)

Composição do CA:

- 11 membros
- Vedada acumulação dos cargos de presidente do CA e CEO
- 1 representante dos empregados
- 55% dos membros independentes. Valor acima do mínimo exigido no Estatuto Social, que é de 40%.
- 2 anos de mandato, com até 3 reconduções.

- Define a orientação geral dos nossos negócios, estabelecendo nossa missão e objetivos estratégicos, incluindo aqueles relacionados à sustentabilidade.
- Aprova o plano estratégico da Petrobras e sua estratégia ASG.
- Define a nossa estrutura de governança corporativa.
- Aprova políticas corporativas globais, incluindo as de meio ambiente e responsabilidade social.
- Aprova o programa de remuneração da alta administração.
- Monitora os riscos empresariais de maior severidade, incluindo aqueles de natureza socioambiental.
- Monitora o desempenho da companhia por meio de relatórios financeiros e não financeiros.
- Fixa a orientação geral dos nossos negócios, definindo nossa missão, nossos objetivos estratégicos e nossas diretrizes.
- Fixa nossas políticas globais, incluindo a de gestão estratégica comercial, financeira, de riscos, de investimentos, de meio ambiente, de divulgação de informações, de distribuição de dividendos, de transações com partes relacionadas, de porta-vozes, de recursos humanos e de participações minoritárias, em atendimento ao Decreto no 8.945/16.



COMITÊS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO		
COMITÊ DE SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE E SAÚDE (CSMS)	COMITÊ DE INVESTIMENTOS (COINV)	COMITÊ DE AUDITORIA ESTATUTÁRIO (CAE)
Assessora o CA no estabelecimento de políticas e diretrizes relacionadas à gestão estratégica de sustentabilidade, bem como no monitoramento de riscos e indicadores de sustentabilidade.	Assessora o CA na definição do plano estratégico, incluindo sua financiabilidade, e na avaliação de projetos de investimentos, desinvestimentos e novas oportunidades de negócios.	Assessora o CA em questões envolvendo contabilidade, efetividade dos controles internos, gestão de riscos, relatórios financeiros e conformidade.
COMITÊ DE AUDITORIA ESTATUTÁRIO DO CONGLOMERADO PETROBRAS (CAECO)	COMITÊ DE PESSOAS (COPE)	COMITÊ DE MINORITÁRIOS (COMIN)
<ul style="list-style-type: none">Atua como comitê de auditoria das sociedades do conglomerado Petrobras que não possuem comitê de auditoria próprio.Assessora o CA da Petrobras na emissão de orientação para as sociedades do conglomerado.	<ul style="list-style-type: none">Assessora o CA no estabelecimento de políticas de indicação, remuneração e sucessão, bem como seleção e avaliação de elegibilidade, nos termos da Lei no 13.303/16 (Lei das Estatais).Assessora o CA em temas relacionados à estrutura organizacional e aplicação do sistema de consequências da companhia.	<ul style="list-style-type: none">Assessora o CA em transações com partes relacionadas envolvendo a União, suas autarquias e fundações e estatais federais, quando apontada pelo CAE como fora do curso normal de negócios da companhia, incluindo a revisão do Contrato de Cessão Onerosa.Emite parecer aos acionistas, sobre determinados assuntos de competência da Assembleia Geral, de acordo com nosso Estatuto Social.

DIRETORIA EXECUTIVA (DE)	
<ul style="list-style-type: none">Composição da DE:1 Presidente e 8 Diretores Executivos.A Presidente, o Diretor Executivo de Transição Energética e Sustentabilidade, o Diretor Executivo de Governança e Conformidade e a Diretora Executiva de Assuntos Corporativos são responsáveis diretos pelos temas de ASG, podendo as demais Diretorias permear o tema no âmbito de suas atribuições.São eleitos pelo Conselho de Administração, com mandato de até dois anos, sendo permitidas, no máximo, 3 reeleições consecutivas.	<ul style="list-style-type: none">Exerce a gestão dos nossos negócios, de acordo com a missão, objetivos, estratégias e diretrizes fixadas pelo CA.Avalia, aprova e submete à aprovação do CA o plano estratégico, bem como planos e programas anuais de dispêndios e de investimentos.Aprova os manuais e normas corporativas de governança, contabilidade, finanças, administração de pessoal, contratação e execução de obras e serviços, suprimento e alienação de materiais e equipamentos, operação e outras regras corporativas necessárias à orientação do funcionamento da Companhia;Aprova o Relatório de Sustentabilidade.



COMITÊS DA DIRETORIA EXECUTIVA E DOS SEUS MEMBROS

A DE conta com comitês de assessoramento, vinculados ao órgão ou a um de seus membros, compostos por gestores de diferentes áreas, de forma a garantir visão multidisciplinar nas análises e discussões das matérias e no processo de tomada de decisão.

COMITÊ TÉCNICO ESTATUTÁRIO DE INVESTIMENTO E DESINVESTIMENTO (CTE-ID)	COMITÊ TÉCNICO ESTATUTÁRIO DE GOVERNANÇA E CONFORMIDADE (CTE-GC)
<ul style="list-style-type: none">· Assessora a DE no acompanhamento e execução de projetos de investimento e de desinvestimento;· Analisa e emite manifestação à DE sobre Plano Estratégico e Plano Anual de Negócios da Petrobras;· Analisa e emite manifestação à DE sobre cenários e premissas para a elaboração dos Planos Anuais e Plurianuais e para projetos de investimento, aquisições e desinvestimentos.	<ul style="list-style-type: none">· Opina sobre o preenchimento dos requisitos e a ausência de vedações dos indicados para atuar como membros do Conselho de Administração, da Diretoria e do Conselho Fiscal das sociedades do Conglomerado Petrobras que não possuam Comitê de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração próprio, nos termos da legislação vigente e normativos internos aplicáveis;· Assessora o processo de indicação de membros dos Comitês de Auditoria Estatutários e dos Comitês de Pessoas, Elegibilidade, Sucessão e Remuneração das Sociedades do Conglomerado
COMITÊ EXECUTIVO DE SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE E SAÚDE (CE-SMS)	COMITÊ EXECUTIVO DE RISCOS (CE-RISCOS)
<ul style="list-style-type: none">· Assessora a DE na análise das matérias relacionadas à gestão de SMS na Petrobras.	<ul style="list-style-type: none">· Assessora a DE na análise das matérias relacionadas ao processo de gestão de riscos na Petrobras.
COMITÊ TÉCNICO ESTATUTÁRIO DE TRANSIÇÃO ENERGÉTICA E SUSTENTABILIDADE (CTE-TEN)	COMITÊ TÉCNICO ESTATUTÁRIO DE ASSUNTOS CORPORATIVOS (CTE-CORP)
<ul style="list-style-type: none">· Assessora a DE no acompanhamento e execução de projetos de transição energética e sustentabilidade;· Analisa e emite manifestação sobre matérias de decisão que envolvam o tema de transição energética e sustentabilidade	<ul style="list-style-type: none">· Assessora a DE no acompanhamento e execução de projetos de assuntos corporativos.· Analisar e emitir manifestação sobre matérias de decisão que envolvam o tema de assuntos corporativos



Gestão de direitos humanos

A Gerência Executiva de Responsabilidade Social 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 nas relações com nossos públicos de interesse, bem como sua integração de maneira ampla e transversal em nosso negócio.

Adicionalmente, temos uma Comissão de Direitos Humanos (CDH), que é responsável por gerir a implementação da agenda de direitos humanos em toda a companhia. Atualmente, a comissão é composta por 110 membros com representantes de 44 gerências executivas e gerais, e de 2 subsidiárias (Transpetro e Pbio), e se desdobra em três subcomissões.

A CDH e suas subcomissões têm o papel de elaborar, implementar e monitorar o nosso Plano de Ação de Direitos Humanos (PADH), e desdobrar nas gerências os compromissos relativos a direitos humanos previstos no Plano Estratégico.

COMISSÃO DE DH
44 Gerências
110 Membros

Subcomissão de Capacitação em Direitos Humanos

Subcomissão de Devida Diligência em Direitos Humanos

Subcomissão de Diversidade, Equidade e Inclusão

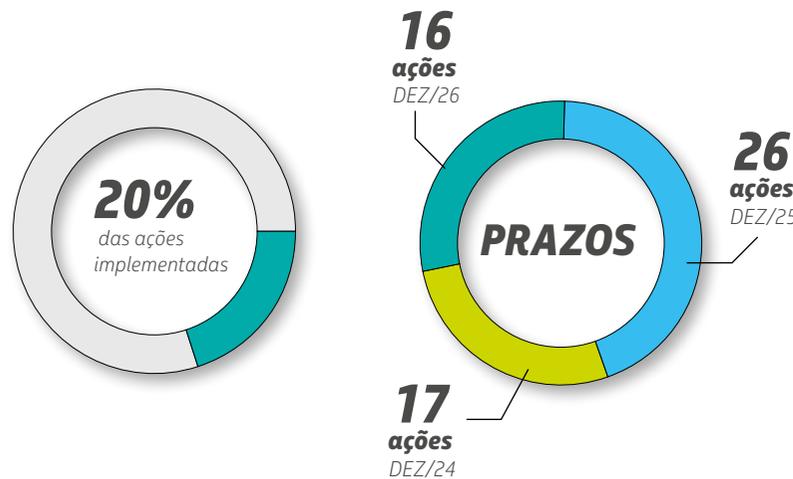


O PADH TEM

59 ações

SUA IMPLEMENTAÇÃO É ATRIBUIÇÃO COLETIVA DE TODOS OS MEMBROS DA COMISSÃO E A IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO É ACOMPANHADA POR INDICADORES DE MONITORAMENTO.

AS ESTRATÉGIAS PRIORIZADAS 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 PADH está com mais de 20% das ações implementadas. Ele é acompanhado periodicamente pelo Comitê de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (CSMS) do Conselho de Administração.



2.4 CAPACITAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

Em 2024, 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

EAD VALORES PETROBRAS

Em 2024, lançamos o Ensino à Distância (EAD) Valores Petrobras, um treinamento para toda a força de trabalho, obrigatório para todos os empregados. Ele proporciona uma compreensão aprofundada sobre os novos valores da companhia, destacando sua importância na cultura organizacional e seu impacto nas operações diárias, a fim de incentivar sua aplicação prática no ambiente de trabalho: cuidado com as pessoas, integridade, sustentabilidade, inovação e comprometimento com a Petrobras e com o país. No final da campanha de realização do EAD Valores Petrobras, em fevereiro de 2025, 41.081 empregados haviam concluído o curso, representando 98,3%¹ do efetivo da Petrobras controladora.

¹ Ao considerarmos o público-alvo do treinamento que inclui profissionais requisitados de outras participações societárias e de entidades externas, excluindo os empregados em afastamento de longo prazo e os cedidos para outras empresas do Sistema Petrobras e entidades externas, o percentual de realização alcançado foi de 99,8%.

TRILHA INCLUINDO VOCÊ NA DIVERSIDADE

Criamos a trilha “Incluindo Você na Diversidade”, um treinamento personalizado aberto para toda a força de trabalho (empregados da Petrobras, prestadores(as) de serviços, estagiários e subsidiárias – salvo limitações de acesso) com o objetivo de promover a reflexão crítica e a adoção de práticas que fortaleçam a diversidade na nossa cultura. A trilha é um olhar para a gestão, a carreira e o desenvolvimento, considerando pessoas dos diversos grupos étnicos, geracionais, de raça, cor, gênero e deficiência.

MOMENTO DE DIREITOS HUMANOS

Desenvolvido para novos empregados que ingressaram por meio de concursos públicos, o treinamento de ensino a distância (EAD) tem por objetivo a sensibilização para o tema direitos humanos na Petrobras. O treinamento 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; diversidade cultural; comissão de direitos humanos da Petrobras; e privacidade e proteção de dados pessoais. Tivemos mais de mil participações no curso ao longo de 2024.

PROGRAMA HOMENS ALIADOS

O Programa Homens Aliados visa ampliar habilidades e competências sócio-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 34 mil participações em 2024, somando-se os diversos módulos e rodas de conversa do programa.

DIÁLOGOS SOBRE MASCULINIDADES E VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

A ação “Diálogos sobre Masculinidades e Violência contra a Mulher” tem como objetivo refletir 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. Composta por quatro atividades (diálogo com as lideranças, palestra “Masculinidades, Machismo e as Relações no Trabalho”, roda de conversa com os homens e momento de escuta com as mulheres), a ação foi realizada em 13 áreas da companhia, incluindo plataformas, refinarias, termelétricas e prédios administrativos, e contou com mais de três mil participações.



CURSO EAD “DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS: UM OLHAR SOBRE A PETROBRAS”

Obrigatório para os empregados, o curso aborda: (i) Direitos humanos e sua importância para a sociedade e o planejamento estratégico das empresas; (ii) Como a Petrobras vem avançando em ações que visam respeitar esses direitos no desenvolvimento de todas as suas atividades; (iii) O principal compromisso público assumido pela Petrobras na temática de direitos humanos, materializado nas Diretrizes de Direitos Humanos lançadas em 2020; (iv) Como os direitos humanos aparecem no cotidiano de cada um de nós, seja dentro ou fora da companhia. Em 2024, tivemos mais de duas mil participações, alcançando um percentual de mais de 98% de empregados treinados desde o lançamento do curso em 2022.

CAPACITAÇÃO EM EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS PARA ESPECIALISTAS DO JURÍDICO, RESPONSABILIDADE SOCIAL E OUTRAS ÁREAS ENVOLVIDAS EM AÇÕES DE DIREITOS HUMANOS NA PETROBRAS

Em 2024, foi oferecida a primeira turma do curso de extensão “Empresas e Direitos Humanos”, que teve como objetivo capacitar 60 empregados de áreas estratégicas da companhia, a maioria com representação na Comissão de Direitos Humanos, quanto ao tema direitos humanos e empresas, no intuito de aprimorar o conhecimento na temática e qualificar a atuação dessas pessoas junto às suas gerências. O curso foi ministrado pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio) e contou com carga horária total de 45 horas.

Capacitação de lideranças em Direitos Humanos

ONBOARDING DE NOVAS LIDERANÇAS

Treinamento voltado para novos líderes e que possui módulos de direitos humanos que abordam diversidade e respeito às diferenças, cultura e valores Petrobras, combate às violências no ambiente de trabalho e comunicação não violenta. Em 2024, tivemos mais de 200 aprovações.

Jornada dos consultores – evento que promove a troca de experiências e aprendizados práticos e conexões entre consultores Petrobras com geração de ideias e possibilidades. Neste treinamento, com 100 participações em 2024, houve o módulo “Espaço de exposição e diálogo sobre assédio e importunação” em que abordamos sobre a prevenção e combate às violências sexuais.

Desenvolvimento da liderança em geral, no qual são disponibilizados módulos, palestras e diálogos referentes a diversidade, equidade e inclusão (DEI), ambiental, social e governança (ASG), liderança humanizada e atenção plena.

Desenvolvimento da alta liderança com módulos voltados à gestão responsável, incluindo ASG, DEI e práticas de gestão inclusiva.

CAPACITAÇÃO DA LIDERANÇA EM EQUIDADE RACIAL

No âmbito do Programa de Equidade Racial, realizamos capacitações para toda a nossa liderança pela primeira vez. Nesse sentido, engajamos nosso Conselho de Administração, Diretoria Executiva e demais gestores na discussão em torno da promoção da equidade racial como estratégia de superação do racismo e contribuição para enfrentamento das desigualdades raciais na Petrobras e no país. Foram trazidos profissionais de mercado com vasta experiência e reconhecimento para conduzir esses debates. As capacitações aconteceram no mês de novembro de 2024 e contaram com a participação de 799 lideranças.



PREVENÇÃO E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO, AO ASSÉDIO MORAL E ÀS VIOLÊNCIAS SEXUAIS

Disponibilizamos para toda a força de trabalho o treinamento “Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio Moral e às Violências Sexuais”, em formato EAD. Esse treinamento é obrigatório para todos os empregados da companhia e faz parte do ciclo de treinamentos obrigatórios para novos empregados. Em 2024, o treinamento foi disponibilizado para toda a força de trabalho contratada. Ao longo do ano, realizamos também palestras para a força de trabalho, com o objetivo de informar sobre essas formas de violência e como elas são prejudiciais ao ambiente de trabalho e às vítimas.

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 direito de grupos sub-representados. As cartilhas trazem informações essenciais sobre a legislação existente que respalda esses direitos e impõe responsabilidades a indivíduos e empresas, além de decisões dos tribunais superiores e as diversas ações implementadas pela Petrobras, que demonstram alinhamento com as demandas sociais, de mercado e legais. Até o momento, foram publicadas quatro cartilhas: Equidade de Gênero e Direito das Mulheres; Diversidade Sexual; Direitos das Pessoas com Deficiência; e Equidade Racial. As cartilhas foram disponibilizadas para toda a força de trabalho.

Em 2024, promovemos uma série de eventos voltados para a disseminação das cartilhas de diversidade. Esses 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.



Campanhas de sensibilização

Ao longo de 2024, 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:

VISIBILIDADE, INCLUSÃO E RESPEITO

No Dia da Visibilidade Trans (29 de janeiro), realizamos diversas ações para promover a inclusão e o respeito às pessoas trans. Uma das principais iniciativas foi a *live* “Desafios e conquistas na trajetória de pessoas trans na Petrobras”, exibida para toda a força de trabalho e que contou com a participação de lideranças e colegas trans que compartilharam suas experiências. Durante a *live*, foram apresentadas informações sobre o programa de saúde para pessoas trans e o lançamento do Grupo de Afinidade LGBTQIA+.

MÊS DAS MULHERES

Durante o mês de março, em reflexão sobre o Dia Internacional da Mulher (8 de março), realizamos diversas ações para promover a diversidade e a equidade de gênero. Entre as atividades, destacam-se a palestra “Ética e gênero: como se posicionar nos dias de hoje?”, que abordou a importância da ética e do gênero no contexto atual, e contou com mais de três mil participantes da força de trabalho.

Realizamos também a roda de conversa sobre climatério, menopausa e carreira, que discutiu os impactos do climatério e da menopausa na vida profissional das mulheres. Outra roda de conversa discutiu os desafios e oportunidades para as mulheres no mercado de trabalho. Elaboramos também material educativo sobre a importância da equidade de gênero, distribuído aos grupos de diversidade da companhia.





DIA MUNDIAL DA CONSCIENTIZAÇÃO DO AUTISMO

No Dia Mundial da Conscientização do Autismo (2 de abril), promovemos uma *live* com o objetivo de sensibilizar a força de trabalho em torno da temática de transtorno do espectro autista (TEA) e promover um ambiente de trabalho mais inclusivo. O evento contou também com uma roda de conversa com apresentação de experiências de empregados autistas.



MÊS DO ORGULHO LGBTQIA+

Para celebrar o Dia do Orgulho LGBTQIA+ (28 de junho), promovemos diversas atividades focadas em diversidade e inclusão. A campanha “Orgulho de Ser Quem Somos” envolveu diversos empregados da comunidade LGBTQIA+ em fotos e vídeos que exaltavam o seu orgulho nas redes internas e externas. Foram realizadas 22 Caravanas do Orgulho, quando pessoas do grupo de afinidade LGBTQIA+ foram palestrar sobre a temática da diversidade sexual, com o objetivo de sensibilização e letramento, alcançando cerca de quatro mil participantes em várias unidades. Entre os eventos online, houve a *live* “Saúde Mental de Pessoas LGBTQIA+” e a palestra “A Carreira de Pessoas LGBTQIA+”, com especialistas em diversidade, equidade e inclusão.

Além disso, foram realizadas feiras culturais e uma palestra sobre a visibilidade LGBTQIA+, “Da Invisibilidade ao Orgulho LGBTQIA+ nas Organizações”. Foi também elaborado material educativo com o tema “Vamos falar de orientação sexual e diversidade de gênero?” e distribuído aos grupos de diversidade para que desdobrassem a apresentação com as equipes de trabalho. Para finalizar, 25 prédios, entre administrativos e operacionais, foram iluminados com as cores do arco-íris.

AGOSTO LILÁS

Durante o Agosto Lilás, campanha nacional de conscientização para o fim da violência contra a mulher, promovemos a *live* “Maria da Penha: uma história de vida”, com palestra conduzida pela própria Maria da Penha, brasileira indicada ao Prêmio Nobel da Paz em 2017 por sua atuação no combate à violência doméstica e familiar contra a mulher. Transmitido para toda a força de trabalho, o evento contou com cerca de 3.500 participantes.

Pelo segundo ano consecutivo, iluminamos nossas plataformas, refinarias, térmicas e prédios administrativos na cor lilás, e realizamos outras ações de conscientização, incluindo palestras com delegadas de Delegacias Especiais no Atendimento à Mulher (DEAM) e representantes da Patrulha Maria da Penha.

Adicionalmente, aderimos à Mobilização Nacional pelo Femicídio Zero, iniciativa lançada pelo Governo Federal, que soma esforços de diversos setores da sociedade para erradicar os feminicídios através da prevenção a todas as formas de violência com base em gênero contra as mulheres em sua diversidade.

DIA NACIONAL DA VISIBILIDADE LÉSBICA

No Dia Nacional da Visibilidade Lésbica (29 de agosto), reafirmamos nosso compromisso com a diversidade e inclusão promovendo a *live* “A Heterossexualidade Compulsória e os Impactos nas Mulheres Lésbicas”.



SETEMBRO VERDE NA PETROBRAS: CELEBRANDO A DIVERSIDADE E A INCLUSÃO

Durante o mês de setembro, realizamos diversas ações em virtude do Dia Nacional da Luta da Pessoa com Deficiência (21 de setembro), promovendo a reflexão sobre o cenário atual e as perspectivas futuras relacionadas às principais pautas de luta da pessoa com deficiência. A campanha interna contou com a participação de empregados com deficiência e atletas paralímpicos do Time Petrobras, que alcançou mais de 175 mil visualizações. Além disso, iluminamos 26 prédios em alusão ao Setembro Verde e organizamos diversos eventos internos, destacando-se a palestra “Neurodiversidade e adaptações razoáveis”, e “A acessibilidade cromática e inclusão de pessoas daltônicas”. Realizamos também talkshow com atletas paralímpicos do Time Petrobras².

Também tivemos palestras sobre: “Cenários da inclusão da pessoa com deficiência no Brasil e na Petrobras – desafios e avanços”, e “Avaliação biopsicossocial da pessoa com deficiência”, direcionada para profissionais de saúde, além de uma roda de conversa sobre a carreira da pessoa com deficiência.

Por fim, ocorreu a “Semana de Educação Inclusiva da Universidade Petrobras”, com diversos especialistas e participantes internos com o objetivo de aproximar os participantes dos saberes e práticas sobre inclusão e acessibilidade da pessoa com deficiência no ambiente educacional e laboral.

² Patrocínio esportivo da Petrobras a atletas brasileiros que reflete o compromisso da empresa com o esporte e com o desenvolvimento de talentos nacionais.

MÊS DA CONSCIÊNCIA NEGRA

Ao longo do mês de novembro, realizamos uma série de iniciativas para refletir sobre o mês da consciência negra e a promoção da equidade racial. A campanha interna “Histórias que constroem a nossa história” contou com a participação de empregados negros que tiveram suas fotos e histórias apresentadas em diversas unidades da companhia.

A programação incluiu também diversas palestras sobre a importância da equidade racial na Petrobras e no Brasil, para todos os empregados, e para os diferentes níveis de liderança da companhia, tais como: um painel no Congresso de SMS, com o tema “Repercussões do racismo nas relações de trabalho”; um evento magno, intitulado “Empoderamento e autoestima da pessoa negra como ferramentas de combate ao racismo institucional”, e a atividade “Aquilombar - Da resistência ao empoderamento”, com a participação de pessoas negras de quilombos celebrando a história de resistência da população negra.

Também foi realizado o lançamento do programa de mentoria para pessoas negras, Negritudes Petrobras, uma iniciativa para o desenvolvimento profissional de pessoas negras da empresa e uma *live* sobre a carreira de profissionais pretos e pardos. Tivemos também 24 caravanas com a temática da equidade racial, com a realização de palestras, com o objetivo de sensibilização e letramento, alcançando cerca de dois mil participantes em várias unidades.

Além das ações acima, também foram feitas sensibilizações nas seguintes datas: Dia de Combate à Intolerância Religiosa (21 de janeiro), Dia da Inclusão Digital (29 de março), Dia contra a LGTBfobia (17 de maio), Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha (25 de julho), Dia Internacional e Nacional da Pessoa Idosa (01 de outubro) e Dia do Nordeste (8 de outubro).





3

DEVIDA DILIGÊNCIA DE DIREITOS HUMANOS



3.1 DEVIDA DILIGÊNCIA DE 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, estamos trabalhando para estabelecer um processo de devida diligência adequado ao nosso porte e complexidade e integrado às nossas operações de E&P e refino.





Possuímos um arcabouço institucional de compromisso com o respeito aos direitos humanos incorporado nas nossas políticas e sistemas de gestão, assim como diversos processos para identificação, avaliação, monitoramento e mitigação de riscos e impactos nos direitos humanos. Esses processos buscam prevenir a violação de direitos humanos e estão organizados em três eixos de atuação:

- **FORÇA DE TRABALHO**
- **COMUNIDADES**
- **CADEIA DE FORNECEDORES E PARCEIROS**

Estruturação do processo integrado de devida diligência em direitos humanos (DDDH) 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 associação global da indústria de óleo e gás para desempenho ambiental e social (Ipieca).

Apesar de possuímos diversos processos para a gestão de riscos em direitos humanos, reconhecemos que a implementação de um processo de devida diligência em direitos humanos integrado para todas as nossas operações de E&P e refino, que são realizadas em diversas unidades operacionais e distribuídas em diferentes regiões do país, suscita um processo inovador, que considere um robusto engajamento de detentores de direitos potencialmente afetados pelas nossas atividades.

Em 2024, demos continuidade ao projeto piloto de implementação da devida diligência integrada em direitos humanos na Petrobras. O projeto foi implementado em cinco operações, em caráter piloto, em parceria com uma consultoria externa especializada.

Integraram a primeira fase do projeto piloto a Refinaria Henrique Lage (Revap), em São Paulo; a Unidade de Operações da Bacia de Campos (UO-BC), no Rio de Janeiro; e a Refinaria Lubnor, no estado do Ceará. Na segunda fase, o piloto ocorreu na Unidade de Operações do Espírito Santo (UO-ES) e junto ao Projeto do Gasoduto Rota 2, no Rio de Janeiro.

O exercício de implementação da devida diligência em direitos humanos (DDDH) considerou parâmetros e etapas importantes para a implementação da DDDH enquanto estruturação de um processo integrado. Inicialmente, identificamos os temas prioritários de direitos humanos para empresas do setor de óleo e gás no Brasil e, posteriormente, incorporamos aqueles relacionados aos contextos locais de cada uma das operações-piloto.

A partir dos temas críticos mapeados e por meio da escuta ativa dos detentores de direitos, os temas foram sendo confirmados nas visitas de campo. De posse da percepção de detentores de direitos entrevistados, seguiu-se para a realização da etapa da avaliação de riscos de direitos humanos, adequando-os à percepção captada nas escutas, os estudos preliminares e o contexto no qual está inserida cada operação.

Com base no resultado de avaliação de riscos e impactos de direitos humanos, propostas de ações foram levantadas para avaliação e priorização por cada uma das operações-piloto. Assim, após a conclusão de cada um dos 5 pilotos, a Petrobras aprofundará suas percepções de forma a avaliar a efetividade dessas ações enquanto medidas de prevenção, mitigação e reparação dos riscos de direitos humanos mapeados.

O projeto piloto gerou aprendizados e produziu insumos essenciais para a elaboração de padrões de execução que irão auxiliar nas aplicações futuras da devida diligência de direitos humanos nas nossas operações, já em formato de processo contínuo. Ao longo de 2025, o projeto será estendido para as demais operações, tendo como objetivo o atingimento da meta do Plano Estratégico (PE) de realização da devida diligência em direitos humanos em 100% de nossas operações próprias de E&P e refino até 2026.



VISÃO GERAL DO PROCESSO DE ESCUTA ATIVA DE DETENTORES DE DIREITOS ENVOLVIDOS NOS CINCO PILOTOS:

5

OPERAÇÕES-PILOTO:

REVAP, UO-BC, LUBNOR, UO-ES, ROTA 2/LAGOMAR

Escuta a detentores de direitos e partes interessadas Petrobras, representantes dos sindicatos, das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), da Defesa Civil, das Prefeituras, Conselho Tutelar, representantes de setores públicos municipais, profissionais da educação e saúde, comunidades tradicionais (colônias de pescadores, marisqueiras, associações de pesca, quilombolas), representantes comunitários de OSCs, líderes de associações comunitárias, lideranças formais e informais, moradores da região, dentre outros.



- Aproximadamente 50 dias de campo



- mais de 100 entrevistas com profissionais da força de trabalho da Petrobras e de entrevistas com lideranças formais e informais, moradores da região e órgãos públicos



- 13 grupos focais com empregados próprios e força de trabalho terceirizada



- 9 rodas de conversa com a comunidade
- 4 reuniões de engajamento junto às lideranças envolvidas nas unidades-pilotos e 5 workshops sobre empresas e direitos humanos com aproximadamente 188 participantes

Mais de

294

interlocutores

consultados, incluindo comunidades tradicionais

4 ESTADOS E 15 MUNICÍPIOS VISITADOS



São José dos Campos (SP), Macaé (RJ), Campos dos Goytacazes (RJ), Búzios (RJ), Arraial do Cabo (RJ), Fortaleza (CE), Vitória (ES), Vila Velha (ES), Presidente Kennedy (ES), Itapemirim (ES), Anchieta (ES), Guarapari (ES), Piúma (ES), Linhares (ES), Serra (ES).



3.2 TEMAS PRIORITÁRIOS DE DIREITOS HUMANOS PARA A PETROBRAS

Os temas prioritários de direitos humanos (DH) para a Petrobras consideram os temas de DH preponderantes para a indústria de óleo e gás no Brasil e o contexto da devida diligência em caráter mundial, seja em documentos orientadores ou normativos internacionais.

Os temas prioritários de direitos humanos relacionam-se a um maior risco de impactos negativos graves em razão das atividades da empresa ou de suas relações comerciais. Na fase piloto da devida diligência de direitos humanos, foram identificados os seguintes temas prioritários nas cinco operações realizadas:

1 Trabalho decente e condições de trabalho

2 Assédio moral e sexual

3 Diversidade, equidade e inclusão

4 Saúde e segurança ocupacional

5 Segurança patrimonial e uso da força

6 Qualidade de vida, saúde e segurança das comunidades da área de abrangência

7 Impactos a povos indígenas e comunidades tradicionais

8 Direito à reparação das vítimas

9 Direito à terra

10 Retaliação contra a atuação de defensores de direitos humanos

Esses temas são de extrema relevância para a companhia e direcionam nossas ações de diligência em direitos humanos, como apresentaremos nos tópicos a seguir.

Com a realização dos cinco pilotos de devida diligência em direitos humanos, em caráter pioneiro, no qual a escuta de detentores de direitos, as pesquisas de informações e análise documental foram analisadas, está sendo possível mapear os temas prioritários em direitos humanos para a Petrobras. Este exercício, em formato piloto, servirá como insumo para definição dos temas prioritários para toda a companhia e será somado, com maior propriedade ao levantamento inicial, quando as demais unidades passarem pela devida diligência em direitos humanos ao longo de 2025 e 2026.

Como forma de contribuir para a mitigação e tratamento dos riscos e impactos identificados nas avaliações de DDDH, em 2024, iniciamos a elaboração de programas corporativos de direitos humanos, com a priorização dos temas “Enfrentamento à Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes” e “Combate ao Trabalho Análogo à Escravidão”. Esses programas, que serão implementados a partir de 2025, possuem caráter institucional e são alinhados ao Plano de Ação de Direitos Humanos da Petrobras, com futura aplicação em todas as áreas do nosso negócio e nas relações com nossas partes interessadas oferecendo soluções técnicas, metodológicas e de capacitação para desdobramento pelas equipes locais.



3.3 MECANISMOS DE QUEIXAS E REPARAÇÃO

Disponibilizamos canais de contato direto para registro de queixas, 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 CA, 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 mais individualizada, empática e acolhedora. A Ouvidoria-Geral também é responsável pela gestão do Canal de Denúncia, meio pelo qual recebemos, tratamos e reportamos, com independência, isenção e confidencialidade, as denúncias apresentadas por todos os públicos de interesse da companhia. Disponível nos idiomas português, inglês e espanhol, 24 horas por dia, todos os dias do ano, pode ser acessado pelo site ou pelo telefone.

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

Após tratar as 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](#)

3.3.1 - 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.

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.

Desde 2022, a [Diretriz de Proteção a Denunciante](#) 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 2024, recebemos 127 denúncias de discriminação³, cujo público denunciado corresponde a 45% de empregados, 43% de prestadores de serviços e outros 12% que não foi possível identificar. Dessas denúncias, 37 estavam em tratamento em dezembro de 2024, 3 foram confirmadas e/ou parcialmente confirmadas e 14 não foram confirmadas. Quando os denunciante optam pelo

anonimato e não trazem, em seus relatos, informações suficientes, a Ouvidoria realiza o arquivamento da denúncia. Assim, 73 denúncias de discriminação foram arquivadas por insuficiência de informações ou pela falta de autorização do denunciante ou da vítima para prosseguir ao tratamento.

As denúncias de discriminação são apuradas por gerência especializada e independente da Diretoria de Governança e Conformidade, quando o denunciado é empregado. Na etapa de responsabilização, é aplicada uma suspensão, além de realização de treinamentos. Em relação aos trabalhadores das empresas prestadoras de serviço, quando denunciados pelo descumprimento do Código de Conduta Ética, o tratamento é feito pela gestão contratual da Petrobras em conjunto com o respectivo empregador.

Especificamente em relação às denúncias sobre Violências Sexuais, recebemos 196 denúncias ao longo de 2024 cujo público denunciado corresponde a 34% de empregados, 56% de prestadores de serviços e outros 10% não foi possível identificar. Destas, 26 estão em tratamento, 109 foram inabilitadas, 37 foram confirmadas ou parcialmente confirmadas e 24 não foram confirmadas. Das denúncias confirmadas de empregados, além da realização de treinamentos, foram aplicadas as seguintes medidas corretivas: 5 suspensões, além de treinamentos. Quanto aos profissionais prestadores de serviços, oito foram desmobilizados pelas empresas contratadas.

³ As informações do canal de denúncia são relativas a todo o sistema Petrobras.



PROGRAMA PETROBRAS CONTRA AS VIOLÊNCIAS SEXUAIS E NO TRABALHO

Em maio de 2023, em resposta a denúncias recebidas pela companhia e manifestações divulgadas na mídia, lançamos o Programa Petrobras contra a Violência Sexual (PPCVS), programa corporativo criado para centralizar e acompanhar a execução das ações de combate ao assédio, à importunação e à violência sexual em curso ou a serem implementadas pela companhia.

Composto por iniciativas distribuídas em quatro eixos de atuação (estratégia, prevenção, acolhimento e tratamento de denúncia), o plano de ação do PPCVS contemplou diversas ações ao longo de 2023.

- **Criação do Canal de Acolhimento**
- **Publicação de novos normativos, tais como a Política de Diversidade, Equidade e Inclusão e a Diretriz de Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio Moral e às Violências Sexuais**
- **Definição de metas de diversidade**
- **Disponibilização de EAD de Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio Moral e às Violências Sexuais**
- **Redução do prazo de apuração de denúncias de violência sexual**
- **Centralização da apuração de denúncias de violência sexual em uma única área da companhia**

Em 2024, demos continuidade à implementação das ações do PPCVS e, considerando os avanços conquistados desde a criação do programa, nossa Diretoria Executiva aprovou, no mês de abril, a ampliação de seu escopo, que passou a abranger também o combate às demais violências no trabalho - incluindo assédio moral, discriminação e retaliação - e o programa passou a ser denominado Programa Petrobras contra as Violências Sexuais e no Trabalho (PPCVST).

Assim como ocorreu em 2023, foram levantadas sugestões junto à força de trabalho para aprimoramento das medidas já existentes de prevenção e combate à discriminação, assédio moral e violências sexuais, visando proporcionar um ambiente de trabalho cada vez mais respeitoso, digno, saudável, seguro e sustentável. No final desse processo, foram recebidas 915 sugestões.

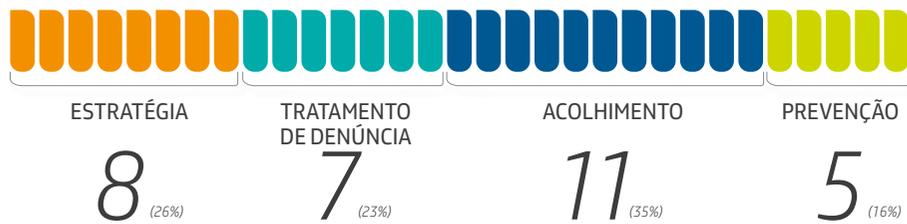




Composto por iniciativas distribuídas em 4 eixos de atuação (estratégia, prevenção, acolhimento e tratamento de denúncia), o plano de ação do PPCVS contemplou diversas ações entre 2023 e 2024:



AÇÕES POR EIXO



Ao longo de 2024, foram concluídas 17 ações, as quais destacamos:

EIXO ESTRATÉGIA

- Campanha de comunicação sobre combate à violência sexual, incluindo produção e divulgação de diversos materiais sobre a temática, tais como cartazes, banners, vídeos curtos, adesivos, briefing de embarque, iluminação de prédios, publicações na intranet e no Workplace (rede social interna).
- Incorporação do respeito e valorização das diferenças e da liderança humanizada no Modelo de Competências Petrobras, alinhada aos nossos desafios, à nossa estratégia, e aos novos valores Petrobras.



EIXO PREVENÇÃO

- Inclusão de disposições para combate à violência sexual na nova cláusula de direitos humanos dos contratos de prestação de serviços, tais como o compromisso de não praticar ou tolerar qualquer ato de preconceito ou discriminação, assédio e/ou violência sexual, não retaliação a qualquer tipo de manifestação recebida e cooperação plena em auditorias e investigações relativas a denúncias de violência no trabalho e violência sexual.



Mais informações sobre a cláusula de direitos humanos estão disponíveis no tópico diligência de fornecedores deste documento.

- Revisão do Código de Conduta Ética, onde adotamos pela primeira vez um processo colaborativo abrangente, com capítulos específicos sobre Relações de Trabalho e Proteção aos Direitos Humanos.
- Lançamento do EAD Valores Petrobras.
- Implementação do eixo “masculinidades” na gestão da diversidade, abrangendo a disponibilização da trilha de capacitação do “Programa Homens Aliados”, a realização da ação “Diálogos sobre Masculinidades e Violência contra a Mulher”, de palestras sobre masculinidades, bem como rodas de conversas com os homens.

EIXO ACOLHIMENTO

- Ampliação do escopo do Canal de Acolhimento, que passou a estar disponível para escuta e orientação a pessoas afetadas por qualquer tipo de violência no trabalho, como, por exemplo, o assédio moral e a discriminação, além daquelas relacionadas à violência sexual. Funcionando 24 horas, 7 dias por semana, com total garantia de sigilo, o canal conta com equipe multidisciplinar capacitada numa abordagem biopsicossocial e pode ser acionado não apenas pela vítima da violência, mas por qualquer membro da nossa força de trabalho que busque um espaço seguro para se fortalecer para enfrentamento dos desafios relacionados à situação de violência.
- Desde a sua implementação, o Canal de Acolhimento tem recebido muitos elogios nas pesquisas de satisfação, obtendo um índice de favorabilidade de 83,15% e índice de disponibilidade de 100%. Tanto o programa quanto o canal foram ações inovadoras de resposta importantes para mitigar riscos relacionados a casos de violência dentro da empresa.

EIXO TRATAMENTO DE DENÚNCIA

- Criação de estrutura gerencial dedicada na Ouvidoria-Geral, com efetivo exclusivamente feminino, para gerir o processo de tratamento e monitoramento de denúncias de relações de trabalho, abrangendo violências sexuais e no trabalho, assim como os incidentes de relações de trabalho.
- Previsão de indicação pela vítima ou denunciante de acompanhante, nos casos de violência no trabalho, além da violência sexual, para auxiliá-la no acompanhamento de sua denúncia junto à Ouvidoria-Geral, na entrevista de apuração ou quando receber solicitação da equipe de apuração para comparecer ou prestar informação ou documento.



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 resolutive 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.





3.3.2 – Reclamações e denúncias das comunidades locais

Divulgamos amplamente os nossos canais de contato para as comunidades que vivem nas áreas de abrangência de nossas operações. As reclamações e denúncias podem ser feitas através dos canais da nossa Ouvidoria-Geral e também pelos comitês comunitários e pelo SAC (Fale Conosco 0800), que presta atendimento por meio de telefones gratuitos, 24 horas por dia, 7 dias por semana.

Em 2024, 483 solicitações ⁴ recebidas através do SAC foram relacionadas a comunitários e tratadas pela área de Responsabilidade Social. Essas informações são categorizadas por unidade e por tema e são monitoradas por painel específico. As manifestações das comunidades recebidas pelo SAC em 2024, classificadas por tipo de reclamação, estão indicadas a seguir:

⁴ As informações de SAC são relativas a Petrobras controladora.

SAC COMPILADO



Entre as manifestações recebidas via SAC, uma das reclamações mais recorrentes foi relacionada à ocorrência de liberação de material particulado não perigoso nas Refinarias Alberto Pasqualini (Refap) e na Refinaria de Capuava (Recap).

Em maio de 2024, houve a liberação pontual não planejada de material particulado não perigoso do catalisador utilizado no processo da Recap, em Mauá/SP. O evento ocorreu quando a planta industrial voltava de uma parada de manutenção, durante processo de partida. Essa ocorrência foi devidamente esclarecida para comunidades da área de influência da unidade, tendo sido assunto principal do comitê comunitário local. Nesse comitê, foi explicada a ocorrência e esclarecido à comunidade que o produto é inofensivo às pessoas e ao meio ambiente.





Em julho de 2024, houve a liberação não planejada de material particulado não perigoso na planta industrial da Refap, em Canoas/RS. Em resposta ao evento, nossas equipes mobilizaram-se para atender os moradores da área afetada. Durante semanas, as equipes estiveram presentes para acolher, orientar e buscar soluções para as demandas apresentadas pela comunidade, ofertando um suporte contínuo e efetivo.

Adicionalmente, instituímos uma comissão técnica dedicada à apuração das causas dos dois eventos, com o objetivo de identificar as causas básicas e contribuintes. Essa iniciativa é parte de nosso compromisso em desenvolver um plano de ação que previna a recorrência de situações semelhantes no futuro. Reafirmamos nosso empenho em promover a segurança e o bem-estar dos moradores, fortalecendo a confiança e a transparência em nossas ações.

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 2024, o telefone de emergência 168 da empresa, atendeu 14.365 chamados no total. Destes, 4.215 foram classificados como válidos para análise. Os chamados válidos foram classificados em três grupos:

- 1- Ocorrências cotidianas (vegetação alta, reclamações gerais, consulta de registro - ligação de retorno para saber como anda o chamado): 3.024 (72%)**
- 2- Emergência (incêndio, cheiro, escavação): 1.053 (25%)**
- 3- Proteção de dutos (denúncias de invasão na faixa, movimentação suspeita, furto de produtos): 138 (3%).**

Em 2024, nossa Ouvidoria-Geral recebeu 387 manifestações de comunidades locais do entorno de operações da Petrobras controladora.

MANIFESTAÇÕES NA OUVIDORIA



111 denúncias

22 confirmadas
59 não confirmadas
14 inabilitadas
16 em tratamento



115 pedidos

55 atendidos
48 inabilitados
7 arquivados
0 em tratamento



142 reclamações

61 atendidas
68 não atendidas
13 inabilitadas
0 em transcrição



19 sugestões, opiniões e elogios

11 atendidos
6 arquivados
2 inabilitados
1 em tratamento

Destacam-se, entre essas denúncias, relatos de emissões atmosféricas anormais, utilização da imagem da Petrobras para aplicar golpe prometendo vagas de trabalho, invasão ou ocupação indevida de terrenos e irregularidades na condução dos projetos mantidos pela companhia.

Especificamente em relação às comunidades indígenas ou povos tradicionais (pescadores artesanais, quilombolas, marisqueiros, entre outros), em 2024, recebemos 17 manifestações em nossa Ouvidoria-Geral, sendo 13 denúncias, 3 reclamações e 1 pedido. Foram 11 denúncias referentes a condutas inadequadas de empregados em projetos sociais com pescadores e 2 denúncias de incidentes de conformidade em projetos sociais com quilombolas e pescadores. Em dezembro de 2024, nove denúncias haviam sido inabilitadas por insuficiência de informações e quatro estavam em tratamento. As três reclamações e um pedido de informação recebidos abordavam questões relacionadas a projetos sociais com pescadores, sendo que duas foram atendidas, uma não foi atendida por questões técnicas e uma foi inabilitada por insuficiência de informações.



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 e produção da área de interesse de perfuração exploratória GUA-OFF-0 (anteriormente Tayrona) no poço Sirius 2 (anteriormente Uchuva 2).

Em 29 de outubro de 2024, o Tribunal Superior de Santa Marta ordenou que o Ministério do Interior da Colômbia analisasse e emitisse uma opinião vinculativa sobre se a consulta prévia com a comunidade Taganga era apropriada e necessária. A decisão permitiu 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 liminares impedindo atividades na área do contrato, incluindo operações exploratórias ou de desenvolvimento.

A Petrobras Internacional Braspetro B.V – Sucursal Colômbia reitera seu compromisso com o país e 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.

Buscamos responder e tratar as solicitações recorrentes das comunidades por meio de ações estabelecidas nos planos de responsabilidade social das unidades de negócio. Além disso, apresentamos e discutimos essas questões por meio de comitês comunitários, que acontecem em nossas unidades operacionais. Respondemos também às demandas das comunidades nos territórios onde atuamos com ações de caráter mandatário provenientes de condicionantes do licenciamento ambiental (como o Projeto de Educação Ambiental e projetos de compensação para atividades pesqueiras), e com ações de caráter voluntário como os projetos de responsabilidade social corporativa e os investimentos socioambientais.

3.3.3 – Reclamações e denúncias da cadeia de fornecedores e parceiros

O nosso [Canal de Denúncia](#) também está preparado para receber ocorrências relacionadas a fornecedores, como aquelas relacionadas a questões de práticas trabalhistas e direitos humanos.

As demandas são investigadas e, conforme os resultados da apuração das investigações, a área de Suprimentos é alertada para mitigar riscos em novas contratações. Se houver descumprimento de cláusulas contratuais, o gerente do contrato adota as medidas cabíveis.

Em 2024, a maior parte das reclamações registradas pela Ouvidoria-Geral esteve 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. Nossa 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, nossa Ouvidoria-Geral tem dado 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 contrato, 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. estão indicadas a seguir:



EDUCAÇÃO
de qualidade
A GENTE FAZ
a diferença.

junte-se a nós

4

EIXOS DE ATUAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS



4.1 FORÇA DE TRABALHO

4.1.1 – 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 2024 mais de 92 milhões de visitas, sendo 3,6 milhão de visitas ao ambiente de notícias. Destaca-se ainda o Workplace Petrobras, nossa rede social interna com foco em comunicação e relacionamento. Nela, a comunicação é feita por meio de perfis pessoais, um perfil institucional e grupos temáticos.

Em 2024, alcançamos quase 86 mil usuários ativos, que criaram aproximadamente 95 mil publicações e interagiram mais de 2 milhões de vezes, considerando comentários e reações (curtidas).

Ao longo do ano de 2024, implementamos também diversas ações corporativas baseadas nos insumos fornecidos pela pesquisa de engajamento, realizada no ano anterior e com mais de 17 mil respondentes. A pesquisa focava na percepção dos participantes sobre o ambiente de trabalho e as relações com a liderança, as equipes e a empresa. O diagnóstico foi fundamental para o desenvolvimento de ações de melhoria em diferentes unidades da empresa, além de fornecer suporte para iniciativas corporativas. Entre tais ações, destacam-se a revisão dos valores Petrobras, a definição do perfil de liderança, a revisão das competências, a implantação do Programa Bem-Estar, a revisão do processo de homenagem por tempo de serviço e a implementação do Programa Petrobras contra as Violências Sexuais e no Trabalho.





4.1.2 – Ações de promoção da diversidade, equidade e inclusão

A gestão de pessoas na companhia é fundamental para a execução das nossas estratégias no curto e médio prazo, bem como para pavimentar o caminho para 2050, horizonte de nosso Plano Estratégico. A atuação com integridade, segurança e inovação, de forma sustentável e com atenção total às pessoas é um dos nossos eixos para a geração de valor, sendo fundamental a atração, desenvolvimento e engajamento das pessoas, promovendo uma cultura diversa, inclusiva e voltada à excelência e segurança. Cabe destacar que, para o PN 2025-29, nossa área de Recursos Humanos desenvolverá seus projetos com base em quatro grandes direcionadores: promoção de cultura baseada em valores, preparação de líderes e empregados para novas tecnologias, gestão de efetivo com foco na gestão do conhecimento e desenvolvimento de conhecimentos críticos e incentivo a inovação.

Quando falamos em diversidade, abarcamos a inclusão e a equidade, em prol de 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.

Sua gestão se realiza por meio dos princípios do respeito às diferenças, da igualdade de oportunidades e da não discriminação. Buscamos avançar em ações de diversidade e inclusão, principalmente no que tange a pessoas com deficiência, a questões raciais, de gênero e pessoas LGBTQIA+. Nesse sentido, alcançamos importantes marcos na promoção da diversidade, equidade e inclusão em 2024:

DIRETRIZ SOBRE USO E TRATAMENTO DE DADOS DE DIVERSIDADE

A gestão da diversidade embasada em dados é fundamental para garantir que as decisões sejam tomadas com base em informações precisas e atualizadas. Isso permite identificar áreas que necessitam de melhorias, monitorar o progresso das iniciativas de diversidade e inclusão e assegurar que as políticas implementadas estejam realmente promovendo um ambiente inclusivo e equitativo. A utilização de dados também ajuda a medir o impacto das ações e a ajustar estratégias conforme necessário para alcançar os melhores resultados possíveis. Nesse sentido, implementamos uma diretriz sobre o uso e tratamento de dados de diversidade, garantindo que todas as informações sejam geridas de forma ética e segura.



COMISSÃO DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO DA PETROBRAS

Constituímos a Comissão de Acessibilidade e Inclusão da Petrobras, que tem como objetivo atuar como fórum técnico propositivo em relação à acessibilidade e à inclusão, revisando toda a jornada do empregado com deficiência e neurodivergência para torná-la mais acessível e inclusiva, promovendo discussões, propondo ações, orientando e acompanhando em nível estratégico, tático e operacional as iniciativas de acessibilidade e inclusão. Também atualizamos as orientações do Programa de Abordagem à Pessoa com Deficiência e/ou Neurodivergência, cujo objetivo é contribuir para que tenhamos uma gestão inclusiva de pessoas com deficiência e/ou neurodivergência, realizando ações educativas com as lideranças e voltadas para as condições e relações de trabalho.

GRUPOS DE AFINIDADE

Entendendo a importância dos grupos de afinidade, formalizamos os grupos de afinidade de mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, pessoas neurodivergentes e LGBTQIA+. Esses grupos conectam pessoas com características identitárias semelhantes ou vivências afins com o objetivo de se unirem, se identificarem e se fortalecerem, podendo fomentar 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, e 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.

Entre 2022 e 2024, mais de 4.770 pessoas foram admitidas em apenas 29 meses (de agosto de 2022 a dezembro de 2024, sendo 240 PCDs). Ao longo de 2024, realizamos quatro turmas de recepção e ambientação (*onboarding*) recebendo mais de mil novos empregados de nível superior e quase mil 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 eventos de recepção e ambientação de novos empregados (onboardings) realizados em 2024.

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 – para que a experiência e jornada dessas pessoas fosse a melhor possível desde o início. Disponibilizamos cadeira de rodas para pessoas com baixa mobilidade, intérprete de Libras, acompanhante para auxiliar dificuldades motoras, audiodescrições em todos os eventos e palestras e maquete sensorial para empregados cegos terem experiência mais próxima das pessoas sem deficiência.



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 na liderança da companhia. O 3º Ciclo do Programa de Mentoria Feminina Corporativo, lançado em agosto de 2023, cujo desenvolvimento foi realizado entre novembro de 2023 e outubro de 2024, reservou 20% das vagas para mulheres pretas e pardas e 10% para mulheres com deficiência, mesmos percentuais de 2022. O programa possui em seu escopo ações de desenvolvimento direcionadas não somente às mentoradas, mas também às mentoras, em formatos de palestras, workshops e rodas de conversa que acrescentam saberes sobre diversidade e, principalmente, liderança feminina. Além disso, disponibilizamos a “Formação de Mentoradas”, que aborda conceitos e práticas para a condução das conversas de mentoria.

Em relação ao ciclo de 2021, 57,1% das mentoradas ascenderam a novas funções. No 2º ciclo, estamos com 50,0% de ascensão e, no ciclo de 2023, esse percentual foi de 36,0%, considerando os grupos de liderança e consultoria.

Realizamos também um estudo, por diretoria, analisando dados de gênero e efetivo, pipeline da liderança, grupos locais de diversidade e mapa de sucessão gerencial, gerando, de forma fundamentada, a recomendação do aumento de indicações de mulheres no mapa de sucessão da companhia.



PROGRAMA DE EQUIDADE RACIAL DA PETROBRAS

Em novembro de 2023, foi lançado o Programa de Equidade Racial da Petrobras. O programa 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 trabalhadores negros da Petrobras, incorporando compromissos de equidade racial no Plano Estratégico da empresa. A principal meta do programa é alcançar o percentual de 25% de pessoas negras em posição de liderança até 2029.

Dentro desse escopo, lançamos, em julho de 2024, o Programa de Mentoria Negritudes da Petrobras, voltado para empregados negros. O programa será realizado até setembro de 2025 e prevê, além das reuniões de mentoria, a realização, pelos participantes, de ações constantes da trilha de desenvolvimento elaborada especificamente para a iniciativa. Constam dela workshops, laboratórios, sessões de coaching, desenvolvimento de competências de gestão e liderança, além de palestras e encontros em que são debatidas as temáticas raciais.

A demanda por esse tipo de iniciativa era tão latente que, para o total de 40 vagas, houve 789 inscrições, o maior número até hoje para seleção de mentorias para públicos sub-representados. Do total de vagas disponíveis, 20 foram direcionadas para pessoas sem função e 20 para supervisores, coordenadores e gerentes setoriais. Além disso, 10% do total de vagas foi reservada para pessoas com deficiência. Importante salientar que os mentores e mentoradas são todos negros.

Promovemos também capacitações com especialistas na temática específicas para líderes, que abordaram a importância da questão racial nas relações de trabalho e o papel da liderança na promoção da equidade racial.

Ao longo de 2024, realizamos também a primeira etapa da capacitação para profissionais de saúde em equidade racial. Esta iniciativa visa capacitar o corpo de saúde da companhia sobre o contexto racial brasileiro. A segunda etapa da capacitação está prevista para março de 2025.

PROGRAMA PLATAFORMA DOS SONHOS PARA TODAS AS PESSOAS (PSTP)

O Programa Plataforma dos Sonhos para Todas as Pessoas foi desenvolvido a partir das reuniões da Comissão de Diversidade da Gerência Executiva de Águas Ultra Profundas (AGUP). Em 2022, identificamos a necessidade de escutar ativamente as mulheres que trabalham embarcadas nas plataformas de petróleo, devido ao número reduzido no ambiente offshore. Após a pesquisa, foi coletado um vasto material que foi discutido no primeiro workshop do programa, realizado em maio de 2023. Durante esse evento, foram debatidos os resultados da pesquisa e propostas diversas ações para tratar das dificuldades enfrentadas pelas mulheres a bordo.

O projeto foi estruturado em cinco frentes:

- **Gestão para diversidade**
- **Aprendizado**
- **Comunicação inclusiva**
- **Infraestrutura inclusiva**
- **Diversidade em contratos.**



Em 2024, foi organizado o segundo workshop do programa com o propósito de reunir outras empresas parceiras da Petrobras no tema diversidade, além de expandir o escopo do programa para incluir outras dimensões de diversidade, como raça, deficiência e LGBTQIA+. A meta do PSTP é criar um ambiente offshore diverso e inclusivo para os projetos de plataformas em fase de concepção.

O Programa Plataforma dos Sonhos para Todas as Pessoas atua em áreas como treinamento e desenvolvimento; recrutamento e retenção; cultura e ambiente de trabalho; apoio e engajamento comunitário, entre outras.

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. Além disso, colocamos como alvo o ano de 2028, data do primeiro óleo da primeira Plataforma dos Sonhos para Todas as Pessoas, para que a transformação cultural seja efetivamente vivenciada a bordo, permeada por ações de letramento.

7º FÓRUM DE DIVERSIDADE DA PETROBRAS

Nos dias 6 a 7 de agosto de 2024, foi realizado o 7º Fórum de Diversidade da Petrobras, com o tema central “Diversidade, equidade e inclusão como potência”. O objetivo foi reforçar o tratamento das temáticas relacionadas à diversidade, equidade e inclusão, considerando as suas várias dimensões e marcadores sociais.

Debatemos a importância da liderança inclusiva, do trabalho em rede e das pessoas aliadas, a relevância do estabelecimento de metas de diversidade e a necessidade de considerar a interseccionalidade na perspectiva da construção de pontes, multiplicação de vozes e conexão de diferenças. Durante o evento, também foram reconhecidas sete boas práticas de diversidade implementadas por diferentes áreas da companhia.

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.

Além disso, em setembro, iniciamos um novo ciclo do programa (2024-2026), com um número recorde de participantes: mais de mil jovens ingressaram, dando início a uma nova etapa de desenvolvimento e transformação social.

O PPJA é realizado em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego, garantindo que as cotas de inclusão sejam atendidas. Além disso, reservamos 10% das vagas para pessoas com deficiência e outros 10% para adolescentes em medida de proteção de acolhimento (institucional ou familiar), além de 15% para egressos do trabalho infantil, reforçando o compromisso com a transformação social.

No ciclo 2024-2026, criamos uma turma exclusiva para adolescentes em medida socioeducativa na cidade de Ipojuca (PE), com jovens indicados pela Secretaria da Criança e Juventude de Pernambuco. Essa iniciativa reforça o papel do PPJA como um agente de mudança na vida de milhares de jovens brasileiros.

PROGRAMA PETROBRAS DE ESTÁGIO

Recebemos uma nova turma de estagiários em um onboarding especial, com muita troca de conhecimentos. A turma terá 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

Inauguramos espaços físicos nos 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.



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 LGBTQIA+, 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 2050 (PE 2050), 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 2024, apuramos 26,48% processos com ações afirmativas dentre os 253 processos de recrutamento e seleção gerencial e de especialistas realizados na companhia.

PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO NA TRANSPETRO

Em 2024, a Transpetro estabeleceu processos internos para a promoção de um ambiente mais diverso, equânime e inclusivo. Nesse sentido, seus processos de recrutamento e seleção passaram a prever a obrigatoriedade de que o conjunto de candidatos selecionados para a etapa de entrevistas represente a composição diversa do efetivo da Transpetro. Atualmente, 45% dos selecionados nos processos seletivos são mulheres e 45% pessoas negras.

Para alavancar a carreira feminina, a empresa ampliou o programa de mentoria feminina, que atualmente conta com 25 mentoradas. Na seleção, foram reservadas 20% das vagas para mulheres negras e foram selecionadas 51% de mulheres negras e indígenas. Dentre as participantes do programa, quatro já foram aprovadas em processos seletivos internos. Também foram implementadas salas de amamentação nos terminais operacionais, com foco na inclusão.

O foco na diversidade, equidade e inclusão também permeou a ambientação de cerca de 400 novos empregados e empregadas, que contou com painéis sobre diversidade e inclusão, além de recursos de acessibilidade.



Na frente de engajamento, a empresa teve mais de 40 ações no ano, com impacto em toda a força de trabalho, como “Semana da consciência negra”, “Diálogos Transpetro” e workshops em suas unidades.

A empresa também estendeu a capacitação em direitos humanos para toda a força de trabalho. Com a disponibilização de dois cursos do itinerário formativo de Direitos Humanos: Curso de formação básica em direitos humanos e Curso de Combate à Violência Contra a Mulher. O primeiro curso foi realizado por todos os empregados próprios (cerca de 5000 pessoas), além disso a empresa também tem o objetivo de 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 próprios e 32% os prestadores de serviço.

Também 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 CIPAs. A Transpetro norteia o relacionamento com as comunidades que vivem no entorno de suas instalações a partir do respeito e da promoção dos direitos humanos. A atuação da empresa na área inclusive recebeu um prêmio em reconhecimento de suas ações na Rio Oil and Gas de 2024.



AÇÕES DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO NA PETROBRAS BIOCOMBUSTÍVEL

Nossa subsidiária Petrobras Biocombustível (PBio) também desenvolve programas de promoção de diversidade, equidade e inclusão. Em 2024, 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 PCDs. Além disso, nos últimos três anos, 11 jovens participaram do Programa Jovem Aprendiz da companhia, em sua maioria jovens pretas e pardas, distribuídos em Bahia, Minas Gerais e Rio e Janeiro.

Em 2024, a PBio institucionalizou o Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão, com o objetivo de sensibilizar e multiplicar as temáticas de diversidade dentro da companhia. Dentre as ações desenvolvidas, destacam-se o Programa de Mentoria Feminina, a celebração das efemérides de diversidade e campanhas de arrecadação de itens para doação a instituições de apoio a mulheres em situação de vulnerabilidade.

Além disso, a subsidiária realizou o seu primeiro censo de diversidade, alcançando um resultado expressivo de mais de 75% de respondentes, o que proporcionou materialidade para a elaboração de um planejamento estratégico multidisciplinar com foco em educação, comunicação, representatividade em posições de liderança e na composição das equipes, além da valorização da diversidade nos processos de reconhecimento e recompensa.

PACTO PELA DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO DAS EMPRESAS ESTATAIS

Além das ações internas, 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 em parceria com outros quatro ministérios, assinaram o Pacto pela Diversidade, Equidade e Inclusão nas Empresas Estatais Federais.

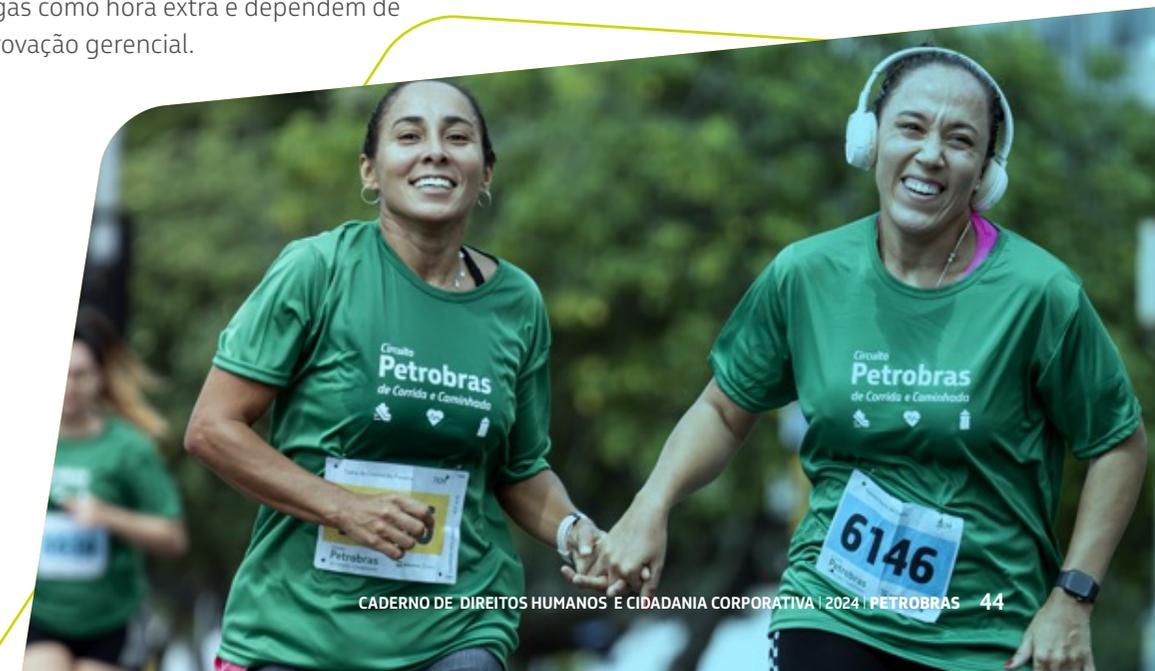
Por meio do pacto, será promovido um espaço de troca de experiências entre as empresas, para compartilhamento de boas práticas e realização de ações conjuntas, com eventual otimização de custos e aumento de visibilidade do tema na sociedade e no meio empresarial. Como resultado, espera-se desenvolver formas mais efetivas e ágeis de identificar problemas e implementar soluções e estratégias para fomento a diversidade, equidade e inclusão nas empresas públicas.

Os Ministérios da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, dos Direitos Humanos e da Cidadania, das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Povos Indígenas apoiaram as ações do pacto, especialmente a disseminação de boas práticas das instituições participantes, com vistas à promoção de iniciativas voluntárias, de natureza pedagógica e orientadora, objetos do pacto. Está em curso um plano de trabalho com as ações que serão implementadas.

4.1.3 - 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 33h 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), que é 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. Entre as premissas para sua execução, estão as legislações vigentes e resoluções dos órgãos reguladores, como as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, as legislações do Ministério da Saúde, as resoluções dos conselhos de profissionais de saúde, a Lei Geral de Proteção de Dados, a legislação previdenciária e as resoluções da Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP), dentre outros. Nosso acordo coletivo de trabalho contém mais de 20 cláusulas voltadas à saúde e à segurança, ampliando a atuação da companhia para além do que é exigido em lei.

Atualmente, todos os nossos empregados estão cobertos pelo sistema de gestão de SMS. Os prestadores de serviços também usufruem integralmente desse sistema quando se encontram nas instalações da empresa e participam do Processo de Auditoria Interna da Gestão de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (PAG-SMS).

Visando à melhoria contínua do sistema de gestão de SMS, são desenvolvidos programas e iniciativas, tais como o Programa Compromisso com a Vida, as Regras de Ouro e os Fundamentos de Segurança de Processo.

Lançado em 2016, o Programa Compromisso com a Vida é composto por projetos estruturantes definidos com base na análise crítica da gestão de SMS. Desde o lançamento do Programa Compromisso com a Vida, tivemos uma significativa redução da Taxa de Acidentados Registráveis (TAR), de 2,15 para 0,67. Estamos trabalhando para ter uma cultura de alto desempenho, o que demanda saúde, respeito ao meio ambiente e segurança.

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 quatro fatalidades no ano de 2024⁵. 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 equipe multidisciplinar, 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 os colaboradores.

Cuidamos da saúde dos trabalhadores desde o primeiro passo da sua jornada na companhia, por meio da promoção, prevenção e preservação do bem-estar físico, mental e social. Para tanto, nossas instalações administrativas e operacionais contam com recursos e equipes de saúde multiprofissionais dedicados para atuação tanto em saúde ocupacional e urgência e emergência em saúde, como também em vigilância e promoção de saúde.

⁵ As informações de fatalidades são relativas ao sistema Petrobras.

Em 2024, mantivemos nosso compromisso com o cuidado à saúde integral do trabalhador, ampliando a avaliação anual de saúde. Além do exame ocupacional obrigatório, todos os empregados tiveram acesso à avaliação abrangente, com médico, nutricionista e dentista, destacando o foco no bem-estar e na promoção de saúde.

Incentivamos a adesão com a oferta de atendimentos individualizados durante e no local de trabalho. Registramos alto índice de satisfação (acima de 92%) entre os empregados que optaram pelas avaliações não obrigatórias. Essa abordagem permite a definição de linhas de cuidado integral, abordando alimentação saudável, atividade física, saúde mental, prevenção odontológica, cuidados na gestação e lactação, prevenção e controle de doenças crônicas, além do foco em aptidão para o trabalho e riscos ocupacionais.

Por meio da Vigilância em Saúde, atuamos na identificação, monitoramento e avaliação de cenários de riscos à saúde. Em 2024, destacamos a continuidade na emissão trimestral dos boletins epidemiológicos e na publicação de 15 cenários epidemiológicos específicos para monitorar surtos e epidemias. Esses conteúdos são essenciais para orientar medidas em situações de saúde pública e planejar ações de promoção e prevenção de doenças. Entre os casos monitorados estão a gripe aviária, monkeypox, influenza e arboviroses, envolvendo trabalhadores no Brasil e no exterior.



Realizamos análises epidemiológicas da população de empregados e monitoramos o cenário epidemiológico externo. Estes insumos orientam nossos direcionadores estratégicos, permitindo a priorização de ações de saúde. Em 2024, mantivemos ações estratégicas focadas na promoção da saúde mental e no incentivo a um estilo de vida ativo, iniciativas que foram reafirmadas no Plano de Negócios 2025-2029 (PN 2025-29).

SAÚDE MENTAL

Dando continuidade às ações iniciadas em 2023, quando aderimos ao Movimento Mente em Foco (Pacto Global da ONU), em 2024 assumimos um papel de destaque ao nos tornarmos uma empresa embaixadora do movimento, no qual nos comprometemos a assumir o protagonismo e a influenciar outras empresas a fortalecer esse movimento em prol da saúde mental e desenvolver ambientes saudáveis nas organizações brasileiras.

O Movimento Mente em Foco tem como objetivo promover a saúde mental no ambiente organizacional, criando um espaço seguro para conversas, conscientização e ações práticas que reduzam o estigma em torno de transtornos mentais.

Nesse contexto, avançamos na implementação de medidas para promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, a fim de contribuir para frear o cenário de aumento de casos de transtornos mentais observado no Brasil e no mundo e para impulsionar mudanças positivas e sustentáveis para o bem-estar dos nossos empregados.

Fomos reconhecidos na premiação do Mente em Foco do Pacto Global da ONU – Rede Brasil em 2024, com o primeiro lugar na categoria “Realizar ações de engajamento e capacitação de gestores para atuar em relação ao tema saúde mental”. Esse reconhecimento destacou a relevância das ações realizadas pela companhia ao longo de 2023, quando assumimos o compromisso de capacitar 100% das nossas lideranças em Saúde Mental. Esse objetivo foi plenamente alcançado, com mais de 6.500 líderes treinados, beneficiando indiretamente mais de 190 mil integrantes da força de trabalho. Em 2024, em continuidade à capacitação em saúde mental, foram realizados eventos para a alta liderança, que incluiu a presidência e diretoria, e seguimento da capacitação para todos os níveis de liderança sobre esse tema. Adicionalmente, reafirmamos no nosso PN 2025-29 o compromisso de implementar 100% dos Compromissos do Movimento até 2030.

Nosso Programa de Saúde Mental abrange ações estruturadas em cinco níveis de atenção: cultura e promoção, proteção, vigilância, acompanhamento e prontidão. O programa conta com estratificação do público-alvo através de critérios de criticidade de saúde e disponibilização de suporte biopsicossocial.

É realizado monitoramento contínuo e sistemático dos empregados, com foco na identificação de necessidades de adaptação e reorganização do trabalho, contribuindo para o restabelecimento da saúde. O acompanhamento está disponível para todos os empregados, que também contam com acesso ao Plantão de Suporte Psicológico, funcionando 24 horas por dia, 7 dias por semana.

A Transpetro também aderiu ao Movimento Mente em foco do Pacto Global da ONU em junho de 2024. No fim do ano, foi realizada a 2ª Jornada de Saúde Mental da Transpetro e a subsidiária também implementou um novo serviço de teleatendimento em psicologia para toda força de trabalho, para acolhimento as vítimas de violência e como canal de atendimento do Programa de Saúde Mental.



Programa Petrobras Bem-Estar

Reconhecendo a importância de iniciativas estruturantes, abrangentes e integradas para a construção e manutenção de ambientes de trabalho saudáveis, instituímos o Programa Petrobras Bem-Estar (PPBEM). Ancorado no modelo conceitual da Organização Mundial de Saúde, o PPBEM foi implementado em 2024, resultado da construção coletiva de diversas áreas da companhia e de grupos focais de escuta que incluiu a participação dos trabalhadores.

O programa definiu diretrizes estratégicas que contribuem para um ambiente de trabalho saudável, psicologicamente seguro, produtivo, sustentável e engajador na Petrobras, fortalecendo o cuidado com as pessoas. O objetivo é a promoção da saúde mental no trabalho de forma efetiva e integral, visando impactar positivamente o bem-estar organizacional na companhia.

Ele se baseia em diagnósticos e fundamentos técnicos que orientam de maneira eficaz as ações e iniciativas a serem implementadas. O programa prevê uma atuação integrada em todos os níveis da organização, no planejamento e na realização de ações que promovam o bem-estar. A participação ativa dos trabalhadores e o envolvimento de profissionais capacitados são essenciais, assim como o compromisso e o protagonismo das lideranças. Para tal, sua estrutura de governança é formada por comitês de bem-estar em cada diretoria, compostos por representantes de todas as gerências executivas. O Comitê Operacional do PPBEM reúne líderes dos comitês e uma rede de aproximadamente 200 agentes de bem-estar, que representam as diferentes áreas da companhia, assegurando a efetividade das ações propostas. Ao final de 2024, foram realizadas escutas envolvendo os agentes de bem-estar, os integrantes das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) e as entidades sindicais com o propósito de coletar os insumos e contribuições dos trabalhadores para o planejamento estratégico do programa para o ano de 2025.

Como reconhecimento dos esforços da empresa com a implementação do PPBEM, fomos finalistas no Prêmio Global Healthy Workplace Awards em 2024, premiação internacional que reconhece empresas comprometidas em promover ambientes de trabalho saudáveis, com base no modelo conceitual da Organização Mundial da Saúde (OMS).

PROMOÇÃO DA ATIVIDADE FÍSICA

Em 2024, intensificamos as iniciativas de incentivo a prática de atividades físicas por meio do projeto Ativa Petrobras, focando na adaptação e melhoria dos ambientes físicos, social e organizacional. Capacitamos profissionais de saúde para oferecer suporte aos empregados e elaboramos um plano de engajamento para promover o estilo de vida ativo. O Circuito Petrobras de Corrida e Caminhada reuniu cerca de 14 mil pessoas em quatorze etapas, enquanto o Game de Saúde, que aborda alimentação saudável, saúde mental e atividade física, atraiu aproximadamente 10 mil participantes em cinco edições.

Em 2024, alcançamos 39,46% de empregados fisicamente ativos, com base no Questionário Internacional de Atividade Física (IPAQ). Para o PN 2025-29, seguiremos focados em impactar positivamente a adoção de hábitos saudáveis através do compromisso de implementar 100% dos objetivos estratégicos do Plano de Ação Global de Atividade Física da OMS no contexto empresarial até 2030. A nova estratégia prioriza mudanças estruturantes reconhecendo que um ambiente adequado é fundamental para reduzir barreiras e apoiar a prática de atividades físicas.

Além das iniciativas priorizadas no PN 2025-29, ofertamos ações contínuas de saúde que contribuem para a adoção de atitudes e comportamentos saudáveis. Nossos programas de promoção da saúde contemplam ações individuais, coletivas e ambientais, conforme descrito a seguir:

- **Programa de Alimentação Saudável:** Tem como objetivo promover hábitos alimentares saudáveis, um fator crucial na proteção contra doenças crônicas não transmissíveis (DCNT). O programa incentiva mudanças nos hábitos alimentares e busca atender à legislação do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT). As ações incluem avaliações nutricionais periódicas para todos os empregados, feiras de produtos agroecológicos e fornecimento de alimentação saudável e segura nas unidades.”



- **Programa de Prevenção e Controle de Doenças Crônicas Não Transmissíveis (DCNT):** Com o objetivo de promover um cuidado integral ao trabalhador, nosso programa adota uma abordagem intersetorial e conta com a atuação de uma equipe multiprofissional. Em 2024, avançamos no desenvolvimento de uma metodologia de matriz de priorização do cuidado que, por meio de análise de dados, permitirá identificar de forma automatizada o grau de risco à saúde dos empregados. Essa avaliação de risco à saúde possibilitará uma abordagem preventiva mais assertiva e um gerenciamento do cuidado centrado no trabalhador através de linhas de cuidado.
- **Programa Cuidados na Gestação e Lactação:** O programa oferece cuidados abrangentes de saúde, condições adequadas de trabalho e suporte para a manutenção do potencial laborativo, alinhando-se a aspectos legais, normas internas e direitos relacionados à maternidade e paternidade. Provê atenção do período gestacional até o retorno ao trabalho e promove uma paternidade responsável. Destacamos, em 2024, a realização de cursos sobre gestação e parentalidade e rodas de conversa com oferta de cartilha para mães trabalhadoras. Contamos atualmente com salas de apoio à amamentação em 26 imóveis.
- **Campanhas de doação de sangue:** Incentivo à doação de sangue através de ações educativas e campanhas de doação de sangue nas instalações da empresa, em parceria com os hemocentros. Em 2024, foram realizadas campanhas em sete imóveis, totalizando 535 bolsas de sangue coletadas e o cadastro de 18 pessoas para doação de medula óssea.

As iniciativas de saúde e bem-estar implementadas pela Petrobras são inclusivas e várias delas se estendem, além dos empregados próprios, para toda força de trabalho. Destacam-se o Circuito Petrobras de Corrida e Caminhada, a oferta de descontos em eventos esportivos, games de saúde, acesso à alimentação saudável e segura, feiras de produtos agroecológicos e a disponibilização de salas de apoio à amamentação. Além disso, a companhia promove ações educativas em saúde, como palestras, lives, campanhas temáticas e a semana 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 do Gympass/Wellhub estendido a estagiários, jovens aprendizes e seus dependentes.

ATENDIMENTO DE URGÊNCIA E EMERGÊNCIA EM SAÚDE

Para garantir a segurança e a saúde de todos, dispomos de planos de resposta a emergências em todas as nossas instalações. Nossas ações são fundamentadas em procedimentos operacionais rigorosos, recursos tecnológicos avançados, materiais adequados e uma equipe de profissionais altamente capacitados. Esses planos são orientados por cenários previamente mapeados e testados por meio de exercícios simulados, assegurando uma atuação eficiente e segura em situações de urgência e emergência.

O atendimento de urgência e emergência em saúde é garantido a toda a força de trabalho, 24 horas por dia, 7 dias por semana, em todas as nossas unidades, além de suporte para trabalhadores e suas famílias, contemplando o acompanhamento de questões sociais e de saúde. A Petrobras mantém equipes de prontidão de saúde em diversas instalações terrestres e marítimas, além de sete bases de evacuação aeromédica que atendem a várias unidades e embarcações.

Temos 40 unidades com recursos de telemedicina e realizamos 110 capacitações para profissionais para garantir a eficácia desse serviço. Em 2024, realizamos mais de 100 mil atendimentos de urgência e emergência, tanto para trabalhadores offshore quanto onshore, além de atendimentos de serviço social e psicologia. Para garantir a preparação das equipes para cenários de emergência, conduzimos mais de 450 simulados ao longo de 2024.

No ano de 2024, concluímos a implantação dos equipamentos de telemedicina e telessaúde em todas as unidades próprias offshore da Petrobras e expansão para imóveis operacionais terrestres, com incremento da assistência em saúde e segurança diagnóstica. Cabe destaque para o pioneirismo na implementação da teleodontologia nos atendimentos offshore com validação e envolvimento fundamental do Conselho Regional de Odontologia no Rio de Janeiro (CRO-RJ), em representatividade e alinhamento com a autarquia federal do segmento (Conselho Federal de Odontologia - CFO). Ao associar avaliação especializada com tecnologia, pode-se constatar o impacto direto na segunda maior causa de remoção offshore, através da maior qualidade do atendimento, segurança e volumetria de desembarques por este motivo.



Também avançamos no projeto de Suporte à Decisão nas Unidades Offshore, que foi iniciado em 2023 (piloto) e aprimorado em 2024. A finalidade deste projeto foi desenvolver produtos que possibilitassem monitoramento, inclusive em tempo real, análise e recomendações para ações específicas e efetivas de prevenção e controle de agravos à saúde.

Nossa subsidiária Transpetro também conta com 17 núcleos de saúde ocupacional espalhados pelo Brasil para assistência de empregados de terra e mar, atendendo aos requisitos ocupacionais, atuando na promoção de saúde e nas situações de urgência e emergência. No Núcleo Integrado de Saúde, localizado na sede da Transpetro, é realizada regulação a distância de situações de urgência/emergência para unidades de terra e navios, em território nacional ou internacional, com pronta recomendação e/ou acionamento de recursos externos.

As ações do Programa de Saúde Bucal a Bordo na Transpetro também foram intensificadas: oito navios da companhia foram contemplados e 150 tripulantes tiveram suas avaliações odontológicas realizadas, além de terem recebido orientações.

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, 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.

O Plano AMS também oferece cobertura de programas complementares, tais como o Programa Cuidar, Benefício Farmácia, Programa de Avaliação da Saúde do Aposentado (PASA), Programa de Assistência Especial (PAE) e 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.

Em 2024, o Programa Cuidar ampliou suas iniciativas através do lançamento da linha de coordenação de cuidado voltada para a atenção primária, que tem por objetivo promover a saúde preventiva proporcionando mais qualidade de vida para todos os beneficiários através da definição de planos de cuidado personalizados contínuos, e o acompanhamento por equipe multidisciplinar de saúde.





4.1.4 – Remuneração justa

Na Petrobras controladora, a remuneração é definida com base na política de remuneração aprovada pelo Conselho de Administração (CA) 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 regada 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;**
- **e atingimento de percentual médio (ponderado) de no mínimo 80% para indicadores de metas estabelecidos pelo CA 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 CA 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/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 (3,00 em 2024, considerando ingressos mais desligamentos, e 1,06 considerando apenas os desligamentos) e o grande número de candidatos inscritos no processo seletivo público (cerca de 161 mil inscrições efetivadas no processo seletivo público 2023.2).



4.1.5 - 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 (CA), 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 (ACT) contém um capítulo dedicado às relações sindicais, onde estão estipuladas as obrigações e direitos entre a Petrobras e os sindicatos.

Em reconhecimento à legitimidade dos sindicatos enquanto representantes dos empregados e interlocutores na negociação coletiva, a Petrobras investe 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 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.

Transpetro, Petrobras Biocombustível, Termobahia, Termomacaé e TBG, empresas do Sistema Petrobras que possuem empregados próprios, 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.





4.2 COMUNIDADES

4.2.1 - Engajamento com as comunidades

O engajamento com as comunidades locais ocorre por meio de audiências públicas e programas de comunicação social, estabelecidos ao longo dos processos de licenciamento ambiental, e por meio do processo de relacionamento comunitário.

Como parte do licenciamento ambiental de novos empreendimentos, o órgão ambiental solicita a participação social de forma consultiva visando à análise voltada para emissão da licença. A participação social se dá por meio de audiências públicas que realizamos 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.

Em 2024, tivemos as seguintes audiências públicas, reuniões informativas e públicas realizadas:



• Duas reuniões públicas - Etapa 4 do Processo de Licenciamento Ambiental do Pré-sal da BS com público da pesca da Baía de Guanabara e Sepetiba.	26 e 28/11/2024	<i>ANGRA DOS REIS (RJ)</i>
• 1ª Reunião informativa LP's do Cluster BC e BC Profundo	18/11/2024	<i>CABO FRIO (RJ)</i>
• 2ª Reunião informativa LP's do Cluster BC e BC Profundo	02/12/2024	<i>CAMPOS DOS GOYTACAZES (RJ)</i>
• 3ª Reunião informativa LP's do Cluster BC e BC Profundo	04/12/2024	<i>NITERÓI (RJ)</i>
• 4ª Reunião informativa LP's do Cluster BC e BC Profundo	09/12/2024	<i>GUARAPARI (ES)</i>
• Audiência Pública - Projeto do Parque Termelétrico GASLUB	14/08/2024	<i>ITABORAÍ (RJ)</i>



Atualmente, temos 158 ativos em instalação ou operação. Desse total, 94% (148 ativos) tiveram algum tipo de consulta a comunidades. Entre os projetos em desenvolvimento, temos 30 projetos sendo implementados, dos quais 93% (28 projetos) tiveram os seus Relatórios de Impacto Ambiental, para fins de audiências públicas, disponibilizados pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama), nos órgãos ambientais estaduais e/ou site Petrobras, além de terem sido distribuídos nos locais indicados pelos órgãos ambientais, tais como prefeituras, Ministério Público e unidades de conservação, a depender da fase do processo de licenciamento.

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.

Já o relacionamento comunitário é desenvolvido de forma contínua nas comunidades localizadas na área de abrangência de nossas unidades operacionais e é orientado por um padrão corporativo que estabelece metodologia e recomenda ações específicas, as quais constam nos planos locais de responsabilidade social periodicamente revisados e monitorados.

Os planos locais de responsabilidade social têm como objetivo oferecer respostas às questões comunitárias das unidades de negócio, tais como o uso inadequado de faixas de dutos terrestres por comunitários e os incômodos causados por eventuais emissões e paradas de manutenção que envolvam contingente expressivo de trabalhadores. Os planos têm periodicidade anual e o processo prevê ainda revisões e atualizações periódicas. As ações previstas nos planos buscam responder aos riscos sociais identificados no diagnóstico socioeconômico e ampliar o nível de engajamento das comunidades conosco, buscando a manutenção do diálogo permanente e a ampliação da participação comunitária no planejamento das ações.

Em 2024, foram executados 23 planos locais na Petrobras controladora que contemplam 100% das unidades de refino e E&P, com a execução de 310 ações de relacionamento. Todas as ações planejadas são monitoradas por um sistema de gestão que acompanha os percentuais planejados e realizados.

Nossos principais espaços de diálogo com as comunidades que são ou podem ser impactadas por nossas operações são os comitês comunitários, presentes em 21 localidades espalhadas pelo país. O calendário com as datas das reuniões realizadas e previstas pode ser consultado em nosso Portal da Transparência ([Portal da Transparência | Petrobras | Portal de Transparência | Petrobras](#)). 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.





Com o objetivo de sensibilizar as comunidades na temática de direitos humanos, realizamos também, ao longo de 2024, diversas apresentações sobre questões de direitos humanos durante as reuniões dos comitês comunitários. Os principais temas abordados foram o direito à igualdade e combate à discriminação e preconceitos de qualquer natureza e o direito à segurança social e realização dos direitos econômicos, sociais e culturais.

Uma prática inovadora implementada em 2024 foi a instauração de comitês comunitários unificados em territórios impactados por mais de uma Unidade de Operação da Petrobras. No estado do Rio de Janeiro, por exemplo, realizamos duas reuniões em Maricá, duas no município de Itaboraí e duas relacionadas às comunidades que vivem próximas à Baía de Guanabara, com a participação de cerca de 300 pessoas no total. Essas regiões são impactadas pelas atividades operacionais do Complexo de Energia Boaventura, da Refinaria Duque de Caxias (Reduc), Centro de Pesquisas e Desenvolvimento Leopoldo Américo Miguez de Mello (Cenpes), do Campo de Búzios e Campo de Libra e, inclusive da nossa subsidiária Transpetro.

O objetivo dessa nova organização dos comitês é atender, de forma mais eficaz, as demandas e dúvidas das comunidades, já que contamos com a participação de representantes das áreas técnicas das diversas unidades com operações no território. Nas reuniões, são abordados temas como investimento socioambiental da Petrobras na região, segurança nas nossas operações, empregabilidade da mão-de-obra local, mudanças climáticas e outros impactos gerados pelas nossas operações locais.

Nossos planos locais de responsabilidade social preveem também ações visando reforçar a cultura de segurança e prevenção de riscos junto às comunidades, a fim de orientá-las sobre como proceder em casos de emergência, seja por meio de ações de conscientização, como palestras e visitas às nossas instalações, ou por meio de exercícios simulados de emergência que envolvem esse público. Em 2024, tivemos a participação ativa de comunidades em oito simulados de unidades operacionais.

Uma prática inovadora em ações de exercício simulado aconteceu na Refinaria Abreu e Lima (RNEST), no qual levamos alunos e professores de três turmas do curso técnico em segurança do trabalho do Instituto Federal de Pernambuco (IF-Ipojuca) para vivenciar o simulado. Outra iniciativa inédita foi realizada durante exercício simulado na Refinaria de Paulínia (Replan) no qual, após a realização de atividades de preparação das comunidades, realizamos transmissão ao vivo do simulado via drone para 350 alunos e professores de uma escola pública do município de Paulínia. Durante o evento, ainda foram realizadas oficinas com o tema segurança em parceria com a Transpetro e distribuição de mudas de espécies nativas da Mata Atlântica pelo projeto De Olho nos Rios, apoiado pela Petrobras.



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\$ 650,00. Mulheres com filho(s) com até 11 anos de idade receberão bolsa auxílio de R\$ 858,00.

O Programa está alinhado ao Plano Estratégico da Petrobras, que traz entre os seus Direcionadores ASG (Ambiental, Social e Governança) que a companhia visa ser vetor de desenvolvimento socioambiental. O montante destinado ao programa é de R\$ 350 milhões em recursos para desembolso durante quatro anos.

O 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.

DISTRIBUIÇÃO DE VAGAS

RJ	3140
RS	1610
SP	3960
ES	987
MG	730
PR	1760
PE	7382

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.

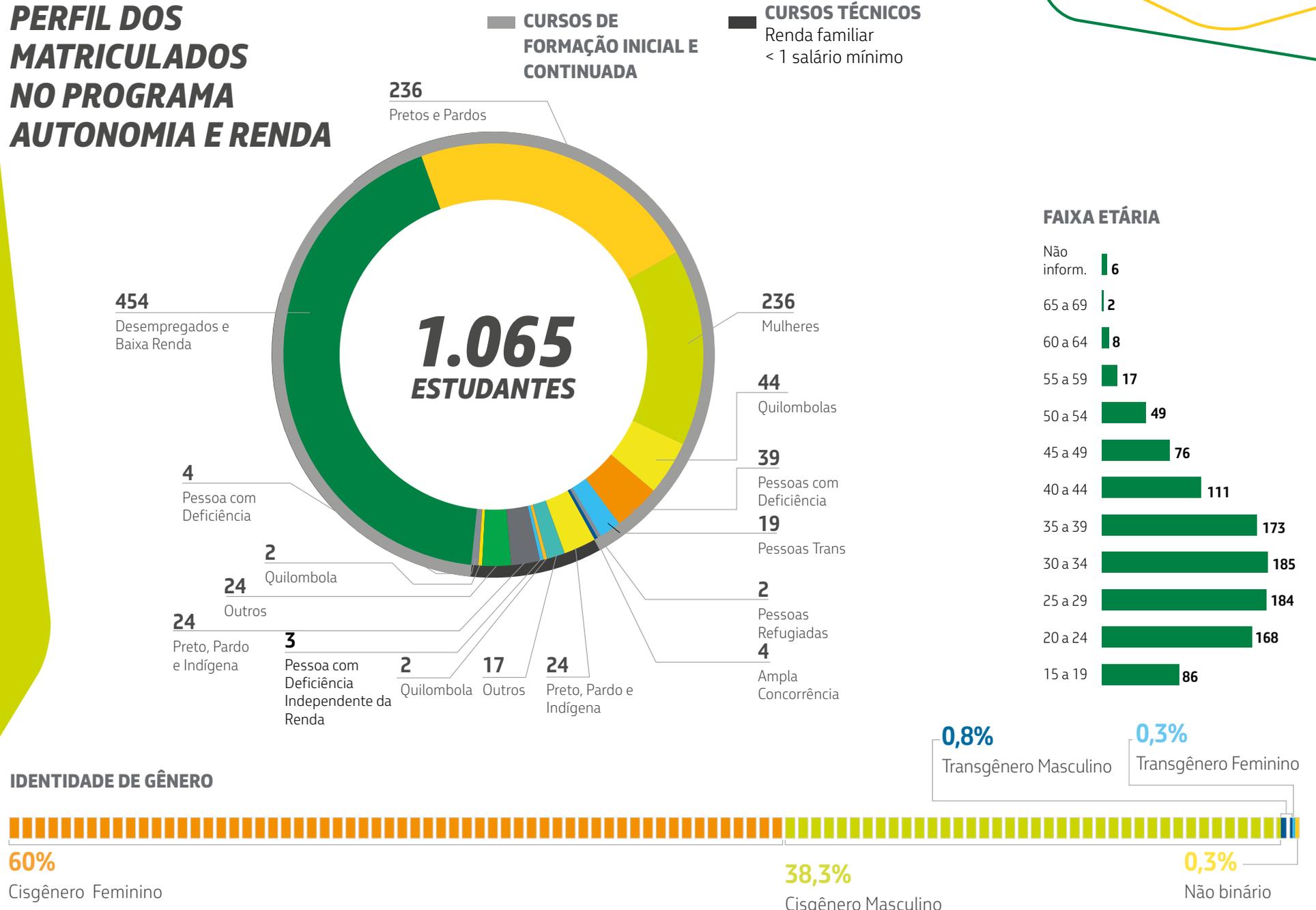
Em 2024 foram iniciadas turmas de qualificação profissional para 1.064 alunos nos sete estados brasileiros participantes do programa. Desse público cerca de 75% dos estudantes contemplados são pessoas pretas e pardas, 60% são mulheres e 4% são pessoas com deficiência, reforçando o compromisso da Petrobras com a diversidade, equidade e inclusão.



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 disponibilizarem 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.

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. Informações detalhadas sobre o perfil dos matriculados no Autonomia e Renda estão apresentadas no gráfico a seguir.

PERFIL DOS MATRICULADOS NO PROGRAMA AUTONOMIA E RENDA





Nossa subsidiária Transpetro também desenvolve uma iniciativa de qualificação profissional que visa capacitar moradores das comunidades do entorno de suas instalações, para que tenham mais chances de empregabilidade em suas unidades operacionais. O Programa Transformar começou no Terminal de São Sebastião (SP), onde a Transpetro uniu esforços com a Prefeitura de São Sebastião (SP) e o Senai-São Paulo para a implantação de ações de qualificação profissional em prol da comunidade afetada por fortes chuvas em 2023. As quatro primeiras turmas para os cursos de caldeireiro e construtor de alvenaria contemplaram 56 alunos. A duração de cada curso é de dois meses e a conclusão de todas as turmas é prevista para maio de 2025.

Com o objetivo de expandir as ações do Programa Transformar, em maio de 2024, a empresa assinou um convênio com a prefeitura de Madre de Deus (BA) para levar o programa às comunidades da região. Em dezembro de 2024, oficializou também parceria com o Centro de Convívio dos Jovens do Mar (CCMar), da Universidade Federal do Rio Grande (FURG), em Rio Grande (RS). Este convênio tem duração de dois anos e proporcionará a capacitação de 830 pessoas em situação de vulnerabilidade social.

4.2.2 – 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, 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.

Nossas operações de E&P e refino podem trazer riscos (impactos potenciais), principalmente, à pesca artesanal e ao turismo, em caso de acidente com vazamento relacionados 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.

Em termos de impactos reais, destacam-se a emissão de gases de efeito estufa, o uso de recursos hídricos, a geração de resíduos, os impactos à biodiversidade, a área de exclusão à pesca, definida pela Marinha do Brasil no entorno das plataformas nas atividades de exploração de petróleo e gás offshore, os transtornos decorrentes de ruído, vibração, tocha alta ou emissão de particulado nas atividades de refino, a pressão sobre o trânsito em geral na movimentação de pessoas e cargas e a expectativa não atendida de geração de emprego e renda.





Para prevenir e mitigar os riscos e impactos negativos de nossas atividades e para potencializar os impactos positivos nas comunidades locais, implementamos os planos e programas ambientais e sociais aprovados nos processos de licenciamento ambiental, bem como as ações de relacionamento comunitário e investimentos socioambientais e a gestão de riscos sociais e ambientais em 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 6.938/1981, a Lei Complementar nº 140/2011 e as Resoluções CONAMA nº 001/1986 e nº 237/1997.

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 2024, o total que investimos em projetos de mitigação/compensação de impactos socioeconômicos foi R\$ 148 milhões e o valor investido em monitoramento ambiental nos processos de licenciamento foi R\$ 381 milhões.

Em 2024, concluímos também o pagamento integral de aproximadamente R\$ 1,4 bilhão, referente ao acordo que visa compensar os impactos ambientais do acidente ocorrido em 2000, quando ocorreu o rompimento do Oleoduto Santa Catarina–Paraná (OSPAR), duto ligado à Refinaria Presidente Getúlio Vargas (Repar), em Araucária. O rompimento causou o vazamento de quatro milhões de litros de óleo cru, contaminando a bacia do Arroio Saldanha e os rios Barigui e Iguazu. Esse valor será investido pelo Estado do Paraná e instituições vinculadas, em ações ambientais nas regiões afetadas, com ênfase na bacia hidrográfica do rio Iguazu, um dos principais recursos hídricos da região.

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 o 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 quatro anos, a captação de água doce foi reduzida em mais de 20% e foi assumido o compromisso de até 2030 reduzir a captação de água doce em 40% com base em 2021⁶. 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 destinação ambientalmente adequada e adotamos práticas de economia circular, incluindo parcerias com organizações de catadores de materiais reutilizáveis e recicláveis constituídas por pessoas físicas de baixa renda. Mais informações sobre os projetos de apoio a iniciativas para o fortalecimento de coletivos de catadores de materiais recicláveis podem ser consultadas no tópico Ações para Desenvolvimento Sustentável.

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, disponível em: [Relatórios Anuais: transparência é fundamental | Petrobras](#)

⁶ Informações relativas a Petrobras controladora, Transpetro, PBio, Pecoco e Termomacaé.



Gestão de riscos sociais

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, que consiste em uma tradução da realidade vivida por uma população em determinado espaço geográfico. Em janeiro de 2024, foi iniciada a fase de levantamento e análise de dados primários e secundários em 786 comunidades localizadas próximas às nossas unidades.

Essas comunidades foram priorizadas a partir da identificação de riscos e impactos sociais de 38 unidades em 141 municípios de 16 estados brasileiros. 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.

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 e serviços locais e percepção sobre atuação da Petrobras no território. Está prevista aplicação de mais de 45 mil questionários até 2026, em centenas de comunidades, e em 2024 foram aplicados 18.024 questionários em mais de 150 comunidades.

Para as entrevistas, nas conversas semiestruturadas, foram convidados trabalhadores da Petrobras, lideranças comunitárias, representantes das áreas de assistência social, educação, segurança pública, habitação, proteção e defesa civil, comércio local, saúde, além de organizações da sociedade civil. Com isso, buscamos agregar diversos olhares sobre nossa relação com o entorno, com foco também na análise de suas percepções sobre os aspectos socioeconômicos destas localidades, tendo sido entrevistadas 1.229 pessoas.

Ao longo de 2024, foram realizados 32 diálogos participativos, que são rodas de conversa qualificadas com as lideranças locais e outros representantes da localidade, com objetivo de conhecer o território. Os participantes podem debater e elencar os pontos positivos e negativos e sugerir melhorias para as questões locais.

Também fazem parte do escopo de trabalho reuniões com nossas equipes que atuam nas unidades para captar a percepção pessoal da interação diária com a comunidade e levantar pontos de atenção no trabalho a ser desenvolvido. 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.

Ao final do diagnóstico das nossas unidades, teremos mapas georreferenciados com identificação de equipamentos sociais de uso comunitário, painéis com indicadores socioeconômicos e identificação de potencialidades e vulnerabilidades locais, que nos auxiliarão a tomar decisões considerando também a perspectiva das comunidades e suas principais questões. Em 2025, concluiremos o diagnóstico em mais de 60% de nossas unidades.



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

Em 2024, 21 projetos de investimentos foram submetidos à avaliação de RS e SMS para a passagem de fase, contemplando 100% das joint ventures (JVs) não operadas, em fase de projeto, com participação Petrobras (WI) acima de US\$ 300 milhões para os projetos do segmento E&P e acima de US\$ 25 milhões para os projetos do segmento de refino. No caso de JVs não operadas pela Petrobras em fase de operação, 100% das avaliações de SMS e RS são realizadas, conforme previsto nos seus respectivos contratos de *joint operation agreement*.

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 da 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 deste 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 Responsabilidade Social. Ao longo de 2024, 31 projetos contaram com assessorias e relatórios de responsabilidade social que subsidiaram nosso processo decisório.





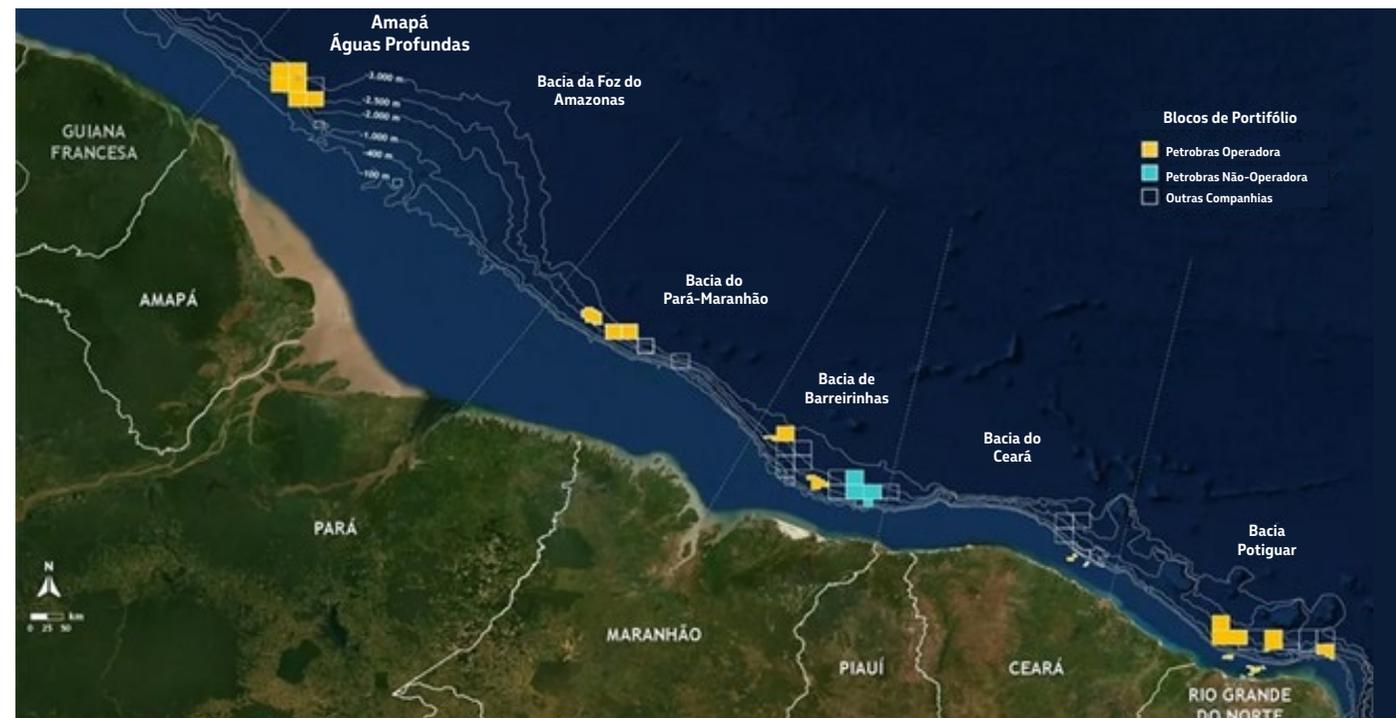
GESTÃO DE RISCOS SOCIAIS E AMBIENTAIS NA MARGEM EQUATORIAL BRASILEIRA

Conforme divulgado no nosso Plano de Negócios 2025-2029, planejamos investir cerca de R\$ 3,0 bilhões na Margem Equatorial brasileira, o que representa 38% do Capex Exploratório, nos próximos cinco anos, com expectativa de perfurar 15 poços exploratórios na região. Localizada no norte e no nordeste do país, entre os estados do Amapá e Rio Grande do Norte, a Margem Equatorial é considerada importante fronteira exploratória em águas profundas e ultra profundas.

Com relação ao bloco exploratório FZA-M-59, localizado em águas ultra profundas do estado do Amapá, distando aproximadamente 175 km da costa e 540 km da foz do Rio Amazonas, em uma lâmina d'água de mais de 2.800 metros, estamos buscando junto ao Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama) a autorização para viabilização de uma Avaliação Pré-Operacional (APO) e, posteriormente, a obtenção da Licença de Operação para perfuração de um poço exploratório na área do bloco.

Ressalta-se que, nesta área, não há qualquer registro de existência de unidades de conservação próximas, terras indígenas e nem está localizada próximo a rios, lagos, várzeas ou sistema de recifes.

Quanto aos possíveis impactos ambientais na região, em função de uma remota possibilidade, de ocorrência de um evento com liberação de óleo no mar, estamos utilizando técnicas modernas para modelar a dispersão de óleo no mar, seguindo os requisitos do Termo de Referência emitido pelo Ibama e aprovados pelo Instituto. Todos os estudos de modelagem apresentados e aprovados pelo Ibama para o bloco FZA-M-59 não indicam a probabilidade de toque de óleo no litoral brasileiro e, mesmo assim, a estrutura proposta pela Petrobras prevê ações de resposta à fauna em áreas offshore e costeira, incluindo monitoramento e atendimento veterinário embarcado.



Em caso de um eventual vazamento, a resposta à fauna será rápida, com a permanência de uma embarcação equipada, com recursos e profissionais especializados em resgate e estabilização de fauna próximo à sonda. Além disso, outras cinco embarcações para atendimento de fauna, equipadas com contêineres climatizados e equipamentos para estabilização de animais, estarão permanentemente dedicadas à operação. Desta forma, os tempos de atendimento foram reduzidos, incluindo a navegação até a Base de Fauna de Oiapoque, atendendo assim ao manual de boas práticas do Ibama. Serão mais de 100 profissionais especializados dedicados à proteção animal, bem como nos comprometemos com outros recursos, tais como aeronaves de monitoramento e resgate aéreo, além de unidades móveis de recepção de fauna.



Quanto às comunidades indígenas, as atividades na Bacia do Foz do Amazonas não as impactam diretamente. Mesmo assim, ajustamos rotas de voo e altitude das aeronaves para minimizar ruídos, conforme solicitado pelo Ibama. As rotas hoje passam a uma distância mínima de 13 km da aldeia indígena mais próxima. Em média, serão realizados dois voos diários.

Em maio de 2023, entramos com um pedido de reconsideração feito junto ao órgão ambiental, após a proposta de ampliação de toda a estrutura de resposta a emergência e ajustes nas operações logísticas, no município de Oiapoque/AP. Recentemente, o Ibama solicitou novos esclarecimentos sobre o Plano de Proteção à Fauna e da nova base de fauna do Oiapoque. Nossa equipe técnica realizou o detalhamento de cada questionamento e aguarda a avaliação do órgão ambiental sobre o pedido de reconsideração.

Estamos otimistas e seguimos trabalhando na construção da nova unidade de fauna no Oiapoque, com o entendimento de que é possível realizar a APO para a obtenção da licença para a perfuração em águas profundas no Amapá.

Temos como valor o respeito à vida, às pessoas e ao meio ambiente, e continuaremos executando todas as nossas operações seguindo rigorosamente as normas de segurança operacional e as boas práticas de relacionamento social, buscando sempre atuar com segurança, total respeito e cuidado com o meio ambiente e com a população da região para proporcionar um impacto social positivo nas comunidades onde atuamos. Esse compromisso é reforçado com a realização 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, buscaremos implementar soluções alinhadas às melhores práticas de ASG, priorizando inovação e eficiência com foco na redução da pegada de carbono. Essa abordagem reflete os nossos compromissos com uma transição energética justa, a sustentabilidade e a geração de valor para as comunidades locais e as futuras gerações.

Cabe reforçar que implementamos projetos ambientais desde 2022 na região da Margem Equatorial e esperamos cumprir o investimento de R\$ 350 milhões, conforme previsto no Plano de Negócios Petrobras 2025-2029, com foco em gestão de licenciamento ambiental, pesquisa e desenvolvimento científico, além de investimentos socioambientais voluntários na região.

Como exemplo, destacamos 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 destes, foi realizado um amplo mapeamento de áreas costeiras e oceânicas da região, que será disponibilizado com todos os dados de monitoramento ambiental em sites para a comunidade científica, além de estarmos planejando 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 unidades da Petrobras nas comunidades 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.

Em 2024, promovemos reuniões informativas com comunidades para compartilhar detalhes sobre suas atividades no território e fornecer esclarecimentos sobre o processo de licenciamento ambiental. Esses encontros ocorreram nos municípios de Oiapoque, Calçoene e na Vila Velha do Cassiporé, no estado do Amapá. Além disso, foram realizadas reuniões com a equipe da Defensoria Pública da União, por meio da Regional de Direitos Humanos no Amapá, com o objetivo de apresentar as ações e interações previstas com as comunidades tradicionais da região, reforçando o compromisso da companhia com o diálogo e a transparência em suas operações.

Além disso, apoiamos 18 projetos socioambientais na região da Margem Equatorial, com o objetivo de promover transformações positivas nas comunidades e territórios onde atuamos.

Um exemplo é o projeto Dignidade para a Infância, desenvolvido pela Associação Beneficente O Pequeno Nazareno, que atua na promoção da educação como forma de superação de múltiplas violações de direitos na infância e adolescência, priorizando crianças de zero a seis anos. O projeto prevê ainda o atendimento psicossocial dos participantes, o apoio socioemocional para adolescentes grávidas ou com filhos e a formação de jovens em competências para o mundo do trabalho. Serão atendidas mais de dez mil crianças e adolescentes nos estados do Ceará, Rio Grande do Norte, Pará, Maranhão, além de Amazonas e Amapá nos três anos de duração do projeto.

Outro projeto em desenvolvimento na região é o Programa Pesca para Sempre 3.0, executado pela Rare Brasil, que visa aprimorar a geração de renda e a sustentabilidade da pesca artesanal, fonte de sustento para comunidades costeiras da Amazônia, guiando-se pelas diretrizes de resiliência financeira, gestão de base e dados para tomada de decisão. O projeto oferecerá, para 14 comunidades da zona costeira amazônica (Pará, Amapá e Maranhão), capacitações em educação financeira e empreendedorismo, junto com oficinas em capacitações demandadas pelas comunidades, visando promover um mercado mais justo para a cadeia de valor dos pescados na Amazônia e a sensibilização das comunidades para o desenvolvimento da bioeconomia sustentável, manutenção e conservação dos bens naturais e dos modos de vida tradicionais.

Esses são alguns exemplos dos mais de R\$ 100 milhões que serão investidos na região da Margem Equatorial, no período de 2024 a 2028, em iniciativas que abrangem temáticas diversas, como educação, cultura, esporte, meio ambiente, desenvolvimento econômico e social, contribuindo para a promoção da igualdade de oportunidades e o fortalecimento da diversidade. Nosso compromisso é fomentar o desenvolvimento sustentável, criando impactos significativos e duradouros que beneficiem as comunidades e impulsionem o progresso nas regiões em que estamos presentes.



Nosso compromisso é fomentar o desenvolvimento sustentável, criando impactos significativos e duradouros que beneficiem as comunidades e impulsionem o progresso nas regiões em que estamos presentes.

DIREITO À TERRA

Em relação ao direito à terra, nossa Diretriz para Reassentamento orienta e disciplina nossas ações de remoção e reassentamento de indivíduos ou comunidades afetadas por nossos empreendimentos e/ou atividades. Remoção e reassentamento de comunidades incluem os casos de deslocamento físico (remoção e perda de moradia) e deslocamento econômico (impactos para lucro cessante), causados por aquisições de terra ou restrições de acesso e uso. Em 2024, não tivemos reassentamentos associados aos nossos investimentos.

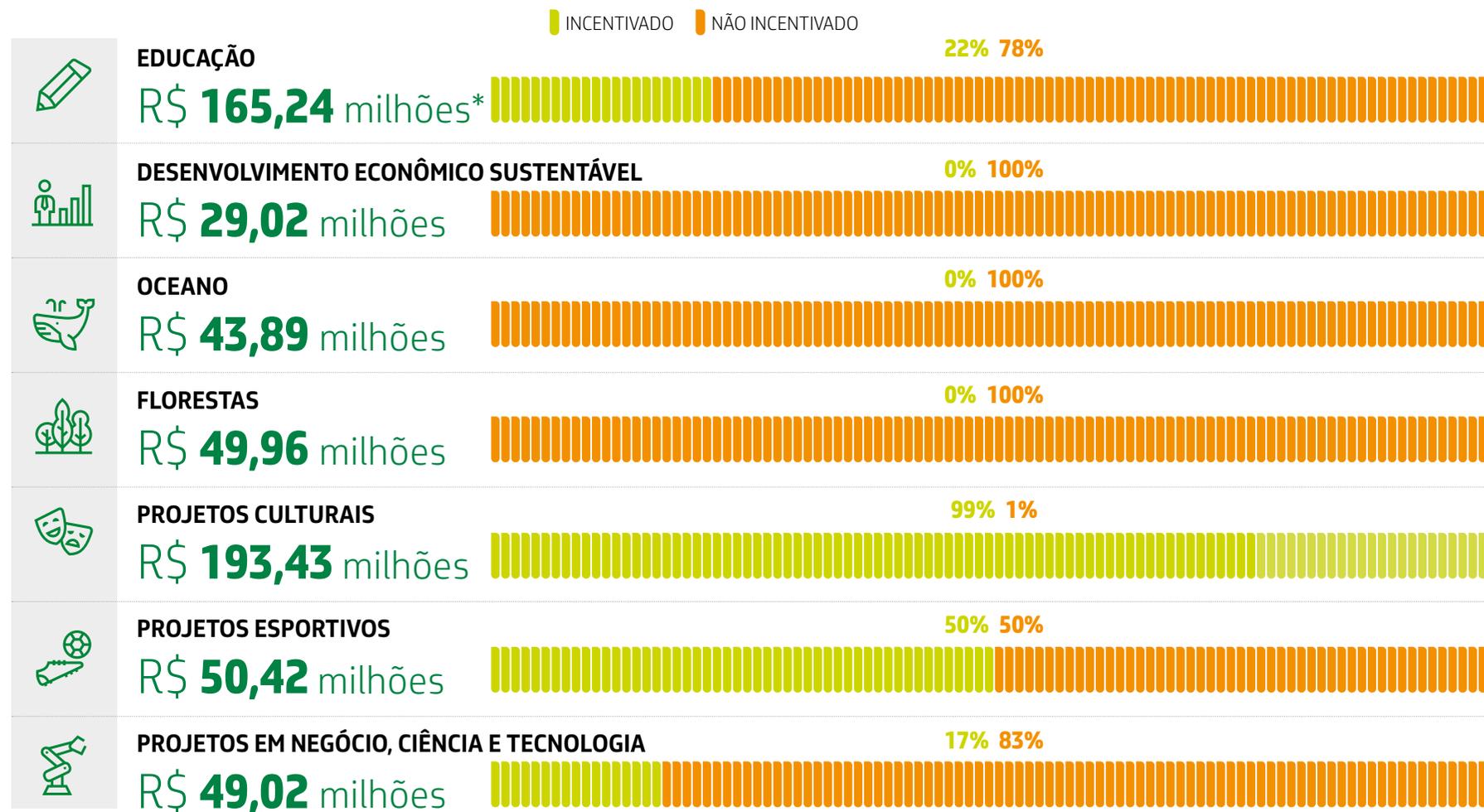




4.2.3 – Ações para desenvolvimento sustentável das comunidades

Desenvolvemos diversas práticas de cidadania corporativa, com o objetivo de responder às demandas das comunidades nos territórios onde atuamos, alcançar transformações socioambientais positivas, contribuir para uma transição energética justa, proteger o meio ambiente por meio da promoção de ações de conservação, restauração e ganhos em biodiversidade e consolidar o relacionamento com nossos públicos de interesse. Essas ações podem ocorrer por meio de investimentos socioambientais e patrocínios, doações e ações de voluntariado.

TOTAL DE INVESTIMENTOS SOCIOAMBIENTAIS, PATROCÍNIOS E OUTROS PROJETOS SOCIAIS VOLUNTÁRIOS (DADOS CONSOLIDADOS)



* contempla também projetos com foco em esporte educacional e fortalecimento do Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente



INVESTIMENTOS SOCIOAMBIENTAIS VOLUNTÁRIOS

Nosso investimento socioambiental voluntário, estruturado no âmbito do Programa Petrobras Socioambiental, está alinhado ao Plano Estratégico 2050 e ao Plano de Negócios 2025-2029, e contribui 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 de tais linhas, priorizamos a contribuição para quatro Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS): (4) Educação de Qualidade, (8) Trabalho Decente e Crescimento Econômico; (14) Vida na Água e (15) Vida Terrestre. Primeira infância, inovação e direitos humanos são os temas transversais que podem permear as ações realizadas pelos projetos que compõem a carteira.

O planejamento do investimento socioambiental é estruturado a partir da análise dos resultados dos diagnósticos socioeconômicos dos territórios onde possuímos unidades de operações, dos riscos sociais mapeados, de temas sociais e ambientais relevantes para o negócio, de demandas comunitárias, de ações mapeadas nos Planos de Ação de Biodiversidade das unidades, além da avaliação da carteira de projetos vigentes e encerrados no período.





Com base nessas informações, identificamos lacunas e oportunidades para a carteira de projetos e avaliamos a necessidade de realização de seleções públicas ou a incorporação à carteira de projetos presentes no nosso banco de propostas. A carteira de projetos socioambientais para 2025 – 2029 foi planejada considerando ainda os seguintes orientadores: nível de criticidade em relação aos riscos sociais das Unidades de Operações, necessidade de recomposição da carteira de projetos nas regiões Norte, Nordeste e Sul do país, possibilidade de ampliação do uso de benefícios fiscais estaduais e federais e a ampliação do prazo e valor dos projetos, buscando potencializar os impactos positivos e contribuir para a sustentabilidade das organizações da sociedade civil parceiras do Programa. Como resultado, foram definidas oportunidades para novos projetos socioambientais, resultando na realização da maior seleção pública do Programa Petrobras Socioambiental. Esse processo, que foi concluído em 2024, prevê o investimento, no período de 4 anos, de R\$ 446 milhões em 63 projetos aprovados, o maior volume de recursos investidos em uma única seleção pública na história da Petrobras. Os projetos selecionados irão complementar a carteira de projetos vigentes, totalizando cerca de 160 projetos e R\$ 1,5 Bi a serem investidos pela companhia no período de 2025 a 2029.

No processo de planejamento foram identificadas, por exemplo, oportunidades de apoio a iniciativas para o fortalecimento de associações, cooperativas e coletivos de catadores de materiais recicláveis. Desta forma, foram selecionados dois projetos com foco no público de cooperativas e catadores para a área de Montes Claros (MG), área de abrangência da Petrobras Biocombustíveis.

O Projeto Catador, Óleos e Gorduras: Sustentabilidade em MOC, da ADENOR - Agência de Desenvolvimento da Região Norte de MG, visa reduzir os impactos ambientais no município de Montes Claros com a implementação da coleta de óleos e gorduras residuais destinados à produção de biodiesel, proporcionando geração de renda para os catadores cooperados, além da destinação ambientalmente adequada desses resíduos.

Já o projeto **Viva Macaúba: Fortalecimento da Governança e Cadeia de Valor da Macaúba** no Norte de Minas Gerais, realizado pela Associação Comunitária dos Pequenos Produtores Rurais do Riacho D'Antas e Adjacências, tem como objetivo a consolidação do arranjo produtivo local (APL) da Macaúba, com foco nos aspectos de conservação da sociobiodiversidade do território, qualificação profissional, estruturação produtiva e acesso a mercados, contribuindo para a geração de emprego e renda.

Na região metropolitana do Rio de Janeiro (RJ) a Petrobras está apoiando três projetos socioambientais que contemplam 175 catadores de materiais recicláveis e reutilizáveis. Além da destinação de resíduos de quatro imóveis da companhia, os projetos **As Carolinas de Jacutinga**, da COOPCARMO - Cooperativa de Trabalho e Coleta Seletiva de Mesquita Ltda, **Eu Sou Catador**, da ACAMJG - Associação de Catadores do Aterro Metropolitano do Jardim Gramacho e **Cooperar para Reciclar**, da COOPAMA - Cooperativa Popular Amigos do Meio Ambiente Ltda, receberão investimentos de cerca de R\$ 9 milhões durante três anos.

Esse recurso é voltado para a capacitação e ampliação da capacidade produtiva dos catadores, melhoria da infraestrutura das cooperativas, assessoria técnica, jurídica e contábil. O objetivo dos projetos é melhorar a renda e a qualidade de vida dos cooperados e contribuir para a maximização do reuso, reciclagem e recuperação de resíduos, promovendo práticas de economia circular e destinação zero para aterros.

Outro destaque é a contratação do projeto **Conexões Sustentáveis: Fortalecendo a cadeia da reciclagem no estado do RS**, para mitigar os impactos da crise climática nos municípios de Canoas e Esteio. Serão destinados mais de R\$17 milhões em dois anos para ações voltadas à reestruturação das organizações de catadores desses municípios, tendo como ponto de partida a realização de um diagnóstico dos impactos das enchentes diretamente nesse público. O projeto será desenvolvido em parceria com o Instituto Pragma e prevê a qualificação e reestruturação de cooperativas que congregam mais de 350 catadores, apoio à organização e inclusão de catadores individuais, mobilização social e fomento ao empreendedorismo. Haverá também a oferta de capacitações em competências técnicas e de gestão das organizações, com o fornecimento de bolsa-auxílio aos participantes, além do envolvimento da população local, principalmente de áreas afetadas pelas enchentes, por meio de atividades de conscientização, mutirões de limpeza e ações de educação ambiental.

O fortalecimento de projetos voltados para catadores de materiais recicláveis está alinhado com as diretrizes do Comitê Interministerial para Inclusão Socioeconômica de Catadoras e Catadores de Materiais Reutilizáveis e Recicláveis (CIISC), do governo federal, no qual a Petrobras possui assento e ao compromisso estratégico da empresa de geração de valor para sociedade.



Uma inovação da seleção pública de 2024 foi considerar, no planejamento das oportunidades de apoio, as ações e os municípios prioritários mapeados nos Planos de Ação de Biodiversidade da companhia, que são ferramentas utilizadas para o fortalecimento da gestão e da busca por ganhos em biodiversidade. Desta forma, as iniciativas selecionadas poderão representar ações adicionais de conservação e recuperação de habitats e espécies nos biomas no entorno das unidades abrangidas.

As oportunidades desta seleção também ampliaram as espécies de fauna ameaçadas de extinção protegidas pelos projetos, como as raias-manta e diversas espécies ameaçadas de tubarões na região da Baía da Ilha Grande, como o tubarão-martelo e o tubarão galhã-preta. Das espécies terrestres, novas espécies de felinos, canídeos e primatas também serão alvo de conservação ou monitoramento dos projetos, como o gato-mourisco, o cachorro-do-mato-vinagre e o bugio-ruivo.

Um dos temas identificados no planejamento foi a necessidade de ampliação da carteira de projetos com foco na região da Margem Equatorial, nas regiões Norte e Nordeste do país. Neste sentido, serão integrados também à carteira novos projetos socioambientais, frutos dessa seleção pública mais recente.

Entre os projetos selecionados para a região da Margem Equatorial destacamos o **Fortalecimento de Cadeias Produtivas do Amapá, Pará e Maranhão**, realizado pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), para a promoção da bioeconomia na Amazônia Legal. A iniciativa visa o incentivo ao desenvolvimento sustentável local, por meio de educação profissional e tecnologia, criação de

novos produtos e negócios socioambientais, por meio da organização coletiva e participação comunitária, além do respeito ao meio ambiente e às comunidades locais. O projeto prioriza comunidades tradicionais, como famílias de pescadores artesanais, quilombolas e povos indígenas.

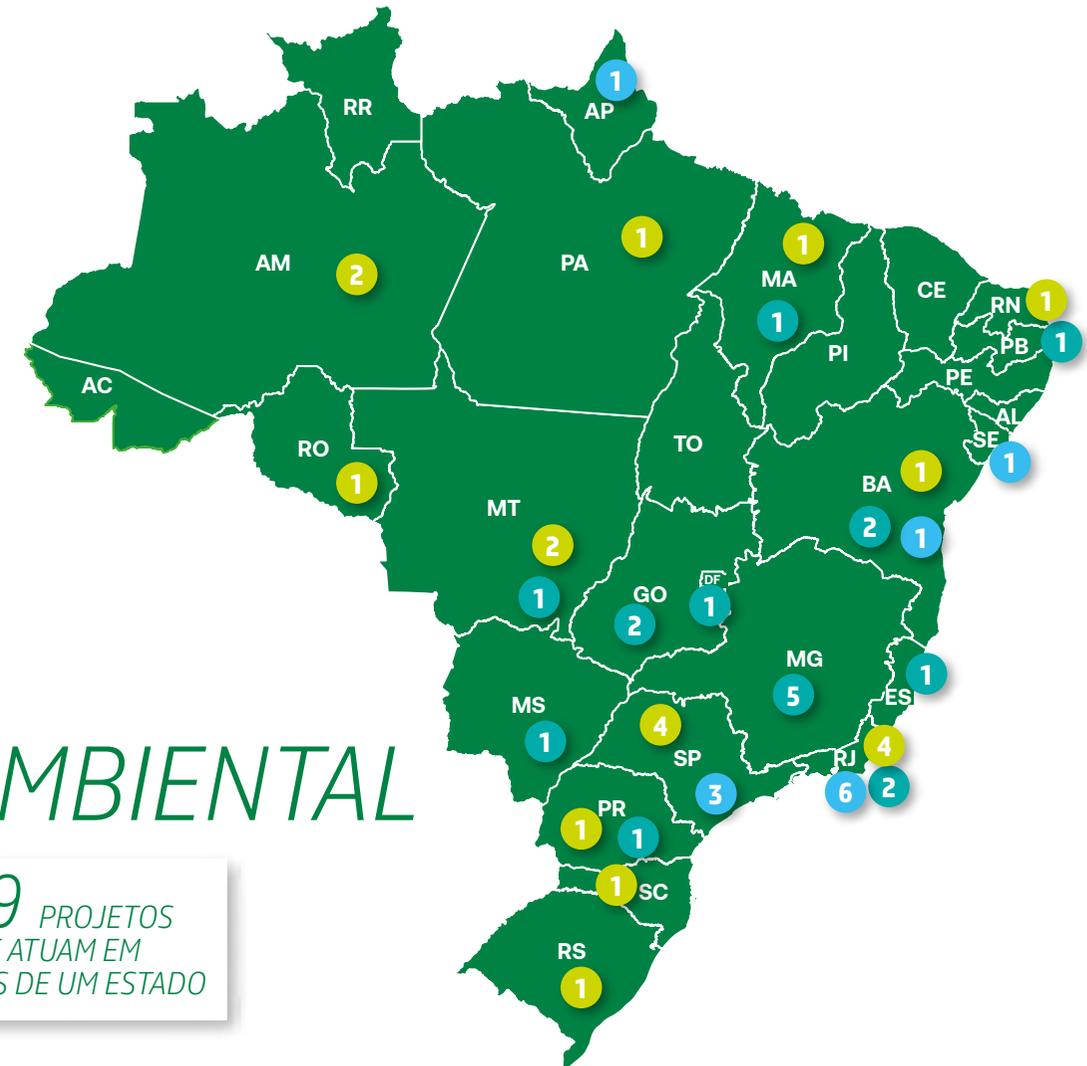
Já o projeto **Escola de Mediação**, desenvolvido pela instituição Formação Centro de Apoio e Educação Básica, foi selecionado no processo voltado para projetos incentivados pela Lei Federal do Esporte e atuará nos estados do Maranhão, Pará e Amapá, atendendo mais de três mil crianças e adolescentes com ações de esporte educacional. O objetivo do projeto é oferecer ensino de qualidade, com foco no desenvolvimento físico, através de atividades esportivas nas escolas, capacitando professores e integrando áreas como educação, saúde e assistência social.

Na dimensão ambiental, as iniciativas buscarão atender à necessidade de geração de renda por meio de atividades de pesca, aquicultura artesanal e/ou agricultura familiar, e questões relevantes como a conservação de espécies e ambientes, incluindo o uso sustentável dos recursos naturais e a preservação de modos de vida de povos indígenas e outros povos e comunidades tradicionais e locais.

Uma iniciativa que atua para a conservação de ambientes costeiros e da biodiversidade na região do Parque Nacional dos Lençóis Maranhenses e Área de Proteção Ambiental Foz do Rio Preguiças, realizada pelo Instituto de Pesquisa e Conservação de Tamanduás no Brasil, é o **Projeto Na Rota do Tamanduá**. Os tamanduás e outros animais da ordem dos Xenarthras (que também inclui tatus e preguiças) são espécies-símbolo desse projeto, que visa a redução da vulnerabilidade socioambiental das comunidades tradicionais. As ações incluem estudos populacionais dessas espécies, junto com ações de recuperação de áreas de mangue e cerrado, bem como atividades de educação ambiental para moradores e turistas, além de professores e estudantes de comunidades tradicionais. Procurando incentivar o desenvolvimento sustentável, será oferecida capacitação de moradores para ofertar serviços de hospedagem e vivência comunitária, além da disseminação de tecnologias sociais, como fogões ecoeficientes.



CARTEIRA DE PROJETOS SOCIOAMBIENTAIS EM 2024



● 22 DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO SUSTENTÁVEL ● 42 EDUCAÇÃO 64 TOTAL

● 25 FLORESTAS ● 25 OCEANO ● 20 FLORESTA VIVA 70 TOTAL



Com os novos projetos integrando a carteira, a companhia espera ampliar parcerias que visam a fortalecer os direitos sociais, ambientais, territoriais e culturais das comunidades e populações locais e geram resultados positivos para o negócio e para a sociedade.

Uma novidade é que os projetos contemplados na seleção pública 2023 – 2024 do Programa Petrobras Socioambiental tiveram ampliação do prazo de execução das atividades, de dois para três anos. O aumento de um ano no prazo de vigência contratual em relação às seleções anteriores pretende contribuir para ampliar a consistência dos resultados de cada projeto e para promover a sustentabilidade das organizações parceiras.

Parcerias para restauração de florestas

Estamos ampliando também o apoio a soluções baseadas na natureza por meio de um portfólio mais diversificado de modelos de investimento socioambiental voluntário. Essas iniciativas estão alinhadas às estratégias corporativas e à Política de Responsabilidade Social, estabelecendo, de forma inovadora, parcerias estratégicas para dar escala a ações de restauração e conservação de florestas.

INICIATIVA FLORESTA VIVA

Com o objetivo de ampliar nossos investimentos em um portfólio mais diversificado de projetos em soluções baseadas na natureza, fortalecemos nossa parceria com o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) por meio do matchfunding Floresta Viva.

A iniciativa visa ao apoio financeiro conjunto de R\$ 118 milhões em um período de sete anos a 20 projetos de reflorestamento de espécies nativas nos biomas brasileiros, que gerem benefícios sociais e ambientais.

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

Firmamos com o BNDES um protocolo de intenções para atuação conjunta no Programa Restaura Amazônia, no qual iremos investir R\$ 100 milhões nos próximos cinco anos para projetos de reflorestamento de espécies nativas na Amazônia Legal.

Aportaremos recursos de forma conjunta para ampliar o impacto dos projetos selecionados em editais e restaurar em torno de 15 mil hectares de vegetação nativa. O programa atua nos estados do Amazonas, Acre, Rondônia, Mato Grosso, Tocantins, Pará e Maranhão, alcançando territórios estratégicos, como o chamado Arco do Desmatamento, visando a transformá-lo no Arco da Restauração.

Entre os benefícios esperados, estão preservação da biodiversidade, disponibilidade de recursos hídricos, redução da erosão, melhoria do microclima, remoção de dióxido de carbono da atmosfera, além de geração de empregos e renda. O programa também contribui para a implementação do Plano Nacional de Recuperação da Vegetação Nativa (Planaveg), com o fortalecimento da cadeia produtiva da recuperação, atração de investimentos e a consolidação de um sistema de monitoramento.



FUNDO PETROBRAS DE BIOECONOMIA

Em 2024, lançamos um Fundo de Impacto para Projetos Socioambientais de Bioeconomia e Soluções Baseadas na Natureza (Fundo Petrobras de Bioeconomia), em parceria com a Régia Capital, gestora focada em investimentos e soluções financeiras sustentáveis, fruto de uma parceria estratégica entre JGP e BB Asset.

Com nosso investimento inicial de R\$ 50 milhões, somado a outros R\$ 50 milhões de fundos geridos pela Régia Capital, o fundo tem como objetivo complementar as nossas iniciativas de Responsabilidade Social, promovendo a transformação de projetos socioambientais em negócios sustentáveis de impacto positivo, preservando o capital alocado e reinvestindo os retornos financeiros para que os projetos ganhem escala em benefícios socioambientais.

A seleção dos projetos priorizará iniciativas em áreas consideradas críticas para a ação climática e a preservação da biodiversidade; ações em áreas com pressão de desmatamento; iniciativas com impacto positivo na geração de emprego e renda; projetos com potencial para gerar créditos de carbono de alta integridade; e créditos de biodiversidade e recomposição de fauna e flora. Adotando o modelo de Impact Linked Compensation, a taxa de performance do fundo é vinculada ao impacto socioambiental dos projetos e uma governança específica garante a consideração de indicadores econômicos, sociais e ambientais na seleção. A criação do fundo está alinhada ao nosso Plano Estratégico 2050 e ao Plano de Negócios 2025-2029, que incluem diretrizes para a promoção de ações de conservação e restauração ambiental em todo o território brasileiro.

SERTÃO + PRODUTIVO

Ainda em 2024, a Petrobras e o BNDES lançaram um edital conjunto chamado Sertão + Produtivo, com foco na seleção de 10 projetos sociais para atuação em todos os estados do semiárido brasileiro. As duas empresas irão investir juntas até R\$ 100 milhões, nos próximos cinco anos, em projetos que contribuem para o fortalecimento e estruturação de associações e cooperativas de agricultores familiares, produção de alimentos saudáveis e a redução da insegurança alimentar, além da geração de renda para pessoas em situação de vulnerabilidade social.





RESULTADOS DOS INVESTIMENTOS SOCIOAMBIENTAIS VOLUNTÁRIOS ⁷

121.483
participantes
contínuos, **2.838.351**
participantes eventuais e
27.550 em formação

4.806
produtores
engajados
em práticas sustentáveis

37.703
crianças

de 0 a 6 anos beneficiadas pelas
ações dos projetos

396
publicações
técnicas e científicas
produzidas

115
projetos*
totalizando
R\$ 284 milhões
investidos
ao longo de 2024

5.551
bolsas
fornecidas

629 pesquisadores
apoiados no âmbito
dos projetos

Mais de
1.108 espécies
da fauna e flora protegidas, estudadas ou
monitoradas, sendo **99** ameaçadas de extinção

535 mil
hectares
(sendo **2.557** hectares recuperados e
532.671 diretamente conservados)

27,9 milhões de hectares
de áreas protegidas com a gestão fortalecida

182 toneladas
de resíduos sólidos
coletados

2.784
empregos
diretamente gerados
pelos projetos

Potencial de
3 milhões
tCO₂ e em remoção líquida
e emissões evitadas

3.441
participantes
com aumento de
renda

3,1 milhões
de mudas plantadas

* incluindo o Projeto Floresta Viva

⁷ Resultados alcançados pelos Programa Petrobras Socioambiental e Iniciativa Floresta Viva



Retorno socioambiental do investimento

Com o objetivo de trabalhar em uma perspectiva de resultados de longo prazo e melhorar o processo de gestão dos projetos socioambientais apoiados, a Petrobras passou a utilizar a Teoria da Mudança para apresentação de propostas de projetos socioambientais e as metodologias de Retorno Social do Investimento (SROI na sigla em inglês) e Análise de Custo-Benefício (ACB) para avaliação de impacto dos projetos da carteira.

Dessa forma, além do monitoramento de indicadores, realizamos também análises do retorno socioambiental sobre o investimento, convertendo em valores monetários as transformações ambientais, sociais e econômicas ocorridas em virtude da implementação do projeto. As avaliações são realizadas por uma terceira parte, o Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social (IDIS), e contemplam o envolvimento de beneficiários dos projetos para identificar as mudanças percebidas,

No Plano Estratégico 2050 e Plano de Negócios 2025-2029, assumimos o compromisso, no âmbito dos investimentos socioambientais, de proporcionar retorno à sociedade de, no mínimo, 150% do valor investido nos projetos socioambientais voluntários até 2030.

Como resultado das iniciativas, podemos citar um resultado de R\$ 750 milhões de impacto social gerado relacionados a 40 projetos socioambientais avaliados desde 2019. Em média, os projetos avaliados retornaram 4,8 reais em benefícios sociais e ambientais para cada real investido pela Petrobras.

INVESTIMENTOS SOCIOAMBIENTAIS NA TRANSPETRO

Em 2024, a Transpetro também ampliou seus investimentos nos projetos socioambientais. Os convênios e projetos da subsidiária impactaram em 12 meses cerca de 67.417 pessoas diretamente. Além dos patrocínios iniciados em anos anteriores – projeto Faixa Limpa II, do Mangue ao Mar e Cine Transpetro – outros três projetos tiveram início em 2024.

- **Botos da Barra em Osório/RS:** 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 13 botos-de-Lahile, que vivem no local. Os animais sinalizam o momento ideal dos pescadores lançarem as redes. Os peixes que escapam são alimento dos botos. Essa tradição secular sobrevive em apenas três lugares do planeta. Para tanto, foi renovado o convênio com o Centro de Estudos Costeiros, Limnológicos e Marinhos (Ceclimar), da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).
- **Cultura na Faixa:** o projeto busca promover a convivência familiar e comunitária, prevenir situações de risco social e estreitar os vínculos da empresa com as comunidades de modo a garantir a licença social para atuação da equipe de faixa de dutos nas comunidades Ana Clara (Duque de Caxias), Geneciano, (Nova Iguaçu), e Jardim Ueda (Itaguaí), no Rio de Janeiro, locais de alta vulnerabilidade social. O projeto é executado na área de influência do Tecam (Terminal de Campos Elísios) pela OSC SER – Se essa rua fosse minha. O projeto irá beneficiar cerca de 600 pessoas diretamente, que serão envolvidas em Oficinas de Convivência e Fortalecimento de Vínculos com Terapia Comunitária, e atividades socioculturais, tais como Circo Social e Folia de Reis.
- **Jovens Líderes pelo Clima em Paracambi/RJ:** o projeto tem como objetivo a formação de 100 jovens 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, na temática de mudanças climáticas. Com carga horária de 366 horas, o curso conta com dez módulos de aulas teórico-práticas e visitas técnicas. O projeto visa atender 100 pessoas.

PATROCÍNIOS CULTURAIS, ESPORTIVOS E DE NEGÓCIO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA

Remodelamos o Programa Petrobras Cultural, formado por quatro eixos temáticos: “Ícones da Cultura Brasileira”; “Festivais e Festas Populares”; “Produção e Circulação”; “Cinema e Cultura Digital”, e duas dimensões transversais: “Diversidade” e “Economia Criativa”. Lançamos também a maior seleção pública de projetos culturais já realizada pela empresa, com investimento de R\$ 250 milhões de reais, contemplando 140 projetos, distribuídos por todos os estados brasileiros, a serem realizados a partir de 2025.



Nos patrocínios esportivos, o destaque foi a continuidade do apoio ao treinamento de atletas de esportes olímpicos que juntos formam o Time Petrobras e representaram o Brasil nos Jogos Olímpicos e Paralímpicos em Paris 2024. O patrocínio realizado envolve 55 atletas e paratletas de alto rendimento, em 31 modalidades diferentes. Do Time, 44 atletas participaram dos Jogos Olímpicos ou Paralímpicos de Paris 2024, recebendo 21 medalhas – 8 olímpicas e 13 paralímpicas. Em 2024, também retomamos os patrocínios a modalidade de esporte-motor, com a Fórmula Truck, Rally dos Sertões e F4 Brasil.

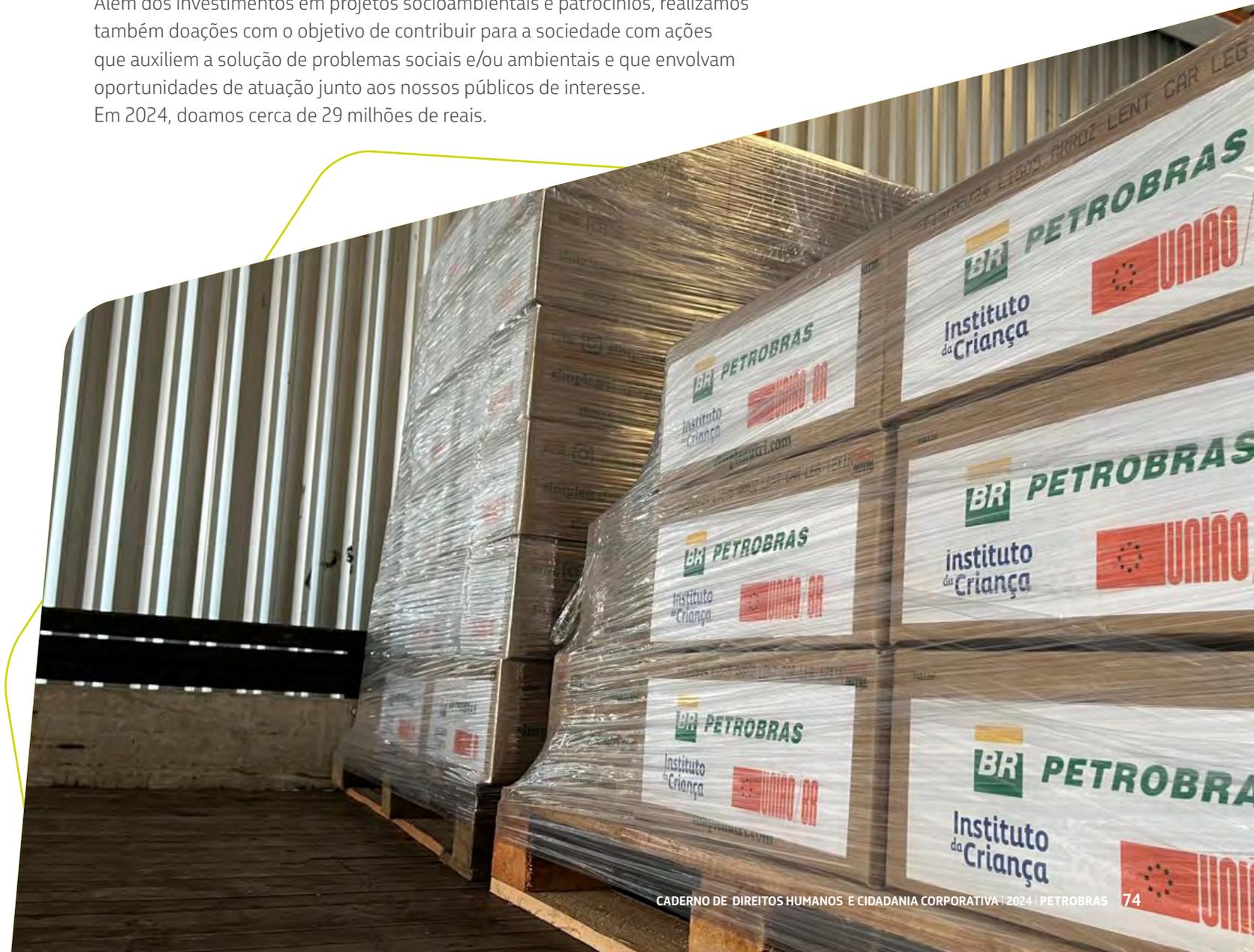
Os patrocínios a eventos de negócio, ciência e tecnologia intensificam o relacionamento com parceiros, investidores, clientes, comunidade acadêmica e científica, dentre outros. Estamos presentes nos principais eventos do ecossistema de inovação do país, assim como em iniciativas que despertam a curiosidade 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, doamos cerca de 29 milhões de reais.





Ações emergenciais em respostas às inundações no Rio Grande do Sul

Ao longo de 2024, nossa principal doação foi direcionada para as ações emergenciais em decorrência das fortes chuvas que assolaram o Rio Grande do Sul entre abril e maio de 2024, com impactos materiais e ambientais na vida da população, na infraestrutura, na economia e no funcionamento das instituições públicas. Sabendo que o trabalho de recuperação exigirá uma atuação em iniciativas estruturadas e consistentes no longo prazo, organizamos uma série de ações de resposta à crise, com olhar especial para as comunidades impactadas que vivem próximas às nossas instalações.

Constituímos uma equipe com o objetivo de estruturar e gerenciar nossas ações na região, analisarmos as solicitações de doações e adotarmos medidas necessárias ao suporte estratégico, à gestão da emergência e à garantia da continuidade do negócio para mitigação dos possíveis impactos locais.

Como resultados das atividades, doamos mais de R\$ 26 milhões em recursos financeiros e equipamentos. Destacamos a aquisição de itens de primeira necessidade, como cestas básicas e eletrodomésticos, 60 mil refeições desidratadas e filtros de água, além de 126 mil litros de água potável para abrigos e Defesa Civil. Providenciamos também a instalação de banheiros químicos para atender à população abrigada e fornecemos combustível de aviação para aeronaves de apoio, bem como para o abastecimento de barcos, viaturas e geradores de energia para o corpo de bombeiros, o que permitiu que resgates fossem feitos também durante a noite.

Cedemos, a pedido do Ministério de Minas e Energia, três bombas disponíveis nas bases dos centros de defesa ambiental da companhia em Imbé (RS) e Itajaí (SC). Com capacidade de sucção de 270 metros cúbicos por hora, esses equipamentos ajudam a desalagar áreas menores, espaços confinados ou interiores de edificações públicas. Um dos equipamentos foi utilizado para retirar a água de áreas alagadas no bairro Sarandi, em Porto Alegre, e as outras duas atenderam a região metropolitana.

Além das doações financeiras e em bens materiais, mobilizamos nossas equipes especializadas para contribuir para a preservação da saúde física e mental de nossos empregados, prestadores de serviço e da população atingida, oferecendo atendimento psicológico e de assistência social, assim como ações de combate a doenças infecciosas e leptospirose.

Implementamos, a partir de novembro de 2024, um programa de longo prazo para cuidar das pessoas e da retomada da economia do Rio Grande do Sul. O objetivo é seguir atuando na recuperação do estado com projetos de suporte à educação, saúde e cultura, e com ações para estimular a capacitação das comunidades em busca de novas fontes de emprego e renda. Além disso, serão desenvolvidos projetos relacionados ao meio ambiente, para prevenção e mitigação de desastres climáticos, por meio de parcerias ou patrocínios a institutos de pesquisa ou outras organizações.

Reafirmando nosso compromisso com a redução das desigualdades e com o desenvolvimento nacional, investiremos cerca de R\$ 100 milhões no Programa Movimento Petrobras pelo Rio Grande, que consiste em uma série de ações para o Rio Grande do Sul. O programa atuará nos próximos dois anos em quatro eixos: sociedade, meio ambiente, ativos da empresa e relações institucionais. Um grupo de trabalho vai centralizar e acompanhar a implementação das iniciativas.

Além das ações de apoio ao RS, realizamos, em 2024, o terceiro ciclo de doação de notebooks reconicionados para escolas públicas federais e estaduais localizadas em comunidades da área de abrangência de nossas operações nos estados do Amazonas, Amapá, Bahia, Minas Gerais, Pará, Paraná, Pernambuco, Rio Grande do Sul, além de instituições parceiras do Programa Petrobras Socioambiental.

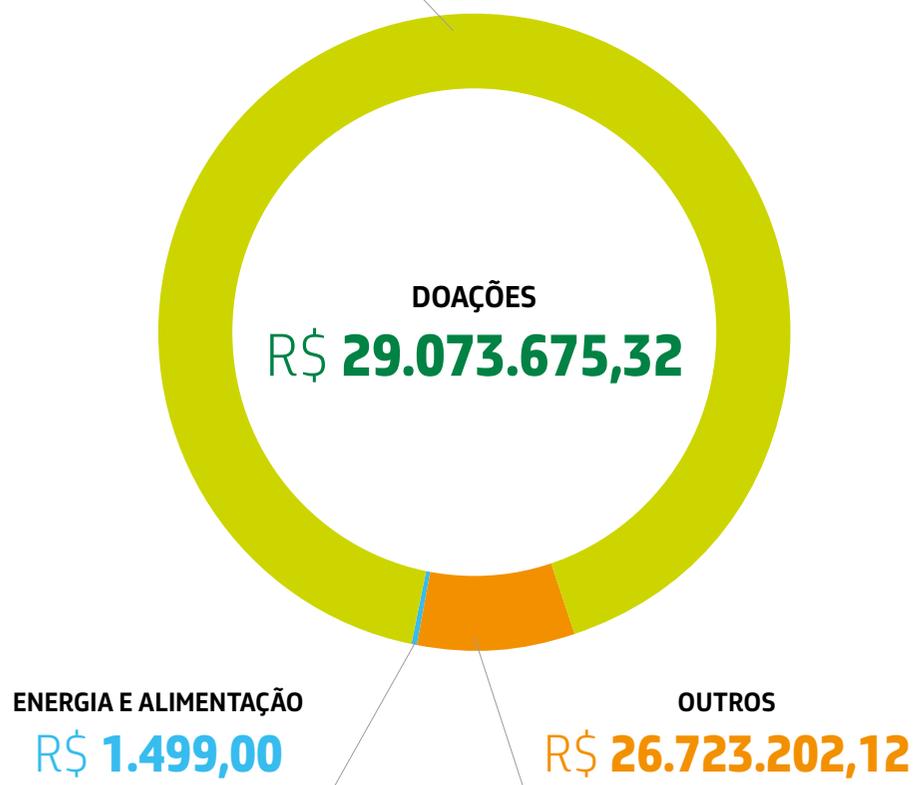
Entre janeiro e junho de 2024, 153 instituições educacionais receberam um total de 4.101 notebooks, ampliando o acesso digital para professores, crianças e adolescentes. Além disso, entregamos 1.230 máquinas a 65 Organizações da Sociedade Civil (OSCs) que desenvolvem projetos sociais ou ambientais pelo Programa Petrobras Socioambiental.



EM 2024, FORAM REALIZADAS DIVERSAS AÇÕES DE DOAÇÕES⁸

SITUAÇÕES DE EMERGÊNCIA

R\$ 26.723.202,12



⁸ As informações sobre doações são relativas ao Sistema Petrobras

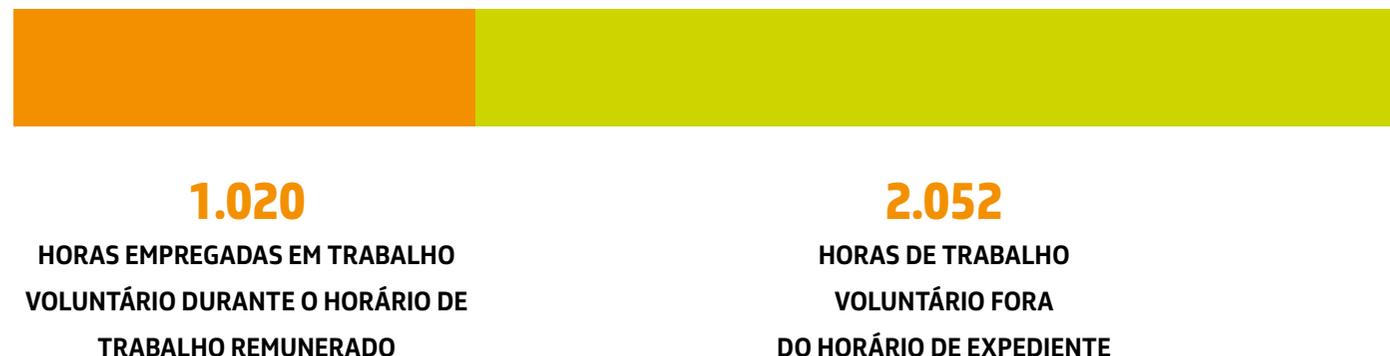
VOLUNTARIADO

Desenvolvemos ainda 71⁹ ações de voluntariado ao longo de 2024, com a participação de 1.718 voluntários. Nossas ações atingiram um público de 12.890 beneficiados.

Nesse ano, destacamos a segunda ação de mentoria para o Programa Petrobras Jovem Aprendiz, com a realização de 45 turmas de aprendizagem distribuídas em 27 cursos de formação de nível técnico ou aprendizagem profissional básica.

Outra ação relevante foi o Empresário Sombra, em parceria com o Instituto Brasileiro do Petróleo (IBP) e a Júnior Achievement. No último módulo do Programa Anual da Trilha Empreendedora, recebemos estudantes de ensino médio da rede pública estadual do Rio de Janeiro para um dia de trabalho na Petrobras. Os voluntários ofereceram aos jovens uma experiência real do mundo do trabalho, para que conheçam e se inspirem pelo ambiente profissional

Em 2024, aprovamos a ampliação do Programa Petrobras de Voluntariado que passou a incluir a participação da força de trabalho contratada. Também ampliamos a possibilidade de abono de até 80 horas por ano para empregados próprios, para atuação em trabalho voluntário em contexto de emergência ou de calamidade pública oficialmente declarada pelas autoridades administrativas governamentais.



⁹ As informações de voluntariado são relativos a Petrobras controladora



4.2.4 – Grupos vulnerabilizados

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

- Crianças e adolescentes
- Mulheres
- Pessoas negras
- Povos indígenas e comunidades tradicionais

Dessa forma, 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, que por meio da arte circense promove atividades pedagógicas, artísticas, culturais e socioambientais em sete núcleos de comunidades e escolas públicas do município de Duque de Caxias, na Baixada Fluminense, estado do Rio de Janeiro. A iniciativa faz busca ativa de talentos, acompanha o desempenho escolar dos participantes, promove atividades culturais pedagógicas extracurriculares e capacitações, com abordagens inclusivas para pessoas com deficiência. No ciclo 2023-2027 o projeto irá atender mais de 600 beneficiários rotineiramente, com mais de 3.800 oficinas livres de circo social, dança e formação artística.

Já o projeto **Canarinhos da Terra**, realizado pelo Instituto Canarinhos da Terra de Educação, Cultura e Esporte, é apoiado pela Petrobras há 16 anos. Desenvolvido nos municípios de Paulínia e Cosmópolis, no interior de São Paulo, o projeto busca ampliar o protagonismo das crianças e adolescente na arte e na cultura por meio de atividades de educação musical e canto coral, preparação cênica, expressão corporal, além de oficinas de produção de roteiro, textos, figurinos e cenografia.

Somamos a eles as ações do projeto **Semeando Cidadania, Saber e Cultura**, desenvolvido pelo Serviço Assistencial Salão do Encontro, que atende mais de 900 crianças e adolescente com atividades de educação, artes e esportes no contraturno escolar. O projeto resgata ainda técnicas do artesanato mineiro, além do desenvolvimento de atividades de canto coral e ensino da Libras, Língua Brasileira de Sinais, em Betim, Minas Gerais.

No bairro Jurujuba, em Niterói, o projeto **Grael – Mar de Oportunidades**, desenvolvido pelo Instituto Rumo Náutico, fornece atividades de natação, vela e canoagem para crianças e adolescentes dos 9 aos 17 anos. Os participantes também contam com oficinas com atividades lúdicas relacionadas ao meio ambiente em dias de pouco vento e uma biblioteca comunitária. O projeto também capacita jovens entre 18 e 29 anos em capotaria e instalações elétricas náuticas, carpintaria naval, fibra de vidro e mecânica de motores de popa e diesel.

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 percebendo as características das atividades da nossa indústria, atuamos para prevenir esse tipo de violência e para promover melhoria da qualidade de vida das comunidades. Com a parceria da nossa área de Responsabilidade Social, 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 vizinhas 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 dois projetos que atuam com esta temática:

O **Projeto Mobilizar e Agir**, desenvolvido pelo Instituto de Assistência à Criança e ao Adolescente Santo Antônio (IACAS), atua no fortalecimento das políticas públicas voltadas à proteção de crianças e adolescentes, especialmente com foco no enfrentamento à violência sexual. Além do atendimento às vítimas de violências e suas famílias, o projeto realiza diagnósticos sociais, oficinas e eventos de sensibilização sobre o tema junto às comunidades dos municípios de Manaus, Coari e Carauari, no Amazonas, e junto à Rede de Proteção à Criança e ao Adolescente, contribuindo para o fortalecimento de vínculos familiares, para o protagonismo juvenil, mobilização dos profissionais da Rede de Proteção e sensibilização das comunidade sobre a responsabilidade no cuidado infantil. No total serão quase duas mil pessoas beneficiadas diretamente com as atividades do projeto.



O **Projeto Neaca**: Tecendo Redes, desenvolvido pelo Movimento de Mulheres em São Gonçalo, tem como objetivo atuar na política de proteção social especial, garantindo os direitos de crianças, adolescentes e jovens. O projeto oferece acompanhamento especializado interdisciplinar nas áreas de serviço social, psicologia, jurídica e pedagógica, por meio dos Núcleos Especializados de Atendimento às Crianças e Adolescentes Vítimas de Violências Domésticas e Sexuais, localizados em São Gonçalo, Itaboraí e Duque de Caxias, no estado do Rio de Janeiro. O foco é minimizar os agravos psíquicos, físicos, afetivos e cognitivos sofridos por crianças, adolescentes, jovens e seus familiares expostos a diversas formas de violência. No total serão quase cinco mil participantes atendidos pelo projeto ao longo dos próximos quatro anos.

Programa Novos Caminhos

Em março de 2024, assinamos um Acordo de Cooperação Técnica (ACT) com o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para apoio ao projeto de nacionalização do Programa Novos Caminhos.

A iniciativa da Corregedoria Nacional de Justiça foca no desenvolvimento de potencialidades e construção da autonomia de jovens em situação de vulnerabilidade social que vivem em situação de acolhimento institucional, oferecendo possibilidades de capacitação e oportunidades de emprego e contribuindo para a autonomia e independência financeira desse público.

De acordo com dados do Sistema Nacional de Adoção e Acolhimento, no ano de 2024 havia mais de 34 mil crianças e adolescentes abrigados em casas de acolhimento e instituições públicas no Brasil. Crianças e adolescentes que não conseguem ser adotados ou retomar o convívio com suas famílias biológicas enfrentam grandes desafios ao atingirem a maioridade, já que, ao completarem 18 anos, devem sair das casas de acolhimento e passar a sobreviver por conta própria, tendo muita dificuldade na inserção econômica e social.

O apoio da Petrobras ao Programa Novos Caminhos envolve a disponibilização de vagas para esse público em projetos de capacitação profissional e melhoria da escolaridade apoiados pela companhia e desenvolvidos em localidades próximas das casas de acolhimento institucional.

Adicionalmente, o Programa Petrobras Jovem Aprendiz (PPJA) possui sinergia com a iniciativa do CNJ. Em alinhamento com a Lei de Aprendizagem nº 10.097/2000, o PPJA disponibiliza 10% das vagas de aprendizagem profissional para jovens em situação de acolhimento institucional. Por meio da parceria com os Tribunais de Justiça, será possível ampliar a atração e inscrição desses jovens para preenchimento das vagas de aprendizado profissional oferecidas nos editais de recrutamento e seleção da companhia.



FORTALECEMOS O PROTAGONISMO DE MULHERES

Com esforços que vêm desde o século 19, os diferentes grupos de mulheres brasileiras conquistaram sua autonomia a partir dos direitos à educação, ao voto e à participação política, reconhecendo sua cidadania, e a garantia ao trabalho formal, entre outros. Mas, nem esses direitos, nem outros que surgem a partir deles, se traduzem em igualdade de oportunidades de fato. E se distinguem quando fazemos um recorte de raça entre mulheres negras, indígenas e brancas. Mas, sobretudo, com o recorte de gênero entre mulheres e homens.

As disparidades decorrentes da distinção por gênero e raça impactam na autonomia financeira das mulheres, salientando desigualdades estruturais que abalam outras áreas de suas vidas. E que podem facilitar outras violências, em vista da situação vulnerável em que essas pessoas podem se encontrar. Ou seja, representando também uma fragilidade à garantia de direitos humanos e fundamentais a elas.

Confira nos tópicos 2, 3 e 4 outras ações da Petrobras para a garantia da autonomia financeira, segurança e bem-estar das mulheres na sociedade de modo geral, mas também em nossas áreas de atuação. As ações envolvem também reflexões sobre a masculinidade.

Por isso, entendemos que é fundamental fortalecer o protagonismo de mulheres em situação de vulnerabilidade através de oportunidade 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). O projeto

contribui para o fortalecimento do protagonismo de mulheres em situação de vulnerabilidade social através da oferta de qualificação profissional para atuação na construção civil, ampliando oportunidades de autonomia econômica e resgate da cidadania. O projeto já formou mais de mil mulheres em profissões como pedreiras, carpinteiras de fôrma, pintoras e eletricistas, além de orientá-las em suas carreiras. O projeto é desenvolvido em Itaboraí, no estado do Rio de Janeiro, com a meta de certificar, nos próximos três anos, 300 mulheres de baixa renda, chefes de família e desempregadas.

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). A iniciativa abrange 400 mulheres, pertencentes à comunidade tradicional de catadoras de mangaba, sendo as participantes predominantemente negras, de baixa escolaridade e em situação de vulnerabilidade, residentes nos municípios de Carmópolis, Divina Pastora, Indiaroba, Estância, Barra dos Coqueiros, Pirambu, Japaratuba, Aracaju, Santo Amaro das Brotas, Neópolis e Poço Verde, em Sergipe. Por meio do projeto as mulheres estão atuando de forma associada no extrativismo da mangaba, zelando pela produção e conservação dessa cultura, com práticas sustentáveis e em respeito ao meio ambiente.

Entre as ações realizadas atualmente, incluem o desenvolvimento de competências e habilidades por meio de oficinas e cursos em áreas como processamento de alimentos, confecções artesanais, agroecologia e mudas em viveiros. O projeto implementou ainda a construção de unidades de beneficiamento de frutos e a diversificação das linhas de comercialização com novos produtos, como geléias, polpas, biscoitos, balas, com maior valor agregado. O projeto também investe no uso de tecnologias de informação e comunicação, como o e-commerce para venda dos produtos provenientes da mangaba, e promove atividades formativas, como oficinas, workshops, webinars e seminários, sempre com a participação ativa das comunidades envolvidas.





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.

[Veja as ações adicionais da companhia descritas nos tópicos 2 e 4.](#) Essas medidas também tangenciam a valorização dos povos negros e indígenas na formação do país através de suas culturas.

Nesse contexto, desenvolvemos ações para a promoção da diversidade racial e superação do racismo. Entre elas, destacamos o Programa Advocacia para Todas e Todos, que tem o objetivo de capacitar estudantes autodeclarados negros para concursos públicos na carreira jurídica, em especial, a carreira de advocacia na Petrobras, promovendo maior representatividade de pessoas negras na advocacia empresarial.

O curso foi uma iniciativa 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 são advogados da força de trabalho da Petrobras, participantes do programa Jurídico Pro Bono. Foram oferecidas 100 vagas e os critérios de seleção foram autodeclaração e número de inscrição na OAB. Foram reservadas 50% das vagas para mulheres negras.

No dia 14/08/2024, realizamos a cerimônia de formatura com a entrega do certificado aos 42 alunos que concluíram o curso.





Programa de Visitas Comunidades – foco meninas, mulheres e pessoas negras nas carreiras STEM

O Projeto Mulheres e Meninas na Ciência, Tecnologia, Engenharias e Matemática, que em 2023 recebeu 11 turmas visitando nossas instalações com a participação de mais de 400 meninas, foi ampliado e reformulado em 2024 para o Programa de Visitas Comunidades. Em 2024, foram 24 visitas em nossas instalações, com 942 participantes.

O Programa de Visitas Comunidades, com foco nas meninas, mulheres e pessoas negras, tem como objetivo estimular o ingresso nas carreiras STEM (sigla em inglês para Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática) por estudantes residentes nas comunidades da área de abrangência de nossas operações. Durante as visitas, oferecemos um espaço de troca e escuta dos visitantes por meio de rodas de conversa com profissionais mulheres da nossa força de trabalho, cuja abordagem perpassa temas como trajetória profissional, independência financeira, empoderamento, carreira profissional x responsabilidade familiar, entre outros.

Temos a preocupação de que, durante esses encontros, os visitantes tenham contato com profissionais que sejam referência em suas atividades e demonstrem a diversidade e representatividade da nossa força de trabalho, com a participação de profissionais negras, com deficiência, LGBTQIA+ e indígenas, por exemplo.

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.

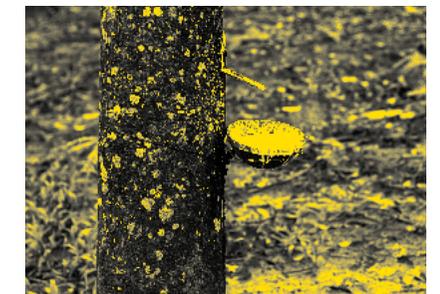
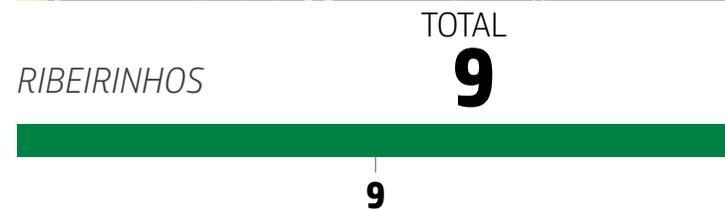
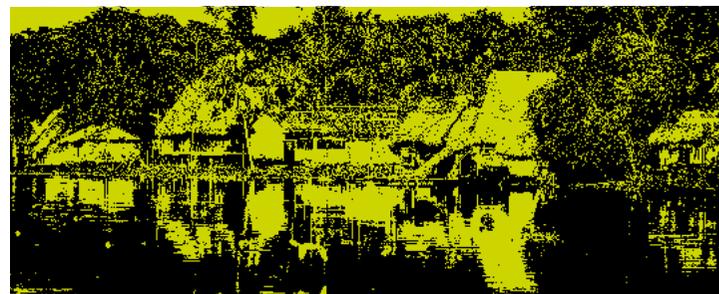
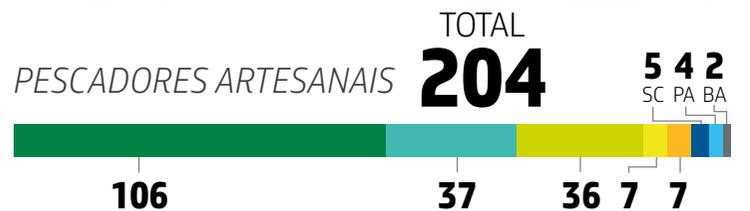
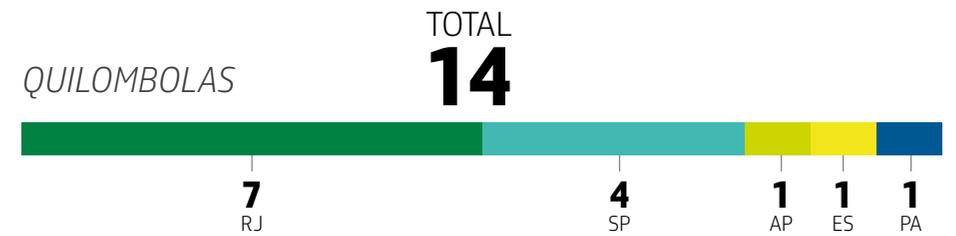
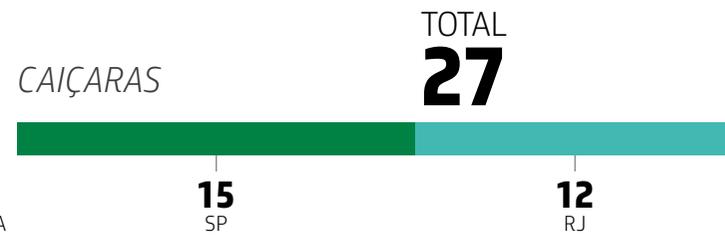
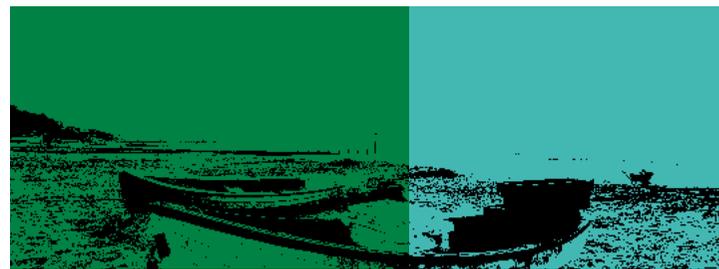
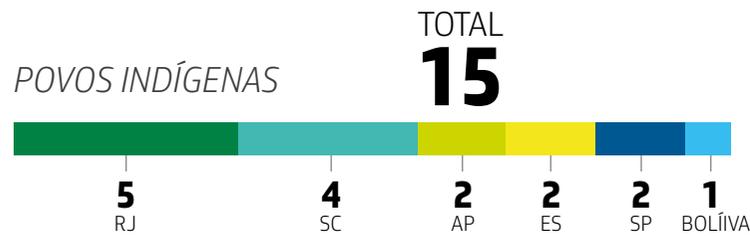
O projeto prevê a realização de um diagnóstico inicial para mensurar dimensões econômicas, ambientais e sociais por meio de entrevistas semiestruturadas com 50 famílias quilombolas e famílias não quilombolas da região.

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 e comunidades tradicionais de pescadores, caíças, quilombolas, indígenas, ribeirinhos e de terreiro. A identificação das comunidades e dos povos tradicionais abordados nesse recorte considera os conceitos estabelecidos legalmente. Esse escopo foi ancorado na identificação estabelecida no Decreto nº 6.040/2007, que institui a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais. As comunidades prioritizadas são apresentadas no gráfico a seguir:





Registramos reservas no Brasil, Estados Unidos e Argentina. Nessas áreas não possuímos reservas com distância de cinco quilômetros ou menos de terras indígenas.

Segundo a legislação da Bolívia, não possuímos reservas nesse país, pois estas pertencem ao Estado boliviano. As operações da Petrobras Bolívia próximas a comunidades indígenas estão localizadas no campo Sábalo, no Bloco San Antonio. Neste campo, encontram-se cerca de 70 famílias na Tierra Comunitária de Origen (TCO) guaraní, denominada Tucainty. A TCO tem uma superfície de 20 mil hectares. Nessa área, existe uma estrada com aproximadamente 36 km de extensão, e as casas comunitárias estão distribuídas ao longo dessa estrada. Caracteriza-se por apresentar habitações dispersas (em uma distância que varia entre dois e cinco quilômetros entre as habitações).

O relacionamento com povos indígenas e comunidades tradicionais se dá tanto por ações de caráter mandatário, provenientes de condicionantes do licenciamento ambiental (como o Projeto de Educação Ambiental, Projeto de Caracterização de Territórios Tradicionais e projetos de compensação para atividades pesqueiras), como por ações de caráter voluntário, como os projetos de responsabilidade social corporativa e os investimentos socioambientais.

Um exemplo dessas ações é o **Projeto Povos - Território, Identidade e Tradição**, fruto de uma reivindicação histórica das comunidades tradicionais frente aos órgãos ambientais e ao Ministério Público. O Projeto Povos (Projeto de Caracterização de Territórios Tradicionais - PCTT), condicionante pioneira do Licenciamento Ambiental exigida à Petrobras pelo Ibama, relacionada aos empreendimentos Etapa 1, 2 e 3 do Pré-Sal, é a mais abrangente iniciativa de cartografia social e caracterização de comunidades tradicionais do Brasil. É um projeto realizado na Bacia de Santos, que tem como objetivo fazer a caracterização junto às comunidades tradicionais localizadas nos municípios de Mangaratiba/RJ, Angra dos Reis/ RJ, Paraty/ RJ, e Ubatuba/ SP, Caraguatatuba/SP, São Sebastião/SP e Ilhabela/SP, sistematizando as informações obtidas em uma plataforma digital webmaps (www.plataformapovos.org) e em material gráfico de linguagem acessível para uso das comunidades.

Lançamento dos resultados do projeto e da Plataforma Webmaps ocorrido na sede do Ibama em Brasília no dia 12 de novembro de 2024, com as presenças das lideranças da Fiocruz, Petrobras, Ibama e Fórum de Comunidades Tradicionais (FCT), respectivamente





No projeto piloto, que aconteceu de 2018 até 2023, nos municípios de Angra dos Reis/RJ, Paraty/RJ e Ubatuba/SP, os próprios povos e comunidades tradicionais (PCTs) realizaram a caracterização dos territórios das comunidades caiçaras, quilombolas e indígenas por levantamento primário, com auxílio de técnicos, por meio de oficinas e entrevistas em campo, mas também por meio de dados secundários. As informações coletadas incluíram todo o território terrestre e marinho ocupado pelas comunidades. A execução do projeto está a cargo do Observatório de Territórios Sustentáveis e Saudáveis da Bocaina (OTSS), uma parceria entre o Fórum de Comunidades Tradicionais (FCT) e a Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz).

O processo foi planejado, discutido e estruturado com as comunidades, que validaram informações recolhidas pela equipe de pesquisadores e decidiram quais os temas que seriam caracterizados e mapeados ao longo do projeto (de acordo com a situação atual dos conflitos e vulnerabilidades), em consonância com a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais (Decreto nº 6040/2007) e a Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Povos Indígenas e Tribais.

O FCT, a Coordenação Nacional das Comunidades Tradicionais Caiçaras (CNCTC), a Coordenação Nacional de Articulação das Comunidades Negras Rurais Quilombolas (CONAQ), a Comissão Guarani Yvyrupa (CGY) e as associações comunitárias acompanharam a execução das atividades e atuaram na interlocução entre as comunidades e a equipe técnica dedicada ao projeto, que também era composta por comunitários.

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/RJ, Caraguatatuba/SP, São Sebastião/SP e Ilhabela/SP, totalizando sete municípios. 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. Mais informações sobre o projeto podem ser acessadas no site Comunica Bacia de Santos.

Nossos investimentos socioambientais voluntários desenvolvem ações específicas com foco no registro e na valorização da cultura indígena e das comunidades tradicionais, a partir do fortalecimento do protagonismo dessas populações.

Por meio do Programa Petrobras Socioambiental, apoiamos 65 projetos socioambientais que visam a contribuir para o fortalecimento institucional e a autonomia de povos indígenas e comunidades tradicionais, o que representa 57% do quantitativo de projetos atualmente apoiados pelo programa. Ao todo, são 105 povos e aldeias indígenas, 88 comunidades quilombolas e outras 164 comunidades tradicionais apoiadas por meio do suporte a ações de conservação com uso sustentável dos recursos naturais, que consideram modos de vida, sistemas de produção e conhecimentos associados à sociobiodiversidade.

Tendo em vista que, no mundo, os povos indígenas são guardiões de grande parte da biodiversidade remanescente, eles desempenham um papel indispensável na conservação e no manejo sustentável dos recursos naturais. Os povos indígenas residem principalmente em áreas importantes para a mitigação das mudanças climáticas, pela capacidade de captura de gás carbônico e produção de oxigênio das florestas, pela quantidade de fontes de águas e biodiversidade. Deste modo, o **projeto Berço das Águas**, apoiado pelo Programa Petrobras Socioambiental, busca reverter a degradação ambiental desses ecossistemas, a fim de garantir uma melhor qualidade de vida para essas pessoas e a sustentabilidade do planeta.

Desde 2011, o Berço das Águas tem contribuído para a gestão territorial e ambiental de diversas terras indígenas na bacia do rio Juruena. Nas três edições anteriores do projeto apoiadas pela Petrobras, a instituição executora Operação Amazônia Nativa (OPAN) facilitou a elaboração e implementação de planos de gestão territorial e ambiental em cinco terras indígenas: Manoki, Myky, Pirineus de Souza, Tirecatinga e Rikbaktsa. Atualmente, na quarta edição (2024-2026), o projeto concentra-se nos povos Rikbaktsa e Apiaká, abrangendo três terras indígenas (TI) Rikbaktsa (TI Erikpatsa, TI Escondido e TI Japuira) e uma terra indígena Apiaká (TI Apiaká do Pontal e Isolados), totalizando 1.387.033 hectares. Esses territórios estão localizados na região de formação dos rios Juruena e Tapajós.



As ações do projeto incluem monitoramento e proteção dos territórios, manejo sustentável de recursos naturais, fortalecimento de organizações indígenas e promoção de alternativas econômicas, como o turismo de base comunitária. Essas iniciativas visam conservar a biodiversidade e garantir a segurança alimentar das comunidades envolvidas. A relação colaborativa entre o projeto e os povos indígenas é fundamental para o sucesso das atividades, refletindo-se em oficinas, capacitações e na elaboração participativa de planos de gestão territorial e ambiental.

Orientados pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU e pelas demandas indígenas expressas no 2º Seminário Justiça Climática para Proteção dos Direitos e Soberania dos Povos Originários, entendemos que a garantia dos direitos fundamentais está ligada ao investimento em energias renováveis, infraestrutura e preservação e restauração dos biomas terrestres e aquáticos.

Entre os projetos desenvolvidos, também destacamos aqueles que fomentam a geração de renda por meio da produção sustentável e/ou turismo de base comunitária:

Biodiverso

Realizado pela instituição Pacto das Águas, o projeto abrange mais de 1,4 milhão de hectares de Floresta Amazônica em cinco terras indígenas e uma reserva extrativista localizados no Noroeste do estado de Mato Grosso. Em 2024, o projeto consolidou práticas sustentáveis e colaborativas no norte de Mato Grosso, fortalecendo a sociobiodiversidade da Amazônia por meio da integração de saberes tradicionais e inovações. Com 28 visitas técnicas e 5 capacitações, beneficiou 548 extrativistas no manejo e comercialização de produtos como castanha-do-brasil e borracha, além de empoderar 85 mulheres indígenas extrativistas em artesanato e produção de mel. As iniciativas de educação ambiental alcançaram 1.231 alunos e professores e mais 279 pessoas em terras indígenas e na Reserva Extrativista Guariba-Roosevelt, promovendo a conservação da floresta e o pertencimento cultural. Um marco foi a elaboração do Protocolo de Consulta do Povo Rikbaktsa, garantindo decisões participativas sobre seus territórios, alinhadas aos direitos humanos.

Florestas de Valor

Executado pelo Instituto Imaflora e apoiado pela Petrobras desde 2013, o projeto colabora para manter florestas em pé com a implantação e a manutenção de sistemas produtivos sustentáveis em 480 hectares de floresta e do extrativismo sustentável na Amazônia, promovendo produtos da sociobiodiversidade local. Nos últimos três anos, contribuiu com mais de R\$ 3 milhões para a geração e o incremento de renda para famílias, por meio do manejo e da comercialização de produtos da sociobiodiversidade amazônica e da agricultura familiar. As atividades transcorrem em um mercado ético, sendo os participantes inseridos em um sistema com garantia de origem dos produtos e rastreabilidade em toda a cadeia produtiva. Firmando parcerias comerciais com comunidades, empresas e escolas públicas interessadas na aquisição dos produtos, o projeto já beneficiou mais de 1.086 integrantes das comunidades tradicionais da Amazônia, entre agricultores familiares e quilombolas de quatro comunidades (Erepecuru, Trombetas, Alto Trombetas I, e Mãe Domingas) organizados em cinco associações e uma cooperativa. Para esse público, já foram ofertados mais de 20 treinamentos, foram destinadas três publicações técnicas e foram desenvolvidas campanhas de conscientização sobre o valor da floresta em pé. O projeto tem ainda a vantagem de fortalecer a biodiversidade nos territórios indígenas Trombetas-Mapuera, Nhamundá-Mapuera e Kaxuyana-Tunayana, nas comunidades quilombolas mencionadas e em sete unidades de conservação dos estados do Pará e do Amazonas, abrangendo uma área de mais de dez milhões de hectares.





Projeto UÇÁ – engajamento de povos tradicionais e locais na conservação da Baía de Guanabara e educação ambiental acessível (RJ)

O Projeto UÇÁ, realizado pela organização do terceiro setor Guardiões do Mar e apoiado pela Petrobras desde 2012, busca a conservação ambiental e a promoção de direitos humanos por meio de ações voltadas à recuperação dos manguezais da Baía de Guanabara (RJ), com o protagonismo de grupos vulnerabilizados. Desde seu início, o projeto já restaurou 18,2 hectares com o plantio de 64,5 mil mudas de mangue e agora se prepara para restaurar mais 20 hectares na área de proteção ambiental (APA) de Guapimirim. Entre suas ações, está a contratação de povos tradicionais para limpeza dos manguezais durante o defeso do caranguejo-uçá, na chamada Operação LimpaOca. No último ciclo do projeto, de 2021 a 2024, foram fornecidas 90 bolsas-auxílio para pescadores e catadores de caranguejo locais, os quais retiraram 22.257 kg de resíduos sólidos de uma área de 23 hectares de manguezais da Baía de Guanabara. Na edição de 2023 da Operação LimpaOca, o projeto alcançou pela primeira vez o marco de metade de mulheres participantes, um avanço no balanço de gênero quando se compara às outras edições. Além disso, o projeto realizou mais de 200 horas em atividades de formação, com fortalecimento de competências, habilidades e comportamentos, incluindo como públicos dos cursos e treinamentos representantes de povos tradicionais e locais. A iniciativa também implementou ações afirmativas para o atendimento do seu público com diversidade funcional. Em parceria com o Instituto Nacional de Educação de Surdos, utilizou materiais traduzidos para Libras, beneficiando 225 alunos surdos. Além disso, o projeto lançou a “Andada do UÇÁ” Virtual em Libras, que é uma das ferramentas de educação ambiental sobre os manguezais e a Baía de Guanabara. Outra parceria significativa com a Escola de Inclusão da Universidade Federal Fluminense resultou na criação de um inédito glossário de sinais em Libras sobre o ecossistema manguezal, com um e-book gratuito.

Em 2024, a Transpetro iniciou o mapeamento dos povos das águas e comunidades tradicionais. O trabalho fornecerá informações consistentes e relevantes sobre as comunidades pesqueiras de suas áreas de influência para atuação eficiente em caso de acidente. A atividade envolve estudo de ações de reparação com negociação, a partir da escuta para compreensão dos impactos vividos com vazamentos e criação de projetos conjuntos para atendimento às necessidades comunitárias. Em relação às comunidades tradicionais, foi iniciado em 2024 o mapeamento das comunidades indígenas e quilombolas nas áreas adjacentes aos terminais terrestres da Transpetro para entender sua distribuição, condições de vida e especificidades. A ação está alinhada às diretrizes da Política de Responsabilidade Social da subsidiária, aprovada em 2024.

Embora o mapeamento priorize povos indígenas e comunidades quilombolas, ele abrange uma constelação maior de povos tradicionais, como pescadores artesanais, marisqueiros, catadores de caranguejo, agricultores familiares, caboclos, extrativistas, ribeirinhos, caiçaras, maricultores, entre outros.

Os territórios indígenas identificados nesta etapa do mapeamento incluem:

- 1. Cajuiri Atravessado – Povos Kambéba, Miránha e Tikúna, no no Amazonas, onde a Transpetro, em colaboração com a FUNAI, executa o Plano Básico Ambiental Indígena (PBA);**
- 2. Caieiras Velha II – Povos Guarani Mbya e Tupiniquim, no Espírito Santo;**
- 3. Comboios – Povos Guarani e Tupiniquim, no Espírito Santo;**
- 4. Tupiniquim – Povo Tupiniquim, no Espírito Santo;**
- 5. Guarani Mbya – no Rio de Janeiro;**
- 6. Povo Guarani, Ribeirão Silveira – em São Paulo.**

A Transpetro realizou, em 2024, o 1º Seminário de Cultura Indígena e Tradicionalidade na cidade de Coari (AM), evento com a presença da Funai, lideranças locais da UICAM (União dos Povos Indígenas de Coari Amazonas), da etnia Tikuna, e representantes das aldeias Tupã da Fazenda, Cajuiri Atravessado I e Cajuiri Atravessado II.

Além dessas ações, nossa subsidiária tem um Plano Básico Ambiental que busca estabelecer uma relação permanente de confiança entre a população indígena e a empresa, visando um diálogo permanente e transparente capaz de construir vínculos e minimizar os conflitos. O plano está sendo desenvolvido desde sua aprovação em 2023 com três programas estruturantes: Resgate dos Parentes; Fortalecimentos da Produção e Comercialização da Castanha e do Açaí, e Melhoria e Fortalecimento da cadeia produtiva de gêneros agrícolas.



4.2.5 - Forças de segurança e direitos humanos

A Política de Inteligência Protetiva e 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.

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.

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.

No Exterior, atuamos em seis países: Argentina, Bolívia, Colômbia, Estados Unidos, Países Baixos e Singapura. Na Argentina, nos Estados Unidos, nos Países Baixos e em Singapura, 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 no caso da Bolívia e da Colômbia, a segurança corporativa é operacionalizada pelas respectivas empresas do sistema, com base na Política de Inteligência Protetiva e Segurança Corporativa.

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 também, 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; e
- **Orientações sobre atuação preventiva e uso proporcional da força**, ou seja, o necessário para conter o agente da ameaça, quando aplicável.



Em 2024, 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 próprios e prestadores de serviços, incluindo liderança, de Inteligência e Segurança Corporativa (ISC). Também foram realizados 26 workshops presenciais, nos quais abordamos nossas orientações sobre segurança e direitos humanos, abrangendo 598 profissionais; oito lives intituladas “Direitos Humanos na ISC”: um olhar sobre cuidados com as pessoas, abordando temas como “Masculinidades e machismo”, “Violência contra a mulher”, “Orientações sobre o uso do nome social”; “Pessoa com deficiência” e “Programa Petrobras Bem-Estar (PPBEM)”, com participação média de 174 empregados em cada evento. Além das oportunidades de capacitação para toda força de trabalho, foram realizados ainda quatro eventos para capacitação específica da liderança da área de Inteligência e Segurança Corporativa, com participação média de 46 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.

É importante destacar que 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/MJSP). A atividade de segurança patrimonial atende necessariamente a requisitos legais, aplicáveis tanto à segurança orgânica (constituída por empregados próprios) 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.

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.

Reclamações e denúncias relativas à atividade de segurança corporativa podem ser comunicadas à Ouvidoria-Geral da Petrobras, sendo assegurado o anonimato da pessoa comunicante, e serão 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.

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.



4.3 CADEIA DE FORNECEDORES E PARCEIROS

4.3.1 Engajamento com a cadeia de fornecedores e com parceiros

ESTRATÉGIA DE RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

Nossa abordagem transparente e colaborativa com o mercado fornecedor está fundamentada em princípios de governança e sustentabilidade. Por meio de uma extensa agenda de relacionamento 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.”

Além disso, nossa subsidiária Transpetro dispõe de um canal dedicado para interagir diretamente com sua base de fornecedores.

EVENTOS DE ENGAJAMENTO E CAPACITAÇÃO

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, que abordam práticas sustentáveis, direitos humanos e temas estratégicos para a cadeia de suprimentos. Em 2024, mais de 3.500 participantes externos acompanharam esses encontros. Paralelamente, conduzimos encontros presenciais em diversas regiões do país (Roadshow Petrobras – Encontro com 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 1.100 empresas fornecedoras. Em novembro de 2024, realizamos o primeiro Webinar Petrobras sobre Integridade na Cadeia de Suprimentos, com o objetivo de capacitar nossa cadeia de suprimentos em temas relacionados à integridade. Esta edição abordou, entre outros tópicos, questões cruciais como direitos humanos e relações de trabalho, demonstrando aos nossos fornecedores como esses temas são tratados na Petrobras. Este evento representa um avanço significativo em nossa meta de capacitar 100% dos fornecedores relevantes em integridade e/ou privacidade até 2030, além de reforçar nosso compromisso com a promoção de práticas ASG junto aos nossos públicos de interesse.

Regionalização de compras

Em 2024, a Petrobras implementou a Regionalização de Compras de Pequeno Valor (compras de até R\$ 85 mil), reforçando seu compromisso com o desenvolvimento local e a valorização das comunidades onde atua, em alinhamento aos princípios de respeito aos direitos humanos e responsabilidade social. Como resultado, mais de 56 mil itens foram contratados de empresas regionais, um aumento de mais de 28% 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.

Esse modelo agilizou a contratação de bens, incentivou a geração de empregos e ampliou oportunidades de inclusão para segmentos sub-representados, contribuindo para a promoção de práticas de trabalho decente e de relações comerciais mais justas e sustentáveis. Além disso, a estratégia reduziu custos de transporte e prazos de atendimento, reforçando a atenção a possíveis riscos de violação de direitos humanos ao longo da cadeia de suprimentos.

A presença de equipes regionais facilitou o diálogo com as partes interessadas, assegurando o respeito à diversidade cultural, aos valores das comunidades tradicionais e às legislações aplicáveis. Dessa forma, a política de compras regionais consolidou uma abordagem preventiva, comprometida com a reparação de eventuais impactos negativos, e garantiu que os parceiros de negócios atuassem em alinhamento com as diretrizes de responsabilidade social e sustentabilidade da companhia.

Em complemento, ampliamos o suporte aos nossos fornecedores com a inauguração, em 2024, de polos de atendimento presencial em Ipojuca/PE, Macaé/RJ, Manaus/AM, Paulínia/SP, Rio de Janeiro/RJ, São José dos Campos/SP e Salvador/BA. 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.

O projeto foi reconhecido na premiação interna “Orgulho Petrobras”, na categoria Comprometimento com a Petrobras e o país.



RECONHECIMENTO DE EXCELÊNCIA NA CADEIA DE SUPRIMENTOS

Em sua 7ª edição, realizada em 2024, nossa premiação reconheceu o desempenho de 30 empresas nacionais e estrangeiras que forneceram bens ou prestaram serviços entre 1º de janeiro de 2023 e 30 de junho de 2024. As empresas foram premiadas em diversas categorias, com destaque para oito categorias especiais: Meio Ambiente; Segurança; Saúde; Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação; Gestão da Qualidade; Direitos Humanos; Governança e Descarbonização.

Na dimensão de Direitos Humanos, as premiações foram concedidas com base na avaliação de projetos voltados para:

- **Promoção da diversidade e inclusão**
- **Combate ao preconceito, discriminação e assédio**
- **Eradicação do trabalho infantil**
- **Eradicação do trabalho escravo ou análogo à escravidão**
- **Enfrentamento da 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](#)

Jornada ASG para fornecedores e prêmio INBRASC

INICIATIVAS SUSTENTÁVEIS E EDUCAÇÃO EM ASG – JORNADA ASG

O fortalecimento da cultura ASG (ambiental, social e de governança) entre os fornecedores é uma prioridade estratégica. A Jornada ASG para Fornecedores oferece conteúdos educativos relacionados a direitos humanos, conformidade, saúde, segurança e mudanças climáticas, promovendo o aprimoramento contínuo de práticas sustentáveis. Em 2024, mais de 600 empresas participaram da jornada.

Mais de 800 empresas responderam o “Questionário ASG para Fornecedores”, permitindo monitorar práticas e identificar oportunidades de melhoria, contribuindo para uma cadeia mais engajada e sustentável.

PRÊMIO DE RECONHECIMENTO EXTERNO

Em novembro de 2024, recebemos o prêmio ESG em Compras do INBRASC – Instituto Brasileiro de Supply Chain, em reconhecimento aos resultados positivos dessas iniciativas. Essa conquista reforça nosso compromisso em liderar práticas responsáveis, alinhando a gestão de fornecedores às metas de sustentabilidade e governança da Petrobras.

Além das ações internas para engajamento com a cadeia de fornecedores, em dezembro de 2024, assinamos um acordo de cooperação técnica internacional com o Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime (UNODC) para desenvolvimento de um projeto de capacitação em compliance para pequenas e médias empresas (PMEs) fornecedoras. O objetivo é disseminar boas práticas de governança e conformidade, conforme as diretrizes da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção (UNCAC) e os valores da Petrobras. O acordo prevê a elaboração de uma metodologia de avaliação de riscos, cursos de capacitação e ferramentas para construção de programas de integridade e tem potencial de impactar mais de 400 empresas da nossa cadeia de suprimentos, que receberão treinamento personalizado em integridade corporativa.



4.3.2 Práticas trabalhistas na cadeia de fornecedores

AÇÕES DE PROMOÇÃO DA SAÚDE NA CADEIA DE FORNECEDORES

A contratação de bens e serviços na Petrobras 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 seus fornecedores.

A preocupação com as condições de trabalho de empregados das empresas contratadas é tema que apresenta significativa importância para a agenda de direitos humanos da Petrobras. 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 da Petrobras, 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. Uma de suas materializações mais recente se trata da Cláusula de Direitos Humanos, que será apresentada a seguir.

Até o final de 2024, ampliamos a cobertura dos contratos por meio da nova cláusula de plano de saúde, beneficiando mais de 50% dos empregados das empresas fornecedoras, incluindo seus dependentes, com custos assumidos pela Petrobras.

Remuneração justa na cadeia de fornecedores

Desde 1º de maio de 2024, reduzimos o prazo de pagamento dos contratos de 90 para 30 dias. Essa padronização segue alinhada com nosso Plano de Negócios 2025–2029, fortalecendo a saúde financeira da cadeia de suprimentos e atende aos compromissos sociais da agenda ASG, mantendo uma base de fornecedores sólida para alcançar os objetivos previstos para os próximos anos.

AÇÕES DE PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE NA CADEIA DE FORNECEDORES

Reconhecemos o papel essencial das empresas prestadoras de serviços na promoção da diversidade, equidade e inclusão (DEI). Este compromisso é fundamental para a construção de um ambiente de trabalho acolhedor e respeitoso, além de ampliar a representatividade de grupos historicamente minorizados.

Em 2023, iniciamos uma avaliação abrangente de oportunidades para expandir os esforços de DEI entre os prestadores de serviços do Campo de Búzios. Reuniões mensais culminaram em uma pesquisa com 57 empresas, abordando três dimensões principais: (i) a existência de programas de diversidade e o nível de comprometimento; (ii) ações afirmativas nos processos de recrutamento e desenvolvimento de empregados; e (iii) o nível de maturidade da cultura organizacional em relação à diversidade. Como resultado, desenvolvemos o Painel de Diversidade, uma ferramenta destinada a estabelecer métricas, enfrentar desafios, compartilhar melhores práticas e definir um plano de ação colaborativo.

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), na sigla em inglês.

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 e Desenvolvimento Leopoldo Américo Miguez de Mello (Cenpes) a partir de maio de 2024, tendo sido celebrados, ao todo, 16 TCs até a presente data (nove na fase piloto e sete após a implantação obrigatória da cláusula).



PROMOÇÃO DA CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA LOCAL NA CADEIA DE FORNECEDORES

Implantamos o Programa de Empregabilidade com Eficiência, Qualidade e Segurança (PROEQS) durante a parada de manutenção da Refinaria Presidente Bernardes (RPBC) com o objetivo principal de estimular a empregabilidade da mão-de-obra local. Desenvolvido em parceria com a prefeitura de Cubatão, sindicatos, associações de trabalhadores e o Sistema Nacional de Emprego (SINE), o PROEQS visa atender às necessidades do mercado formal de trabalho, promovendo um encontro eficaz entre a oferta de vagas e profissionais qualificados e garantindo um fluxo de contratação transparente e colaborativo.

Um dos resultados mais significativos do PROEQS foi a contratação de 72% de mão-de-obra local da Baixada Santista, totalizando 1.675 pessoas contratadas, com 100% das contratações realizadas através do PAT (Programa de Amparo ao Trabalhador) e do SINE. Além disso, o programa estimulou a contratação de mulheres, com 180 funcionárias empregadas. O PROEQS não apenas atendeu à meta de aproveitamento da mão-de-obra local, mas também contribuiu para a estabilidade social durante a parada, que aconteceu sem registros de movimentos sociais ou paralisações.

ENFRENTAMENTO AO TRABALHO FORÇADO E À MÃO DE OBRA INFANTIL

Com o objetivo de coibir qualquer prática de trabalho degradante na nossa cadeia de fornecedores, nossa minuta contratual padrão possui cláusula demandando garantia do cumprimento dos preceitos trabalhistas previstos na legislação brasileira em vigor. O descumprimento desta cláusula nos dá o direito de rescindir o contrato com o fornecedor. 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 de escravo, sendo esta exigência também incluída no Guia de Conduta Ética para Fornecedores, que estende este compromisso para os subfornecedores de nossos fornecedores.

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 pelas áreas de Responsabilidade Social, Jurídico e Suprimentos, 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.

Em relação a denúncias de trabalho infantil e análogo ao escravo em nossas operações e cadeia de fornecedores, verificamos que, em 2024, não houve nenhuma denúncia do gênero na companhia.



4.3.3 - 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 cadeia de fornecedores da Petrobras no sentido do respeito e da promoção dos 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 vulneráveis. 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 conferir que as empresas fornecedoras 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 e suas subcontratadas.

Podem ser consideradas na cláusula 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, trabalho infantil e condições análogas à escravidão; e a cooperação, por parte das contratadas, com auditorias e investigações da companhia.

Com a inclusão da nova cláusula de direitos humanos, a Petrobras reforça seu compromisso com o Cuidado com a Pessoas.



A fim de mitigar os riscos de conformidade no processo de contratação, realizamos o processo de devida diligência de integridade (DDI) em nossa cadeia de fornecedores. O resultado desse processo é expresso por meio do Grau de Risco de Integridade (GRI), que pode ser baixo, médio ou alto. Empresas com GRI alto estão impedidas de participar de procedimentos de contratação com a Petrobras, exceto em casos excepcionais previstos em nossas normas internas.

Em 2024, realizamos o processo de devida diligência de integridade em 1.821 fornecedores. Desde outubro de 2023, alinhados aos compromissos ASG da Petrobras, ampliamos o escopo da DDI, de modo a abranger a verificação do respeito aos direitos humanos e à proteção de dados pessoais em nossa cadeia de suprimentos.

Em consonância com o posicionamento de atuar com integridade e com os compromissos estratégicos da Petrobras, presentes em nosso Plano Estratégico (PE 2050), ainda em 2024, implementamos o procedimento de devida diligência em direitos humanos para os fornecedores relevantes da companhia, que visa a alcançar 100% desses fornecedores até 2030. Essa iniciativa reforça a nossa atuação com ética, integridade e transparência ao promover, em nossa cadeia de fornecedores, o compromisso da companhia com os direitos humanos.

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 13.303/2016. 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, 16 empresas foram sancionadas dentre o total de 45 empresas sancionadas em 2024¹⁰. 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 essas exigências foram cumpridas pelas empresas contratadas, em 2024, foram realizadas 13 avaliações de responsabilidade social junto a prestadores de serviço por meio de Lista de Verificação (LV), nas quais são avaliados se todos os requisitos contratuais de responsabilidade social foram cumpridos. Dentre os contratos submetidos à avaliação por lista de verificação, não foi identificada nenhuma violação contratual.

Além da aplicação de LVs, para sensibilizar fornecedores e prestadores de serviços que atuaram nas paradas de manutenção de nossas refinarias, 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 nossa Diretriz 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 de quaisquer tipos.

¹⁰ A informação sobre os processos sancionatórios é relativa a Petrobras controladora.



Nessa linha de atuação, na Refinaria Presidente Bernardes Cubatão (RPBC) realizamos sete workshops de direitos humanos para prestadores de serviço e prepostos que atuaram na parada de manutenção da unidade, com público de mais de 160 pessoas atingidas. Também incluímos uma palestra sobre direitos humanos no treinamento de integração de todos os 2.350 prestadores de serviço que participaram da parada de manutenção da RPBC.

Para o contínuo diligenciamento de direitos humanos na cadeia de fornecedores, adotamos práticas de diálogo com prestadores de serviço de rotina da Refinaria Presidente Getúlio Vargas (Repar), realizando apresentações sobre o tema nas reuniões de abertura de contratos, com a presença da alta liderança das empresas contratadas que atuarão na unidade.

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, INSS, e GFIP), contracheques, certidões negativas de débitos (CND e 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



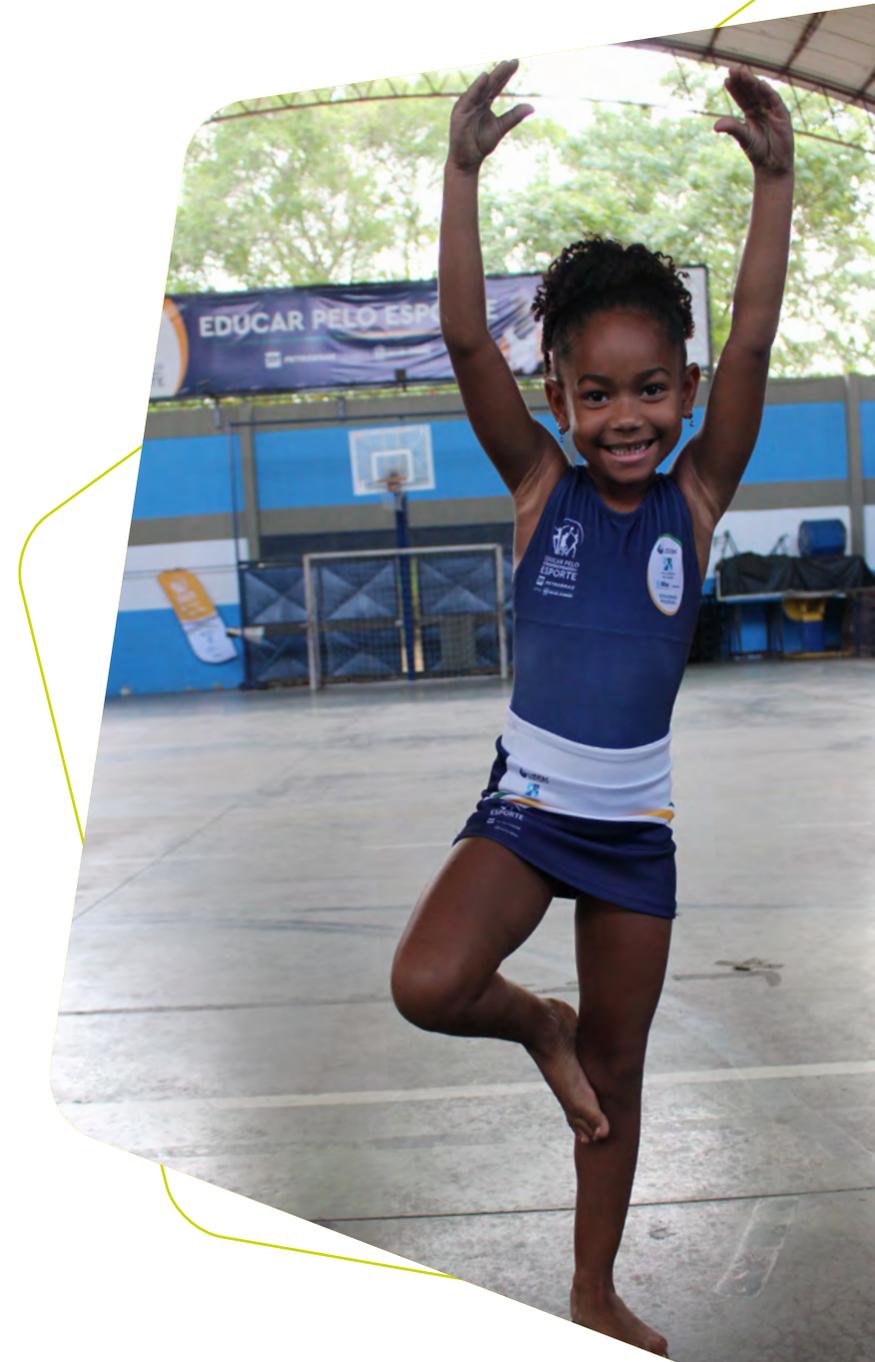
A Comissão de Direitos Humanos (CDH) é o fórum de governança em direitos humanos na Petrobras, responsável pelas decisões estratégicas relacionadas a direitos humanos e por gerir a implementação das diretrizes e princípios orientadores estabelecidos pelas Diretrizes de Direitos Humanos da Petrobras, de forma integrada, ampla e transversal ao negócio. O Plano de Ação em Direitos Humanos (PADH) é uma ferramenta de gestão da CDH que reúne iniciativas para alcance dos compromissos de direitos humanos estabelecidos no Planejamento Estratégico (PE), como a promoção e prevenção de violação de direitos humanos, incluindo o tratamento dos riscos de violação de direitos humanos. Cabe à CDH elaborar, monitorar, revisar e validar a execução do PADH, aprovando estratégias e monitorando a conclusão das ações. A implementação do Plano é atribuição coletiva de todos os membros da CDH e é monitorada por indicadores de forma periódica.

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:

- **Dow Jones Sustainability Index**
- **Corporate Human Rights Benchmark**
- **EcoVadis**

Monitoramos também indicadores de resultados 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**
- **Percentual de pessoas negras**
- **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 (negros na liderança)**
- **Indicador de igualdade salarial relativo a gênero (função gerencial)**
- **Percentual de operações próprias de E&P e refino com diligência de direitos humanos**
- **Percentual de fornecedores relevantes com diligência de direitos humanos**





Auditoria interna para melhoria contínua dos processos associados aos nossos compromissos de direitos humanos

A nossa área de Auditoria Interna tem desempenhado um papel estratégico no fortalecimento do nosso compromisso com os direitos humanos, conduzindo atividades que promovem a melhoria contínua de processos e de controles internos.

Em 2024, foram realizados trabalhos de auditoria que buscam avaliar o alinhamento das práticas corporativas com os valores e compromissos de direitos humanos da companhia, com destaque para avaliações sobre a preparação de comunidades frente a acidentes graves e os planos de aprimoramento de projetos socioambientais; além da avaliação de efetividade das medidas mitigatórias para o risco de assédio e discriminação.

Também em 2024, foi realizada a primeira auditoria de direitos humanos em contratos de construção de plataformas, que contou com fiscalizações *in loco* em 11 estaleiros contratados e subcontratados no Brasil e na China, Coreia do Sul e Singapura. A iniciativa, de responsabilidade da Auditoria Interna, contou com a assessoria técnica da área de Responsabilidade Social e avaliou aspectos de direitos humanos na contratação e execução de serviços de construção e desmantelamento de plataformas, com base nos compromissos que assumimos. A auditoria contemplou seis plataformas em fase de construção e duas plataformas em descomissionamento e motivou a definição de ações para melhoria dos processos avaliados.

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 direitos humanos, com a incorporação de novas áreas. Ao longo de 2024, revisamos e priorizamos as ações do nosso plano de ações de direitos humanos (PADH).

O novo plano previu 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 da revisão do PADH foi o maior foco nos processos de devida diligência de direitos humanos nas nossas operações e na cadeia de fornecedores. Em 2024, iniciamos o projeto piloto de uma devida diligência de direitos humanos integrada nas nossas operações. Esse piloto foi fundamental para estabelecermos processos internos e padrões que irão orientar 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 pilotos de diligência de direitos humanos das nossas operações, seguimos fortalecendo os programas corporativos direcionados para os nossos principais desafios, como 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, em 2024, o risco de violação de direitos humanos nas nossas operações e cadeia de fornecedores foi alçado a um risco corporativo estratégico na nossa matriz de riscos corporativos. Dessa forma, este risco e seu respectivo tratamento será acompanhado pela alta administração da companhia ao longo de 2025, incluindo nosso Conselho de Administração.

Com a implementação desses processos reafirmamos nosso propósito de respeitar os direitos humanos e cumprir com a nossa responsabilidade de prevenir impactos negativos às pessoas decorrentes das nossas atividades e potencializar nossas contribuições a sociedade. Em 2025, seguiremos engajados na implementação da nossa agenda de direitos humanos integrada a uma transição energética justa.



BR PETROBRAS