PP-1PBR-01022 – *Versão 01.00 – Padrão Ativo*

GERIR SISTEMA DE CONSEQUÊNCIAS DE ADMINISTRADORES DA COMPANHIA

Aprovado por Edson Leonardo Dalescio Sá Teles (CORREGEDORIA) em 13/10/2026 | Gerido por CORREGEDORIA

1. OBJETIVO
2. APLICAÇÃO
3. DESCRIÇÃO
4. REGISTROS
5. DEFINIÇÕES

1. OBJETIVO

Orientar a aplicação do Sistema de Consequências a membros da Alta Administração e do Conselho Fiscal, ocupantes de cargos estatutários, quando da inobservância das obrigações decorrentes de suas relações jurídicas com a Petrobras.

O presente padrão substitui o PP-1PBR-00510 – Versão 18.00 – APLICAR REGIME DISCIPLINAR E SISTEMA DE CONSEQUÊNCIAS, aprovado por RH/RBO/RC, em 08/02/2024, cuja gestão migrou para a Corregedoria-Geral, por decisão do Conselho de Administração (Pauta RCA nº 1.771, 27/06/2025), em 22/10/2025, conforme PP-1PBR-01012 – MANUAL DO PROCESSO GERIR PROCESSOS CORRECIONAIS, aprovado em 22/10/2025.

2. APLICAÇÃO

Aplica-se à Petrobras - Petróleo Brasileiro S.A.

3. DESCRIÇÃO

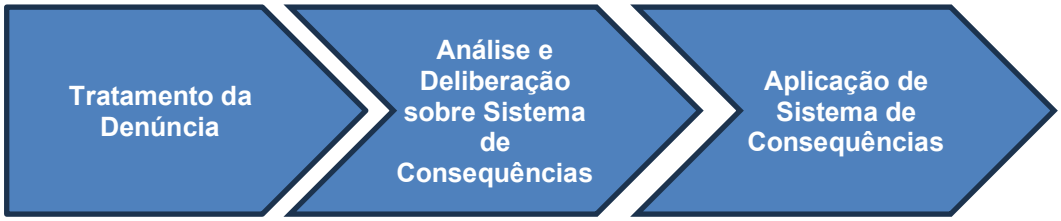
O vínculo jurídico da Petrobras com seus administradores, ocupantes de cargos estatutários, é regido pela Lei das Sociedades Anônimas (Lei 6.404, de 15 de dezembro de 1976).

De forma complementar, aplicam-se, na Petrobras, as disposições contidas em normatividade interna, dentre a qual insere-se o presente Padrão.

NOTA 1: Os administradores exercem funções de decisão estratégica, fiscalização e gestão, conforme previsto na Lei das Sociedades Anônimas (Lei 6.404/76) e nos normativos internos. Inserem-se neste conceito, de acordo com o estatuto social, bem como manuais e práticas de governança da Petrobras, **os ocupantes dos cargos abaixo relacionados**:

- Membros do Conselho de Administração
- Membros do Conselho Fiscal
- Diretores Executivos
- Presidente

3.1. ETAPAS



O fluxo detalhando as etapas realizadas encontra no Anexo A.

3.2. IRREGULARIDADES

Sem prejuízo do previsto em Lei, entende-se por irregular a conduta do administrador, que por ação ou omissão, ainda que não intencional, violar obrigações contratuais; normas legais e internas; deveres; princípios éticos e morais relacionados ao ambiente da Petrobras, principalmente o Código de Conduta Ética; e/ou causar prejuízo ao patrimônio ou à imagem da Companhia, quando proceder: dentro de suas atribuições ou poderes, com culpa ou dolo; ou com violação da lei ou do estatuto.

3.2.1. A recusa do administrador em apresentar documentos ou participar de oitivas relacionadas ao esclarecimento de fatos em investigação pode configurar irregularidade.

3.3. CONSEQUÊNCIAS

3.3.1. O cometimento de irregularidade por administrador da Companhia pode ensejar uma das seguintes consequências:

- **Advertência escrita**: é um aviso, uma censura e um desestímulo à repetição de conduta.

- **Destituição**: é a ruptura do vínculo estatutário.

3.3.2. A Companhia pode, cautelarmente, determinar a **supressão temporária de atribuições individuais** do administrador, por **tempo determinado, em razão de apuração interna de suposta irregularidade de natureza grave, de forma a prevenir eventuais prejuízos**. A supressão temporária só poderá ser aplicada se as atribuições individuais estiverem descritas estatutária ou normativamente, e não afasta a possibilidade de aplicação de uma das consequências descritas acima, ao término dos trabalhos investigativos.

3.3.3. O empregado da Companhia, quando cometer irregularidade no desempenho das atribuições de membro de Comitê Técnico Estatutário (CTE), estará sujeito à aplicação do Sistema de Consequências dos administradores, previsto neste padrão, sem prejuízo do disposto na DI-1PBR-00439, quanto ao vínculo jurídico-trabalhista com a Companhia.

3.3.4. O membro da Diretoria-Executiva, Conselho de Administração ou Conselho fiscal que, além do cargo estatutário, também ocupa cargo efetivo, isto é, com vínculo empregatício com a Companhia, ainda que o contrato de trabalho esteja suspenso, além do Sistema de

Consequências decorrentes de irregularidades identificadas no desempenho das suas atribuições como administrador, poderá responder disciplinarmente, quando as suas ações também constituírem infração disciplinar, de acordo com conceitos e critérios trazidos na DI-1PBR-00439.

3.3.5. A aplicação do Sistema de Consequências da Petrobras também não afasta a possibilidade de a irregularidade ser objeto de responsabilização em outras esferas, tampouco de a Companhia buscar o ressarcimento por prejuízos ou danos causados.

3.4. TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA (TAC) e NOTIFICAÇÃO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA (NAC)

3.4.1. O **Termo de Ajustamento de Conduta** (TAC) é um procedimento administrativo, voltado à resolução consensual de demandas em casos de desvios de menor gravidade. Trata-se de instrumento bilateral, de caráter educativo e não disciplinar, que tem por objetivo conferir eficiência e efetividade ao processo de tratamento de uma denúncia e no emprego dos recursos da empresa, encerrando antecipadamente a fase de apuração conduzida pelas gerências de investigação da Corregedoria-Geral ou da Unidade Inteligência e Segurança Corporativa (ISC), ou a fase disciplinar, pela gerência de processamento disciplinar da Corregedoria-Geral, a partir de uma avaliação preliminar da dosimetria de reprovabilidade da conduta, desde que preenchidos os seguintes requisitos, cumulativamente:

a) Não ter, nos últimos 2 anos, celebrado TAC, nem recebido NAC sobre não conformidade da mesma natureza; e

b) Não possuir registro ativo de aplicação de sanção disciplinar de advertência, nos últimos 3 (três) anos, ou de suspensão, nos últimos 5 (cinco) anos.

NOTA 2: consideram de menor gravidade os desvios de conduta não desejáveis pela companhia, que, por constituírem erro honesto ou falha não intencional, podem ser tratadas de forma educativa e não punitiva.

3.4.1.1. O TAC depende da aceitação do administrador, da concordância em ajustar sua conduta e, eventualmente, da assunção de obrigações corretivas pactuadas, como, por exemplo, realização de treinamento específico e/ou ressarcimento da companhia.

3.4.1.2. A vigência do TAC está condicionada à homologação pelo Comitê de Integridade (CI) e será de 2 (anos), contados da data da decisão do CI.

3.4.1.3. O **TAC produz efeitos inclusive quanto a condutas conexas ou continuadas, de mesma natureza, praticadas antes da sua celebração**, ainda que posteriormente identificados.

3.4.1.4. Decorrido o prazo de vigência, diante da comprovação de atendimento das obrigações assumidas e do não cometimento, após a celebração do ajuste, de desvio de mesma natureza, o TAC será considerado cumprido.

3.4.1.5. Caso o estatutário não atenda aos compromissos assumidos, no prazo que lhe for concedido, ou, no período de vigência, venha a incorrer em desvio de mesma natureza, será declarado o descumprimento do ajuste, e a conduta objeto do TAC, assim como a nova infração, estarão sujeitas à aplicação do Sistema de Consequências e, quando cabível, também do Regime Disciplinar.

3.4.2. A **Notificação de Ajustamento de Conduta (NAC)** é um instrumento unilateral, de caráter educativo e não disciplinar, aplicável exclusivamente pelo Comitê de Integridade (CI), a partir da avaliação do resultado de um Processo Administrativo Sancionador (PAS), conduzido pela Corregedoria-Geral, e tem por objetivo a promoção de aprendizado organizacional, alternativamente à aplicação da consequência de advertência, quando o desvio identificado se revestir de baixo potencial ofensivo.

3.4.2.1. Não depende da aceitação do empregado, contudo, devem ser observados os mesmos critérios e requisitos do TAC, descritos no item 3.4.1. O seu cumprimento está condicionado ao ajuste da sua conduta, e atendimento de obrigações corretivas determinadas pelo CI, como, por exemplo, realização de treinamento específico e/ou ressarcimento da Companhia.

3.4.2.2. A vigência da NAC será de 2 (anos), contados da data da decisão do CI.

3.4.2.3. Decorrido o prazo de vigência, diante da comprovação de atendimento das obrigações determinadas pelo CI e do não cometimento de desvio de mesma natureza, a NAC será considerada cumprida.

3.4.2.4. Caso o estatutário não atenda aos compromissos, no prazo que lhe for concedido, ou, no período de vigência, venha a incorrer em desvio de mesma natureza, será declarado o descumprimento do ajuste, e a conduta objeto da NAC, assim como a nova infração, estarão sujeitas à aplicação do Sistema de Consequências e, quando cabível, do Regime Disciplinar.

3.5. PECULIARIDADES QUANTO ÀS APURAÇÕES E PROCESSAMENTO DISCIPLINAR DE ESTATUTÁRIOS PARA OS TEMAS DE ESCOPO DO COMITÊ DE INTEGRIDADE

A definição do Sistema de Consequências aplicável ao administrador da Companhia, em regra, compete **ao Diretor-Presidente ou ao Coordenador do órgão estatutário ao qual o autor da irregularidade esteja vinculado**, ressalvadas as infrações que digam respeito **a temas afetos ao Comitê de Integridade (CI),** com relação às quais, devem ser observadas as **regras e os trâmites adiante descritos**:

3.5.1. A apuração das denúncias e demandas internas e externas que digam respeito aos temas de escopo do Comitê de Integridade, conforme glossário e divisão de atribuições constantes nos padrões de Ouvidoria, DI-1PBR-00246 FORMULAÇÃO, RECEBIMENTO E TRATAMENTO DE DENÚNCIAS; PP-2OUV-00005 TRATAMENTO E MONITORAMENTO DE DENÚNCIAS EMPRESARIAIS; e PP-1PBR-00946 TRATAMENTO E MONITORAMENTO DE DENÚNCIAS DE RELAÇÕES DE TRABALHO, compete exclusivamente às gerências de investigação da Corregedoria-Geral e à Unidade de Inteligência e Segurança Corporativa (ISC).

NOTA 3: os temas de escopo do Comitê de Integridade (CI) da Petrobras estão definidos no Regimento Interno aprovado pelo Conselho de Administração (Ata CA 1.758, item5, pauta 11, de 25-02-25, atualizado em 27-06-25).

3.5.2. Na hipótese de as equipes de investigação da Corregedoria-Geral ou da Unidade de Inteligência e Segurança Corporativa (ISC) entenderem, a partir de uma análise preliminar de dosimetria, que o desvio se reveste de baixo potencial ofensivo, desde que preenchidos os requisitos descritos no item 3.4.1., acima, poderão encerrar os trabalhos de apuração, inclusive antes da emissão do relatório final, mediante celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o administrador da Petrobras, autor do desvio identificado.

3.5.3. A equipe de apuração deve encaminhar a justificativa da proposição, devidamente aprovada pelo Corregedor-Geral previamente à negociação com o profissional, e o instrumento assinado pelas partes, para homologação do Comitê de Integridade (CI). O TAC somente surtirá efeitos após a homologação do CI, e, na hipótese de recusa do Colegiado, o procedimento deverá retornar à equipe de apuração, para prosseguimento da etapa pertinente.

3.5.4. Caso a equipe de apuração identifique elementos e evidências de autoria e materialidade de conduta que caracterize desvio cometido por administrador da Petrobras, não passível de celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), deverá submeter a demanda à gerência competente de processamento disciplinar, CORREGEDORIA/PD, para realização da etapa disciplinar, conforme disposto no PP-2CGP-00004 - GERIR PROCESSO DISCIPLINAR DE EMPREGADOS E ADMINISTRADORES DA PETROBRAS.

3.5.5. Na etapa de processamento disciplinar, a CORREGEDORIA/PD, por meio de Juízo de Admissibilidade Disciplinar, poderá entender pelo cabimento de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou pela instauração ou não de Processo Administrativo Sancionador (PAS).

3.5.6. A celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) e a instauração de Processo Administrativo Sancionador (PAS) deverá respeitar os limites de competência estabelecidos no PP-2CGP-00004 - GERIR PROCESSO DISCIPLINAR DE EMPREGADOS E ADMINISTRADORES DA PETROBRAS, segundo o qual, o ato será praticado pelo CORREGEDOR-GERAL (item 3.1).

3.5.7. A decisão pela não instauração de Processo Administrativo Sancionador (PAS) é de competência exclusiva do CORREGEDOR-GERAL, conforme PP-2CGP-00004 - GERIR PROCESSO DISCIPLINAR DE EMPREGADOS E ADMINISTRADORES DA PETROBRAS (item 3.1.1).

3.5.8. O Processo Administrativo Sancionador (PAS), instaurado pela CORREGEDORIA-GERAL, deverá conferir ao empregado o direito ao exercício do contraditório e da ampla defesa, conforme detalhamento constante do PP-2CGP-00004 - GERIR PROCESSO DISCIPLINAR DE EMPREGADOS E ADMINISTRADORES DA PETROBRAS.

3.5.9. O resultado do Processo Administrativo Sancionador (PAS), será submetido ao Comitê de Integridade (CI), para as deliberações pertinentes, conforme preceitua o Regimento Interno aprovado pelo Conselho de Administração (Ata CA 1.758, item5, pauta 11, de 25-02-25, atualizado em 27-06-25).

3.5.10. As decisões do Comitê de Integridade (CI) que recomendarem a aplicação de consequência serão submetidas ao Comitê de Pessoas (COPE), que, acatando a sugestão, endereçará para o órgão colegiado competente, o qual, por sua vez, deverá adotar as providências indicadas imediatamente após a deliberação conclusiva.

3.5.11. Na hipótese de o Comitê de Integridade (CI) entender pela homologação de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), firmado pela Corregedoria-Geral ou pela Unidade de Inteligência e Segurança Corporativa (ISC), pela aplicação de Notificação de Ajustamento de Conduta (NAC) ou pelo não cabimento de consequência, dará conhecimento da sua decisão ao Comitê de Pessoas (COPE).

3.6. COMPETÊNCIAS

3.6.1. ADMINISTRADORES DA COMPANHIA, OCUPANTES DE CARGOS ESTATUTÁRIOS

a) Cumprir as obrigações decorrentes do vínculo mantido com a Petrobras.

b) Exercer as atividades para as quais foi designado, atendendo a legislação aplicável procedimentos, manuais, guias, dentre outras regras de governança corporativa e orientações pertinentes.

c) Observar deveres e proibições estabelecidas no Código de Conduta Ética do Sistema Petrobras, e em Diretrizes, Políticas e demais normas legais e internas.

d) Contribuir com as áreas investigativas no esclarecimento de fatos em investigação, participando de oitivas ou encaminhando documentos e informações.

3.6.2. OUVIDORIA

a) Receber, classificar e distribuir denúncias para as áreas responsáveis pelo tratamento, a depender do tema, conforme divisão apresentada nos padrões da Ouvidoria DI-1PBR-00246 Formulação, Recebimento e Tratamento de Denúncias; PP-2OUV-00005 Tratamento e Monitoramento de Denúncias Empresariais; e PP-1PBR-00946 Tratamento e Monitoramento de Denúncias de Relações de Trabalho.

b) Dar conhecimento à Comissão de Ética Pública (CEP), vinculada à Presidência da República, as denúncias e demandas que envolvam membros da Alta Administração da Companhia.

3.6.3. RECURSOS HUMANOS

a) Realizar apuração de denúncias, demandas internas, ou demandas externas de temas relacionados a seu escopo, conforme definido nos padrões da Ouvidoria DI-1PBR-00246 Formulação, Recebimento e Tratamento de Denúncias; PP-2OUV-00005 Tratamento e Monitoramento de Denúncias Empresariais; e PP-1PBR-00946 Tratamento e Monitoramento de Denúncias de Relações de Trabalho.

b) Dar conhecimento ao Jurídico dos casos decorrentes de apurações conduzidas no âmbito do seu escopo que possam, em tese, constituir tipo que caracterize ilícito penal.

c) Auxiliar as autoridades competentes, quando demandados, na apuração de denúncias, demandas internas, ou demandas externas de temas relacionados a seu escopo, conforme divisão constante nos padrões da Ouvidoria DI-1PBR-00246 Formulação, Recebimento e Tratamento de Denúncias; PP-2OUV-00005 Tratamento e Monitoramento de Denúncias Empresariais; e PP-1PBR-00946 Tratamento e Monitoramento de Denúncias de Relações de Trabalho.

d) Acompanhar e auxiliar as autoridades competentes, na avaliação do resultado de apurações conduzidas pelas áreas de RH, SMS e por Unidades Gestoras, nos respectivos temas dos seus escopos, conforme estabelecido nos padrões da Ouvidoria, DI-1PBR-00246 Formulação, Recebimento e Tratamento de Denúncias; PP-2OUV-00005 Tratamento e Monitoramento de Denúncias Empresariais; e PP-1PBR-00946 Tratamento e Monitoramento de Denúncias de

Relações de Trabalho; na definição de aplicação ou não do Sistema de Consequências e dosimetria adequada; e na efetiva aplicação da consequência definida.

e) Acompanhar e auxiliar autoridades competentes na efetiva aplicação das consequências recomendadas pelos Comitê de Integridade (CI) e definidas pelo Comitê de Pessoas (COPE) ou pelo colegiado competente.

f) Realizar o cadastro das consequências aplicadas, observando a necessidade de ajustes quando houver alteração ou exclusão da penalidade em decorrência de provimento de recurso ou por decisão judicial.

g) Adotar providências para a recomposição do patrimônio da empresa em caso de prejuízos ou danos causados por administradores da Companhia.

3.6.4. SMS

a) Realizar apuração de denúncias, demandas internas, ou demandas externas de temas relacionados a seu escopo, conforme definido nos padrões da Ouvidoria DI-1PBR-00246 Formulação, Recebimento e Tratamento de Denúncias; PP-2OUV-00005 Tratamento e Monitoramento de Denúncias Empresariais; e PP-1PBR-00946 Tratamento e Monitoramento de Denúncias de Relações de Trabalho, endereçando o resultado à autoridade competente.

b) Com relação aos resultados de apurações conduzidas no âmbito do seu escopo: adotar providências para a recomposição do patrimônio da empresa em caso de prejuízos ou danos causados por empregados, e dar conhecimento ao Jurídico de condutas que possam, em tese, constituir tipo que caracterize ilícito penal.

3.6.5. ISC

Realizar apuração de denúncias, demandas internas, ou demandas externas de temas relacionados a seu escopo, conforme definido nos padrões da Ouvidoria, DI-1PBR-00246 Formulação, Recebimento e Tratamento de Denúncias; PP-2OUV-00005 Tratamento e Monitoramento de Denúncias Empresariais; e PP-1PBR-00946 Tratamento e Monitoramento de Denúncias de Relações de Trabalho, endereçando o resultado à CORREGEDORIA-GERAL, quando identificado desvio cometido por administrador da Petrobras; ou ao Comitê de Integridade (CI), quando tiver celebrado Termos de Ajustamento de Conduta.

3.6.6. CORREGEDORIA-GERAL

a) Realizar apuração de denúncias, demandas internas, ou demandas externas de temas relacionados a seu escopo, conforme definido nos padrões da Ouvidoria DI-1PBR-00246 Formulação, Recebimento e Tratamento de Denúncias; PP-2OUV-00005 Tratamento e Monitoramento de Denúncias Empresariais; e PP-1PBR-00946 Tratamento e Monitoramento de Denúncias de Relações de Trabalho.

b) Conduzir etapa de processamento disciplinar, quando identificado desvio cometido por administrador da Petrobras.

c) Submeter os Termos de Compromisso firmados e as conclusões dos Processos Administrativos Sancionadores (PAS) que tiver conduzido, para apreciação do Comitê de Integridade da Petrobras.

3.6.7. COMITÊ DE INTEGRIDADE (CI)

a) Recomendar ao Comitê de Pessoas (COPE) o Sistema de Consequências aplicável, em razão de infração identificada em Processos Administrativos Sancionatórios (PAS), conduzidos pela CORREGEDORIA-GERAL, nos temas do seu escopo.

b) Decidir a respeito da não aplicação do Sistema de Consequências ou do arquivamento, sem responsabilização do administrador, quando a CORREGEDORIA-GERAL, na conclusão do Processo Administrativo Sancionatório (PAS), entender pelo afastamento do desvio disciplinar.

c) Aplicar Notificação de Ajuste de Conduta (NAC), quando entender que o desvio possui baixo potencial ofensivo, podendo ser objeto de instrumento educativo em substituição a aplicação de advertência, desde que preenchidos os demais requisitos previstos no presente normativo.

d) Decidir a respeito da homologação de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), celebrado nas fases de apuração ou disciplinar pela CORREGEDORIA-GERAL, ou na fase de apuração, pela Unidade de Inteligência e Segurança Corporativa (ISC), nos temas dos seus respectivos escopos.

e) Decidir acerca dos recursos e pedidos de reconsideração, relacionados às suas decisões.

f) Dar conhecimento da sua decisão ao Comitê de Pessoas, por meio de relatório trimestral, quando julgar pelo não cabimento de Sistema de Consequências, arquivamento, homologação de TAC ou aplicação de NAC, conforme previsão contida no item 4.1, “o”, do Regimento Interno do CI (aprovado pelo CA em 25/02/2025, Ata CA 1.758, item 5, pauta nº 11, e atualizado em 27/06/2025).

g) Acompanhar, junto à Unidade de Recursos Humanos (RH), a efetivação das ações cabíveis com relação às suas decisões, incluindo a aplicação das consequências e a adoção de medidos de ressarcimento ou reparação da Companhia por prejuízos ou danos sofridos.

h) Acompanhar, junto ao Jurídico, as providências pertinentes, quanto à comunicação com órgãos externos, a respeito das conclusões apresentadas.

3.6.8. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (CA)

a) Compete ao Presidente do Conselho de Administração tomar as providências cabíveis, caso o Diretor-Presidente esteja envolvido na irregularidade ou quando este se furtar à obrigação de adotar as consequências cabíveis com relação a outras irregularidades identificadas na Companhia.

b) Caso o Presidente do Conselho de Administração esteja envolvido na irregularidade ou quando este se furtar à obrigação de adotar as consequências cabíveis com relação a outras irregularidades identificadas na Companhia, competirá ao Colegiado a tomada das providências cabíveis, não devendo o Presidente do Conselho se pronunciar.

3.6.9. COMITÊ DE PESSOAS (COPE)

Avaliar o mérito dos resultados de denúncias, demandas internas ou demandas externas, que envolvam membros da Alta Administração, ocupantes de cargos estatutários (inclusive ex-membros do Conselho de Administração e da Diretoria-Executiva) e membros externos dos Comitês do Conselho de Administração, a respeito do Sistema de Consequências aplicável, incluindo a supressão temporária, recomendando ao Conselho de Administração o encaminhamento da questão.

3.6.10. CONSELHO FISCAL (CF)

Colegiado que é a competência para avaliar o mérito do resultado de denúncia, demanda internas ou demanda externa, que envolva um dos seus membros e decidir a respeito do Sistema de Consequências aplicável, incluindo a supressão temporária, sem a presença do envolvido.

4. REGISTROS

Não se aplica.

5. DEFINIÇÕES

Conselho de Administração: Órgão colegiado responsável pela orientação superior da companhia, definição de estratégias e fiscalização da gestão, conforme previsto no Estatuto Social e nas normas internas da Petrobras.

Conselho Fiscal: Órgão de fiscalização das atividades administrativas e financeiras da companhia, atuando de acordo com o Estatuto Social e as diretrizes internas.

Diretoria Executiva: Grupo de administradores estatutários encarregado da gestão operacional da Companhia, conforme atribuições estabelecidas no Estatuto Social e nas normas internas.

Comitês Técnicos Estatutários: Comitês previstos no Estatuto Social, com funções técnicas específicas de apoio à administração da companhia, conforme regulamentação interna.

Presidente: Administrador estatutário responsável pela representação institucional e pela condução das atividades executivas da Petrobras, conforme definido no Estatuto Social e nas normas internas.

Processo Administrativo Sancionador (PAS): Aplicável aos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista (no caso da Petrobras) trata-se de um processo disciplinar – voltado aos empregados com vínculo trabalhista (CLT) e aos membros estatutários – regido por normas internas e conduzido pela Corregedoria-Geral, com observância de contraditório e ampla defesa.

Sistema Petrobras ou Participações Societárias: Conjunto de empresas sobre as quais a Petrobras detém participação acionária direta ou indireta, abrangendo tanto sociedades controladas (com controle acionário da Petrobras), quanto sociedades coligadas (não há

controle acionário da Petrobras, mas existe participação relevante) e englobando tanto empresas no Brasil quanto sediadas no exterior.

Conglomerado Petrobras: Subconjunto do Sistema Petrobras, composto **somente** pelas sociedades constituídas no Brasil nas quais há participação da Petrobras direta ou indiretamente, com mais de 50% do capital votante (controladas).