

Desenvolvimento do Capital Humano

Informativo

O conteúdo deste documento tem caráter informativo sobre o processo de desenvolvimento de pessoas na Petrobras e, em nenhuma hipótese, constitui chamada publicitária. As informações são apresentadas para fins de transparência e avaliação externa e devem ser lidas como divulgação factual de programas, indicadores e registros metodológicos.

A complexidade das atividades de uma companhia de petróleo, gás e energia como a Petrobras exige profissionais competentes, bem formados e motivados em diversos postos-chave. A Petrobras mantém iniciativas para o desenvolvimento do seu capital humano, sendo a gestão dos conhecimentos críticos uma das práticas utilizadas no gerenciamento dos recursos humanos.

Observa-se necessidade contínua de capacitação e atualização de profissionais, em razão da elevada competitividade característica da indústria de petróleo, gás e energia. Ademais, diante dos desafios do Plano Estratégico vigente da Petrobras, reforça-se a necessidade de formação e aperfeiçoamento de seus profissionais.

Com infraestrutura voltada para atender às demandas específicas de capacitação, a Universidade Corporativa da Petrobras dispõe de salas de aula e laboratórios especializados localizados no Rio de Janeiro, Bahia, Espírito Santo e Rio Grande do Norte, além de recursos para aulas a distância e outras soluções tecnológicas.

Tradicionalmente, essas oportunidades educacionais empresariais, além do desenvolvimento pessoal e profissional, são promovidas por meio dos cursos de formação (obrigatórios para novos empregados e empregadas ingressantes via concurso público) e de educação continuada (incluindo conclaves e diversas outras ações de Gestão do Conhecimento).

Premiação

Em 2025, a Universidade Corporativa da Petrobras recebeu o prêmio ouro na categoria Inovação concedido pelo Conselho Global de Universidades Corporativas (GlobalCCU Awards).

Dados de Treinamento & Desenvolvimento

Na tabela 1, é possível observar os indicadores apurados a partir dos Relatórios de Sustentabilidade de 2022 a 2025, utilizando como referência o número do efetivo:

	2022	2023	2024	2025
HHT – Humano Hora Treinado	2.282.265,91	2.855.123,00	3.692.782,32	4.170.829,00
R\$ - Investimento total em treinamento	R\$ 101.745.352,56	R\$ 153.851.018,84	R\$ 273.159.748,01	R\$ 262.249.093,66
Efetivo	38.682	40.213	41.778	43.199
Média de horas de treinamento por empregado(a)	59	71	88	97
Média de investimento em treinamento por empregado(a)	R\$ 2.630,30	R\$ 3.825,90	R\$ 6.538,36	R\$ 6.070,72

Tabela 1 – Indicadores de T&D utilizando como referência o número do efetivo

Porém, para facilitar a comparação desses números, é usual fazer o cálculo destes indicadores utilizando o conceito de FTE (*Full Time Equivalent*) em vez do efetivo. FTE refere-se ao número de horas de trabalho que equivalem a um funcionário em tempo integral, durante um período determinado. O conceito é utilizado para converter as horas trabalhadas por vários funcionários de período parcial em horas equivalentes às de funcionários de tempo integral.

Cálculo de FTE = total de horas trabalhadas (horas planejadas – absenteísmo – férias + horas extras) / 2080
(40h x 52 semanas) horas trabalhadas

Na tabela 2 segue o cálculo dos indicadores, considerando o FTE como referência:

	2022	2023	2024	2025
HHT – Humano Hora Treinado	2.282.265,91	2.855.123,00	3.692.782,32	4.170.829,00
R\$ - Investimento total em treinamento	R\$ 101.745.352,56	R\$ 153.851.018,84	R\$ 273.159.748,01	R\$ 262.249.093,66
FTE	32.463	32.837	34.825	35.193
Média de horas de treinamento por FTE	70	87	106	119
Média de investimento em treinamento por FTE	R\$ 3.134,19	R\$ 4.685,29	R\$ 7.843,78	R\$ 7.451,74

Tabela 2 – Indicadores de T&D utilizando como referência o FTE

Formação de novos empregados e empregadas

Os cursos de formação são direcionados aos novos empregados e empregadas ingressantes por meio de processo seletivo público, com conteúdo específico para cada cargo, visando capacitá-los nos temas relevantes à Petrobras. Essa formação representa o primeiro contato dos recém-admitidos com a empresa.

Por meio do módulo de Ambientação, comum a todos os admitidos, são reforçados os valores da Petrobras, incluindo questões de ESG (*Environmental, Social and Governance*) e DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão). Em 2025, mais de 3.300 novos empregados e empregadas passaram por nossas salas de aula em tempo integral.

Educação continuada

A Petrobras reconhece que a competência técnica reside nas pessoas e, por isso, valoriza a capacitação e a retenção de conhecimentos e talentos. Para garantir que o conhecimento desenvolvido e acumulado ao longo da trajetória dos empregados e empregadas seja mantido, disseminado e potencializado, a Universidade Petrobras oferece diversas iniciativas de treinamento e desenvolvimento (T&D) voltadas à educação continuada. Abrangendo cursos de aperfeiçoamento, conclaves (como palestras, oficinas e seminários), mentorias, treinamentos no local de trabalho, entre outras ações de gestão do conhecimento, os empregados e empregadas têm oportunidades de desenvolvimento e complementação de sua formação. Os cursos podem ser oferecidos internamente na Universidade Petrobras ou por instituições externas.

A Petrobras mantém treinamento e requalificação voltados ao desenvolvimento dos seus empregados e empregadas diante de mudanças tecnológicas, regulatórias e de mercado. Desde 2024, mais de 1.990 gestores participaram de treinamento em Geopolítica do Petróleo e Transição Energética, voltado ao desenvolvimento de conhecimentos para análise de cenários geopolíticos e de mercado no contexto do setor de energia. Entre 2020 e 2023, cerca de 600 trabalhadores de refino, gás e energia participaram de ações de requalificação associadas à movimentação interna. Em 2025–2026, foi ofertada especialização em Engenharia de Petróleo para profissionais de projetos de E&P em descontinuação. Essas iniciativas, que incluem treinamentos sobre descarbonização e energias renováveis, estão associadas a processos de mobilidade interna, conforme necessidades organizacionais e critérios internos aplicáveis, em contextos de mudanças industriais e de transição climática.

Desenvolvimento da liderança

O Programa de Desenvolvimento de Liderança foi relançado em setembro de 2025. A estrutura do programa considera o Plano Estratégico, valores e competências corporativas e estrutura a oferta com referência a desafios de negócio e objetivos corporativos. O portfólio de desenvolvimento, com estrutura segmentada por

todos os níveis da cadeia gerencial, integra 72 soluções educacionais organizadas em pilares estratégicos, por exemplo: Sustentabilidade, Transição Energética, Inovação e Futuros, entre outros. Ao longo de 2025, houve mais de 15.500 participações em cursos de liderança, incluindo o programa relançado e outros treinamentos gerenciais.

Treinamentos sobre discriminação e assédio no ambiente de trabalho

A Petrobras mantém treinamentos para toda a força de trabalho sobre discriminação e assédio no local de trabalho desde a integração (*onboarding*).

Tópicos relacionados à integridade, ao cuidado com as pessoas e ao combate ao assédio foram incorporados ao treinamento anual obrigatório para membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal. A trilha “Incluindo Você em Diversidade, Equidade e Inclusão” foi revisada e está disponível para toda a força de trabalho, inclusive prestadores de serviço e estagiários.

Em 2025, houve mais de 74.000 conclusões de cursos nessa trilha e no “Programa Homens Aliados”. Entre 2023 e 2025, 99% da força de trabalho concluiu o programa de treinamento on-line sobre Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio Moral e à Violência Sexual, que foi e continua sendo obrigatório para todos os empregados e empregadas desde 2023 e para toda a força de trabalho desde 2024.

Essas ações buscam contribuir para um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo para toda a força de trabalho da Petrobras.

Educação Cultural

A Petrobras mantém iniciativas de educação cultural, incluindo o Jogo Valores Petrobras, uma atividade gamificada com objetivo educacional de promover a compreensão e a internalização dos valores e da cultura organizacional. Em 2025, houve 1.447 participantes.

Coaching e Mentoria

O programa de *coaching* é aberto a todos os empregados e empregadas, com foco no desenvolvimento de competências comportamentais, no enfrentamento de desafios específicos e no aperfeiçoamento da dinâmica das equipes. Além disso, implementamos um programa abrangente de mentoria em diversas áreas de negócio, com ênfase especial em diversidade e inclusão.

O Programa Corporativo de Mentoria para Mulheres, lançado em 2021, tem como objetivo aumentar a representatividade de mulheres em posições de liderança. Em seu 4º ciclo (2025), 30% das vagas foram reservadas para mulheres negras e pardas e 10% para mulheres com deficiência. O programa registra taxa média de progressão de carreira em torno de 50% nos três primeiros ciclos.

Já o Programa de Mentoria “Petrobras Negritudes”, voltado ao desenvolvimento de líderes de grupos sub-representados, combina letramento racial e desenvolvimento de competências de liderança por meio de encontros de mentoria, workshops e sessões de *coaching*. Todos os mentores são gestores de grupos sub-representados. 20% dos participantes chegaram à primeira posição de liderança.

Equipes e Redes

A iniciativa “Farol do Conhecimento” apoia a conexão entre especialistas e potenciais colaboradores na força de trabalho, facilitando a formação de equipes para atividades e projetos internos e criando oportunidades de colaboração e aprendizagem.

Apoiamos Comunidades de Prática (CoPs), que se concentram em compartilhar e documentar lições aprendidas e conhecimentos em diversos processos. Atualmente, há 30 CoPs ativas com mais de 30.000 membros, com participação registrada em eventos científicos e em fóruns técnicos do setor.

A Petrobras também apoia grupos temáticos voluntários de empregados e empregadas, voltados a diversidade, equidade, inclusão, bem-estar e desenvolvimento humano. Esses grupos de afinidade (*Employee Resource Groups*), como o Coletivo de Empregados Autistas, o grupo PcD+ e grupos locais de RH de DEI, promovem diálogo, compartilhamento de conhecimento e apoio a iniciativas afirmativas e educacionais alinhadas aos valores da companhia.

Programas de Transição

O Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA), criado em 1989, apoia os empregados e empregadas até cinco anos antes da aposentadoria, incentivando a reflexão e compartilhando informações que lhes permitem se preparar para essa nova etapa. O programa inclui palestras sobre saúde, planejamento financeiro e empreendedorismo, com 523 participantes em 2025.

Transição Digital

Nosso Programa de Transformação Digital e Inovação foca em requalificar (*reskilling*) e aprimorar (*upskilling*) empregados e empregadas em áreas como IA e *analytics*, preparando-os para atuar com as novas ferramentas e processos digitais. Até dezembro de 2025, mais de 10.000 empregados e empregadas participaram de ações de requalificação e de desenvolvimento de competências digitais. Aulas abertas sobre dados e IA registraram participação de mais de 16.000 membros da força de trabalho. Essas iniciativas permitiram o registro de 380 novas aplicações orientadas por dados na Petrobras.

Impacto Quantitativo de T&D nos Negócios

Nota metodológica — registros de impacto quantitativo: a Petrobras, por meio da sua Universidade Corporativa, realiza a mensuração do impacto de seus programas de desenvolvimento de pessoas utilizando uma metodologia de avaliação em duas partes: avaliações de aplicabilidade e de impacto. Com base nessa metodologia, foi registrada economia média de tempo de 14 meses no tempo de prontidão dos empregados e empregadas em carreiras como Engenharia de Petróleo e Geofísica. No escopo dessa mensuração, foi registrada economia de custo de US\$ 30 milhões em análises técnicas de linhas de *riser* rígido. A mensuração também considera registros relacionados a processo e produtividade, conforme critérios internos da metodologia.

Os valores apresentados referem-se a registros decorrentes da metodologia de mensuração e são apresentados com finalidade informativa. As estimativas apresentadas não constituem projeções futuras, promessa de desempenho, nem comunicação mercadológica, e devem ser interpretadas no contexto da metodologia e do escopo de mensuração.

Empregados e empregadas de Meio Período e Fornecedores

Nossos programas de treinamento contemplam todos os empregados e empregadas, inclusive os de jornada reduzida.

Já para os fornecedores, em 2025, 130 foram capacitados em integridade, privacidade, direitos humanos e ambientes de trabalho saudáveis por meio de webinars e Jornadas ESG.

Mais informações sobre treinamento e desenvolvimento podem ser acessadas nos documentos públicos emitidos pela Petrobras: Relatório de Sustentabilidade 2025, páginas 81-82, 206-207, e no Caderno de Direitos Humanos e Cidadania Corporativa 2025, páginas 23-31, 97-98.