

## **DIRETRIZ DE PROTEÇÃO A DENUNCIANTES**

Aprovado em 11 de jan de 2025 | Gerido por OUVIDORIA-GERAL

### **1. OBJETIVO**

Estabelecer diretrizes 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 a que se refere o presente documento estende-se, ainda, a qualquer pessoa que contribua com informações ou atue no tratamento de uma denúncia.

### **2. ABRANGÊNCIA**

Aplica-se ao Sistema Petrobras, na forma do artigo 16 do Estatuto Social.

### **3. DESCRIÇÃO**

#### **3.1. Responsabilidade**

##### **3.1.1. Compete à Ouvidoria-Geral**

a) Garantir a aplicabilidade do previsto na presente norma de proteção ao denunciante e aos participantes do tratamento de denúncias

**b)** Promover encontros de sensibilização, quando demandado ou identificada a necessidade, para as áreas da companhia e Participações Societárias controladas que utilizam o Canal de Denúncias Único do Sistema Petrobras, com foco na prevenção à retaliação e no uso do Canal.

**c)** Assessorar os gestores da companhia e das Participações Societárias controladas que utilizam o Canal de Denúncias Único do Sistema Petrobras, por solicitação destes, sobre a caracterização de retaliação, conforme definido no Código de Conduta Ética da Petrobras e nesta DI.

**d)** Assegurar ao denunciante/vítima transparência em todas as etapas do tratamento da denúncia com uma devolutiva humanizada, especialmente nos relatos que contenham indícios de Violências Sexuais.

**e)** Primar pela não revitimização da pessoa que sofreu a violência durante o processo de tratamento da denúncia, bem como pela proteção ao denunciante e à confidencialidade do teor da denúncia.

### **3.1.2. Compete à Integridade Corporativa - INC**

**a)** Apurar, de forma centralizada, as denúncias do Sistema Petrobras referentes à Retaliação, em consonância com as orientações da Controladoria Geral da União para o tratamento destes casos.

**b)** Informar à Ouvidoria-Geral o prazo previsto para a conclusão da apuração sempre que o prazo, definido em padrão, não puder ser atendido.

**c)** Responder à Ouvidoria-Geral com informações sobre o resultado, discriminando a confirmação ou não de todos os itens avaliados;

**d)** Primar pela não revitimização da pessoa que sofreu a violência durante o processo de apuração, bem como pela proteção ao denunciante e à confidencialidade do teor da denúncia.

### **3.1.3. Compete à Responsabilização Disciplinar – RD**

**a)** Receber, analisar e dar tratamento à totalidade dos relatórios de apuração, relacionados a esta diretriz, produzidos pelas áreas de apuração da INC com resultado de confirmação,

mantendo atualizados os registros da etapa disciplinar em sistema interno.

b) Encaminhar ao Comitê de Integridade o resultado das suas conclusões e as suas proposições, com as devidas fundamentações, dando conhecimento do envio à Ouvidoria-Geral e à Unidade investigada ou gestora do processo e/ou do empregado.

c) Receber os comunicados das decisões do Comitê de Integridade com relação às suas proposições, registrando e dando tratamento aos desdobramentos e demais providências, de acordo com as competências de cada Unidade.

#### **3.1.4. Compete aos Gestores**

a) Promover um ambiente propício ao diálogo e de não tolerância a qualquer forma de retaliação aos que, de boa-fé, denunciem a prática de irregularidades, condutas inapropriadas ou desconformes, gerando segurança para todos os empregados e colaboradores.

b) Orientar e auxiliar os colaboradores que desejem formular alguma denúncia de retaliação, divulgando o Canal de Denúncias Único do Sistema Petrobras como o meio oficial e exclusivo para o recebimento de denúncias.

#### **3.1.5. Compete aos colaboradores**

a) Denunciar retaliação no âmbito do Sistema Petrobras, através Canal de Denúncias Único do Sistema Petrobras, de forma clara e objetiva e com o máximo de informações que disponha.

### **3.2. Regras Corporativas Comuns**

Recomenda-se às participações societárias controladas desdobramento das orientações descritas nesta DI, que constituem as Regras Corporativas Comuns – RCC, adaptando-se às suas estruturas e alçadas de decisão existentes, em atendimento aos requisitos do decreto federal nº 10.153, de 03/12/2019 e da Portaria da CGU nº 116, de 18.03.2024.

### 3.3. Fundamentos da Proteção a Denunciantes

A Petrobras, em alinhamento à cultura de transparência aplicável às suas atividades, se compromete a proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro para a realização de reportes de fatos e situações que indiquem a existência de não conformidades ligadas à sua atuação.

Para tanto, a Petrobras:

- a)** Oferece, para a realização desses reportes, canal corporativo oficial seguro (Canal de Denúncias Único do Sistema Petrobras ), operacionalizado por meio de ferramenta independente que permite o anonimato para aqueles que assim desejarem, ou identificada, quando a situação denunciada requerer a identificação, em alinhamento às melhores práticas de mercado, ao seu Programa de Integridade e em adesão à legislação nacional e à Lei Sarbanes-Oxley;
- b)** Conta com Ouvidoria, vinculada ao Conselho de Administração, que recebe e monitora os relatos recebidos pelo Canal de Denúncias Único do Sistema Petrobras de maneira independente e sob o compromisso de confidencialidade;
- c)** Possui áreas de apuração com atribuições e expertise específicas para os temas que compõem o glossário de denúncias, especialmente, para aqueles que apresentem indícios de Incidentes de Conformidade, dentre eles fraude, corrupção, lavagem de dinheiro, nepotismo, conflito de interesses, bem como Incidentes de Segurança Corporativa (ISC); de Segurança; Incidentes de Meio Ambiente e Saúde (ISMS); e Incidentes de Recursos Humanos (IRH) , e também, de Denúncias de Relações de Trabalho, dentre elas Violências no Trabalho (VT) e Violências Sexuais (VS).
- d)** Determina que as áreas de apuração e a Ouvidoria-Geral reportem suas atividades regularmente à Direção Superior;
- e)** Avalia, em interlocução mantida entre as áreas de apuração e o Jurídico da companhia, a pertinência do encaminhamento aos órgãos de persecução dos relatos recebidos que contenham indícios de crime;
- f)** Mantém estrita aplicação de sistema de consequência àqueles que infringam regras e normativos internos, na forma de seu padrão vigente de aplicação de regime disciplinar e sistema de consequências ;

**g)** Dispõe de um Comitê de Integridade, órgão não estatutário de caráter permanente vinculado ao Conselho de Administração, responsável, dentre outras atribuições, pela definição de sanção aos casos sob seu escopo de atuação eventualmente confirmados pelos trabalhos das áreas de apuração;

**h)** Conta com Código de Conduta Ética que repudia qualquer forma de retaliação àqueles que reportem não conformidades;

**i)** Dispõe de uma Comissão de Ética, vinculada ao Conselho de Administração, responsável, dentre outras atribuições, pela promoção dos princípios éticos, atuando como consultora da gestão e da força de trabalho, fornecendo recomendações a respeito de temas relacionados à gestão da ética e propondo regras para incorporação de novos conceitos.

### **3.4. Diretriz de Proteção a Denunciantes**

**a)** A Petrobras requer de todos os seus colaboradores que se abstenham de praticar qualquer ação ou omissão que, contendo nexos causal com a denúncia realizada, ameace causar ou cause dano a denunciante ou represente ato de violência moral, física ou com impactos na vida profissional de autor de reporte de não conformidades.

**b)** A proteção a que se refere o presente documento estende-se a qualquer pessoa que preste informações ou atue no tratamento de uma denúncia.

**c)** As denúncias que necessitam, para seu tratamento, da identificação do denunciante ou da pessoa citada no relato como vítima somente serão tratadas com a autorização do denunciante ou de terceiros eventualmente indicados como vítimas.

**d)** Quando não houver autorização para o tratamento identificado, a Ouvidoria-Geral encaminhará a denúncia pseudonimizada para apuração e a área responsável pela apuração poderá, caso repute indispensável, solicitar formalmente à Ouvidoria-Geral, internamente ao Canal de Denúncias Único do Sistema Petrobras, os elementos de identificação do denunciante ou da vítima, de acordo com o previsto na Portaria da CGU nº 116, de 18.03.2024.

**e)** Será esclarecido ao denunciante a importância da identificação para o adequado tratamento da denúncia, a garantia da confidencialidade do teor da denúncia e da preservação do direito à proteção dos seus dados pessoais.

### **3.5. Deveres**

**a)** Sendo a promoção de um ambiente de trabalho saudável uma responsabilidade de todos os colaboradores, o denunciante, as testemunhas e aqueles que atuam no tratamento de denúncias se comprometem a também manter o sigilo das informações, como forma de reforçar a prevenção ao vazamento de informações que possa levar à identificação do denunciante.

**b)** Todos aqueles que tiverem conhecimento de denúncias, ainda que anônimas, devem conscientizar-se de que a apresentação de denúncias é ato legítimo de detecção de irregularidades, que traz a visão do denunciante sobre determinada realidade e este ato legítimo deve ser protegido como forma de aprimoramento de processos de gestão e controle, não devendo sofrer nenhum tipo de retaliação.

### **3.6. Tratamento dos casos de retaliação**

**a)** Atos que ameacem ou efetivamente causem dano, de qualquer forma, aos autores de denúncias e àqueles que colaboram no tratamento de denúncias atentam contra os valores e interesses da Petrobras e serão tratados como não conformidades.

**b)** Caso o autor de denúncia entenda que esteja sofrendo retaliação em função de sua apresentação ou de sua colaboração para os esclarecimentos no tratamento da denúncia, deverá acessar o Canal de Denúncias Único do Sistema Petrobras e apresentar sua denúncia de retaliação.

**c)** Deverão constar da denúncia de retaliação:

- (i) os fatos que seriam a expressão da retaliação;
- (ii) a descrição do nexo entre a denúncia realizada anteriormente (ou a colaboração prestada no tratamento da denúncia) e o ato que lhe esteja causando algum dano ou ameaça de dano;
- (iii) os nomes dos envolvidos; e
- (iv) os demais descritivos objetivos que auxiliem a apuração dos fatos, como datas, locais e dinâmica. Por tratar-se de situação interpessoal, com potencial de identificação, ainda que por inferência, das partes envolvidas, a apuração imprescindirá da autorização do denunciante para o tratamento identificado.

**d)** A denúncia, após o juízo de admissibilidade, será apurada pela Integridade Corporativa (INC) no prazo definido em padrão.

**e)** Caberá à Auditoria Interna da Petrobras, nas hipóteses em que a denúncia recaia sobre profissionais da INC, realizar a apuração no prazo definido em padrão.

**f)** Medidas cautelares poderão ser recomendadas a partir do caso concreto, considerando sua gravidade e impacto, resguardado, contudo, o dever da Ouvidoria e da área de apuração de preservar a dignidade do denunciado.

**g)** Ao final da apuração que envolva empregado Petrobras, caso a denúncia reste confirmada, será encaminhada ao Comitê de Integridade da Petrobras para a aplicação do regime disciplinar cabível, no caso que envolva empregados das Participações Societárias controladas, será encaminhada ao Comitê de Integridade da empresa ou órgão equivalente.

## **4. DEFINIÇÕES**

**Canal de Denúncias Único do Sistema Petrobras:** Serviço disponibilizado por empresa contratada, especializada e independente, para que os públicos interno e externo relatem irregularidades relacionadas às atividades empresariais da Petrobras e suas Controladas, com garantia de confidencialidade aos denunciantes.

**Denúncia:** Manifestação que aponte violação de norma interna ou externa à Petrobras, atribuída a integrante da força de trabalho (colaboradores) na condução de suas atividades laborais ou que, no caso de envolvimento exclusivo de atores externos, seja relacionada às atividades empresariais da Petrobras, causando danos diretos à companhia. A presente definição não contempla violações de normas externas sem relação direta às atividades empresariais da Petrobras.

**Denúncia de boa-fé:** Denúncia que seja apresentada de forma honesta, razoável e responsável, com objetivo de colaborar com a empresa na identificação e correção das práticas contrárias ao Código de Conduta Ética e normativos internos.

**Denúncias de Relações de Trabalho (RT):** Quaisquer denúncias que denotem comportamento/prática/ameaça, de ocorrência única ou repetida, que cause, possa causar ou tenha por objetivo causar dano físico, psicológico e/ou econômico em suas vítimas, sejam essas

alvos intencionais ou envolvidos de forma impessoal ou incidental. Compreendem as denúncias de Incidentes nas Relações de Trabalho (IRT), as de Violências no Trabalho (VT) e as de Violências Sexuais (VS).

**Denunciante:** Para fins da proteção de que trata a presente Diretriz, entende-se por denunciante a pessoa física ou jurídica, identificada ou anônima, que apresente no Canal de Denúncias Único do Sistema Petrobras relato sobre o qual tenha indicativos relevantes da sua ocorrência ou da probabilidade de ocorrência de irregularidades relacionadas às atividades do Sistema Petrobras.

**Incidentes nas Relações de Trabalho (IRT):** Qualquer comportamento/prática/ameaça, de natureza pontual, que cause, possa causar ou tenha por objetivo causar dano físico, psicológico e/ou econômico em suas vítimas, sejam essas alvos intencionais ou envolvidos de forma impessoal ou incidental.

**Retaliação:** Qualquer ato, omissão ou ameaça contra uma pessoa que tenha por objetivo causar-lhe prejuízos injustificados, por ter denunciado ou cooperado de boa-fé em assuntos relacionados a condutas inadequadas ou práticas irregulares e proibidas em atividades na Petrobras.

**Sistema Petrobras:** Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras e sociedades nas quais a Petrobras detém participação acionária direta ou indireta, nesta DI, na forma do artigo 16 do Estatuto Social.

**Violências no Trabalho (VT):** Qualquer comportamento/prática/ameaça, de ocorrência única ou repetida, que cause, possa causar ou tenha por objetivo causar dano físico, psicológico e/ou econômico em suas vítimas, sejam essas alvos intencionais ou envolvidos de forma impessoal ou incidental.

**Violências Sexuais (VS):** Qualquer comportamento, prática ou ameaça, de ocorrência única ou repetida, de natureza sexual que cause ou tenha por objetivo causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico em suas vítimas, sejam essas, alvos intencionais ou envolvidos de forma impessoal ou incidental.