

PROTEÇÃO A VÍTIMAS DE VIOLÊNCIAS NO TRABALHO

ATA DE APROVAÇÃO

Diretriz recomendada pelo CTE-GC 479, item 01, Pauta nº 70, de 18/09/2025 (PROP-CTE-2025-98, de 08/09/2025) e aprovada pela Presidente da Petrobras em 29/09/2025, conforme ISA PBR-2025-0067274.

1. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes e protocolos para amparar e proteger vítimas em denúncias de violência sexual e violência no trabalho (assédio moral, discriminação e retaliação) contra tratamento danoso ou potencialmente danoso, abusivo ou injusto.

2. APLICAÇÃO

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

3. DESCRIÇÃO

3.1. Premissas

- a) **Atendimento humanizado:** Acolher os relatos de violência com empatia e respeito, garantindo que a vítima se sinta ouvida e valorizada desde o primeiro contato.
- b) **Reconhecimento da existência de marcadores sociais:** Considerar, ao receber relatos de violência, os marcadores sociais, tais como gênero, raça, orientação sexual, idade, deficiência, dentre outros fatores de diferenciação, assegurando que as especificidades de cada pessoa sejam levadas em conta durante todo o processo.
- c) **Confidencialidade:** Garantir a proteção da identidade da vítima e das informações por ela fornecidas, assegurando que o sigilo seja respeitado.
- d) **Atenção tempestiva:** Oferecer apoio tempestivo à vítima, incluindo acesso a serviços de assistência jurídica, psicológica, médica e outros serviços cabíveis, de forma integrada e coordenada.
- e) **Não Revitimização:** Evitar que a vítima seja exposta a situações que reforcem ou agravem seu sofrimento psicológico decorrente da violência sofrida.

f) Valorização da Autonomia da Vítima: Respeitar o direito da vítima de tomar decisões sobre como deseja proceder, garantindo que ela tenha voz ativa nas escolhas que estiverem sob sua responsabilidade, relacionadas ao seu relato e ao suporte que receberá.

g) Responsabilização: Estabelecer e/ou aplicar mecanismos para responsabilizar as pessoas agressoras, de modo a evidenciar que a Petrobras não tolera quaisquer violências sexuais e violências no trabalho.

h) Atendimento qualificado: Investir em formação contínua para todos/as os/as profissionais que atuem no atendimento à vítima, garantindo que estejam preparados/as para oferecer

i) Monitoramento e Avaliação de Processos: Estabelecer um sistema de monitoramento e avaliação contínua dos processos de proteção à vítima, que contribua para a melhoria das práticas e garanta o suporte eficaz.

j) Compromisso com a Prevenção: Reconhecer o dever de cuidado, atuando para evitar ocorrências e fomentando ações preventivas que contribuam para a promoção de um ambiente de trabalho livre de quaisquer violências sexuais e violências no trabalho.

3.2. Responsabilidade

3.2.1. Das competências da Ouvidoria-Geral

a) Garantir a aplicabilidade das previsões que constam nesta norma de proteção a vítimas de violências no trabalho.

b) Disseminar esta norma de modo a contribuir para a sensibilização da força de trabalho própria e contratada sobre as questões relacionadas à proteção a vítimas de violências no trabalho.

c) Assessorar os(as) gestores(as) da companhia e das Participações Societárias controladas que utilizam o Canal de Denúncia Único do Sistema Petrobras, por solicitação destes, sobre demandas que possam ser caracterizadas como violências sexuais e violências no trabalho (assédio moral, discriminação e retaliação).

d) Assegurar à vítima de violências no trabalho transparência em todas as etapas do tratamento da denúncia, com uma devolutiva humanizada.

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

f) Estabelecer o fluxo de encaminhamento da vítima em denúncia de violência no trabalho às áreas responsáveis pelas iniciativas proposta nesta Diretriz.

3.3. 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.

3.4. Aplicação

- a)** Essa diretriz se aplica a quaisquer integrantes da força de trabalho própria e contratada da Petrobras que forem vítimas de violências sexuais e violência no trabalho, em denúncias registradas no Canal de Denúncia da Petrobras.
- b)** Para fins desta DI, será avaliado se existia vínculo do profissional com a Petrobras no período em que os fatos ocorreram, mesmo que não haja mais relação profissional do indivíduo com a Petrobras durante o tratamento da denúncia.
- c)** Em relação aos administradores da Petrobras, deverá ser válido a partir da assinatura do Termo de Posse.
- d)** Em relação aos empregados e empregadas da Petrobras, deverá ser válido a partir da assinatura do contrato de trabalho com a Companhia.
- e)** Em relação aos prestadores e às prestadoras de serviço da Petrobras, deverá ser válido a partir do período em que houver iniciado a execução das atividades a serviço da companhia.

Nota 1: Ex-prestadores/as de serviço que possuam denúncia protocolada poderão ser atendidos pelo canal de acolhimento até o final do processo de apuração.

Nota 2: Quando houver proposta de acordo extrajudicial entre a Petrobras e a vítima ex-prestadora de serviços, será mantido o atendimento pelo Canal de Acolhimento até a data do pagamento do acordo.

3.5. Das medidas a serem adotadas

3.5.1. Preservação do Ambiente de Trabalho

- a)** A Petrobras adotará medidas que garantam ambientes seguros, com avaliação constante e periódica, bem como intervenção cabível, de modo a mitigar a ocorrência de violências no trabalho.
- b)** A Petrobras adotará medidas de intervenção coletiva de saúde em ambientes de trabalho impactados por situações de violência, com o objetivo de restaurar e promover um ambiente de trabalho saudável e sustentável para todos/as.

c) A Petrobras avaliará continuamente os procedimentos relacionados à manutenção, ao prazo de guarda das imagens e à instalação de câmeras de segurança nos ambientes corporativos, identificando de forma clara e visível os locais monitorados considerando que não pode haver violação da intimidade ou da privacidade da força do trabalho e de eventuais visitantes.

d) A Petrobras manterá de forma visível e em locais de ampla circulação, informações sobre os canais de combate à violência no trabalho existentes na companhia, tais como o Canal de Denúncias Único do Sistema Petrobras e o Canal de Acolhimento.

e) A Petrobras cumprirá a obrigação legal de notificar aos órgãos externos competentes a ocorrência de comportamentos inadequados que possam caracterizar violação à legislação, e orientará de maneira continuada seus/suas trabalhadores/as sobre o dever de comunicar tempestivamente a ocorrência de violências sexuais e violências no trabalho, bem como de colaborar, integralmente, com os procedimentos administrativos internos e externos decorrentes da denúncia.

3.6. Da cobertura dos custos relacionados à violência no trabalho

3.6.1 Coberturas dos custos Jurídicos

a) A Petrobras se compromete em realizar a cobertura de custos associados ao suporte jurídico (quando não implicar conflito de interesses), observando-se as regras corporativas vigentes, uma vez demandada pela vítima em decorrência de violências sexuais e violências no trabalho em razão da relação de trabalho, por fatos ocorridos nas instalações da Petrobras e /ou praticados por empregados da Petrobras no exercício das funções laborais ou a elas relacionado.

3.6.2. Cobertura de despesas de emergência durante o processo de tratamento de denúncia

a) A Petrobras poderá, durante o processo de tratamento de denúncias de violências sexuais e violências no trabalho, em especial nos casos de vítimas em vulnerabilidade socioeconômica ou que tenham sofrido retaliação em razão da apresentação da denúncia, custear despesas de saúde (medicação, terapias, médicos especialistas etc.), despesas referentes itens para provisão de necessidades básicas (alimentação, transporte etc.) e outras que entenda pertinentes.

3.7. Celebração de acordo extrajudicial/Judicial

a) A Petrobras buscará fomentar, sempre que possível, a adoção de soluções consensuais, respeitados os seus interesses, a evidenciação de vantajosidade e observando-se as regras de governança e conformidade vigentes.

b) Poderá ser celebrado acordo extrajudicial/judicial em razão de eventuais danos sofridos por vítimas de violências sexuais e violências no trabalho.

c) Ao se propor um Acordo Extrajudicial a Petrobras pretende prevenir litígios, reforçando-se o compromisso de se buscar a reparação de eventuais danos sofridos no trabalho ou por força da atuação de seus prepostos.

3.8. Adoção de medidas de afastamento

a) A Petrobras deverá estabelecer orientações sobre a necessidade do afastamento cautelar/temporário do(a) denunciado(a), em violências sexuais e violências no trabalho, de modo a salvaguardar a integridade física e psíquica das pessoas envolvidas, bem como garantir a adequada apuração dos fatos; e o afastamento definitivo da pessoa sancionada em relação à vítima, de forma a garantir a não revitimização.

b) As áreas envolvidas no tratamento da denúncia de violência no trabalho devem indicar em seus padrões a previsão da prerrogativa de solicitar o afastamento cautelar/provisório para salvaguardar a integridade física e psíquica das pessoas envolvidas, bem como garantir a adequada apuração dos fatos.

c) As ações de afastamento/transferência devem ser avaliadas pelo(a) gestor(a) responsável, com o intuito de causar menor impacto na rotina laboral e no bem-estar da vítima.

d) O interesse da vítima deverá ser priorizado quando da definição das medidas de afastamento cautelar/temporário e do afastamento definitivo.

3.9. Disposições Gerais

a) As relações no ambiente de trabalho devem ser pautadas pelos princípios e compromissos expressos no Código de Conduta Ética do Sistema Petrobras, pelas políticas e diretrizes da Companhia e pela legislação aplicável.

b) Esta Diretriz orienta a atuação da Companhia em relação às medidas de proteção a vítimas de violências no trabalho.

c) O conhecimento e a observância deste documento são de fundamental importância para manutenção do ambiente laboral seguro e saudável e para o fortalecimento do sistema de integridade na Companhia.

d) A Petrobras poderá adotar outras medidas de proteção a vítimas de violência no trabalho, além das previstas nesta Diretriz.

e) A Petrobras deverá manter a cláusula de direitos humanos prevista na minuta de contrato de serviços padrão alinhada às normas contidas na presente diretriz, possibilitando o seu alcance à toda força de trabalho da Petrobras.

4. REGISTROS

Não aplicável.

5. DEFINIÇÕES

Acordo extrajudicial: transação celebrada fora do Poder Judiciário, diretamente entre as partes, podendo ou não ser submetida à homologação judicial.

Acordo judicial: transação celebrada para o encerramento de processo judicial, sendo submetida à homologação judicial.

Assédio moral: Conjunto de ações ou omissões abusivas, que se caracteriza por gestos, palavras, atitudes ou ações ofensivas, explícitas ou sutis, desqualificadoras, humilhantes e constrangedoras, reiteradas e prolongadas no tempo (habitualidade), decorrentes das relações de trabalho, que atentem contra a dignidade da pessoa e causam ou têm o potencial de causar danos à saúde mental e/ou física, bem como degradam ou têm o potencial de degradar o meio ambiente do trabalho.

Canal de Acolhimento - Suporte psicológico a toda força de trabalho da Petrobras, que esteja em sofrimento em decorrência de situações de violência sexual no trabalho, e suas consequências, garantindo atendimento remoto especializado 24 horas por dia, sete dias por semana. Além de atendimento presencial, quando indicado, por profissional capacitado, nos Postos do Serviço de Saúde da Petrobras.

Canal de Denúncia 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 própria ou contratada 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.

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 Denúncia 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.

Discriminação: Conduta comissiva ou omissiva que consista em distinção, exclusão, restrição ou comentários baseados na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou quaisquer outros critérios de diferenciação, que possa comprometer a igualdade de oportunidades ou de tratamento, bem como ofender ou diminuir a estima e consideração de indivíduos pertencentes a determinado grupo ou classe.

Emergência: Situação em um processo, sistema ou atividade que, fugindo aos controles estabelecidos, possa resultar em acidente e que requeira, para controle de seus efeitos, a aplicação de recursos humanos capacitados e organizados, recursos materiais e procedimentos específicos.

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.

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 alvos intencionais ou envolvidas 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.

Vítima de Violência de Trabalho: qualquer pessoa que tenha sofrido danos físicos e/ou emocionais, em sua própria pessoa, causados diretamente pela prática de um Incidente nas Relações de Trabalho (IRT), uma Violência no Trabalho (VT) e/ou uma Violência Sexual (VS).