CADERNO
DE DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA CORPORATIVA

2023

PETROBRAS

SUMÁRIO

MENSAGEM DO PRESIDENTE	**3**
1 – COMPROMISSOS EM DIREITOS HUMANOS	**5**
2 – ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE E DE DIREITOS HUMANOS	**7**
3 – GESTÃO CORPORATIVA DE RISCOS	**11**
4 – GOVERNANÇA EM SUSTENTABILIDADE E DIREITOS HUMANOS	**12**
4.1 – GOVERNANÇA DE DIREITOS HUMANOS NA PETROBRAS	17
5 – CAPACITAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS	**19**
6 – *DUE DILIGENCE* DE DIREITOS HUMANOS	**27**
7 – FORÇA DE TRABALHO	**30**
7.1 – ENGAJAMENTO COM A FORÇA DE TRABALHO	30
7.2 – PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	31
7.3 – BEM-ESTAR E SAÚDE DA FORÇA DE TRABALHO	37
7.4 – REMUNERAÇÃO JUSTA	44
7.5 – DIREITO À LIVRE ASSOCIAÇÃO	45
7.6 – RECLAMAÇÕES E DENÚNCIAS DA FORÇA DE TRABALHO	46
8 – COMUNIDADES	**51**
8.1 – ENGAJAMENTO COM AS COMUNIDADES	51
8.2 – BEM-ESTAR DAS COMUNIDADES	54
8.3 – AÇÕES PARA DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DAS COMUNIDADES	60
8.4 – DIREITO AOS RECURSOS NATURAIS E À TERRA	72
8.5 – FORÇAS DE SEGURANÇA E DIREITOS HUMANOS	74
8.6 – COMUNIDADES TRADICIONAIS	76
8.7 – RECLAMAÇÕES E DENÚNCIAS DAS COMUNIDADES LOCAIS	84
9 – CADEIA DE FORNECEDORES E PARCEIROS	**86**
9.1 – ENGAJAMENTO COM A CADEIA DE FORNECEDORES E COM PARCEIROS	86
9.2 – AÇÕES DE PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE NA CADEIA DE FORNECEDORES	89
9.3 – DILIGÊNCIA DE FORNECEDORES	89
9.4 – ENFRENTAMENTO AO TRABALHO FORÇADO E À MÃO DE OBRA INFANTIL	91
9.5 – RECLAMAÇÕES E DENÚNCIAS DA CADEIA DE FORNECEDORES E PARCEIROS	92
10 – MONITORAMENTO E LIÇÕES APRENDIDAS	**93**

MENSAGEM DO PRESIDENTE

JEAN PAUL PRATES
Presidente da Petrobras

Em um mundo em constante transformação, empenhamo-nos em promover uma cultura organizacional baseada em valores éticos, respeito aos direitos humanos e responsabilidade social. Nossa visão inclui a perspectiva de um mundo mais sustentável, no qual geramos valor conciliando o foco em óleo e gás com a diversificação em negócios de baixo carbono e atuando com segurança, respeito ao meio ambiente e atenção total às pessoas.

Ao publicarmos o Caderno de Direitos Humanos e Cidadania Corporativa, reafirmamos nosso comprometimento em estabelecer práticas baseadas em princípios e valores que primam pela justiça social, transparência e responsabilidade socioambiental.

Em nosso Plano Estratégico 2024 – 2028+, temos compromissos com objetivos específicos em direitos humanos, diversidade e inclusão. Entre os compromissos assumidos, estabelecemos estar entre as três empresas de óleo e gás mais bem colocadas no ranking de direitos humanos até 2030, e a meta de aumentar para 25% o percentual de mulheres e pessoas negras em posições de liderança até 2030. Para auxiliar no alcance desses percentuais, por exemplo, foi lançado o Programa de Equidade Racial da Petrobras, estabelecendo iniciativas para o fortalecimento da cultura, saúde e o bem-estar dos trabalhadores negros da companhia.

Nossa estrutura interna dedicada aos direitos humanos foi fortalecida durante o ano de 2023, com a criação de quatro novas gerências setoriais específicas, que têm como objetivo desempenhar um papel fundamental na promoção e garantia dos direitos humanos em nossa empresa. Além disso, nossa Comissão de Direitos Humanos, responsável por implementar a agenda de direitos humanos estabelecida em nossas Diretrizes de Direitos Humanos, atualmente é composta por 31 gerências executivas e duas subsidiárias (Transpetro e Petrobras Biocombustível), totalizando 77 membros com foco em direitos humanos. Além de nossas estruturas internas, firmamos, em novembro de 2023, um Acordo de Cooperação Técnica com o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, com o objetivo de promover o aperfeiçoamento de políticas públicas e práticas de governança empresarial em relação aos direitos humanos na Petrobras.

Em 2023, aprovamos a nova Política de Responsabilidade Social, que estabelece princípios e diretrizes para nossa atuação voltados para uma transição energética justa e

de acordo com compromissos e normas internacionais, considerando o respeito e a promoção dos direitos humanos, a atenção total às pessoas e a efetiva gestão dos riscos e impactos sociais e ambientais como elementos fundamentais em todo ciclo de vida dos negócios e produtos. Adicionalmente, aprovamos a Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, que tem por objetivo reafirmar nossos princípios e diretrizes de respeito e valorização em todas as nossas atividades e ambientes.

Entendemos que a transição energética justa caminha junto com a nossa agenda de direitos humanos, estando ambas intrinsecamente relacionadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) reunidos na Agenda 2030 da ONU. Dessa forma, estamos comprometidos com a adoção de práticas empresariais que favoreçam o sucesso dos ODS, particularmente aqueles relacionados à redução da pegada de carbono, à proteção do meio ambiente, ao cuidado com as pessoas - sobretudo os objetivos voltados à igualdade de gênero e ao empoderamento de meninas e mulheres e ao trabalho decente – e à atuação com integridade, com foco nas regiões de atuação e de influência de nossos negócios e atividades.

Estamos comprometidos em colocar a saúde mental dos nossos trabalhadores no centro das decisões da empresa e, em 2023, aderimos ao Movimento Mente em Foco, uma iniciativa do Pacto Global da ONU no Brasil, combatendo o estigma e o preconceito social associados a esse tema tão relevante. ***Como parte desse compromisso, estabelecemos a meta de capacitar 100% de nossas lideranças em saúde mental.*** Também com o Pacto Global, firmamos uma parceria com 135 fornecedores para fomento das temáticas em Direitos Humanos e Empresas, a partir de um questionário de autoavaliação.

Com objetivo de proporcionar um ambiente de trabalho diverso, respeitoso e livre de violência sexual, lançamos em maio de 2023 o Programa Petrobras contra a Violência Sexual (PPCVS). O programa finalizou o ano de 2023 com 19 das suas 26 ações concluídas e 7 em andamento, dentre elas a criação do Canal de Acolhimento, disponível para toda a força de trabalho, 24 horas por dia, 7 dias por semana, para escuta e orientação em situações de constrangimento, importunação ou assédio sexual.

Investimos continuamente na melhoria contínua em nossas operações, na gestão e na cultura de segurança, e temos observado a redução de acidentes como resultado desses investimentos e da competência técnica de nossas equipes. Infelizmente, em 2023 registramos a ocorrência de duas fatalidades. Lamentamos profundamente esses eventos e continuamos trabalhando arduamente para atingir a nossa ambição de zero fatalidade. Cada vida perdida é irreparável e afeta a todos nós. Essas ocorrências nos lembram que, mesmo com uma cultura de segurança reconhecida, somos constantemente desafiados e que nossa batalha pela segurança é diária e constante.

Por meio do Programa Petrobras Socioambiental e da iniciativa Floresta Viva, investimos cerca de R$ 159 milhões em projetos sociais e ambientais.

Em 2023, também lançamos a maior seleção pública da história dos nossos investimentos socioambientais, com mais de 60 oportunidades de investimentos que somam R$ 432 milhões para os próximos 3 anos.

Nessa trajetória em prol de um mundo mais sustentável e uma sociedade mais justa, contamos com o engajamento e o comprometimento de todos nossos trabalhadores. Cada um de nós tem um papel fundamental na construção de uma cultura organizacional baseada no respeito aos direitos humanos e na cidadania corporativa. Juntos, podemos superar desafios e alcançar resultados cada vez mais positivos.

1 - COMPROMISSOS EM DIREITOS HUMANOS

Assumimos como princípio respeitar, conscientizar, prevenir a violação 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 diretrizes e políticas de proteção aos direitos humanos expressam nossos compromissos e podem ser consultadas a seguir:

- Diretrizes de Direitos Humanos
- Política de Responsabilidade Social
- Política de Diversidade, Equidade e Inclusão
- Política de Segurança, Meio-Ambiente e Saúde
- Política de Recursos Humanos
- Política de Ouvidoria
- Política de Compliance
- Política de Inteligência Protetiva e Segurança Corporativa
- Código de Conduta Ética da Petrobras
- Guia de Conduta Ética para Fornecedores da Petrobras
- Diretriz para Reassentamento
- Posicionamento Petrobras de Diversidade e Combate ao Assédio e Discriminação
- Diretriz de Proteção a Denunciantes

Um marco importante do ano de 2023 foi a publicação da Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, aprovada pelo Conselho de Administração (CA) em 22/09/2023.

A política tem por objetivo reafirmar nossos princípios e diretrizes em relação à temática da diversidade, equidade e inclusão. Entre os principais avanços previstos estão a realização de ações afirmativas voltadas para grupos subrepresentados e o estabelecimento de metas e indicadores de diversidade, equidade e inclusão.

Também há previsão de considerar a pauta da diversidade junto a fornecedores e demais organizações que se relacionam com a Petrobras. Essa nova política é a base sólida fundamental e necessária para seguirmos na busca incessante por um ambiente diverso, inclusivo e seguro para todas as pessoas. A nova política está sendo desdobrada junto às participações societárias controladas, mantendo assim o alinhamento estratégico do Sistema Petrobras.

Em dezembro de 2023, foi aprovada pelo CA a atualização da Política de Responsabilidade Social, construída em um processo de ampla escuta, com a participação da força de trabalho da Petrobras e de convidados externos, tais como representantes de universidades, governos, organizações da sociedade civil (OSCs), entre outros.

O documento estabelece diretrizes para nossa atuação nos temas Ambiental, Social e de Governança (ASG), conforme os posicionamentos e as metas definidos no Plano Estratégico para temas de responsabilidade social, como o respeito, a promoção e a devida diligência em direitos humanos, o combate à discriminação, assédio e violência sexual no trabalho, a contribuição para a transição energética justa, considerando a redução da pobreza energética e o desenvolvimento sustentável, bem como a conservação de florestas e oceanos, visando evitar a perda de biodiversidade e mitigar as mudanças do clima.

A Política de Responsabilidade Social também apresenta diretrizes para o tratamento de queixas e demandas, com transparência e imparcialidade. Seguindo o princípio de atenção total às pessoas, estabelece diretrizes para o diálogo contínuo e inclusivo, buscando se relacionar de forma responsável com as comunidades, e para a prevenção e preparação dessas comunidades e outros públicos de interesse para situações de emergência.

2 - ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE E DE DIREITOS HUMANOS

Nosso Plano Estratégico 2024-2028+ (PE 2024-28+) visa preparar a Petrobras para o futuro e fortalecer a companhia, iniciando um processo de integração de fontes energéticas essencial para uma transição energética justa e responsável. Nesse contexto, o novo Plano será implementado com atenção total às pessoas, à segurança e com respeito ao meio ambiente, perpetuando valor para as gerações futuras, com foco na disciplina de capital e no compromisso de manter o endividamento da companhia sob controle.

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 e fertilizantes), sustentabilidade, segurança, respeito ao meio ambiente e atenção total às pessoas" definimos no PE 2024-28+ nossos valores:

Revisamos também nossa mandala ASG, na qual foram destacadas quatro ideias-força, compostas pelos principais direcionadores ASG, que suportam e direcionam as nossas ações, projetos e programas relacionados a cada tema da mandala:

Estamos comprometidos com a adoção de práticas empresariais que favoreçam o sucesso dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), particularmente aqueles relacionados à redução da pegada de carbono, proteção ao meio ambiente, cuidado com as pessoas, e, sobretudo, os objetivos voltados à igualdade de gênero e empoderamento de meninas e mulheres e trabalho decente e atuação com integridade, com foco nas regiões de atuação e de influência de nossos negócios e atividades.

A transição justa se insere neste contexto, como um atributo da trajetória de descarbonização, representando, em linhas gerais, um esforço mundial de redução progressiva de emissões de gases de efeito estufa para limitar o aquecimento global, ao mesmo tempo em que se reduz ou se evita agravar as desigualdades sociais locais, regionais e entre países, com atendimento aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), das Nações Unidas.

Mais detalhes sobre nossas iniciativas para a transição justa podem ser consultados no nosso Caderno do Clima.

Alinhadas às estratégias, temos métricas de topo[1], que orientam a organização para os principais objetivos do nosso plano estratégico. São elas:

- Indicador de atendimento às metas de emissões de gases de efeito estufa (IAGEE) de Exploração e Produção e de Refino;

- Indicador de Compromisso com o Meio Ambiente (ICMA), que é medido pelo volume vazado de óleo e derivados, considerando as ocorrências acima de um barril (0,159 m³);

- Delta Valor, medida de geração de valor econômico;

- Indicador de Compromisso com a Segurança das Pessoas (ICSP), que é medido pela Taxa de Acidentados Graves (TAG) e pela Taxa de Acidentados Registráveis (TAR).

Neste plano, três dos quatro indicadores já adotados anteriormente foram mantidos, com ajustes pontuais na forma de comunicar a métrica de valor e a métrica de sustentabilidade, associada a vazamentos. As métricas IAGEE e ICMA estão alinhadas aos compromissos de baixo carbono e de sustentabilidade ambiental, enquanto o indicador Delta Valor representa uma medida de geração de valor econômico. Essas três métricas impactam diretamente a remuneração variável dos executivos e de todos os empregados da companhia.

[1] No PE 2024-28+, buscando alinhamento com o mercado, realizamos ajustes pontuais na forma de comunicar a métrica de valor, que teve seu nome alterado de DELTA EVA® para DELTA VALOR, e a métrica de sustentabilidade associada a vazamentos VAZO (volume vazado de óleo e derivados), que teve seu nome alterado para ICMA - Indicador de Compromisso com o Meio Ambiente. Também realizamos inclusão da métrica da Taxa de Acidentados Graves (TAG), que se junta à métrica da Taxa de Acidentados Registráveis (TAR) no Indicador de Compromisso com a Segurança das Pessoas (ICSP). Sendo assim, a Petrobras continua com quatro métricas de topo.

Em relação aos objetivos específicos de direitos humanos, diversidade e inclusão, estabelecemos os seguintes compromissos no PE 2024-2028+:

Estar entre as três empresas de O&G mais bem colocadas no ranking de direitos humanos até 2030

Ter due diligence de DH em 100% das nossas operações e 100% dos nossos empregados e terceiros capacitados em DH

Alcançar mais de 50% de empregados fisicamente ativos, contribuindo para uma vida mais saudável e produtiva até 2028

Elevar os níveis de saúde das pessoas, por meio de uma cultura de bem estar

Promover a Diversidade, aumentando para 25% o percentual de mulheres e para 25% de pessoas negras em posição de liderança até 2030

Patamar atual em 20% com ações para crescimento da representatividade de gênero e cor/raça em posições de liderança a cada ano

Implementar 100% dos compromissos do Movimento Mente em Foco do Pacto Global da ONU até 2030

Garantir ambientes saudáveis e seguros através da gestão dos fatores psicossociais no trabalho

Para garantir o alinhamento dos incentivos com nossas estratégias, as métricas de topo são desdobradas nos *scorecards* da alta administração e em seguida no Gerenciamento de Desempenho (GD), processo que avalia competências e metas, de todos os empregados (com ou sem função gratificada).

O processo de *Scorecard* da Estrutura Geral é baseado na aprovação entre o gerenciado (membro da Estrutura Geral) e o gerente (Diretor/Presidente). Os *scorecards* das gerências executivas devem ser um desdobramento dos scorecards das diretorias imediatas, e são compostos pelas métricas de topo e metas específicas de cada área. Nas gerências executivas envolvidas com as temáticas de direitos humanos, existem métricas específicas alinhadas com os objetivos estratégicos de direitos humanos.

3 - GESTÃO CORPORATIVA DE RISCOS

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 no entorno 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 que possam nos afetar adversamente e maximizar aqueles que possam trazer benefícios. Nossa área corporativa de gestão de riscos coordena a elaboração da Matriz de Riscos Empresariais da Petrobras e envolve todas as áreas de nossa estrutura. Nesse processo, ocorre 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 impacto, além de proposições de tratamento. A avaliação de impactos considera quatro dimensões: financeira, imagem/reputação, legal/conformidade e ambiental/vida. Além destas dimensões, temos desenvolvido estudos de melhoria contínua para incrementar a abrangência dos riscos empresariais com foco em direitos humanos e sociais.

Na nossa Matriz de Riscos Empresariais, temos riscos específicos relacionados a direitos humanos, tendo sido mapeados o risco de violação de direitos humanos nas nossas operações e cadeia de fornecedores e o risco de assédio e discriminação. Estes riscos e seus respectivos tratamentos são acompanhados periodicamente pela alta administração da companhia, incluindo nosso CA.

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.

4 - GOVERNANÇA EM SUSTENTABILIDADE E 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), Auditorias, 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 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.

PAPÉIS E RESPONSABILIDADES DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO EM QUESTÕES DE SUSTENTABILIDADE		
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)**
· 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.	· 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.	· Assessora o CA em transações com partes relacionadas envolvendo a União, suas autarquias e fundações e estatais federais, em caso de transações 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)

Composição da DE:

- 1 Presidente e 8 Diretores Executivos.
- O 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.
- Eleitos pelo Conselho de Administração, com mandato de até dois anos, sendo permitidas, no máximo, 3 reeleições consecutivas.

- 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, de 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)
· 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.	· 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 Petrobras, sobre o preenchimento dos requisitos e a ausência de vedações para as respectivas eleições, nos termos da legislação vigente e normativos internos aplicáveis.

COMITÊ EXECUTIVO DE SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE E SAÚDE (CE-SMS)	COMITÊ EXECUTIVO DE TRANSPARÊNCIA E PRIVACIDADE (CE-TP)	COMITÊ EXECUTIVO DE RISCOS (CE-RISCOS)
Assessora a DE na análise das matérias relacionadas à gestão de SMS na Petrobras.	Assessora a DE na análise das matérias relacionadas à gestão de Transparência e Privacidade na Petrobras.	Assessora a DE na análise das matérias relacionadas ao processo de gestão de riscos na Petrobras.

4.1 – Governança de Direitos Humanos na Petrobras

A gestão de direitos humanos envolve diversas gerências executivas da companhia, como as gerências de Responsabilidade Social, de Recursos Humanos, SMS, Ouvidoria-Geral, entre outras, considerando a transversalidade necessária do tema. Com o objetivo de fortalecer a nossa estrutura interna de direitos humanos foram criadas, em 2023, quatro gerências setoriais específicas relacionadas ao tema, a saber:

Gerência de Direitos Humanos - criada na gerência executiva de RS, tem como responsabilidade 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 no negócio da companhia.

Gerência de Diversidade, Equidade e Inclusão - criada na gerência executiva de RH, é responsável pela gestão dos processos voltados para a diversidade, equidade e inclusão no ambiente interno da Petrobras, coordenando ações que reforcem os valores e os comportamentos encorajados pela companhia, bem como a melhoria das condições e relações de trabalho, de acordo com a Política de Recursos Humanos e com base nos resultados de pesquisas e dados sobre os principais temas de RH.

Gerência Jurídico para ESG - é responsável por assessorar e sustentar, sob o aspecto jurídico, as iniciativas corporativas relacionadas à promoção dos direitos humanos, ações para a diversidade, equidade e inclusão, bem como a sustentabilidade nos negócios. Tem como objetivo garantir a conformidade legal e integridade com partes interessadas visando impulsionar mudanças positivas e atuar de modo a prevenir riscos de violação em direitos humanos e mitigar impactos sociais negativos, bem como viabilizar oportunidades na temática ASG.

Gerência de ASG para Cadeia de Fornecedores - criada na gerência executiva de Suprimentos, é responsável por implementar estratégias para o engajamento e o desenvolvimento de fornecedores de bens e serviços visando promover práticas sustentáveis, incluindo o aprimoramento de processos para compras sustentáveis e a avaliação do desempenho de fornecedores em consonância com a estratégia ASG da companhia, em articulação com as áreas de negócio, áreas corporativas e demais públicos de interesse.

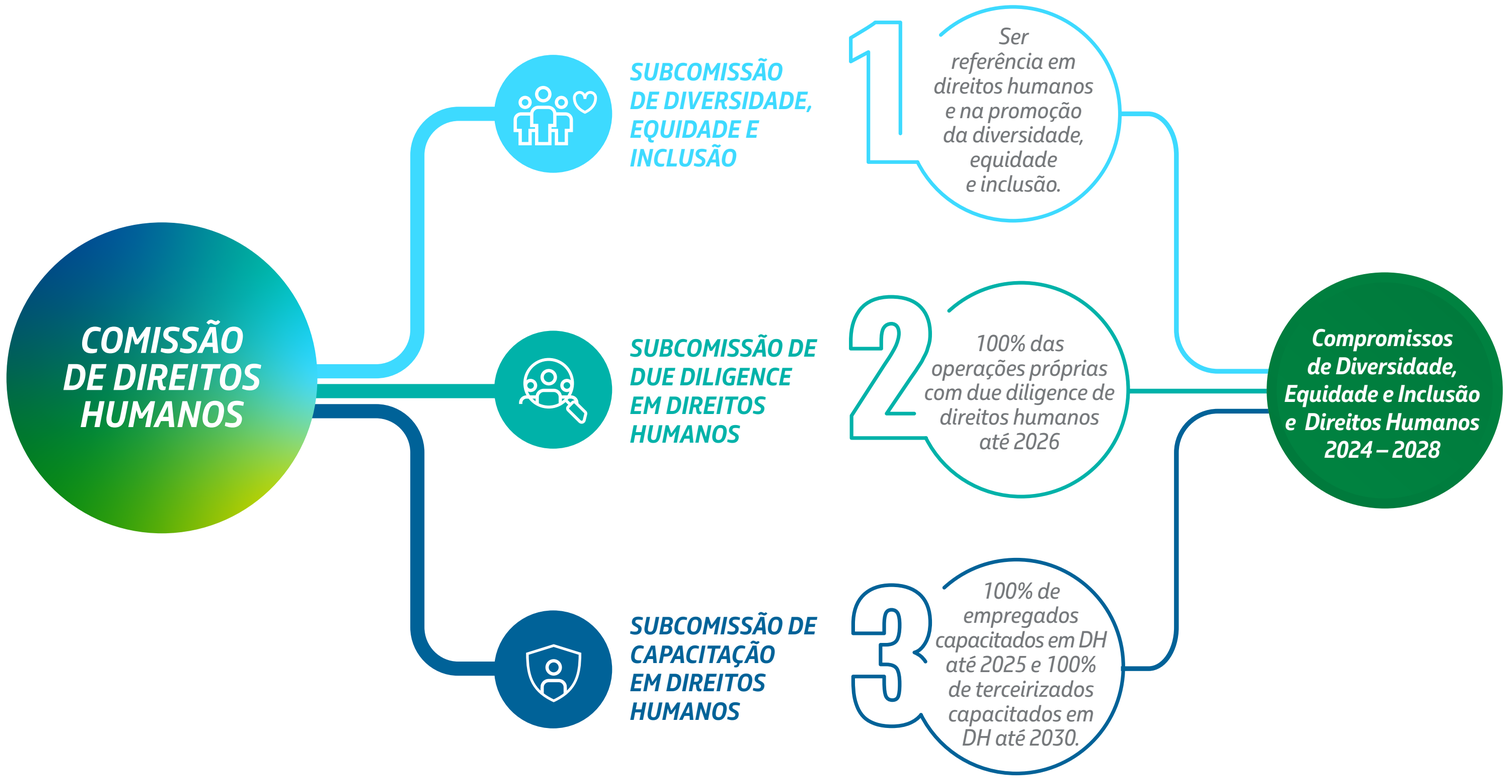
Além de nossas estruturas internas, firmamos, em novembro de 2023, um Acordo de Cooperação Técnica com o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, com o objetivo de promover o aperfeiçoamento de políticas públicas e práticas de governança empresarial em relação aos direitos humanos na Petrobras. O acordo tem duração de dois anos e será desdobrado por meio de um plano de trabalho com a participação de diversas áreas da companhia engajadas nesse tema.

Em 2023, participamos também do Grupo de Trabalho de Direitos Humanos para o Setor Elétrico e Energético, coordenado pelo Pacto Global da ONU e empresas engajadas na sua Plataforma de Ação pelos Direitos Humanos, contando com a participação de, aproximadamente, 30 empresas. O objetivo do grupo foi apoiar as empresas desses setores em suas jornadas de sustentabilidade, mais especificamente em suas ações estratégicas pautadas na agenda de direitos humanos, entendendo suas oportunidades

e desafios a partir do contexto setorial e legislações vigentes aplicáveis, além de promover conhecimento e networking entre as lideranças participantes. Dentre os produtos do trabalho desse grupo, foi desenvolvido o Guia de Devida Diligência de Direitos Humanos que considera especificidades do setor, como regulações e responsabilidades particulares.

COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS

Além das gerências específicas, temos uma Comissão de Direitos Humanos (CDH), coordenada pela Gerência Executiva de Responsabilidade Social, responsável por gerir a implementação da agenda de direitos humanos, de forma integrada, ampla e transversal no negócio na companhia. A comissão é formada por 31 gerências executivas da companhia e 2 subsidiárias (Transpetro e Petrobras Biocombustível) e 77 membros, e se desdobra em três subcomissões, que estão ligadas a três compromissos ASG com foco em direitos humanos previstos em nosso plano estratégico.



A Comissão de DH e suas subcomissões têm o papel de elaborar, implementar e monitorar nosso o Plano de Ação de Direitos Humanos (PADH), e desdobrar nas gerências os compromissos relativos a direitos humanos previstos no plano estratégico. As ações foram sendo incorporadas ao longo dos anos ao plano, de modo que, em 2023, 46 ações foram realizadas, distribuídas entre a comissão e as suas três subcomissões.

5 - CAPACITAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

Em 2023, foram realizadas 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:

ENSINO A DISTÂNCIA DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS: UM OLHAR SOBRE A PETROBRAS

A partir de 2023, conforme o Plano Estratégico, assumimos o compromisso de capacitar em direitos humanos 100% dos empregados e terceirizados até 2025.

No intuito de atingir a meta de 100% de empregados capacitados em direitos humanos, em 2023, o curso se tornou obrigatório e atingiu 97% dos empregados capacitados na temática.

Em 2024, expandimos a realização do curso para toda a força de trabalho, empregados e prestadores de serviço, e para as empresas do sistema Petrobras.

ENSINO A DISTÂNCIA DE PREVENÇÃO E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO, AO ASSÉDIO MORAL E ÀS VIOLÊNCIAS SEXUAIS

Reforçando nosso foco na prevenção e combate à discriminação, ao assédio moral e às violências sexuais no trabalho, disponibilizamos para toda a força de trabalho o treinamento “Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio Moral e às Violências Sexuais”, em formato de Ensino a Distância (EAD), que trouxe conceitos e informações sobre a estrutura disponível para lidar com casos de discriminação, assédio ou violência sexual, além de mecanismos de prevenção e orientações do que fazer caso alguém seja vítima ou tenha conhecimento de alguma ocorrência. Esse treinamento é obrigatório para todos os empregados próprios da Petrobras e a não conclusão pode acarretar impactos no programa anual de progressão profissional.

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. Conscientizando também sobre o dever de cada um em estar atento aos comportamentos e atitudes do dia a dia e de colaborar para um ambiente de trabalho saudável e livre de assédio e discriminação.

Em 2023, foram realizadas 88 palestras, atingindo um público de mais de 13 mil pessoas, incluindo trabalhadores das áreas administrativas e operacionais, como refinarias e plataformas.

De forma complementar, ao longo de 2023, nossa Ouvidoria-Geral realizou palestras sobre sua atuação, seus canais de contato e seu papel na defesa dos direitos humanos. Ao todo, foram realizadas 16 transmissões ao vivo sobre o Canal de Denúncia para a força de trabalho de diversas áreas da companhia.

Em um projeto piloto da Ouvidoria-Geral, também foram realizados seis encontros com trabalhadores de conservação e limpeza do Edifício Sede da Petrobras, com um público aproximado de 200 pessoas. Utilizando uma linguagem cidadã, clara e objetiva, foi apresentado o Canal de Denúncia da companhia, suas formas de contato e as orientações para a correta formulação de denúncias.

1º SEMINÁRIO DE DIREITOS HUMANOS PETROBRAS

Ainda no ano de 2023, a Petrobras realizou o 1º Seminário de Direitos Humanos Petrobras. O evento contou com quatro painéis e especialistas externos à organização, que palestraram sobre a temática de direitos humanos e empresas nos seguintes painéis:

PAINEL 1
Direitos Humanos e Empresas

PAINEL 2
Devida Diligência em Direitos Humanos

PAINEL 3
Direitos Humanos, trabalho e Cadeia de Fornecedores

PAINEL 4
Relacionamento com povos indígenas e povos tradicionais

Dentre os especialistas externos, contamos com a participação de representantes do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, do Ministério Público do Trabalho, da Defensoria Pública da União, do Pacto Global da ONU, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da academia, de uma consultoria empresarial e de uma liderança indígena.

Também realizamos ações de conscientização junto aos empregados em encontros híbridos (parte do público presencial e parte virtual) e virtuais sobre temas relacionados a direitos humanos, buscando aumentar o respeito, a confiança e o engajamento de todos no assunto, tornando o ambiente corporativo mais inclusivo e acolhedor. Dentre os eventos realizados destacamos:

Enfrentamento à Violência de Gênero e Raça

Diversidade Sexual - Um olhar para a identidade de gênero

Petrobras LGBTQIA+ Orgulho de Ser Quem Somos

Letramento Racial e de Gênero

Construção de Relações e Vínculos no Trabalho ou Relacionamentos Profissionais Poderosos

O poder da escuta, da Pluralidade e da conexão

1º Seminário Jurídico sobre Direitos Humanos e Empresas - O dever de *due dilgence* em Direitos Humanos

2º Seminário Jurídico sobre Direitos Humanos e Empresas – Transição Energética justa

Virada Cultural da Diversidade: Violências no Trabalho

Virada Cultural da Diversidade: Reflexões sobre Diversidade e Etarismo na Sociedade Atual

Virada Cultural da Diversidade: Questões Raciais e Ações Afirmativas

Roda de Conversa no Jurídico: Diálogo sobre Assédio e Violência de Gênero

Além das transmissões ao vivo, a Universidade Petrobras (UP) disponibiliza para todos os empregados, nos seus respectivos níveis de atuação, soluções educacionais que incorporam o tema dos Direitos Humanos. Entre esses programas destacamos:

- Momento Direitos Humanos (para novos empregados ingressados por meio de concursos públicos);

- *SoftSkills* Comunicação, Diversidade, Inteligência Emocional, Gerenciamento do Stress e Trabalho em Equipe, que passam por conceitos e práticas com foco no estabelecimento de relações saudáveis, inclusivas e respeitosas entre as pessoas (para todos os empregados e estagiários);

- *Onboarding* de Novos Líderes, no qual há um módulo específico sobre diversidade e respeito às diferenças, cultura e valores Petrobras (líderes recém-designados);

- Jornada dos Consultores com módulo sobre violência sexual (para todos os consultores);

- Desenvolvimento Feminino potencializando o posicionamento da liderança feminina em funções gerenciais e de consultoria.

- Desenvolvimento da Liderança em geral, no qual são disponibilizados módulos, palestras e diálogos referente a DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão), ASG, Liderança Humanizada e Atenção Plena;

- Desenvolvimento da Alta Liderança com módulos voltados à gestão responsável, incluindo ASG, DEI e práticas de gestão inclusiva.

Para conscientizar as lideranças de nossas Unidades Operacionais na temática de diversidade e combate ao preconceito, realizamos capacitações em formato de workshop participativo para mais de 500 gerentes, coordenadores e supervisores de refinarias e unidades do E&P. Nosso objetivo com essa capacitação foi desfazer padrões mentais e comportamentos discriminatórios contra grupos minorizados (mulheres, nordestinos, pessoas negras e pessoas com deficiência).

CAMPANHAS DE SENSIBILIZAÇÃO

Desenvolvemos também, ao longo de 2023, diversas campanhas de sensibilização para tratar de temáticas específicas de direitos humanos:

- Campanha para o mês da mulher: em março, no qual foi instituído o Dia Internacional da Mulher, lançamos a Cartilha sobre Equidade de Gênero, que visa disseminar, de forma didática e simples, informações sobre o tema para contribuir para a conscientização do nosso público interno. Ao longo do mês, divulgamos também três vídeos de empregadas embarcadas sobre sua rotina de trabalho e transmissão ao vivo sobre o tema Violência de gênero, bem-estar e produtividade, com palestrante especialista. A participação online reuniu mais de 3.500 pessoas. Também foram realizadas e transmissão ao vivo do Café com Carreira, com os temas: Mulher e carreira, Maternidade e carreira e Paternidade e carreira.

- Campanha de Diversidade Sexual: no mês de junho, que marca o Orgulho LGBTQIA+, realizamos várias ações com o objetivo de promover a sensibilização do público interno e da sociedade em geral sobre o tema. Foi lançado o Caderno Legal sobre diversidade sexual, visando contribuir para o letramento e colocar luz sobre os direitos e as conquistas legais. Também realizamos campanha interna com divulgação de vídeo pedagógico sobre o significado das letras LGBTQIA+, vídeo com a imagem de empregados LGBTQIA+, a iluminação de edifícios administrativos, refinarias, unidades operacionais e plataforma nas cores do arco-íris. Realizamos o evento híbrido “orgulho de ser quem somos”, com a participação de palestrantes referências corporativas e de mercado, com público de mais de 1.700 pessoas. Na ocasião, distribuímos cordinhas temáticas para crachás que trazem referências às cores da bandeira do orgulho e aos 70 anos da Petrobras.

- Campanha Agosto Lilás: no mês de agosto, a Petrobras aderiu ao Agosto Lilás, campanha instituída pela Lei 14.448/2022 para conscientizar a sociedade brasileira sobre a necessidade de enfrentamento das diversas formas de violência contra as mulheres e a urgência de pôr fim a esses abusos e crimes. Sinalizando que adere à causa, apoia a campanha e não tolera nenhum tipo de violência contra a mulher, iluminamos com luz lilás nosso Centro de Pesquisas, diversos prédios administrativos, refinarias, unidade de tratamento de gás e outros ativos. Lançamos também a cartilha "Prevenção e combate à discriminação, ao assédio moral e às violências de natureza sexual", documento que orienta, de forma educativa, com conceitos e exemplos práticos, como promover um ambiente de trabalho livre de violência; e proporcionar espaços presenciais e virtuais para dialogar sobre o tema, além de reforçar os canais corporativos e externos de acolhimento e registro de denúncias.

- Campanha do Mês das Pessoas com Deficiência: no mês de setembro, que marca a construção de mobilizações para a inclusão social de pessoas com deficiência, a conscientização da luta anticapacitista e a celebração desses movimentos, foram realizadas, de forma transversal e sinérgica várias iniciativas, por diversas áreas da companhia, dentre as quais se destacam: a campanha no Workplace "Quem disse que não dá", trazendo depoimentos de empregados e empregadas com deficiência sobre suas carreiras; iluminação em verde de prédios administrativos no Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência (PCD); lançamento do Caderno Legal "Direitos da Pessoa com Deficiência"; live Café com Carreira sobre desenvolvimento de carreira de PCD, transmissão ao vivo sobre o poder da escuta como ferramenta de inclusão; cine-debate para lideranças do Refino e das Unidades de Negócio BC e ES sobre o documentário "Assim vencemos", que trata da inclusão de PCD no ambiente offshore; workshop para a alta liderança e exposição pocket para a força de trabalho dos edifícios EDISEN (RJ) e EDISA (Salvador) com a metodologia "Diálogo no escuro"; semana de educação inclusiva da Universidade Petrobras. Os eventos contaram com participação de mais de 4 mil pessoas.

- Campanha para o Mês da Consciência Negra: em novembro, foram realizados eventos híbridos com palestras e roda de conversa nos temas: Descolonizando Saberes – Mulheres Negras na Ciência; Combatendo o racismo e a interseccionalidade; Questões raciais e carreira, Antirracismo na prática, Saúde mental e racismo institucional, WebcastRH - Favela Innovation: a potência da favela para inovar, Café com carreira: Carreira e Raça, Aulão em Educação Corporativa para Equidade Racial, Saúde da população negra, e questões raciais e ações afirmativas. Lançamos o Programa Equidade Racial e o Caderno Legal de Equidade Racial. Foi realizada também uma campanha de estímulo à autodeclaração de cor e raça no sistema de informação e registro da companhia. E, por fim, iluminamos nossos edifícios administrativos em diversas cidades (EDIHB, EDISE, EDIVIT e Imbetiba), na cor laranja, em alusão ao Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra. Os eventos contaram com participação de mais de 7.000 pessoas, de forma remota e presencialmente.

Como forma de promoção de uma maior reflexão sobre equidade racial junto à força de trabalho, realizamos ainda visitas guiadas a circuitos de herança africana nas cidades do Rio de Janeiro e Salvador. As visitas aconteceram no mês de março, em referência ao Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial e no mês de novembro, em que se comemora o Dia da Consciência Negra. Foram mais de 240 participantes da força de trabalho da Petrobras acompanhando as visitas nas duas cidades e que puderam vivenciar e conhecer um pouco da história e da cultura africana no Brasil.

SENSIBILIZAÇÃO E CAPACITAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS NA TRANSPETRO

A atuação em Direitos Humanos na Transpetro contempla três pilares: sensibilização, capacitação e *due diligence*. Com base nestes três pontos, desenvolvemos uma estratégia que possibilitou à Transpetro uma divulgação ágil do conteúdo da diretriz corporativa de Direitos Humanos, a mobilização dos colaboradores e a conscientização quanto a sua participação no atendimento à diretriz.

No pilar capacitação, foi elaborado um itinerário formativo para colaborar no aprimoramento das nossas equipes, levando em conta os principais riscos de violação de direitos relacionados às atividades cotidianas dos profissionais.

O primeiro curso é a Formação Básica em Direitos Humanos, que apresenta aos colaboradores a Declaração de Direitos Humanos, a inclusão dos fundamentos da declaração na Constituição Cidadã de 1988, o que são violações de direitos, etc. Estão previstos, ainda, cursos direcionados ao transporte marítimo e às operações terrestres da companhia.

A Transpetro incluiu, no PE 22-26, a meta de capacitar 100% de empregados em DH. O Curso de Formação Básica em Direitos Humanos foi disponibilizado como obrigatório aos empregados da companhia no formato EAD, em dezembro de 2022. Até o final de 2023, 98% dos colaboradores tinham concluído o curso. Assim, cerca de seis mil colaboradores, entre próprios e contratados, foram capacitados. A fim de alcançar todos os colaboradores, a Transpetro disponibilizará o curso para todos os prestadores de serviço a partir de 2024.

Foi criado, ainda, um repositório digital de apresentações curtas sobre Direitos Humanos e temas correlatos para serem utilizados na abertura de reuniões corporativas, para disseminar este conhecimento junto aos colaboradores. São, ao todo, 25 apresentações com o tema de direitos humanos e diversidade.

O Comitê de Diversidade e Inclusão da Transpetro realizou também três eventos para difusão de informações sobre a diversidade. O destaque deste ano foi o evento sobre neurodiversidade, que mobilizou cerca de 300 colaboradores. Outros dois eventos realizados, em 2023, foram Meninas e Mulheres na Ciência e Parentalidade.

Complementarmente, o Comitê lançou, em 2023, o Guia de Diversidade Geracional, que, junto com os guias de Equidade Racial, Diversidade Sexual e de Gênero, Equidade de Gênero e Inclusão de Pessoas com Deficiência, tem o objetivo de estimular a reflexão dos colaboradores na construção de uma companhia mais diversa e inclusiva.

Por fim, foram realizados dois eventos que contaram com a participação da área de conformidade da Petrobras para divulgar o aprimoramento das ações de combate ao assédio moral e sexual e para divulgar a criação do canal de acolhimento às vítimas. Este evento contou com a participação de todos os colaboradores da sede e das unidades operacionais da companhia.

SENSIBILIZAÇÃO DAS COMUNIDADES EM DIREITOS HUMANOS

Com o objetivo de sensibilizar as comunidades na temática de direitos humanos, realizamos, ao longo de 2023, apresentações específicas em reuniões dos comitês comunitários. Os temas mais recorrentes abordados foram o direito à igualdade e combate à discriminação e aos preconceitos de qualquer espécie e os direitos especiais ligados à maternidade e à infância.

Foto: Felipe Gaspar

EVENTO MULHERES E MENINAS NA CIÊNCIA, TECNOLOGIA, ENGENHARIAS E MATEMÁTICA

Com o desafio de criar e ampliar espaços para que meninas e mulheres ocupem lugares estratégicos e historicamente dominados por homens, como é o caso do campo das ciências e tecnologias, em março de 2023, realizamos, em parceria com o Pacto Global da ONU no Brasil e a Unesco, o evento Mulheres e Meninas na Ciência, Tecnologia, Engenharias e Matemática.

Esse tema é tão importante, que a Assembleia das Nações Unidas estabeleceu, em 2015, que, no dia 11 de fevereiro, comemora-se o Dia Internacional de Mulheres e Meninas na Ciência, com o objetivo promover o acesso das mesmas às áreas de pesquisa científica e tecnológica, assim como mobilizar a sociedade a realizar atividades que destaquem o papel e as contribuições das mulheres nessas áreas.

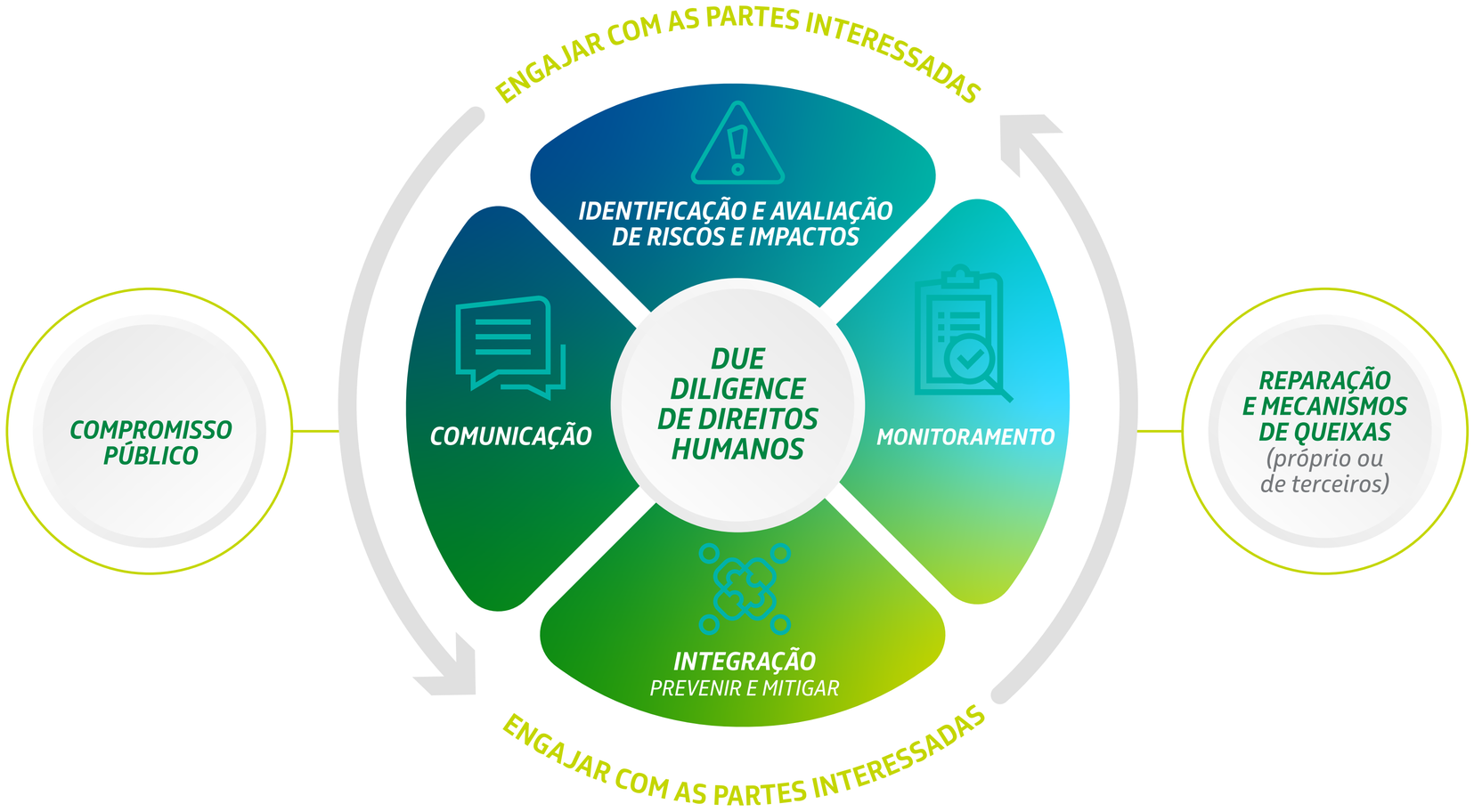
Durante o evento, organizações, profissionais e pesquisadores da área compartilharam os desafios e conquistas mais recentes em torno desse tema, com o objetivo de mobilizar jovens das comunidades na área de abrangência do nosso Centro de Pesquisas; além de mobilizar empresas e lideranças empresariais a investirem nesta temática, mais especificamente em programas que facilitem o acesso e desenvolvimento de meninas e mulheres nas carreiras STEM (*Science, Technology, Engineering, and Mathematics*, na sigla em inglês).

Dentro do escopo do projeto, recebemos um total de 11 turmas de aproximadamente 35 pessoas cada, nas unidades Centro de Pesquisas da Petrobras (Cenpes), Refinaria Duque de Caxias (Reduc), Refinaria Alberto Pasqualini (Refap), Refinaria Gabriel Passos (Regap), Refinaria Presidente Getulio Vargas (Repar), Refinaria Henrique Lage (Revap), Refinaria Abreu e Lima (RNEST), Refinaria Capuava (Re-cap) e a Refinaria Lubrificantes e Derivados do Nordeste (Lubnor) com a participação de dez escolas e mais de 440 meninas.

No Cenpes, meninas entre 12 e 15 anos, estudantes do ensino fundamental de escolas públicas do Complexo da Maré, experienciaram tiveram um dia de vivências nos trabalhos de pesquisa na área da geociência. Também levamos o programa para 170 adolescentes de comunidades vizinhas à Reduc, visando ao aumento no interesse de meninas nas carreiras de Ciências e Tecnologia, por meio de visitas às instalações e depoimentos das nossas empregadas.

6 - DUE DILIGENCE DE DIREITOS HUMANOS

Considerando nossos compromissos públicos de respeitar os direitos humanos, temos como responsabilidade a implementação de um processo de *due diligence* adequado ao nosso porte e complexidade, tendo em vista os riscos inerentes às nossas atividades e ao nosso contexto operacional.



O modelo de *due diligence* em direitos humanos que adotamos tem como base as orientações da associação global da indústria de óleo e gás para desempenho ambiental e social (Ipieca). Possuímos um arcabouço institucional de comprometimento com o respeito aos direitos humanos incorporados 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 DE *DUE DILIGENCE* INTEGRADO EM DIREITOS HUMANOS NAS NOSSAS OPERAÇÕES

Ao longo de 2023, revisitamos nosso PE, e a meta de implantar um processo de *due diligence* integrado em 100% das nossas operações de E&P e Refino, até 2025, foi ajustada para 2026. Esse ajuste foi necessário em função das novas estratégias corporativas em relação ao nosso parque de refino, à descarbonização de nossas operações e ao investimento em novas fronteiras de exploração e produção que estão refletidas em nosso PE 24 -28+.

Além disso, apesar de possuirmos diversos processos para a gestão de riscos em direitos humanos, reconhecemos que a implementação de um processo de *due diligence* em direitos humanos integrado para todas as nossas operações, de maneira simultânea, é um desafio importante, dado que as atividades de E&P e refino são realizadas em diversas unidades operacionais e distribuídas em diferentes regiões do país.

Nesse cenário, em 2023, realizamos a contratação de consultoria especializada para orientar a implantação do nosso processo de *due diligence* em direitos humanos, em cinco atividades das nossas operações de E&P e refino. A *due diligence* integrada de direitos humanos será implementada por meio de um processo que nos permita aprofundar progressivamente o escopo das ações de diligência e aprimorar continuamente nossos processos internos. Após a implementação do projeto-piloto, as demais unidades também farão parte do escopo e extensão do projeto, conforme meta e cronograma estabelecido no nosso planejamento estratégico.

MECANISMOS DE RECLAMAÇÕES E DENÚNCIAS

Disponibilizamos canais de contato direto para registro de reclamações, denúncias 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 à comunidade ou 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, a Ouvidoria-Geral aplica 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 no **link** e no **Portal da Transparência**.

TEMAS PRIORITÁRIOS EM DIREITOS HUMANOS DA PETROBRAS

Os temas prioritários em direitos humanos são aqueles que estão em maior risco de sofrer impactos negativos graves, em razão das atividades da empresa ou de suas relações comerciais. Nesse sentido, os temas prioritários de direitos humanos mapeados por nós foram:

- Acesso a meios de vida e ambiente saudável;

- Povos indígenas e comunidades tradicionais;

- Grupos socialmente vulneráveis;

- Práticas trabalhistas na cadeia de fornecedores;

- Gestão de terras e reassentamento; e

- Direito a integridade e ambiente seguro.

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

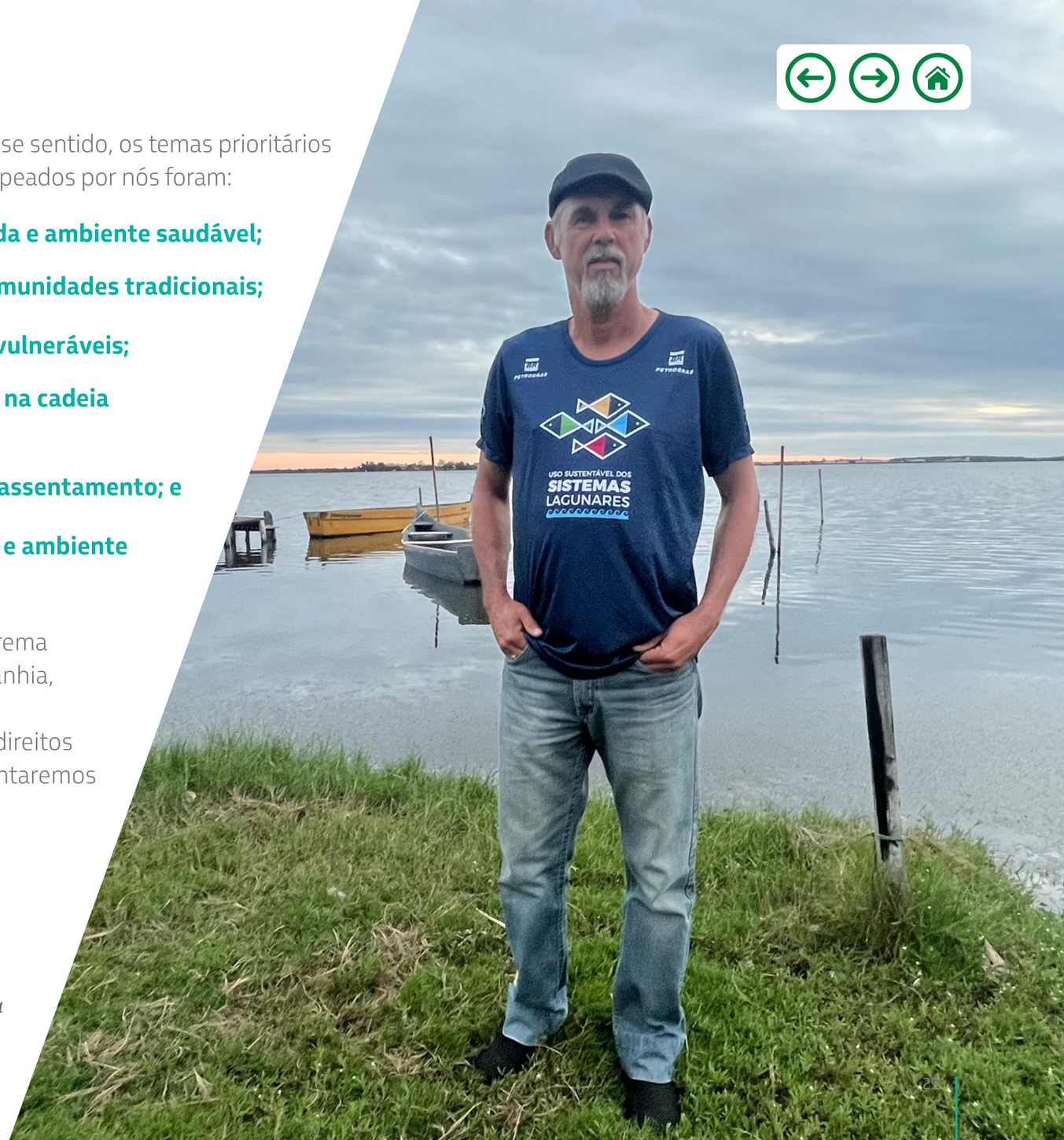


Foto: David Monteiro Pereira

7 - FORÇA DE TRABALHO

7.1 - Engajamento com a força de trabalho

Em 2023, foram realizadas campanhas de conscientização em relação a direitos humanos, diversidade, equidade e inclusão de forma intensificada em relação aos anos anteriores, refletindo as ações de gestão realizadas pela companhia nesse sentido. Entre elas se destacaram: campanha de combate ao assédio e à violência sexual no trabalho; agenda de diversidade e inclusão, que abrangeu temas como diversidade sexual e de gênero; direitos das pessoas com deficiência e diversidade racial e combate ao racismo. Para esses temas, foram divulgadas cartilhas didáticas, informações sobre os treinamentos à distância, eventos, vídeos educativos, entre outras peças e ações. Também foram realizadas ações de comunicação voltadas à promoção do bem-estar, saúde física e mental dos trabalhadores e trabalhadoras.

O engajamento com nosso público interno ocorre 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 dos colaboradores, 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 2023 mais de 55 milhões de visitas, sendo 1,8 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 2023, alcançamos mais de 71 mil usuários ativos, que criaram 85 mil publicações e interagiram quase 2 milhões de vezes, considerando comentários e reações (curtidas).

Em 2023, realizamos uma ampla pesquisa de engajamento junto aos empregados. Realizada em parceria com o *Great Place to Work* (GPTW), instituição independente e referência no tema, a pesquisa teve garantia total de anonimato e abordou o ambiente de trabalho e a relação com lideranças, equipes e a empresa.

Com mais de 17 mil respondentes, a visão geral das pessoas sobre a empresa foi expressa no item "Levando-se tudo em conta, eu diria que este é um excelente lugar para trabalhar", que registrou 79% de favorabilidade.

O orgulho, uma das dimensões da pesquisa, foi a mais bem avaliada. O item "Tenho orgulho de contar a outras pessoas que trabalho aqui" alcançou 84% de favorabilidade. Junto com a dimensão Orgulho, na metodologia da GPTW, outras quatro dimensões compõem o Índice de confiança: Credibilidade, Respeito, Imparcialidade e Camaradagem.

A média geral da Petrobras - ou Índice de Confiança, reunindo todos os itens de cinco dimensões, mais o item "Levando-se tudo em conta, eu diria que este é um excelente lugar para trabalhar" - foi de 66%.

A pesquisa também contou com diversos recortes de perfil dos respondentes, tais como: gênero, cor/raça,

orientação sexual, idade entre outros. Os resultados nos ajudarão a melhorar o ambiente e as relações de trabalho, fornecendo insumos para iniciativas locais e melhoras em processos corporativos, reforçando nosso compromisso com a atenção total às pessoas.

7.2 - Promoção da diversidade, equidade e inclusão

A gestão de pessoas na companhia é fundamental para a execução das nossas estratégias e alcance dos resultados esperados. Nossa área de Recursos Humanos (RH) atua com foco na valorização das pessoas e na criação das condições necessárias para que cada profissional possa realizar todo o seu potencial, buscando ser referência em práticas de RH e fortalecer a sua marca empregadora. Cabe destacar que o PE 2024-28+ traz como grande direcionador de RH a atenção total às pessoas, com a prioridade no desenvolvimento, retenção e requalificação de talentos de forma a prover à companhia um corpo técnico cada vez mais inclusivo, diverso e habilitado a atender às demandas dinâmicas do mercado, em especial da transição energética.

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, a questões de gênero e pessoas LGBTQIA+.

Equipes diversas tendem a tomar decisões mais qualificadas, propiciam um ambiente mais inovador e estão associadas a melhores resultados empresariais. Com o objetivo de trazer mais robustez a essa temática na companhia, criamos, em maio de 2023 uma estrutura gerencial específica de Diversidade, Equidade e Inclusão. Para preencher esta função gerencial foi realizada, pela primeira vez, um processo seletivo interno, afirmativo, voltado exclusivamente para empregados, que sejam de grupos sub-representados (mulher, pessoa preta ou parta, PCD ou LGBTQIA+).

Os compromissos assumidos pela companhia nas temáticas relacionadas à diversidade, equidade e inclusão se desdobram em ações práticas, que são acompanhadas pela Subcomissão de Diversidade,

Equidade e Inclusão. Além da subcomissão, fomentamos a criação de grupos locais de diversidade em várias de nossas instalações, que têm o objetivo de contribuir com a gestão corporativa de diversidade, equidade e inclusão de modo a promover um ambiente seguro e saudável. Hoje já são 40 grupos que discutem os temas de diversidade, inclusão, equidade e direitos humanos, de modo abrangente e descentralizado. Estes grupos têm se mostrado muito importantes, sendo um grande auxílio na disseminação dos temas, na sensibilização, na promoção de capacitações e no apoio à gestão da empresa, com propostas para melhorar o acolhimento de pessoas diversas e oferecer soluções humanizadas para tratar situações que envolvam os direitos humanos.

Para avançar em ações que buscam aumentar a inclusão de grupos sub-representados, estamos atuando para promover um maior ingresso de pessoas com perfil diverso na nossa empresa via processo seletivo público (PSP).

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. A Diversidade, Equidade e Inclusão são sempre trazidas direta e indiretamente nas dezenas de falas realizadas com esse propósito. 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. Essas ações têm tido resultados robustos no ingresso de pessoas mais diversas, 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 2023, 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. Em dezembro de 2023, apostamos em um edital ainda mais afirmativo, com a reserva de 40% das vagas totais (20% para pessoas negras e 20% para pessoas com deficiência), e linguagem mais inclusiva permeando todo o texto de convocação.

Em 2022 e 2023, mais de 2.800 pessoas foram admitidas em apenas 17 meses (de agosto/22 a dezembro/23), sendo mais de 150 pessoas com deficiência. Montamos uma força-tarefa para 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 quem tinha 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.

Também antes da assinatura do contrato de trabalho, promovemos transmissões ao vivo com os novos empregados, e a primeira fala trata de acessibilidade e dos recursos tecnológicos disponibilizados. Todos os porta-vozes fazem audiodescrição. Nessas transmissões também são destacados os benefícios diferenciados para pessoas com deficiência – a exemplo da possibilidade de teletrabalho integral de cinco dias - e para mulheres.

ONBOARDING DE NOVOS EMPREGADOS

Após a assinatura do contrato, tem início o Onboarding institucional, evento de recepção para os novos empregados, em que trazemos a importância dos Direitos Humanos, transmitindo a mensagem de que a Petrobras valoriza a diversidade e inclusão. Para reforçar esses valores, tratamos com atenção especial, a representatividade, buscando sempre trazer como porta-vozes mulheres, pessoas negras e com deficiência em destaque na companhia.

Esse evento traz uma semana inteira de palestras com porta-vozes da companhia, que dão o panorama sobre os principais temas da Petrobras (Exploração e Produção, Inteligência Artificial, Refino, Comercialização, Transição Energética, Futuro, Estratégia, Recursos Humanos, entre outros). Todos os palestrantes são orientados previamente sobre as boas práticas de acessibilidade. Além disso, são realizadas visitas

nos aos laboratórios de pesquisa, entrega dos kits de boas-vindas, que incluem computador e outros itens de trabalho para os novos - no caso de PCD, os dispositivos são disponibilizados já com as adaptações necessárias e técnicos ficam à disposição para ajustes.

Levando em conta todas essas ações de diversidade, inclusão e acessibilidade, o Onboarding da Petrobras alcançou um índice de 96% de favorabilidade nas avaliações feitas pelos participantes e tornou-se referência no país. Isso se traduz nas diversas premiações recebidas em 2023. Ganhamos o prêmio *Think Work Flash Innovations 2023* como iniciativa mais inovadora do Brasil em RH na categoria *Employee Experience*, fomos reconhecidos pela plataforma Melhor RH no Prêmio Empresas que Melhor se Comunicam com os Colaboradores. O projeto também recebeu o prêmio de evento mais inovador no Pilar “Grandes Ideias”, na categoria *“Feel (A)live”*, que reconhece ações diferenciadas em inovação e experiências em eventos. Na mesma ocasião, a Petrobras levou o prêmio principal, na categoria Marca Destaque do Ano, além da categoria de *Employee Experience*.

Além de buscar atrair mais diversidade para nossas equipes, estamos investindo em ações que promovam um ambiente em que todas as pessoas possam vivenciar sua identidade de forma genuína. E dessa forma, se expressar e trabalhar sem esbarrar em preconceitos ou qualquer tipo de vieses ou crenças limitantes, potencializando assim seu desempenho. Entre as ações desenvolvidas destacamos:

- Aumento de um para quatro dias do abono para empregados de regime administrativo acompanhar filho ao médico com aumento da idade limite de 6 para 16 anos.

- Concessão da licença maternidade e sua prorrogação para mães não gestantes.

- Aumento da licença paternidade para 30 dias.

- Extensão do benefício educacional/auxílio acompanhante para todos os empregados homens.

- Novos benefícios no ACT 2023: auxílio cuidador para empregados com deficiência.

- Implantação do projeto piloto de Teletrabalho integral para públicos específicos: empregados com deficiência, empregados com dependentes com deficiência inscritos no PAE do Saúde Petrobras, e empregados com restrição de saúde ao trabalho presencial. Podem solicitar a adesão os empregados engajados no regime administrativo, desde que cumpridos os requisitos para adesão, mediante aprovação gerencial, conforme o caso.

- Iniciativas voltadas para o respeito ao nome social – diversas frentes na área de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) foram mobilizadas para ampliar o nome social na Petrobras controladora e para empresas prestadoras de serviço, incluindo também seus respectivos empregados(as).

- Levantamento de informações de identidade de gênero – introduzimos, no Sistema de Informações de Recursos Humanos, os campos Identidade de Gênero (no final de 2022) e, recentemente, os campos de Orientação Sexual (com objetivo de incrementar dados relativos ao perfil de diversidade do nosso efetivo).

Em 2023, lançamos também o projeto “Plataforma dos sonhos para todas as pessoas”, que prevê que duas plataformas da Petrobras na Bacia de Santos que estão em fase de concepção solucionem lacunas identificadas hoje especialmente pelas mulheres a bordo, tornando o ambiente offshore um lugar mais inclusivo e diverso. A iniciativa contempla, por exemplo, (i) melhorias na infraestrutura, tal como o aumento de número de camarotes femininos, (ii) seleção de lideranças através de vagas afirmativas de gênero, (iii) plano de carreira offshore que seja inclusivo para mães, e (iv) implementação de rodas de conversa sobre o ambiente offshore com mulheres que embarcam ou desejam embarcar, para troca de experiências e oportunidades.

PROGRAMA DE MENTORIA FEMININA

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, teve seu resultado final divulgado em 31 de outubro com as 60 mulheres selecionadas.

Foram 686 inscritas que passaram pela fase de análise curricular e, posteriormente, 101 foram selecionadas para envio de vídeo sobre questões relacionadas à carreira e expectativas para o Programa de Mentoria. Importante ressaltar que continuamos a reservar vagas para mulheres pretas e pardas e para mulheres PCDs nos mesmos percentuais de 2022, 20% das vagas para mulheres pretas e pardas e 10% para mulheres com deficiência.

O Programa possui em seu escopo ações de desenvolvimento (ADs) direcionadas não somente às mentoradas, mas também às mentoras, e se apresentam em formatos de palestras, workshops, rodas de conversa, sempre com temas que acrescentam saberes sobre diversidade e, principalmente, liderança feminina. Além disso, disponibilizamos a "Formação de Mentoras" que aborda conceitos e práticas para a condução das conversas de mentoria, em que o público-alvo são as mentoras do Programa Corporativo, juntamente com mentoras e mentores de outros Programas de Mentoria Feminina de outras áreas da companhia. Em dezembro, tivemos três turmas e formamos 70 mentoras e mentores.

Com o objetivo de monitorar os resultados do programa, temos acompanhado as mentoradas que passaram pelos programas corporativos. Em relação ao ciclo de 2021, 46,7% ascenderam a novas funções e, no ciclo de 2022-2023, esse percentual foi de 23,3%.

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, além da construção de roteiro técnico com perguntas norteadoras para o RH local assessorar as áreas clientes de atendimento quanto a discussão da diversidade no processo de sucessão.

Em linha com as ações de diversidade da Petrobras, nossa subsidiária Transpetro também desenvolve um Programa de Mentoria Feminina, fruto da parceria com a Universidade do Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (UnIBP). Ao longo de 2023, foram selecionadas três mentoras e três mentoradas. Para promover uma maior troca de saberes e experiências, a formação das duplas é feita por um processo de *matching*, analisando combinações de perfil de acordo com as características pessoais de cada uma e as necessidades das mentoradas. Assim, mentoras e mentoradas podem ser da mesma empresa ou de empresas distintas.

PROGRAMA DE MENTORIA BIDIRECIONAL

Em 2023, iniciamos a Mentoria Bidirecional, que reúne líderes de topo e novos empregados em pares para a troca de conhecimentos e visões de mundo, a fim de ampliar a resiliência frente à transição para uns e acelerar a aprendizagem e a visão sistêmica da empresa para outros, promovendo intercâmbio intergeracional, abertura à diversidade e o respeito mútuo a todos os públicos e níveis de atuação na organização.

PROGRAMA DE EQUIDADE RACIAL DA PETROBRAS

Em novembro de 2023, foi lançado o Programa de Equidade Racial da Petrobras. A construção do programa deu-se a partir da formação de um grupo de trabalho com representantes de diversas áreas da companhia. Este grupo fez uma análise do contexto das relações étnico-raciais na sociedade e o perfil racial da Petrobras, e analisou a legislação pertinente, compromissos e exigências de mercado. A partir dessas análises, foram estabelecidos os seguintes motivadores para a elaboração do Programa:

- Sermos referência na promoção da equidade racial no ambiente corporativo brasileiro;

- Contribuir para o alcance dos resultados estratégicos da companhia;

- Contribuir para a prevenção de riscos associados às discriminações raciais em nossos projetos e operações;

- Impulsionar a cultura organizacional vinculada com valores da diversidade e equidade racial;

- Fortalecer um ambiente de trabalho que respeite, acolha e promova a diversidade racial;

- Estimular o ambiente empresarial brasileiro quanto a valores e práticas de equidade racial; e

- Aderir a legislações, políticas públicas, compromissos nacionais e internacionais e demandas de mercado quanto à equidade racial.

Para sua aprovação, o programa foi submetido ao rito interno de aprovação e, posteriormente, apresentado às entidades sindicais, às áreas da companhia, ao Comitê de Gestão do RH e à apreciação do Ministério da Igualdade Racial. Além disso, foi avaliado por uma consultoria externa, especializada em promoção da diversidade racial corporativa.

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 bem-estar de trabalhadores negros da Petrobras, incorporando compromissos de equidade racial no Plano Estratégico da empresa. Está dividido em nove eixos prioritários, baseado em estratégias, recomendações e metas:

1. *Posicionamento corporativo em favor da equidade racial*
2. *Ampliação da participação de pessoas negras em funções gerenciais e especialistas*
3. *Engajamento da liderança*
4. *Fortalecimento da cultura organizacional, comunicação, educação e desenvolvimento vinculados à equidade racial*
5. *Saúde e bem-estar nas relações de trabalho*
6. *Relacionamento com poder público*
7. *Envolvimento com a cadeia de fornecedores*
8. *Relacionamento com as comunidades, sindicatos e sociedade*
9. *Redes e parceiros de negócio*

A principal meta do programa é alcançar o percentual de 25% de pessoas negras em posição de liderança até 2030.

Nossa subsidiária Petrobras Biocombustível também desenvolve programas de promoção de diversidade, equidade e inclusão, tendo como um marco importante, em 2023, a efetivação do Programa de Estágio Afirmativo, para 20 estudantes de nível médio e superior, no qual foram consideradas cotas para pessoas negras , PCDs e mulheres como parte das ações para promover a diversidade, equidade e inclusão.

7.3 – 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 colaboradores e a sustentabilidade empresarial. Dentre as premissas para sua execução, estão as legislações vigentes e resoluções dos órgãos reguladores, como as Normas Regulamentadoras (NRs) 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 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. E os prestadores de serviços também usufruem integralmente desse sistema quando se encontram nas instalações da empresa e são, inclusive, auditados pelo 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 0,80. 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 CA.

Apesar dos nossos esforços na busca pela melhoria contínua na gestão e cultura de segurança, registramos e lamentamos a ocorrência de duas fatalidades no ano

de 2023. 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 de saúde na companhia, por meio da promoção, prevenção e preservação do bem-estar físico, mental e social, indo muito além do atendimento aos requisitos legais de saúde ocupacional.

Em 2023, ampliamos as avaliações de saúde, fortalecendo o conceito do cuidado à saúde integral do trabalhador promovido pela companhia.

Utilizamos abordagem mais abrangente que as exigências das normas regulamentadoras, incluindo o gerenciamento de riscos à saúde não relacionados ao trabalho, como o cuidado à saúde do homem e da mulher e o rastreio de doenças crônicas de elevada prevalência. As avaliações de saúde odontológica e nutricional fazem parte do exame periódico, de modo a promover uma saúde integral, com foco na mudança de hábitos e estilo de vida.

Nossas instalações administrativas e operacionais possuem recursos e equipe de saúde multi-profissional voltados tanto à saúde ocupacional e urgência e emergência em saúde, como também à vigilância e promoção de saúde. Dispomos de salas de apoio à amamentação e espaços de acolhimento e escuta ativa para atendimento às necessidades de suporte à força de trabalho. Possuímos planos de resposta à emergência em todas as instalações, contando com recursos tecnológicos, materiais e profissionais adequados aos cenários mapeados. 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. No ano de 2023, concluímos a implantação dos equipamentos de telemedicina/ telessaúde em todas as unidades próprias offshore da Petrobras, como incremento da assistência em saúde e segurança diagnóstica.

MAPA DE EMERGÊNCIA E DE SERVIÇOS DE SAÚDE:

Abrangência

Nacional e Internacional

PRESTAMOS SERVIÇOS DE SAÚDE EM 18 ESTADOS, 5 REGIÕES NO BRASIL E NO EXTERIOR

Unidades Operacionais E&P e DPI

PLATAFORMAS OFFSHORE, TERMINAIS, TÉRMICAS, CAMPOS TERRESTRES

Unidades Administrativas

PRÉDIOS ADMINISTRATIVOS

2023

+40 mil

Empregados atendidos pela saúde do trabalhador

+190 mil

Colaboradores assistidos pelo Serviço de Urgência e Emergência em Saúde

+156 mil

Atendimentos por equipe multidisciplinar de saúde

Nossa subsidiária Transpetro também conta com 16 núcleos de saúde ocupacional espalhados pelo Brasil voltados aos empregados de terra e mar, durante o horário administrativo, atendendo aos requisitos ocupacionais e atuando na promoção de saúde e nas urgências/emergências. Além disso, o Núcleo Integrado de Saúde (NIS), localizado na sede da Transpetro, no Rio de Janeiro, realiza o atendimento remoto de emergência dos navios e dos terminais, participando da regulação dessas emergências em território nacional e internacional. No último ano, a empresa iniciou o projeto piloto de teleconsulta e programa de saúde bucal a bordo, aproximando ainda mais a área de saúde da companhia dos empregados de mar.

Por meio da Vigilância em Saúde, atuamos na identificação, no monitoramento e na avaliação de cenários de riscos à saúde. São realizadas análises epidemiológicas da população de empregados e monitoramento do cenário epidemiológico externo. Estes insumos fomentam os direcionadores estratégicos para a priorização das ações de saúde. Em 2023, foram definidas duas importantes estratégias relacionadas ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 3: Promoção da Saúde Mental e Redução do Comportamento Sedentário, compromissos firmados no PE 2023-27 e mantidos no PE 2024-28+.

SAÚDE MENTAL

Observando os dados de saúde pública mundial e no Brasil, o número de transtornos mentais, que já era alarmante, aumentou significativamente pós pandemia. Os dados da Petrobras refletem essa tendência. Dessa forma, a fim de contribuir para frear esse cenário e acelerar as mudanças positivas para a saúde mental no local de trabalho, aderimos em 2023 ao Movimento Mente em Foco, iniciativa do Pacto Global da ONU no Brasil que traz para o centro das decisões das empresas a pauta da saúde mental. O objetivo é combater o estigma e o preconceito social ao redor do tema.

Com a meta de capacitação de 100% da liderança em saúde mental, alcançamos mais de 6.500 gestores e estabelecemos ações para manejo de crises em saúde mental.

Nosso Programa de Saúde Mental contempla ações em cinco níveis de atenção (cultura e promoção, proteção, vigilância, acompanhamento e prontidão). O acompanhamento é voluntário e disponibilizado a todos os empregados, que também possuem acesso ao Plantão de Suporte Psicológico, disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana. Adicionalmente, no final de 2023, a assistência de saúde suplementar da Petrobras (plano AMS/Saúde Petrobras) implementou o Programa Cuidar - Saúde Mental, no qual os beneficiários maiores de 18 anos podem realizar atendimentos remotos em Saúde Mental com uma equipe interdisciplinar, formada por psiquiatras, psicólogos e enfermeiros, em caráter emergencial ou por meio de um plano individual de cuidados definido de acordo com o diagnóstico. Em caso de diagnóstico de alta complexidade e/ou com necessidade de acompanhamento presencial, o beneficiário é orientado a buscar a rede credenciada de sua região para tratamento específico e continuado.

Em 2023, realizamos abordagem de cuidado focado na avaliação de empregados com demandas críticas de saúde mental, através de busca ativa, denominada Projeto Escuta Sentinela. Além disso, criamos a gerência de Bem-estar Organizacional que tem como direcionador a atuação intersetorial em saúde mental, enfrentamento da violência no trabalho e promoção de ambientes saudáveis e psicologicamente seguros.

Nossa subsidiária Transpetro também realiza ações voltadas para a saúde mental. Ao longo de 2023, foram realizadas campanhas de sensibilização, educação

e desestigmatização sobre o tema de saúde mental na companhia. Além disso, a célula de saúde mental, que conta com uma equipe multidisciplinar, atuou em várias demandas críticas de saúde mental ao longo do ano. A empresa também disponibilizou para toda a força de trabalho (empregados próprios e contratados) o teleatendimento de psicologia. Em dezembro de 2023, a saúde Transpetro realizou a 1ª Jornada de Saúde Mental com foco nas lideranças e nos trabalhadores da saúde. Para as questões de saúde relacionadas ao combate à violência , o acolhimento é realizado pelo plantão social , que pode ser acionado 24h do dia, pelo telefone (21) 3211-9400.

PROMOÇÃO DA ATIVIDADE FÍSICA

Considerando o quanto a atividade física contribui para uma vida mais saudável e para redução da mortalidade por doenças crônicas não transmissíveis, estabelecemos como meta corporativa estimular o estilo de vida ativo e a redução do comportamento sedentário buscando alcançar mais de 50% de empregados fisicamente ativos até 2028. Para isso, desenvolvemos projetos para a promoção de hábitos saudáveis e ambientes promotores de saúde, tais como:

- Circuito de corridas e caminhadas: divulgação de descontos para incentivo a participação em eventos do calendário nacional e realização de evento exclusivo para empregados, prestadores de serviço e familiares
- Gamificação em saúde
- Elaboração de guia corporativo para redução do comportamento sedentário

Além das iniciativas priorizadas no PE, ofertamos ações contínuas de saúde que contribuem para a adoção de atitudes e comportamentos saudáveis, trazendo o empregado para o centro do cuidado. Nossos programas de promoção da saúde contemplam ações individuais, coletivas e ambientais, conforme descrito a seguir:

Programa de Alimentação Saudável

- Avaliação nutricional periódica para todos os empregados
- Fornecimento de alimentação saudável
- Feiras de produtos agroecológicos em alguns imóveis
- Ações coletivas esporádicas, como transmissões ao vivo, oficinas, etc.

Programa Cuidados na Gestação e Lactação

- Curso Gestação e Parentalidade
- Rodas de conversa e cartilha para mães trabalhadoras
- Sala de apoio à amamentação
- Ações coletivas esporádicas

Programa Prevenção e Controle de Doenças Crônicas Não Transmissíveis (DCNT)

Em 2023, revisamos a estratégia de abordagem do público com DCNT, realizamos projeto-piloto para abordagem e acompanhamento de empregados portadores de DCNT e com comorbidades e projeto-piloto para empregados com sobrepeso e obesidade com testagem de novas tecnologias. Realizamos também capacitação nas estratégias para abordagem da obesidade voltada a profissionais de saúde.

Campanha de Doação de Sangue
Foi realizada nos imóveis do Rio de Janeiro, com coleta de 317 bolsas em três dias de coleta. Também incentivamos que os empregados façam doação nos hemocentros.

PROGRAMA CUIDAR E SER CUIDADO

A área de saúde da companhia passou por mudanças organizacionais, que refletiram no efetivo e no aumento das demandas de saúde, especialmente impactadas pelo estado emergencial da pandemia de Covid - 19. Cuidar dos profissionais de saúde que fizeram a linha de frente do cuidado aos demais trabalhadores da companhia foi prioridade.

O desafio foi estruturar uma ação de cuidado e escuta organizacional, que contemplasse toda a abrangência de profissionais da gerência geral de saúde, distribuídos em cinco regiões do país, para ouvir as necessidades e demandas dessa equipe, de forma a contribuir para a melhoria das condições biopsicossociais no trabalho.

Tivemos a adesão de 74% dos profissionais de saúde convidados e as devolutivas tiveram como objetivo a construção coletiva e a assunção de compromissos gerenciais, voltadas para

implementação de planos de ação que contemplem melhorias na estrutura e equipamentos; intervenções nos processos e fluxos de trabalho, assim como nas questões relacionais e psicossociais identificadas nas escutas.

O Programa Cuidar e Ser Cuidado pretende ser uma ação de cuidado continuado, para escutar, reconhecer e transformar, com foco na saúde integral do trabalhador; construindo coletivamente as melhores práticas para a manutenção do bem-estar organizacional e de um ambiente de trabalho, saudável e sustentável.

BENEFÍCIOS DE SAÚDE COMPLEMENTAR

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 serviço de telemedicina que, com melhoria da comunicação, se consolidou como uma alternativa de busca pelo diagnóstico também utilizada pelos beneficiários do Plano AMS.

O Plano AMS também oferece cobertura de programas complementares, tais como o Programa Cuidar e Ser Cuidado. O programa Benefício Farmácia oferece a cobertura de medicamentos para tratamento de doenças crônicas ou psiquiátricas, além de outros considerados de alto custo.

A preocupação com as condições de trabalho de empregados de empresas prestadoras de serviços 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, sendo que em 2023 já iniciamos a materialização deste plano com a aprovação pela Diretoria Executiva da exigência de concessão a trabalhadoras e trabalhadores e seus familiares do benefício de plano de saúde e odontológico para os novos contratos firmados com empresas terceirizadas, sendo esta uma decisão da companhia priorizando as pessoas e o bem-estar.

Além disso, incentivamos nossos fornecedores a adotar as melhores práticas de saúde e bem-estar, através do reconhecimento pelo Prêmio Melhores Fornecedores, em que se estimula a busca pela excelência e fortalecimento do espírito de colaboração e parceria, alinhado com as normas e expectativas da Petrobras com relação ao desempenho em SMS, dentre outros aspectos. Na 6ª edição do prêmio, realizada em outubro de 2023, foram contempladas oito categorias especiais, dentre elas “SMS Saúde”, em que se buscou avaliar projetos relacionados à promoção da saúde no tema Qualidade de Vida e Bem-Estar, conforme disposto no regulamento do prêmio.

Para mais informações sobre o prêmio, ver seção Cadeia de Fornecedores e Parceiros.

7.4 – Remuneração Justa

Na Petrobras controladora, a remuneração é definida com base na política de remuneração aprovada pelo 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 Programa de 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, bem como com olhar atento às pessoas e a nossa política de remuneração. Diferentemente do que foi praticado nos últimos anos, esse programa vem para complementar a PLR, que passa a ser a nossa principal prática de remuneração variável. Com o PRD, a companhia pretende reforçar o reconhecimento do esforço e do desempenho individual de cada empregado para o alcance dos resultados da Petrobras.

A PLR é regrada por meio de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), fruto de negociação entre a empresa e os sindicatos representantes dos empregados, sendo a proposta de ACT apreciada pelos empregados em assembleia deliberativa. Para que o pagamento da PLR ocorra, as seguintes condições devem ser atendidas:

- aprovação da distribuição de dividendos pela Assembleia Geral Ordinária;
- cálculo do resultado líquido do ano de referência; 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 (3,86 em 2023, considerando ingressos mais desligamentos, e 1,85 considerando apenas os desligamentos) e o grande número de candidatos inscritos no processo seletivo público (mais de 115.000 inscritos no processo de 2023).

7.5 - Direito à livre associação

A Petrobras controladora segue as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificadas pelo Brasil, além de ser, desde 2003, signatária do Pacto Global da Organização das Nações Unidas, cujo princípio 3 prevê o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva. Esse compromisso é reforçado pela Política de Recursos Humanos, aprovada pelo 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.

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 Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). Quando necessário, também realizamos apresentações instrutivas aos sindicatos sobre temas relevantes como planejamento estratégico, manutenção de ambiente do trabalho seguro e saudável, diversidade, equidade e inclusão, etc.

Todos os empregados da Petrobras controladora são representados por sindicatos independentes, sendo que 40% são filiados a esses sindicatos.

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, 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. Todos 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 Acordo Coletivo de Trabalho ao redor de uma pauta única das entidades sindicais, ainda que os termos pactuados sejam diferentes, com base nas realidades e limitações de cada empresa. Com relação à cobertura, 100% dos empregados da Transpetro, Petrobras Biocombustível, Termobahia, Termomacaé e TBG estão cobertos por ACTs.

7.6 - 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 informações sobre as manifestações recebidas pela Ouvidoria são divulgadas anualmente no Balanço da Ouvidoria-Geral, disponível no link **Ouvidoria** e no **Portal da Transparência**. As denúncias recebidas são classificadas por grupos e temas, conforme as melhores práticas de mercado e atendendo as especificidades da Petrobras, e enviadas para as áreas de apuração. Semestralmente, no portal interno da empresa, é divulgado o balanço das denúncias recebidas no período, com o regime de consequências aplicado, as denúncias confirmadas e parcialmente confirmadas.

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

É importante destacar que, em novembro de 2023, a DE aprovou a reestruturação da Diretoria de Governança e Conformidade (DGC) da Petrobras, que foi robustecida, passando a contar com quatro gerências executivas e duas gerências gerais. O novo desenho estrutural cria a gerência executiva de Responsabilização Disciplinar e a gerência geral de Informações Estratégicas e Monitoramento do Sistema de Integridade. A unidade de Responsabilização Disciplinar atuará como uma corregedoria, tendo, dentre suas atribuições, a responsabilização por desvios e não conformidades, inclusive de terceiros, como fornecedores e outras pessoas jurídicas que se relacionam com a Petrobras. A nova gerência tornará ainda mais robusto o processo de aplicação da Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013) pela companhia. Na mesma restruturação, foi criada uma área para tratar especificamente de denúncias relacionadas a episódios de violência no trabalho. A gerência, que será liderada por uma profissional do sexo feminino, atuará, por exemplo, em denúncias de casos de assédio moral e sexual e casos de discriminação.

PROGRAMA PETROBRAS CONTRA A VIOLÊNCIA SEXUAL

No início de abril de 2023, a Petrobras criou um grupo de trabalho (GT) para rever os procedimentos internos de tratamento de denúncias de assédio e importunação sexual contra mulheres, em resposta a denúncias recebidas pela companhia e manifestações divulgadas na mídia, e também para atuar na prevenção e conscientização sobre este tema.

Uma importante etapa deste trabalho foi a escuta com representantes das entidades sindicais, membros das Cipas (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), representantes do Grupo Petroleiras contra o Assédio, mulheres que atuam em áreas operacionais, assim como a coleta de sugestões com toda a força de trabalho. Somada às demais análises realizadas pela equipe multidisciplinar que compunha o GT, esta etapa forneceu insumos relevantes para a construção das proposições apresentadas ao término do trabalho. Dentre elas, estava a criação do Programa Petrobras contra a Violência Sexual (PPCVS).

Lançado em maio, este programa centraliza e acompanha a execução das ações de combate ao assédio, à importunação e à violência sexual em curso ou a serem implementadas pela companhia, sendo coordenado pela gerência executiva de Responsabilidade Social e tendo como patrocinadores as diretorias de Assuntos Corporativos e de Governança e Conformidade.

Visando proporcionar um ambiente de trabalho diverso, respeitoso, seguro e livre de violência sexual, o PPCVS foi estruturado em quatro eixos de atuação:

ESTRATÉGIA

Liderado pela gerência executiva de Recursos Humanos, engloba ações relacionadas à visão estratégica da Petrobras e ao seu posicionamento corporativo.

Destaques:

• Publicação da Política de Diversidade, Equidade e Inclusão da Petrobras, documento que traz um conjunto de princípios e diretrizes, incluindo o combate de forma veemente e eficaz à discriminação e ao assédio, bem como a adoção de ações afirmativas para eliminar e remediar os efeitos da discriminação contra grupos sub-representados.

• Realização de Pesquisa de Engajamento, que permitiu uma ampla escuta com empregadas e empregados, sendo a participação voluntária e anônima. Dentre as perguntas, foi incluída uma específica sobre a percepção quanto ao local de trabalho ser um ambiente livre de assédio sexual. Foram mais de 17 mil respondentes, representando à época 44% do total de empregadas e empregados da Petrobras.

• Definição de metas de diversidade, estabelecendo como compromisso no PE 2024-28+ atingir 25% mulheres e 25% de pessoas negras em posição de liderança até 2030, bem como promover a diversidade nas indicações da Petrobras para suas participações, atingindo 30% de mulheres no CA, DE e CF até 2026, e incrementando em 10% as indicações de pessoas negras para o CA, DE e CF até 2030.

PREVENÇÃO

Liderado pela gerência executiva de Conformidade, engloba ações voltadas à garantia de mecanismos eficazes, capazes de evitar a ocorrência de violências sexuais e que fortaleçam o respeito e a valorização das pessoas na cultura organizacional.

Destaques:

• Publicação da Diretriz de Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio Moral e às Violências Sexuais, documento que norteia a atuação da companhia sobre a prevenção e o combate à discriminação, ao assédio moral e às violências sexuais em todas as regiões onde se faz presente e durante todo o ciclo de vida de seus projetos, operações e relações de trabalho. A diretriz tem como anexo uma cartilha que orienta, de forma educativa e utilizando conceitos e exemplos práticos, como promover um ambiente de trabalho livre de violência.

• Disponibilização de EAD de Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio Moral e às Violências Sexuais para toda a força de trabalho, sendo a realização obrigatória para empregadas e empregados. Em 2023, 98% da força de trabalho própria realizou o treinamento.

ACOLHIMENTO

Liderado pela gerência executiva de Segurança, Meio Ambiente e Saúde, engloba ações que visam realizar escuta ativa e favorecer o protagonismo da pessoa que busca o atendimento, fortalecendo sua tomada de decisão e promovendo atenção integral à saúde.

Destaques:

• Implementação de Sistemática de Atendimento de Saúde Integral às Vítimas de Violência Sexual no Trabalho, no âmbito do indivíduo, que se materializou com a criação do Canal de Acolhimento, disponível para toda a força trabalho da Petrobras, 24 horas por dia, 7 dias por semana, para escuta e orientação em situações de constrangimento, importunação ou assédio sexual. O acolhimento é realizado por equipe multidisciplinar

composta por profissionais de Psicologia e Serviço Social. Esses profissionais são responsáveis pela escuta ativa especializada, orientações e suporte psicossocial, em demandas relacionadas à violência sexual. São premissas desse trabalho o sigilo profissional, o incentivo ao protagonismo e o fortalecimento da rede de proteção da pessoa que buscou o acolhimento. O profissional de saúde também orienta as lideranças sobre as alternativas de atuação em situações que envolvam violência sexual, além de prestar assessoria a outros públicos de interesse, sempre visando contribuir para a manutenção da saúde integral da força de trabalho envolvida.

• Criação de estrutura gerencial de bem-estar organizacional, que tem como missão planejar, assessorar e estruturar ações de cuidados em saúde ambiental para as pessoas afetadas pela violência no trabalho nas instalações da companhia, incluindo às de natureza sexual, através de atendimentos humanizados individualizados e intervenções coletivas relacionadas à saúde biopsicossocial em ambientes impactados.

TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

Liderado pela Ouvidoria-Geral da Petrobras, engloba ações que visam proporcionar o acesso aos públicos de interesse da Petrobras a um processo de tratamento humanizado, tendo como premissa a segurança, agilidade, transparência e resolutividade das denúncias de violência sexual.

Destaques:

• Redução do prazo de apuração de denúncias de violência sexual, que passou a ser de 60 dias. Adicionalmente, no momento de recebimento da denúncia, é feita a análise sobre a necessidade de implantação imediata de medidas para evitar quaisquer contatos da pessoa denunciada com a pessoa denunciante.

• Centralização da apuração de denúncias de violência sexual em uma única área da companhia, a de Integridade Corporativa, que atualmente conta com uma estrutura dedicada à apuração de denúncias de relações de trabalho, com ênfase em violência no trabalho e violência sexual, sendo composta por equipe multidiscliplinar, diversa e qualificada.

• Previsão de acompanhante da pessoa denunciante, ou seja, pessoa física designada formalmente pela vítima/denunciante, de forma facultativa e quando não houver indicação voluntária de representante legal, para auxiliá-la no acompanhamento de sua denúncia junto à Ouvidoria, na entrevista de apuração ou quando receber solicitação da equipe de apuração para comparecer ou prestar informação ou documento, garantida a autonomia de sua vontade.

• Estruturação de ações de pós denúncia, voltadas à identificação de ambientes com indícios de naturalização de conflitos/violências e promoção de círculos de diálogo orientados pelos princípios

da justiça restaurativa, buscando estabelecer novos acordos de convivência no ambiente de trabalho.

Além dos integrantes dos comitês diretivo, executivo, tático e operacional, o programa conta com uma rede de multiplicadores de mais de 1.400 profissionais espalhados pela companhia, entre os quais estão inseridos os membros da Comissão de Direitos Humanos, os Agentes de Integridade, os integrantes dos Grupos de Mulheres e de Diversidade e os membros das Comissões Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio. Esta rede apoia na disseminação de conteúdos sobre a temática, na orientação da força de trabalho sobre os canais de acolhimento e de denúncia, bem como no incentivo à participação nas ações de capacitação e conscientização continuadas.

Contando com o comprometimento e o patrocínio da alta administração para viabilizar a implementação efetiva e ampla da agenda de direitos humanos corporativa, bem como com o engajamento das áreas gestoras na melhoria dos processos, o programa finalizou o ano de 2023 com 19 das suas 26 ações concluídas e 7 em andamento.

Reforçando o posicionamento da Petrobras sobre diversidade e combate ao assédio e discriminação, além das ações previstas no plano do PPCVS, novas cláusulas foram incluídas no Acordo de Trabalho 2023-2025. A Cláusula 96 abrange a manutenção de canal de denúncias, a participação em fórum corporativo para discutir prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias e o apoio no atendimento às vítimas. Já a Cláusula 109 está dedicada à valorização da diversidade humana e cultural nas relações com as empregadas e os empregados e à garantia do respeito às diferenças e da não discriminação. Por sua vez, a Cláusula 110 apresenta posicionamentos e práticas direcionados à prevenção, ao acolhimento e ao tratamento em casos de discriminação e de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

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 (CEJUSCs) dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e do próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST). Tal aproximação resultou na celebração de Termos de Cooperação Técnica com os TRTs da 1ª Região (Rio de Janeiro), 5ª Região (Bahia), 9ª Região (Paraná), 17ª Região (Espírito Santo), 19ª Região (Alagoas), 20ª Região (Sergipe) e com próprio TST.

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

Com essa iniciativa, além do aumento do número de acordos, espera-se uma redução no número de recursos, garantias e penhoras, uma vez que partiremos para uma solução consensual resolutiva e de grande impacto social, antecipando o recebimento de valores devidos aos empregados de empresas prestadoras de serviços e proporcionando o encerramento célere dos processos judiciais.

Reforçamos que o termo de cooperação em si não envolve qualquer compromisso de desembolso financeiro. Não obstante, tem um sentido de relacionamento importante com o Judiciário Trabalhista.

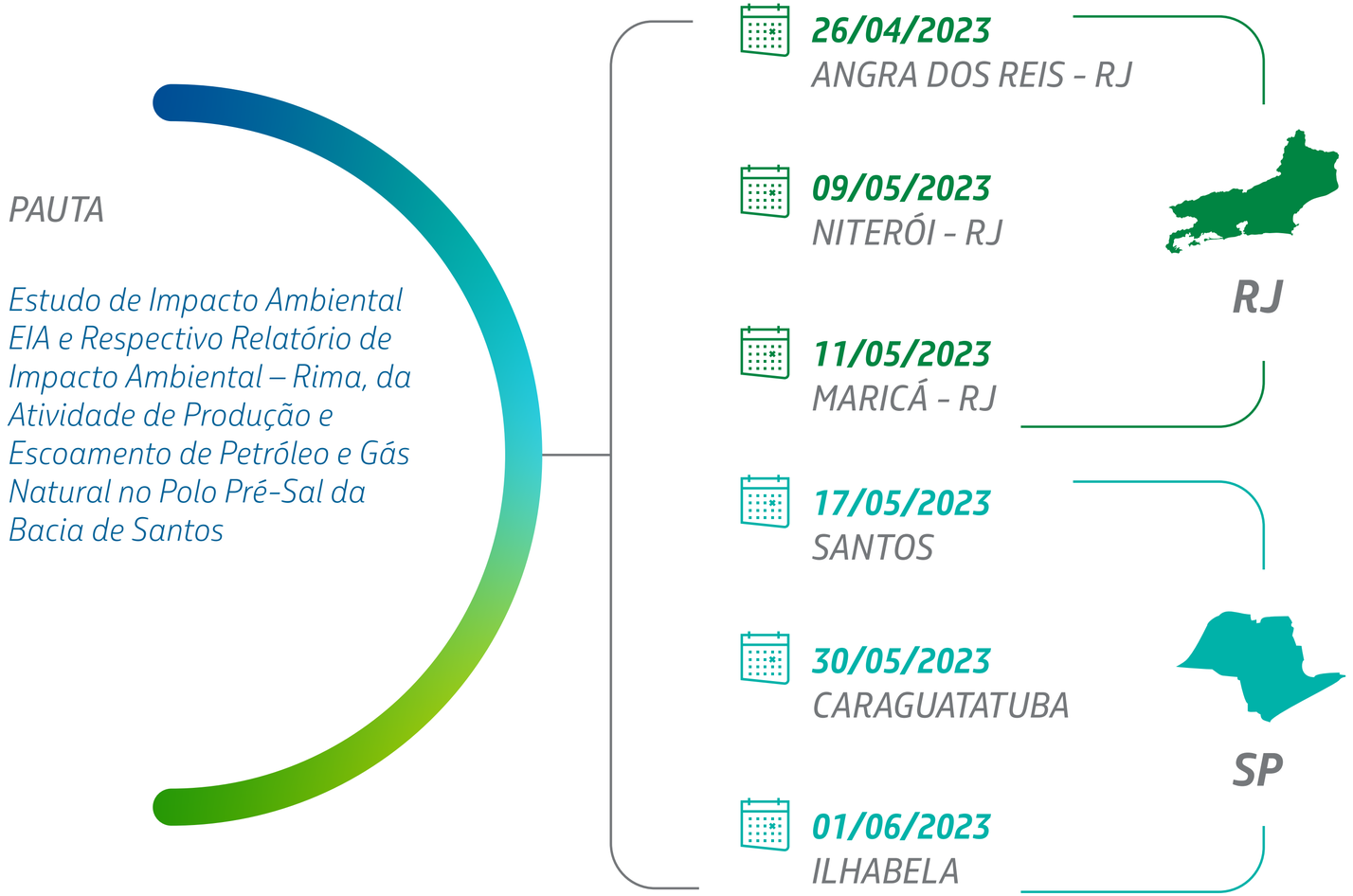
8 - COMUNIDADES

8.1 - 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 2023 tivemos seis audiências públicas realizadas, conforme dados a seguir:



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 de relacionamento comunitário, as quais constam nos planos locais de responsabilidade social periodicamente revisados e monitorados.

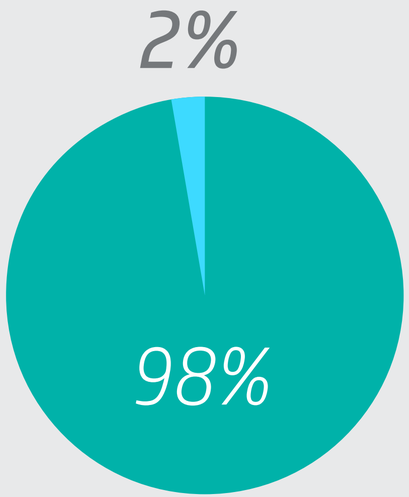
Uma das principais ações estabelecidas nos planos de relacionamento comunitário são os comitês comunitários, presentes em 14 unidades de negócio.

Os comitês comunitários permitem uma escuta ativa das demandas das comunidades locais.

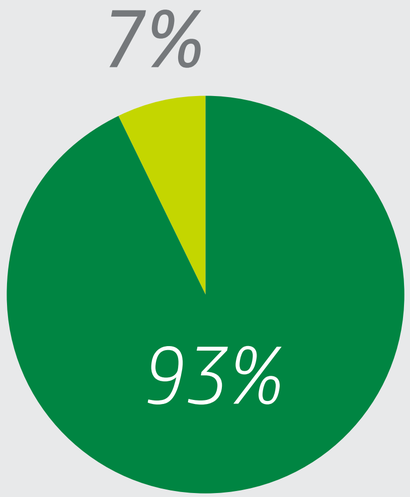
Um exemplo desse processo de escuta, ocorreu no município de Maricá-RJ, onde identificamos, junto à comunidade indígena da etnia Guarani Mbya, nas aldeias Mata Verde Bonita e Céu Azul, necessidade de orientações jurídicas para regularização de documentos e demandas nas áreas cível e de família. Em parceria com a Defensoria Pública, organizamos um mutirão com nosso projeto Jurídico Pró-Bono que, em setembro de 2023, realizou 52 atendimentos visando garantir os direitos dessa população.

Outro exemplo foi a resposta coordenada às solicitações relacionadas a oportunidades de emprego. Nesse tema, destacamos o trabalho consistente de escuta às comunidades do entorno das unidades na Bahia e no Espírito Santo, onde aconteciam bloqueios de vias e paralizações organizadas pela comunidade que solicitavam oportunidades de trabalho para a mão de obra local. Como só podemos contratar empregados diretos por meio de concursos públicos, levamos essas demandas para nossos fornecedores, através da disseminação da Política de Responsabilidade Social e das Diretrizes de Direitos Humanos, que estimulam o fomento da contratação de trabalhadores qualificados provenientes da nossa área de abrangência. A mediação resultou na melhoria da relação com nossos fornecedores e com as comunidades do entorno.

Ativos *com consulta às comunidades*



*Atualmente, temos **157 ativos** em instalação ou operação. Desse total, **98% (154 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 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, Unidades de Conservação, a depender da fase do processo de licenciamento.*

8.2 - Bem-estar das comunidades

O ambiente ecologicamente equilibrado é um direito reconhecido pela Constituição Federal de 1988, cuja efetivação depende da preservação dos recursos naturais. Nossos processos de gestão 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 área de exclusão à pesca, definida pela Marinha 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, desenvolvemos os processos de licenciamento ambiental, as ações de relacionamento comunitário 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 6.938/81, a Lei Complementar nº 140/2011 e as Resoluções CONAMA nº 001/86 e nº 237/97.
O rito do licenciamento ambiental inclui a análise dos impactos socioeconômicos na região, contemplando o levantamento de todos os aspectos das atividades e seus respectivos impactos, conforme os estudos de impactos ambientais e regulamentação vigente. Para aqueles impactos identificados como negativos, são desenvolvidas e implementadas medidas de mitigação, monitoramento ou compensação, enquanto para os impactos positivos são definidas ações para sua potencialização.
A avaliação dos impactos é realizada por projeto, ou conjunto de projetos, e o ponto de partida é a identificação das atividades inerentes a cada fase (projeto, instalação, operação e descomissionamento), caracterizando o ambiente socioeconômico, qualificando o risco ambiental, e propondo respectivas medidas de monitoramento, mitigação ou compensação.

Em 2023, o total que investimos em projetos de mitigação/compensação de impactos socioeconômicos foi R$ 135 milhões e o valor investido em monitoramento ambiental nos processos de licenciamento foi R$ 431 milhões.

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 impactos negativos decorrentes da interação entre as nossas atividades, a sociedade e o meio ambiente. As análises de riscos são realizadas em todas as fases do ciclo de vida do negócio.

Foto: Adriano Gambarini

O estabelecimento do contexto é a etapa inicial que subsidia todo o processo de gestão de riscos. Essa etapa é realizada por meio do diagnóstico socioeconômico, que consiste em uma tradução da realidade vivida por uma população em determinado espaço geográfico. Em 2023, assinamos contrato para revisão do diagnóstico socioeconômico, para levantamento e análise de dados primários e secundários de mais de 730 comunidades e 136 municípios no entorno de todas as nossas unidades operacionais, incluindo entrevistas com atores sociais e diálogos participativos em diversas comunidades, com objetivo de identificar as vulnerabilidades e potencialidades locais, sistematizando informações para análise e tratamento dos riscos sociais e impactos em direitos humanos. Este diagnóstico socioeconômico começará nas áreas do entorno da Refinaria Abreu e Lima (RNEST), Margem Equatorial, Unidade de Negócio do Espirito Santo (UN-ES), Unidade de Tratamento de Gás de Cacimbas (UTGC), Unidade de Tratamento de Gás Sul Capixaba (UTG Sul) e Polo Gaslub (Rio de Janeiro).

Um exemplo de gestão de riscos sociais nas operações, ocorreu durante a parada geral para manutenção da Refinaria Gabriel Passos (REGAP), no segundo semestre de 2023, com a participação de mais de 3.000 pessoas no pico da obra. Para prevenir situações de desrespeito aos direitos humanos, foi realizado um trabalho de levantamento de riscos sociais no âmbito das atividades da parada de manutenção, sob a coordenação da Responsabilidade Social e o envolvimento de outras gerências estratégicas da REGAP. Com base nos riscos levantados preparamos um plano de ação visando realizar atividades de prevenção abrangendo empregados próprios e terceirizados, abordando temas relacionados à discriminação e assédio, exploração sexual de crianças e adolescentes e condições degradantes do ambiente de trabalho.

Também realizamos avaliações e *due diligence* em projetos de investimentos, desinvestimentos, aquisição e descomissionamento, levando-se em conta aspectos de RS e SMS, além de outros.

Em 2023, 17 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*.

DESTINAÇÃO SUSTENTÁVEL PARA PLATAFORMAS DESCOMISSIONADAS

Na fase final de vida útil dos ativos operacionais, se confirmada a necessidade do descomissionamento de um sistema de produção, planejamos e executamos as atividades dessa fase do ciclo de vida de um campo atendendo à regulamentação vigente, seguindo rigorosos padrões de segurança e realizando análise de alternativas de projeto com base em critério multidisciplinar (ambiental, técnico, de segurança, social e econômico), que permite comparar soluções e identificar, de forma objetiva e com minimização de vieses, a alternativa de descomissionamento mais eficiente, isto é, aquela que melhor concilia os diversos critérios considerados para aquele sistema em particular.

Em 2023, definimos um modelo para destinação sustentável das plataformas flutuantes a serem descomissionadas visando à proteção do meio ambiente e das pessoas, o atendimento aos compromissos assumidos pela Petrobras, incluindo o controle de emissões de carbono, medidas de combate à corrupção e o respeito aos direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

A diretriz abrange itens a serem observados pelos estaleiros responsáveis pela reciclagem de embarcações e para as atividades de reciclagem, com destaque para:

- Atendimento aos requisitos da European Union Ship Recycling Resolution nº 1257/2013 no caso de estaleiros internacionais e/ou, no caso dos brasileiros, as licenças de operação e de conformidade com a legislação, regras e regulamentos de meio ambiente, segurança e saúde dos trabalhadores aplicáveis, incluindo o gerenciamento de subcontratados;

- Realização da reciclagem em estaleiros dotados de soluções tecnológicas, tais como dique seco ou terreno impermeabilizado com sistema de drenagem eficaz, que garantam a contenção de contaminantes decorrentes das atividades de desmantelamento, impedindo sua liberação para o meio ambiente;

- Implementação de ações de minimização da geração de resíduos, prevenção de impactos à biodiversidade, além do reaproveitamento de equipamentos e materiais e o fomento à economia circular; e

- Identificação prévia dos materiais existentes na embarcação, de modo a garantir a elaboração adequada de um plano de reciclagem pelo estaleiro.

O novo modelo amplia consideravelmente o nível de acompanhamento sobre as atividades de reciclagem das embarcações no fim da vida útil (incluindo as plataformas), reforçando as garantias

de que elas ocorram alinhadas às melhores práticas ASG (Ambiental, Social e Governança) da indústria mundial.

Concluímos, em 2023, os dois primeiros leilões de venda de plataformas seguindo o novo modelo de destinação sustentável de embarcações da Petrobras, o da P-32, em julho, e o da P-33, em novembro, ambas unidades da Bacia de Campos. Os dois leilões foram voltados exclusivamente ao mercado nacional e tiveram como empresa vencedora a Gerdau S.A, em parceria com o estaleiro Ecovix.

A P-32 foi desancorada em novembro de 2023, quando seguiu para o estaleiro para iniciar o processo de reciclagem. O plano de reciclagem da plataforma, elaborado por Gerdau-Ecovix, foi aprovado pela companhia e contempla desde os primeiros procedimentos de recebimento da unidade, passando pelos trabalhos de desmontagem, que acontecerá em dique seco, até a destinação final dos resíduos decorrentes do desmantelamento. A execução do plano será acompanhada por nós, para garantir o cumprimento das práticas de segurança, meio ambiente, saúde ocupacional e responsabilidade social de forma sustentável, ao longo de todo o processo de reciclagem. As unidades próprias previstas para serem descomissionadas nos próximos anos seguirão este novo modelo.

O novo modelo de destinação sustentável de plataformas flutuantes gera inúmeras oportunidades para novos investimentos e para o desenvolvimento da economia circular com efeito multiplicador para a economia e o país, na medida em que permite a ressignificação das estruturas envolvidas, ampliando de forma expressiva os benefícios socioeconômicos associados a essa fase final do ciclo produtivo do segmento de óleo e gás.

Com esse modelo, a companhia foi reconhecida internacionalmente pelo seu avanço em políticas sustentáveis de reciclagem de suas embarcações em fim de vida. Atualmente, somos apontados como destaque entre as empresas referência de melhores práticas de destinação de plataformas descomissionadas.

As novas diretrizes se somam às demais iniciativas adotadas pela companhia visando minimizar riscos e impactos adversos e maximizar os impactos positivos decorrentes das atividades de descomissionamento, reforçando os compromissos da empresa com a sustentabilidade, a promoção do desenvolvimento social e da transição energética justa.

Com o objetivo de dar maior visibilidade e transparência aos projetos de descomissionamento e fortalecer o engajamento com diversos públicos, passamos a incluir informações específicas sobre nosso portfólio de descomissionamento em um horizonte de dez anos no nosso plano estratégico. A divulgação dessas informações permite maior previsibilidade para a cadeia de fornecedores, além de reforçar nossa credibilidade e aprimorar o relacionamento com outros públicos de interesse, como colaboradores, comunidades, acionistas, Governo, investidores, clientes e órgão reguladores, entre outros.

PLANOS LOCAIS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL (RS) E RELACIONAMENTO COMUNITÁRIO

Os planos locais de RS e Relacionamento Comunitário têm como objetivo oferecer respostas às questões comunitárias das Unidades de Negócio, tais como: uso inadequado de faixas de dutos terrestres por comunitários, 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 2023, foram executados 25 planos locais que contemplam 100% das unidades de refino e E&P, sendo que o plano das unidades de Búzios e Mero foi separado em dois e acrescentamos a realização do plano local para a Margem Equatorial.

Todas as ações planejadas nos planos são monitoradas por um sistema de gestão que acompanha os percentuais planejados e realizados, além de permitir a inserção de evidências. Periodicamente, também são realizadas reuniões de gestão com o titular da unidade para reporte do andamento das atividades e traçar estratégias de correção de desvios, caso necessário.

Nossos planos preveem também ações visando reforçar a cultura de prevenção de riscos junto às nossas comunidades e orientá-las sobre procedimentos de segurança em caso de emergência, seja por meio de ações de conscientização, como palestras e visitas às nossas instalações, seja por meio de exercícios simulados de emergência envolvendo esse público.

Em novembro de 2023, realizamos um workshop de sensibilização de emergência com a presença de representantes de 14 escolas do entorno da Refinaria Abreu e Lima (RNEST) em visita à refinaria. Outra ação importante foi o exercício simulado na Barragem de Ibirité e na Refinaria Gabriel Passos (REGAP), em agosto de 2023. O cenário fictício de elevação do nível de emergência da barragem para 2 gerou necessidade de evacuação dos moradores próximos à barragem e de todas as pessoas que estavam dentro da refinaria.

Foram acionadas as sirenes que cobrem a Zona de Autossalvamento (ZAS) e, em parceria com as Defesas Civis municipais e prefeituras de Ibirité, Betim e Sarzedo, a população do entorno foi orientada a se deslocar para o ponto de encontro mais próximo, ao longo das rotas de fuga, conforme mapeado no Plano de Emergência. O exercício foi amplamente divulgado para a comunidade por meio de banners, visitas, folders, carro de som e um seminário orientativo antes do evento.

RELACIONAMENTO COMUNITÁRIO NA TRANSPETRO

Na Transpetro também desenvolvemos ações voltadas às comunidades com as quais compartilhamos os territórios. Realizamos um conjunto de atividades de conscientização destinadas, sobretudo, a resguardar a segurança e a saúde das comunidades vizinhas às nossas instalações e a proteger o meio ambiente.

Em termos de relacionamento com os públicos de interesse, muitos avanços foram conquistados. O esforço de comunicação e sensibilização realizado em comunidades vizinhas às faixas de dutos somados aos investimentos em tecnologia, segurança, monitoramento e ações com entes públicos diminuíram a incidência de derivações clandestinas que colocam em risco as comunidades.

Na Transpetro todos os setores que lidam com comunidades e outras partes interessadas atuam em conjunto para integração de suas iniciativas de forma colaborativa por meio do Fórum Permanente de Relacionamento Comunitário, desenvolvendo orientações e soluções corporativas, assim como o contínuo debate sobre os temas mais críticos. Como o desdobramento das atividades deste fórum foram criados comitês para o tratamento específico de demandas técnicas.

Neste ano, publicamos o Padrão Gerir Relacionamento Comunitário da Transpetro, que apresenta as oito diretrizes para a construção de uma empresa engajada com a população impactada pela nossa atuação.

Em busca das melhores práticas de mercado e de casos internos de sucesso - para o melhor entendimento sobre a atuação da companhia - foi criado um itinerário para formação em Relacionamento Comunitário para os colaboradores da empresa. Esta iniciativa propõe formação sólida e multifacetada dos profissionais com a missão de lidar diretamente com esse importante público de interesse da Transpetro.

Com o fim da pandemia e a consequente possibilidade de novamente estarmos mais próximos de nossos públicos de relacionamento, intensificamos a realização de atividades voltadas às comunidades. Diferentes temas - como integridade de dutos e preservação da faixa - foram tratados em reuniões, palestras, simulados e visitas. Promovemos uma maior divulgação e aperfeiçoamento do canal 168, canal de comunicação de comunidades e outros públicos com a companhia. Com a melhoria no atendimento e auditoria dos chamados.

Foto: Kevin Gonzales

8.3 – 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, além de fortalecer nossa reputação. 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)

Área	Investimento	Incentivado	Não incentivado
Educação	R$ 66,2 milhões	41%	59%
Desenvolvimento Econômico Sustentável	R$ 18,5 milhões	0%	100%
Oceano	R$ 32,6 milhões	0%	100%
Florestas	R$ 41 milhões	0%	100%
Projetos culturais	R$ 61 milhões	93%	7%
Projetos esportivos	R$ 3,6 milhões	99%	1%
Projetos em negócio, ciência e tecnologia	R$ 24,3 milhões	30%	70%

INVESTIMENTOS SOCIOAMBIENTAIS VOLUNTÁRIOS

Nosso investimento socioambiental voluntário, estruturado no âmbito do Programa Petrobras Socioambiental, está alinhado ao Plano Estratégico e contribui para a sustentabilidade do nosso negócio. Por meio do programa, desenvolvemos soluções socioambientais em temas relevantes para a indústria de óleo e gás nos territórios onde atuamos.

O planejamento do investimento socioambiental é estruturado a partir da análise dos resultados dos diagnósticos socioeconômicos dos territórios, dos riscos sociais mapeados, de temas sociais e ambientais relevantes para o negócio, de demandas comunitárias, 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 que é estabelecida por meio de seleções públicas periódicas ou pela análise de projetos do nosso banco de propostas.

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 ser ressaltados nas ações realizadas pelos projetos que compõem a carteira.

AVANÇOS NO PLANO ESTRATÉGICO 2024-28+ E POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

Em 2023, lançamos o novo Plano Estratégico da companhia (2024-28+), que passou a incluir o compromisso de aumentar em 30% os esforços na conservação da biodiversidade até 2030, com o objetivo de alcançar ganhos de biodiversidade, com foco em florestas e oceanos. Esta meta refere-se ao número de espécies de fauna ameaçadas, protegidas ou monitoradas, áreas a serem recuperadas e conservadas, e áreas protegidas a serem fortalecidas por meio dos projetos apoiados pelo Programa Petrobras Socioambiental.

No plano, também reforçamos, como uma das frentes de segurança hídrica, a contribuição dos projetos ambientais por meio de ações de preservação e recuperação de nascentes e matas ciliares, colaborando para melhoria da disponibilidade e qualidade de água local.

Outro compromisso assumido no âmbito dos investimentos socioambientais foi proporcionar retorno à sociedade de, no mínimo, 150% do valor investido nos projetos socioambientais voluntários até 2030, medidos por análises de custobenefício, incluindo o retorno social do investimento *(Social Return on Investment - SROI)*.

Por fim, com a finalidade de cuidar das pessoas, comprometemo-nos a sermos um vetor de desenvolvimento socioambiental e sermos referência em direitos humanos e na promoção da diversidade, equidade e inclusão.

CARTEIRA DE PROJETOS SOCIOAMBIENTAIS EM 2023

Em 2023, a carteira de projetos vigentes foi de 107 projetos, totalizando R$ 150,8* MM investidos ao longo do ano.

SOCIAIS

46 EDUCAÇÃO

17 DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO SUSTENTÁVEL

63 TOTAL

AMBIENTAIS

20 OCEANO

24 FLORESTAS E CLIMA

44 TOTAL

*Esse valor inclui apenas os investimentos do Programa Petrobras Socioambiental da Petrobras controladora

Entre os projetos desenvolvidos, destacamos iniciativas que tiveram resultados para a sociedade e meio ambiente relevantes ou que possuem ações estruturadas para a promoção dos direitos humanos:

VIDANÇAR

É uma iniciativa da linha de Educação que oferece aulas de balé, breaking e jazz, além de oficinas de reforço escolar, inglês, audiovisual, contação de histórias e apoio com psicóloga e assistente social para 460 crianças, jovens e suas famílias, moradores da comunidade do Complexo do Alemão, no Rio de Janeiro, e da comunidade de Saracuruna, em Duque de Caxias. Por meio da Educação Antirracista, o projeto tem a diversidade étnico-racial, um dos princípios da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), como temática transversal em todas as suas oficinas e atividades.

Um exemplo de como isso acontece na prática são as oficinas de reforço escolar em português, nas quais é realizado um trabalho constante de valorização de personalidades negras buscando que essas referências sirvam de exemplo e inspiração aos estudantes (majoritariamente negros), e contribuindo para a desconstrução do racismo estrutural e para o fortalecimento da autoestima desses estudantes. É a educação como uma ferramenta de transformação da sociedade e da vida dessas crianças e jovens. O projeto é realizado pela Associação de Apoio e Fomento à Economia Criativa em parceria com a Petrobras, por meio do Programa Petrobras Socioambiental, e com o Governo do Estado do Rio de Janeiro, por meio da Lei Estadual de Incentivo à Cultura do Rio de Janeiro.

PROJETO MÃO NA MASSA

A iniciativa do Instituto Protetor dos Pobres e Crianças Abrigo Maria Imaculada tem por objetivo promover a qualificação profissional de mulheres na indústria da construção civil, ampliando oportunidades para autonomia econômica e resgate da cidadania dessas mulheres. É um projeto em parceria com a Petrobras, na linha de Desenvolvimento Econômico Sustentável, que contribui atualmente para o desenvolvimento de competências para o trabalho e ampliação das oportunidades de inserção profissional de 300 mulheres dos municípios de Maricá, Itaboraí e São Gonçalo (RJ), além de fortalecer cinco instituições locais que terão seus espaços reformados pelas mulheres capacitadas.

A reinserção dessas mulheres no mercado de trabalho, formal ou autônomo, possibilita inclusive que elas deixem de viver sob a violência doméstica, fomentando, para além do enfrentamento ao desemprego, uma estratégia de combate à pobreza, à violência de gênero e ao feminicídio, assumindo

Foto: Thalita Albuquerque Brito

diversas configurações no campo das políticas de inclusão social. Realizado desde 2007, o projeto já qualificou mais de 1,4 mil mulheres que hoje atuam em empresas do setor, integram cooperativas ou são microempreendedoras. A edição atual, iniciada em 2023, formou, até o momento, 55 mulheres como pintoras e pedreiras e outras 60 estão iniciando o ciclo formativo, com duração de seis meses.

PROJETO MOBILIZAR E AGIR

Projeto desenvolvido pelo Instituto de Assistência à Criança e ao Adolescente Santo Antônio – IACAS. Atuando junto a comunidades de Manaus e Coari (Amazonas), a iniciativa busca fortalecer a rede de proteção à criança e ao adolescente e o protagonismo infantojuvenil no enfrentamento às violações de direitos, em especial a exploração sexual. Atua por meio de oficinas, seminários e eventos, em que aborda temas relacionados a direitos humanos de crianças e adolescentes, para que atuem como multiplicadores em suas comunidades e contribuam para seu desenvolvimento. Exerce papel fundamental na articulação de políticas institucionais entre os órgãos do Sistema de Garantia de Direitos, por meio da realização de seminários para os agentes da rede de Proteção de Manaus e Coari.

ECOCLIMA

No contexto da garantia dos direitos humanos, que incluem o direito a um meio ambiente saudável, o Ecoclima propõe enfrentar os desafios socioambientais impostos pelas mudanças climáticas nas favelas. O projeto está estruturando um espaço de referência sobre Economia Circular e Clima na Maré – o Núcleo Ecoclima, que tem como objetivo catalisar transformações socioambientais que contribuam para a diminuição dos impactos das mudanças do clima em um piloto que envolve quatro favelas da Maré: Nova Holanda, Parque Maré, Rubens Vaz e Parque União.

Para isso, a instituição executora, Redes da Maré, trabalha em parceria com a Engenharia Ambiental da UFRJ na realização de diagnósticos, processos de formação e aplicações de tecnologias para reciclagem de resíduos, reuso de água, mitigação do calor com telhado verde e recuperação de áreas de manguezal. Já está em formação um grupo de 19 jovens para atuarem como agentes climáticos, selecionados através de uma chamada aberta, priorizando estudantes do ensino médio e universitários oriundos da Maré, que realizarão um curso de 16 meses. Ao final, o projeto elaborará um plano de ação climática local para cada protótipo (Compostagem, Telhado Verde, Biodigestor com *Wetlands* e Recuperação de Mangue) e implementará, com o apoio dos agentes climáticos, um piloto para cada protótipo. A iniciativa pretende deixar como legado o estabelecimento de diretrizes básicas para os próximos passos rumo a uma Maré mais sustentável e menos vulnerável às mudanças climáticas.

OLHA O CLIMA, LITORAL!

O projeto, dentre suas ações, realiza o fortalecimento comunitário e da gestão do uso sustentável do manguezal em Antonina (Paraná), em parceria com comunidades pesqueiras. A atuação com as comunidades tem como objetivo minimizar os efeitos das mudanças do clima na região, que incluem a possibilidade de redução de pescado, sobre o sustento dessas pessoas. O projeto pretende mobilizar seis comunidades pesqueiras da Baía de Antonina em oficinas participativas para levantamento e validação das diferentes perspectivas e demandas de potenciais ações junto a essas comunidades.

A iniciativa está compilando dados secundários sobre a pesca artesanal de Antonina e envolvendo diversos atores do território, como o Instituto Federal do Paraná – IFPR, Administração dos Portos de Paranaguá e Antonina, a Secretaria Municipal de

Foto: Adriano Gambarini

Meio Ambiente, a Secretaria Municipal de Pesca e a Colônia de Pescadores Z-8. Como resultado, um plano de ação será elaborado para o planejamento de ações que visem a uma melhora na qualidade de vida das comunidades pesqueiras e do meio ambiente, refletindo em fortalecimento comunitário e conservação da natureza e dos serviços ecossistêmicos oferecidos por ela, que são a base para a geração de renda desses participantes.

RAÍZES DO PURUS

Com objetivo de contribuir para a qualidade de vida de povos indígenas, conservar a biodiversidade dos territórios e ajudar a mitigar as mudanças climáticas, o projeto Raízes do Purus (Amazonas), fortalece a organização comunitária, apoia os sistemas de monitoramento territorial, protege a floresta e dá suporte às comunidades. O manejo sustentável de recursos pesqueiros, em especial do pirarucu, e de produtos florestais não madeireiros, como a castanha-da-amazônia, o açaí e o óleo de copaíba, são atualmente alternativas que garantem geração de renda e coesão social às comunidades e mantêm a floresta em pé. Por meio de ações sistêmicas, o projeto fortalece as organizações sociais e estratégias de uso e ocupação de seis Terras Indígenas, em uma área de aproximadamente 2,3 milhões de hectares, garantindo a posse dos territórios e os modos de vida dos povos indígenas envolvidos nesta iniciativa.

A recuperação do pirarucu, maior peixe de água doce do mundo, que pode chegar a 3 metros e 200 quilos, saiu da escassez à abundância, graças ao manejo sustentável realizado em três terras indígenas Paumari e também no território do povo Deni do rio Xeruã. Em 2023, o projeto apoiou o manejo sustentável de pirarucu, que produziu 39.669,5 Kg de pescado e gerou um faturamento de cerca de R$ 317.000,00. Também apoiou o extrativismo da Copaíba (óleo) com o povo Jamamadi, a castanha-da-amazônia com os povos Apurinã e Banawa, e o açaí com o povo Apurinã. Em 2023, a produção total desses produtos somou 21.496 Kg, gerando um faturamento de aproximadamente R$ 93.000,00.

Em relação à gestão e governança, o projeto realizou dez oficinas de capacitação, abordando temas como boas práticas para o extrativismo da castanha, cursos básicos de informática para registro de produção, gestão de associações, vigilância territorial e proteção ambiental, beneficiando 403 pessoas nas aldeias. O projeto também facilitou a participação de técnicos e lideranças locais em 18 eventos importantes para

articulações e controle social de políticas públicas, como os encontros do Fórum Território Médio Juruá, encontros do Coletivo do Pirarucu e o Seminário Nacional da Política Nacional de Gestão Ambiental e Territorial Indígena (PNGATI), o encontro do Observatório da Castanha (OCA), o Acampamento Terra Livre, a Marcha das Mulheres Indígenas e a Semana da Sociobiodiversidade, realizados em Brasília (DF). Esses espaços proporcionaram oportunidades valiosas para o intercâmbio de conhecimentos e o fortalecimento das organizações indígenas locais.

REBIMAR

O Programa de Recuperação da Biodiversidade Marinha – Rebimar – conta com o patrocínio da Petrobras desde 2010 e vem atuando na conservação marinha e costeira, incluindo ações voltadas para espécies ameaçadas, a exemplo do mero, tubarões e raias. Em paralelo, são desenvolvidas ações de educação ambiental com a comunidade costeira, em especial nas escolas públicas, com ações de capacitação de professores e sensibilização de alunos, do ensino fundamental ao ensino médio. Na quarta edição do projeto, finalizada em 2023, foi realizada uma pesquisa sobre a saúde dos manguezais e do impacto do microplástico na região de atuação do projeto, conhecida como Grande Reserva Mata Atlântica (GRMA), que ocorre desde o litoral sul de São Paulo até o litoral norte de Santa Catarina, sendo o maior remanescente contínuo do bioma costeiro da Mata Atlântica.

A iniciativa desenvolveu uma metodologia inovadora de avaliação da Saúde Única da GRMA, com base nos preceitos de Saúde Única proposta pela Organização da Nações Unidas. Entre os principais resultados desta fase, destacam-se o monitoramento dos meros (mais de 100 indivíduos observados nos ambientes recifais naturais e artificiais) e das tartarugas-verde, com a marcação de 75 indivíduos juvenis e aplicação de 10 rastreadores de tartarugas de baixo custo. Em relação às raias, em parceria com os pescadores artesanais, realizamos a soltura de 2.487 raias-viola que foram capturadas de maneira acidental pela pesca. Quanto ao microplástico, foram detectados 667 itens de plástico na água e 270 itens no sedimento dos ambientes estuarinos, desde regiões mais preservadas, em unidades de conservação, até em regiões mais próximas aos centros urbanos. Na pesquisa com os manguezais, por meio da avaliação de imagens de satélite, foram detectados, em toda a GRMA, 490 km² de florestas de manguezais. A taxa de carbono azul variou de 18,42 tC/ha a 173,64 tC/ha, com os maiores valores situados nas regiões localizadas dentro e próximas às unidades de conservação. E por fim, com base nos indicadores de saúde da GRMA, observou-se que a região se encontra em bom estado de conservação.

Todavia, alguns resultados demonstram um sinal de alerta, tais como a detecção de níveis de estresse nas tartarugas-verde, por meio da avaliação da presença de fibropapilomatose em 45,4% dos indivíduos monitorados e a presença de microplástico em todas as áreas monitoradas.

Foto: Robin Loose

INICIATIVA AUTONOMIA E RENDA

O Programa Autonomia e Renda é composto por uma série de iniciativas com foco na capacitação profissional voltada para o setor de energia. Uma das frentes de atuação é voltada para a qualificação de pessoas em situação de vulnerabilidade socioeconômica ou desempregadas, moradoras da área de abrangência das operações da Petrobras, com foco na ampliação das oportunidades de inserção profissional desse público no segmento de óleo e gás. A qualificação irá priorizar grupos minorizados, como mulheres, pessoas pretas e pardas, pessoas com deficiência e pessoas refugiadas.

Além de capacitações em carreiras de nível técnico e de formação inicial e continuada (FIC), os participantes terão acesso a ações de desenvolvimento de competências socioemocionais e pessoais (soft skills), além de receberem bolsa auxílio durante o período em que estiverem realizando os cursos de capacitação profissional. Mulheres participantes e que tenham filho(s) com até 11 anos de idade receberão bolsa auxílio com valor adicional.

O Programa está alinhado ao PE 2024-28+, que traz entre os seus Direcionadores ASG que a companhia visa “Ser vetor de desenvolvimento socioambiental”. A realização das qualificações profissionais será feita em parceria com o Sistema S e Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Ao longo de quatro anos, a Petrobras pretende investir cerca de R$ 350 milhões.

TRANSPETRO

Nossa subsidiária Transpetro reestruturou a carteira de projetos socioambientais com o desenvolvimento de planos táticos locais relacionados ao negócio, em parceria com as equipes regionais, respeitando a realidade de cada área de atuação. Foram três projetos contemplados: Cine Transpetro, Faixa Limpa II e Do Mangue ao Mar.

Ao longo de 2023, ampliamos nossa atuação junto às comunidades, buscando solucionar conflitos de forma colaborativa e participativa. Como exemplo, podemos citar o trabalho realizado nas aldeias indígenas de Cajuhiri Atravessado, em Coari (AM), que resultou na implantação dos programas de compensação do Plano Básico Ambiental do Território Indígena Cajuhiri Atravessado como complemento ao Estudo de Componente Indígena. A inauguração do centro esportivo e quadra de futebol de Caípe de Baixo, em São Francisco do Conde (BA) - uma parceria estabelecida entre empresa, comunidade e poder público - foi outro marco importante do Relacionamento Comunitário da Transpetro.

Desenvolvemos iniciativas para elaboração de programas de compensação ambiental junto às comunidades tradicionais no litoral de São Paulo e no trecho de Faixa de Dutos RJMG, além de pesquisas e estudos colaborativos para o desenvolvimento de soluções integradas para comunidades vizinhas às instalações e operações da companhia. Os demais projetos que compõem nossa carteira podem ser consultados em nosso site no **link.**

SELEÇÃO PÚBLICA

Como forma de democratizar o acesso aos recursos e garantir a transparência, realizamos periodicamente seleções públicas nacionais e regionais. Estes processos seletivos são regidos por regulamentos específicos para cada edição e podem ter foco amplo ou restrito em relação a territórios e temas.

Em 2023, lançamos a maior seleção pública do Programa Petrobras Socioambiental, na qual serão investidos mais de R$ 430 milhões, ao longo de três anos, em projetos socioambientais em todas as regiões brasileiras.

Neste processo seletivo, foram definidas oportunidades de apoio a projetos com o objetivo de contribuir para a garantia aos direitos humanos, com a indicação de povos indígenas e comunidades tradicionais como públicos prioritários, além de oportunidades cujos resultados esperados são relativos à educação para os direitos humanos, à igualdade de gênero e à valorização da diversidade cultural, bem como à promoção da conscientização com foco na justiça ambiental, no combate ao racismo, na promoção da equidade racial e no combate ao preconceito.
A seleção pública do Programa Petrobras Socioambiental foi dividida em duas etapas e, em 2023, foram divulgados os resultados da primeira etapa. O número de inscrições superou as expectativas, totalizando 414 projetos não incentivados e 37 projetos incentivados, levando a companhia a aumentar os recursos destinados a essa etapa do edital, de R$ 162 milhões para R$ 212 milhões, e o número de projetos contemplados dos 23 previstos inicialmente para 31.

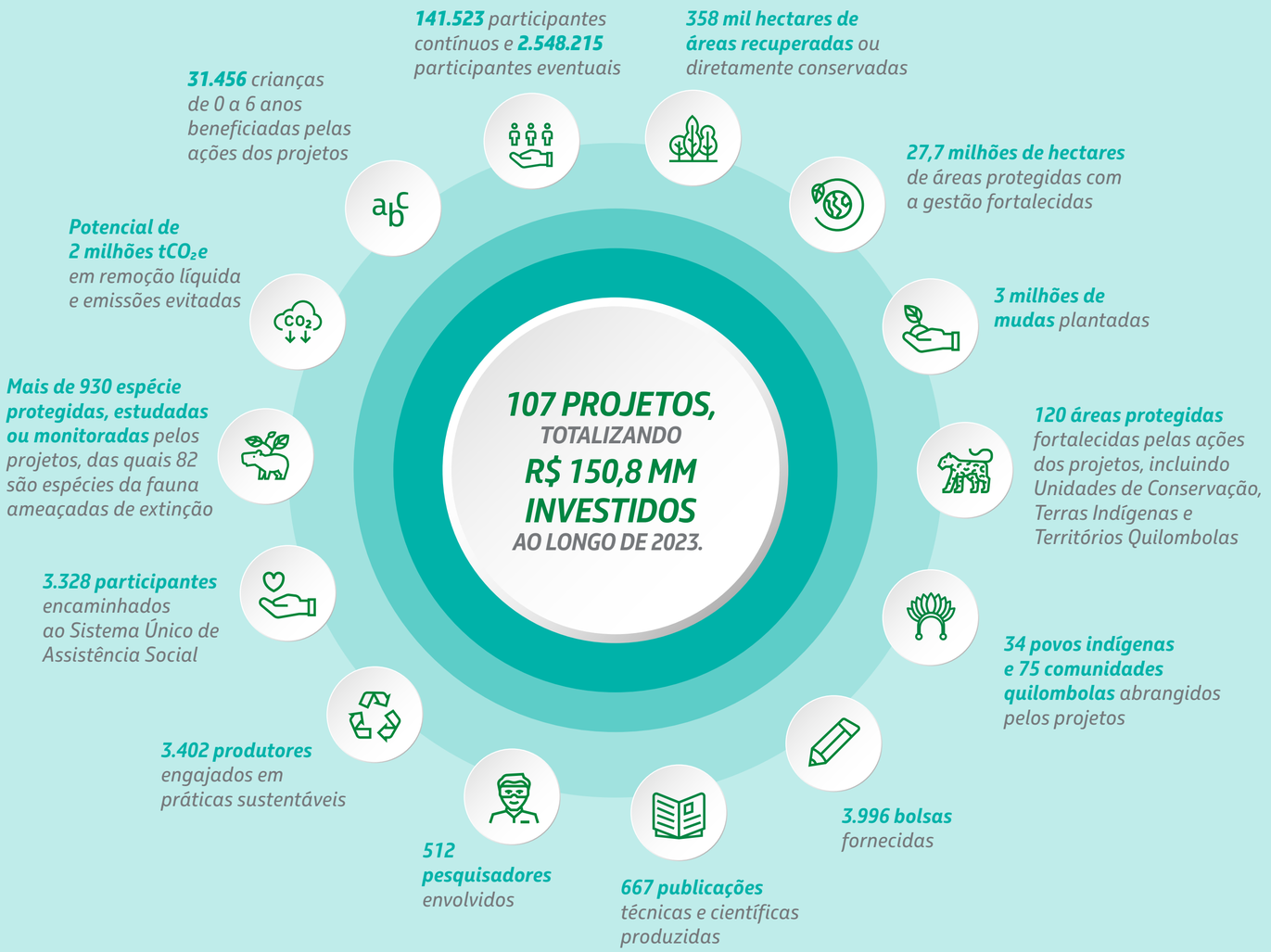
As iniciativas selecionadas atuarão nos estados do Amapá, Amazonas, Bahia, Ceará, Goiás, Maranhão, Pará, Paraná, Pernambuco, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul e Sergipe, em todas as linhas de atuação do Programa, incluindo quatro projetos socioambientais de esporte educacional, incentivados pela Lei Federal do Esporte, no valor de R$ 32 milhões, assim como um projeto de Florestas representativo para o bioma Cerrado.

A segunda etapa, lançada ainda em 2023, teve suas inscrições encerradas em 1º de março de 2024 e recebeu mais de 350 propostas, atualmente em fase de triagem e análise. No total, serão 28 oportunidades, nas quais serão investidos R$ 220 milhões em um período de três anos, em todas as linhas de atuação do Programa, incluindo cinco oportunidades para projetos incentivados, no valor total de R$ 53 milhões. As iniciativas abrangerão os estados do Rio de Janeiro, São Paulo, Minas Gerais e Espírito Santo, além do Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, com uma oportunidade voltada para a recuperação e conservação do Pantanal e sua biodiversidade. Os resultados da segunda etapa serão divulgados ainda no primeiro semestre de 2024.

Com o objetivo de dar ampla divulgação e ampliar o acesso aos recursos do investimento socioambiental voluntário desta seleção, foi construída uma “Trilha Socioambiental”, que consistiu em uma série de vídeos orientadores disponibilizados no canal do Youtube da Petrobras e cinco transmissões ao vivo realizadas para o público interessado sobre os assuntos que mais geram dúvidas na hora de elaborar um projeto. O material deve servir como base para as organizações da sociedade civil na construção de suas propostas, contendo boas práticas para elaboração de projetos socioambientais e esclarecendo os principais aspectos dos regulamentos, assim como os critérios para participação na seleção. Em cerca de duas semanas de exibição no Youtube da companhia, os vídeos explicativos alcançaram mais de 34 mil visualizações.

Estabelecemos metas e indicadores desde a contratação dos projetos socioambientais, que permitem avaliar seu desempenho. A periodicidade dessa avaliação é definida no início de cada projeto, bem como os meios de verificação. A coleta de informações pode variar, abrangendo geralmente o público atendido, o engajamento nas atividades previstas e os resultados obtidos nas ações socioambientais.

Resultados alcançados pelos projetos em 2023:



RETORNO SOCIOAMBIENTAL DO INVESTIMENTO

Além do monitoramento de indicadores, realizamos também análises do retorno socioambiental sobre o Investimento (*Social Return on Investment – SROI* e sua variante de Análise Custo-Benefício -ACB) cuja metodologia converte em valores monetários as transformações ambientais, sociais e econômicas ocorridas em virtude da implementação do projeto. Como resultado desses projetos, podemos citar um resultado de R$ 512 milhões de Valor Presente (VP) relacionados a 30 projetos socioambientais avaliados desde 2019.

Em média, os projetos avaliados retornam 4,84 reais em benefícios sociais e ambientais para cada real investido pela Petrobras.

PATROCÍNIOS CULTURAIS, ESPORTIVOS E DE NEGÓCIO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA

Em 2023, além da carteira vigente, selecionamos novos patrocínios nos segmentos cultural, esportivo e de negócio, ciência e tecnologia. A seleção dos patrocínios é realizada por meio das modalidades “escolha direta” ou “seleção pública”. A seleção pública de projetos corresponde a processo amplo e transparente, com regulamento próprio, critérios predefinidos, divulgação nacional e comissões de seleção colegiadas para escolha de projetos a serem desenvolvidos.

Na escolha direta, projetos são encaminhados diretamente para nós utilizando sistema próprio para gestão de patrocínios, devendo atender a critérios de análise e adequação para contratação, assim como relevância para atingimento dos objetivos da companhia. Os projetos patrocinados seguem linhas de ação com foco em música, artes cênicas, audiovisual e múltiplas expressões, com retorno de imagem para a companhia e alinhados à nossa estratégia de marcas.

Dentre os diversos projetos realizados no ano, destacamos os patrocínios à Orquestra Petrobras, Time Petrobras, Mostra de Cinema de São Paulo (SP e MA), Grupo Galpão (de MG, circulação), Bienal do Livro de Pernambuco, Festival Psica em Belém, Feira do Livro de Porto Alegre, Focus Cia de Dança (RJ, circulação), Festival e Cinema de Vitória, Theatro Municipal do Rio de Janeiro, Time Petrobras nas Olimpíadas, *Offshore Technology Conference, CERAWeek , World Petroleum Congress e Web Summit Rio.*

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 da Comunicação, passarão por avaliação do indicador IDP (Índice de Desempenho do Patrocínio). O processo considera o IDP dos patrocínios contratados, alinhado aos direcionadores estratégicos e oportunidades para a companhia. 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. Importante registrar que cada projeto de patrocínio é único, e, mesmo entre edições, pode haver variação no escopo e itens propostos.

DOAÇÕES

Além dos investimentos em projetos socioambientais e patrocínios, realizamos também doações com o objetivo de contribuir para a sociedade com ações que auxiliem para a solução de problemas sociais e/ou ambientais e que envolvam oportunidades de atuação junto aos nossos públicos de interesse. Em 2023, doamos 1,6 milhão de reais, sendo a principal doação para ações emergenciais a famílias atingidas pelas fortes chuvas em São Paulo. As famílias contempladas foram selecionadas por meio de diagnóstico conduzido por uma instituição sem fins lucrativos.

VOLUNTARIADO

Desenvolvemos 82 ações de voluntariado ao longo de 2023. Entre elas, destacamos as ações para população em situação de rua no centro do Rio de Janeiro. O trabalho, realizado desde 2021, visa contribuir positivamente para a melhoria das condições de vida no entorno dos nossos prédios administrativos, a partir do engajamento da nossa força de trabalho.

Convém mencionar também o fortalecimento do Projeto Pro Bono, do Jurídico, que presta assessoria jurídica gratuita para atendimento a demandas de comunidades próximas a nossas unidades, contribuindo para o acesso deste público a direitos básicos como cidadãos. O projeto já conta com a participação de mais de 70 advogados. Dentre as principais iniciativas desse projeto, citamos a adesão ao Projeto Amicus do Instituto Pro Bono, a realização de mutirão de atendimento jurídico na Aldeia Mata Verde Bonita (indígenas da etnia Guarani Mbya, em Maricá-RJ), o suporte à constituição da Associação do Quilombo do Patuazinho no Oiapoque-AP e a formalização da parceria com a Iniciativa Empresarial pela Igualdade, para promover curso de capacitação para advocacia corporativa, exclusivo para pessoas negras, visando incentivar, capacitar e aumentar a representatividade de pessoas negras na carreira jurídica empresarial – Advocacia Empresarial para Todas e Todos.

1.327 Voluntários Participantes

5.232 Total de Voluntários cadastrados na Plataforma

1.190 Horas empregadas em trabalho voluntário durante o horário de trabalho remunerado

3.481 Horas de trabalho voluntário fora do horário de expediente

R$ 229.581,00

Valor total de doações financeiras

8.4 - Direito aos recursos naturais e à terra

Gerenciamos os aspectos e impactos relacionados ao meio ambiente e aos recursos naturais, não somente pela importância dessas questões para o nosso negócio e para nossas diversas partes interessadas, mas também por reconhecermos que um ambiente saudável é um direito humano. Expressamos no nosso Código de Conduta Ética, item 2.1.b, que os recursos naturais devem ser utilizados de forma racional e, por isso, a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável são princípios que devem ser observados em todas as ações da companhia, em prol das gerações presentes e futuras.

Também na nossa Política de Segurança, Meio Ambiente e Saúde, compondo o princípio "Sustentabilidade nos Negócios", estabelecemos que devemos conduzir nossos negócios e atividades com responsabilidade ambiental, contribuindo para o desenvolvimento sustentável e para a prevenção e mitigação dos impactos ambientais das nossas atividades e produtos, com a melhoria da qualidade ambiental onde atuamos.

Entendemos que o acesso da sociedade à água, em quantidade e qualidade adequadas e ao saneamento é uma questão essencial e integra os direitos humanos. Assim, a nossa gestão de recursos hídricos tem como princípio básico a constante busca pela racionalização do uso da água, sua conservação e disponibilidade nas áreas de influência das nossas instalações.

A busca pela excelência na gestão de resíduos sólidos e rejeitos também é fundamental para garantir a preservação dos recursos naturais. 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.

A gestão de riscos e impactos à biodiversidade é também parte da nossa agenda ambiental. Identificamos e avaliamos impactos, de forma a subsidiar a definição de medidas preventivas, mitigadoras e compensatórias nas fases de instalação, operação e desativação dos nossos empreendimentos. Contribuímos também com estudos e programas para o conhecimento e proteção da biodiversidade em todos os biomas em que atuamos.

Além disso, possuímos processos estabelecidos e padronizados destinados à recuperação de áreas degradadas por processos erosivos e deposicionais, degradação dos solos e impactos sobre a cobertura vegetal, e à remediação/reabilitação de áreas impactadas por contaminantes químicos.

Realizamos também *due diligence* de SMS em processos de fusões, aquisições e desinvestimentos com o objetivo de trazer maior segurança na tomada de decisão para as partes envolvidas (compradores, vendedores, órgão de fiscalização e controle ambientais) quanto à exposição atual e futura ao risco de gerenciamento de passivos ambientais.

Foto: Kevin Gonzales

Desenvolvemos, ainda, projetos socioambientais que têm como objetivo a preservação dos biomas e seus ecossistemas. Entre os projetos realizados, destacamos:

UÇÁ

O Projeto Uçá é realizado pela Associação Guardiões do Mar e apoiado pela Petrobras desde 2012. Desenvolve ações integradas de restauração florestal, educação ambiental e pesquisa na região da Baía de Guanabara e tem como um dos públicos prioritários as comunidades tradicionais. A Operação Limpa Oca proporciona oportunidades e renda para catadores de caranguejo e pescadores artesanais. Por meio da concessão de bolsas-auxílio, mais de 228 pessoas foram mobilizadas para limpar os manguezais durante o período do defeso do caranguejo-uçá. Além das 55 toneladas de lixo que foram retiradas de 47 hectares deste ecossistema, os impactos são sentidos nas esferas social e econômica, promovendo mudanças positivas a curto e longo prazos.

Pela sua relevância, esta ação passou a integrar o calendário do Núcleo de Gestão Integrada da Area de Proteção Ambiental de Guapimirim (APA/ESEC), do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade(ICMBio). O Projeto UÇÁ atingiu a restauração de mais de 18 ha de manguezais, realizando o plantio de 64.500 mudas na APA de Guapimirim, que formam uma floresta de mangue agora visível no Google Earth. Com um registro de 54 produções acadêmicas, o projeto impactou mais de 250 mil jovens e beneficiou 8 mil professores por meio de ações de educação ambiental desde sua criação. O impacto vai além, com 175 líderes de comunidades tradicionais sendo capacitados e aplicando esse conhecimento no fomento do Turismo de Base Comunitária na região. A iniciativa foi pioneira no território em ações de educação ambiental inclusiva com acessibilidade para pessoas com necessidades especiais ou PCDs.

Atualmente, pode-se afirmar que o projeto ultrapassou os limites geográficos de atuação, tornando-se uma referência nacional de boa prática. A mensuração de impacto socioambiental do projeto mostrou que a cada 1 real investido pela Petrobras, retornam mais de 4 reais para o meio ambiente e a sociedade, incluindo neste cálculo, por exemplo, a manutenção de serviços ecossistêmicos e a melhoria de renda da comunidade local.

FLORESTA VIVA

Com o objetivo de ampliar nossos investimentos em um portfólio mais diversificado de projetos em soluções baseadas na natureza, alinhado aos nossos objetivos e compromissos estratégicos, estabelecemos parceria com o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) por meio do *matchfunding* Floresta Viva. Visando o apoio financeiro conjunto a projetos de reflorestamento de espécies nativas nos biomas brasileiros, pretendemos seguir o caminho da geração de créditos de carbono de alta integridade, que gerem benefícios sociais e ambientais.

Em novembro de 2023, lançamos e divulgamos os resultados do primeiro processo seletivo público: “Manguezais do Brasil”. Selecionamos oito projetos que contarão com o valor de R$ 47,3 milhões para ações de recuperação de vegetação nativa em áreas de mangue e restinga no Brasil e que deverão atingir mais de 1.750 hectares. Acreditamos na importância deste investimento como um avanço nesta fronteira do conhecimento, especialmente no Brasil, que possui uma das maiores áreas de manguezal do mundo. Esta iniciativa reforçará nossos investimentos socioambientais em carbono azul.

Em dezembro de 2023, lançamos, na COP 28 do Clima, a segunda seleção pública do Floresta Viva, que apoiará a restauração ecológica e o fortalecimento da cadeia produtiva da restauração em corredores de biodiversidade para a conservação dos biomas Cerrado e Pantanal. Serão investidos R$ 42 milhões nessas iniciativas, que acontecerão nos próximos quatro anos.

DIREITO À TERRA

Em relação ao direito à terra, temos um padrão corporativo que 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 (perda de ativos ou de acesso a ativos que leva a situações de perda de renda ou de meios de vida), causados por aquisições de terra ou restrições de acesso e uso. A diretriz completa pode ser consultada no link: **Diretriz para Reassentamento**.

Em 2023, não houve reassentamento provocado por nossas atividades em nenhuma comunidade.

8.5 - Forças de segurança e direitos humanos

Conforme descrito na Política de Inteligência Protetiva e Segurança Corporativa, "As ações de inteligência protetiva e segurança corporativa são executadas observando a legislação vigente e o respeito aos direitos humanos, em conformidade com os requisitos legais internos e externos, recomendações e normas técnicas pertinentes".

Assim, a 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 do negócio da companhia. A Inteligência e Segurança Corporativa, na gestão dos seus processos, na elaboração de seus estudos e demais produtos, sempre observa a legislação e os normativos relacionados a direitos humanos, bem como boas práticas de mercado.

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

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

O Plano Local de Segurança Patrimonial (PLSP) é o plano que estabelece procedimentos padronizados e ações relativas às práticas preventivas e/ou reativas de segurança. Toda a equipe de segurança das nossas unidades é treinada no seu respectivo PLSP, que é alinhado às orientações corporativas, dentras 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 prevê 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 2023, com o objetivo de sensibilizar a força de trabalho da Gerência Executiva de Inteligência e Segurança Corporativa para as questões de direitos humanos, foram realizadas transmissões ao vivo sobre o tema alcançando 538 participantes. Além disso, foram ministrados Diálogos de Direitos Humanos, abrangendo dois temas, nas modalidades presencial e à distância, para as equipes de segurança (vigilantes, recepcionistas e porteiros), capacitando um total de 3.231 profissionais, em diversas instalações, com o intuito de disseminar a importância do respeito aos direitos humanos nas atividades de vigilância patrimonial e recepção de visitantes e da força de trabalho.

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 onde foram abordados temas referentes a direitos humanos, diversidade e combate ao assédio e à discriminação.

Todos os empregados e prestadores de serviço que executam a atividade de segurança patrimonial são capacitados e passam por reciclagem a cada dois anos, em atendimento à legislação pertinente e em conformidade com a Polícia Federal (PF/MJ).

A atividade de segurança patrimonial atende necessariamente a requisitos legais, aplicáveis tanto à segurança orgânica (constituída por empregados 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 portador de necessidade especial, bem como a aplicação correta e proporcional da força.

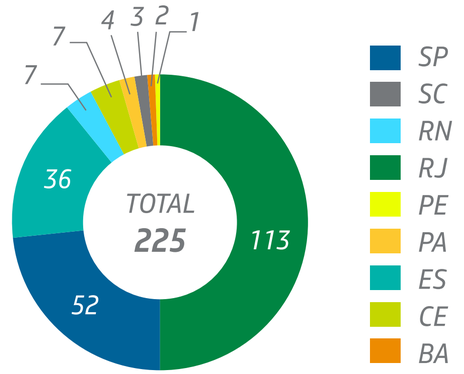
Adicionalmente, no âmbito da companhia, o gerenciamento e fiscalização dos contratos dispõe sobre a obrigação legal da manutenção das autorizações de funcionamento das contratadas e a capacitação dos profissionais que atuam em nossas unidades. As empresas contratadas são avaliadas quanto à qualidade dos serviços prestados, atendimento a requisitos legais e outros itens. As notas ou conceitos alcançados pelos fornecedores 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 do comunicante, e serão encaminhadas à gerência de Inteligência para tratamento conforme procedimentos corporativos, com relatos periódicos à alta administração. Caso refiram-se aos serviços de segurança terceirizados, são adotadas as sanções previstas em contrato.

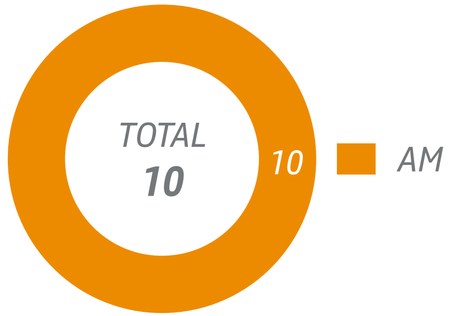
8.6 - Comunidades tradicionais

Nos planos locais de RS e relacionamento comunitário, priorizamos povos e comunidades tradicionais de pescadores, caiçaras, quilombolas, indígenas, ribeirinhas 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 6040/2007, que institui a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais. As comunidades priorizadas no Brasil são apresentadas no gráfico a seguir:

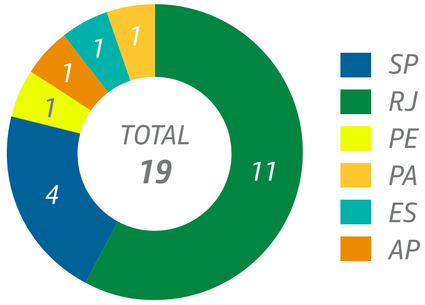
PESQUEIRAS



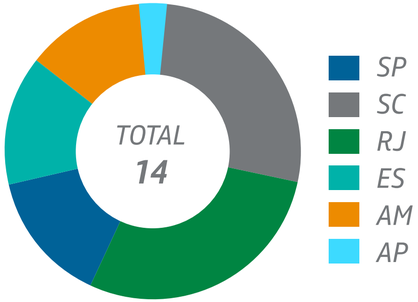
RIBEIRINHAS



QUILOMBOLAS



POVOS INDÍGENAS



POVOS DE TERREIRO

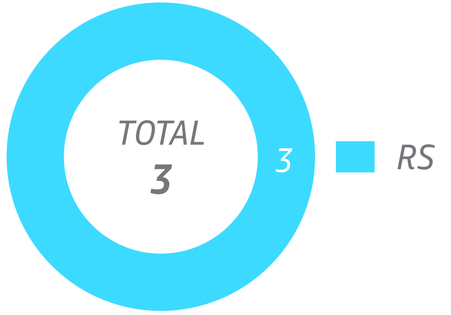


Foto: João Paulo Biaggi

Registramos reservas no Brasil, Estados Unidos e Argentina. Nessas áreas não possuímos reservas em áreas próximas a terras indígenas, segundo a definição do *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB), ou seja, distância de cinco quilômetros ou menos.

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 Origem (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).

Nossas áreas exploratórias, no Brasil e no exterior, também não se encontram próximas a terras indígenas.

O relacionamento com povos indígenas e comunidades tradicionais se dá tanto por ações de caráter mandatório, 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.

PROJETO POVOS - TERRITÓRIO, IDENTIDADE E TRADIÇÃO

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 Ministério Público. O Projeto Povos (Projeto de Caracterização de Territórios Tradicionais - PCTT) é uma condicionante do Licenciamento Ambiental exigida à Petrobras pelo Ibama, relacionada aos empreendimentos Etapa 1, 2 e 3 do Pré-Sal. É um projeto realizado na Bacia de Santos, que tem como objetivo fazer a caracterização junto às comunidades tradicionais localizadas nos municípios de Angra dos Reis (RJ), Paraty (RJ) e Ubatuba (SP) , sistematizando as informações obtidas em uma plataforma digital *webmaps* e em material gráfico de linguagem acessível para uso das comunidades.

A caracterização dos territórios das comunidades caiçaras, quilombolas e indígenas foi realizada por levantamento primário realizado pelos próprios Povos e Comunidades Tradicionais (PCTs), 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.

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 Fórum de Comunidades Tradicionais de Angra dos Reis, Paraty e Ubatuba (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 99 comunidades caracterizadas, distribuídas em dez microterritórios 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.

A partir de 2024, a área de abrangência do projeto será ampliada para os municípios de Mangaratiba (RJ), Caraguatatuba (SP), São Sebastião (SP) e Ilhabela e, a partir de 2025, para os 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.

Foto: Adriano Gambarini

Foto: Guilherme Frem

Por meio do Programa Petrobras Socioambiental, apoiamos 47 projetos socioambientais que visam a contribuir para o fortalecimento institucional e a autonomia de povos indígenas e comunidades tradicionais, o que representa 43,9% do quantitativo de projetos atualmente apoiados pelo Programa. Ao todo, são 34 povos indígenas, 75 comunidades quilombolas e outras 183 comunidades tradicionais apoiados 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 socio biodiversidade.

Para ampliar a atuação no fortalecimento de povos indígenas nos diversos biomas brasileiros, em 2023, três projetos da linha de atuação Florestas integraram-se à carteira, com atuação no Pampa, Amazônia e Cerrado. São eles: Biodiverso, Berço das Águas e Ar, Água e Terra.

Os projetos Biodiverso e Berço das Águas já foram apoiados em ciclos anteriores e, na proposta atual, irão consolidar a gestão das Terras Indígenas Erikpatsa, Escondido, Japuíra, Apiaká do Pontal e Isolados, Aripuanã, Arara do Rio Branco, além da Reserva Estadual Extrativistas Guariba-Roosevelt, no estado do Mato Grosso. Juntos, os projetos atuarão em uma área de cerca de 2,4 milhões de hectares, com a promoção do uso sustentável da sociobiodiversidade junto a povos indígenas e comunidades tradicionais. As iniciativas visam a mitigar as mudanças do clima por meio da conservação da floresta em pé. Serão realizadas ações para ampliar o nível de conhecimento e de geração de renda de mulheres indígenas e ribeirinhas, por meio de capacitações para o aprimoramento de práticas produtivas, fortalecimento da produção e recepção de artesanatos e implantação de unidades de referência tecnológica de produção de mel e derivados. Destacamos, ainda, que o projeto Biodiverso irá apoiar a consolidação do Protocolo de Consulta e Consentimento Livre, Prévio e Informado do Povo Rikbaktsa, além de articular parcerias e participação em fóruns, estimulando a gestão, a governança e a disseminação dos conhecimentos gerados.

O Projeto Ar, Água e Terra vai promover a gestão sustentável de territórios indígenas Guarani no Rio Grande do Sul, com ações de reconversão produtiva de áreas, recuperação e conservação da biodiversidade,

além de educação ambiental. Com a implantação dos roçados tradicionais de uso alimentar e sistemas agroflorestais, objetiva contribuir para a segurança alimentar, aliada à manutenção e à ampliação da cobertura vegetal. Nas ações de educação, o projeto abordará os temas de direitos humanos, equidade de gênero, coleta, reciclagem e compostagem de resíduos, gestão sustentável do território, medidas ecoeficientes e geração de renda. O projeto conservará uma região de significativa importância pela ocorrência de espécies vulneráveis ou criticamente em perigo, das quais mais de 200 serão alvo de ações do projeto, além da diversidade sociocultural proporcionada pela permanência dos Guaranis no território.

Destacamos também alguns projetos com povos indígenas e comunidades tradicionais que compõem nossa carteira e fomentam a geração de renda por meio da produção sustentável e/ou turismo de base comunitária:

TRADIÇÃO E FUTURO DA AMAZÔNIA

Realizado pelo Funbio (Fundo Brasileiro Para a Biodiversidade), tem como propósito proteger a floresta e os modos de vida dos povos que nela vivem. A iniciativa da linha de Florestas do Programa Petrobras Socioambiental lançou, em 2023, no Museu de Arte Contemporânea de Niterói (RJ), uma exposição com a curadoria do Coletivo Beture, formado por jovens fotógrafos e cineastas indígenas Mêbengôkre-Kayapó. A mostra de título "Mekukradjà Obikàrà", que significa "cultura misturada", com o subtítulo "com os pés em dois mundos", representou uma celebração da riqueza cultural indígena e da diversidade na Amazônia e da inserção das tecnologias atuais nessa cultura, e contou, no seu lançamento, com a presença de lideranças Kayapó, como o Cacique Raoni Metuktire, de 91 anos, e de Clarice Coppetti, Diretora de Assuntos Corporativos da Petrobras, além de líderes de organizações da sociedade civil e do poder público.

O projeto foi finalizado em dezembro de 2023, com atuação em cinco terras indígenas – Baú, Capoto/Jarina, Las Casas, Kayapó e Menkragnoti – Envolveu 811 indígenas em dez oficinas de capacitação, incluindo discussões específicas para mulheres e jovens, com o propósito de fortalecer esses grupos por meio de uma melhor compreensão de diversos temas e processos que permeiam a vida em suas comunidades.

Por meio da iniciativa, foi concluído o Plano de Gestão Territorial e Ambiental da TI Menkragnoti, uma relevante ferramenta de gestão e planejamento dos povos indígenas. Durante o projeto, foi realizado um estudo sobre os estoques de carbono nas terras indígenas Kayapó, concluindo que há aproximadamente 879 milhões de toneladas de carbono estocadas nas cinco terras indígenas apoiadas. Assim, pode-se concluir que o povo Mêbengôkre-Kayapó evitam, por ano, o lançamento de 3,5 mil toneladas de CO_2 na atmosfera, o equivalente às emissões de 750 viagens de avião entre Brasília e Tóquio.

QUILOMBO SUSTENTÁVEL

Desenvolvido pelo Instituto Terroá, o projeto atua por meio de ações como a implementação e a expansão de sistemas agroflorestais (SAF), implantação de sistema de aquacultura multitrófica (produção de pescado) e desenvolvimento de viveiro de mudas, implementação de cozinha comunitária e expansão do turismo de base comunitária (TBC). Por meio dessas ações, busca promover o desenvolvimento territorial sustentável no Quilombo do Sertão de Itamambuca, em Ubatuba, no estado de São Paulo (SP), na bacia hidrográfica do Rio Itamambuca, beneficiando 50 quilombolas.

MAR É CULTURA

O projeto, desenvolvido pela associação dos Maricultores do Estado de São Paulo, visa ao

desenvolvimento sustentável da maricultura no litoral norte do estado de São Paulo (SP), nos municípios de São Sebastião, Ilhabela, Caraguatatuba e Ubatuba. Atua em quatro frentes principais: fortalecimento institucional da associação visando à obtenção de dados confiáveis sobre a produção local, de forma a orientar políticas públicas; regularização dos produtores atuantes nos municípios focais; capacitação profissional de maricultores, caiçaras e pescadores; e fortalecimento do turismo de base comunitária, por meio da criação de pontos de turismo e minicursos ofertados em fazendas marinhas. Essas ações buscam contribuir para a geração de renda e desenvolvimento econômico de 560 pessoas.

REDE SOLIDÁRIA DE MULHERES DE SERGIPE

Com foco em ampliar a geração e renda de comunidades extrativistas e urbanas dos municípios de Sergipe, o projeto, realizado pela Associação de Catadoras de Mangaba e Indiaroba – AS-CAMAI, atua por meio da qualificação dos processos e produtos desenvolvidos artesanalmente, da implantação e operacionalização de unidades produtivas, da implantação de viveiros e quintais agroflorestais e de atividades formativas. Além de contribuir para a formação de habilidades e competências para melhor atuarem em atividades empreendedoras, organizadas em redes com vistas às novas oportunidades de trabalho, a iniciativa também contribui para a temática de gênero, uma vez que tem como público prioritário 400 mulheres de comunidades tradicionais das Catadoras de Mangaba de Sergipe e das Rendeiras de Divina Pastora.

Foto: Aíla Cardoso

associações e colônias de pescadores e povos tradicionais, alcançando em sua totalidade cerca de 900 participantes.

Foram realizadas, ainda, discussões específicas com o poder público, instituições científicas, comunidades quilombolas, povos indígenas e outras comunidades tradicionais da região.

Em fevereiro de 2023, realizamos reunião com membros do Conselho de Caciques dos Povos Indígenas do Oiapoque (CCPIO) e outras lideranças indígenas, na qual foram apresentadas as atividades exploratórias pretendidas na região, e esclarecidas as dúvidas. Seguindo o processo de escuta ativa aos povos indígenas, foram estabelecidas novas rotas de aeronaves, para realizar o trajeto entre Oiapoque e a área, em alto mar, onde a sonda de perfuração iria permanecer, afastando-as das aldeias indígenas e minimizando ruídos.

Também aceitamos prontamente participar de grupo de trabalho para definição de projetos e contrapartidas em benefício desses povos, seguindo o seu protocolo de consulta. Em junho de 2023, em reunião com lideranças indígenas e quilombolas mediada pelo Ministério Público Federal do Amapá (MPF-AP), o compromisso de escuta dos povos tradicionais foi reforçado e, mais uma vez, nos colocamos à disposição para convocação pelo grupo de trabalho.

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, e nos comprometendo a atuar com segurança e total respeito e cuidado com o meio ambiente e com a população.