

DIRETRIZ DE PREVENÇÃO E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO, AO ASSÉDIO MORAL E ÀS VIOLÊNCIAS SEXUAIS

1. OBJETIVO

Estabelecer as diretrizes para prevenir e combater a ocorrência de práticas discriminatórias, de assédio moral e de violências sexuais com objetivo de garantir um ambiente de trabalho respeitoso, digno, saudável, seguro e sustentável.

2. ABRANGÊNCIA

Aplica-se à Petrobras e demais Sociedades do Sistema Petrobras, respeitados seus trâmites societários, na forma do artigo 16 do Estatuto Social.

3. DESCRIÇÃO

3.1. DISPOSIÇÕES GERAIS

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

Esta Diretriz orienta 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.

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

3.2. LEGISLAÇÕES APLICÁVEIS E COMPROMISSOS INSTITUCIONAIS

No desenvolvimento das atividades, no Brasil e no exterior, a Companhia está sujeita, dentre outras, às legislações de combate ao assédio e à discriminação, a saber:

- Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT): Proíbe a discriminação no ambiente de trabalho por gênero, raça, cor, origem nacional ou social, religião ou opinião política.
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Committee on the Elimination of Discrimination Against Women - CEDAW): Proíbe a discriminação contra mulheres em todas as áreas da vida, incluindo o ambiente de trabalho.
- Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos das Nações Unidas: Proíbe a discriminação por gênero, raça, cor, origem nacional ou social, religião ou opinião política, entre outros, e estabelece o direito de todas as pessoas a um tratamento igualitário no ambiente de trabalho.
- Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial: Proíbe a discriminação racial no ambiente de trabalho, estabelecendo o direito de todas as pessoas a um tratamento igualitário, independentemente de sua raça ou origem étnica.
- Constituição da República Federativa do Brasil – 1988.
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): Prevê a proibição do assédio sexual no ambiente de trabalho, caracterizando-o esta forma de violência que afeta a dignidade da pessoa humana e a igualdade entre homens e mulheres como uma incontinência de conduta, passível de demissão por justa causa
- Lei nº 7.716/89: Tipifica os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, incluindo a discriminação no ambiente de trabalho.
- Lei nº 8.069/90: Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências.
- Lei nº 9.029/95: Proíbe a discriminação no ambiente de trabalho por gênero, cor, raça, estado civil, entre outras.
- Lei nº 10.224/01: que altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências.
- Lei nº 11.340/06: Dispõe sobre a proteção à mulher em situação de violência doméstica e familiar, incluindo a violência no ambiente de trabalho.
- Lei nº 13.146/15: Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, proíbe a discriminação no ambiente de trabalho por motivo de deficiência.
- Lei nº 13.718/18: Altera o Código Penal Brasileiro para tipificar o crime de importunação sexual e aumentar as penas para o crime de estupro.

- Lei nº 14.188/2021 – Cria o tipo penal de Violência Psicológica Contra a Mulher.
- Lei nº 14.457/2022 – Institui o Programa Emprega + Mulheres.
- Lei nº 14.540/2023 – Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.
- Pacto Global da Organização das Nações Unidas.
- Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU Mulheres.
- Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial.
- Carta Aberta Empresas pelos Direitos Humanos.

3.3. PREVENÇÃO E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO, AO ASSÉDIO MORAL E ÀS VIOLÊNCIAS SEXUAIS

A prevenção e o combate à discriminação, ao assédio moral e às violências sexuais consistem em um conjunto de ações integradas e são estruturados com base no Programa de Compliance e no Programa Petrobras contra à Violência Sexual, organizados nos seguintes pilares: prevenção, acolhimento, detecção, remediação e transparência.

3.3.1. PREVENÇÃO

3.3.1.1 - Identificar, avaliar e tratar o risco de conformidade decorrente de práticas de assédio moral, discriminação e violências sexuais em nossas atividades, por meio do mapeamento de fatores de risco, incluindo denúncias confirmadas, a fim de identificar as áreas mais expostas ao risco e planejar ações de prevenção específicas.

3.3.1.2 - Promover e evidenciar o compromisso da Alta Administração e demais lideranças quanto à prevenção e combate ao assédio, discriminação e violências sexuais na Companhia.

3.3.1.3 - Promover, para todos os colaboradores, alta administração e públicos específicos, ações de sensibilização e conscientização sobre práticas e conceitos de assédio moral, discriminação e violências sexuais, bem como suas consequências para as vítimas, agressores e organização, por meio de soluções educacionais presenciais e online (a depender do formato, entre outras variáveis,

poderá ter conteúdo de caráter obrigatório), voltadas para empregados e prestadores de serviço, das áreas administrativas e operacionais.

3.3.1.4 - Realizar o desdobramento dos nossos princípios éticos e compromissos assumidos afetos ao combate ao assédio moral, à discriminação e às violências sexuais em nossa cadeia de fornecedores e parceiros de negócios, por meio de ações de disseminação, previsões contratuais e due diligence de terceiros.

3.3.1.5 - Manter e capacitar uma rede de multiplicadores (Agentes de Integridade, integrantes dos Grupos de Mulheres e de Diversidade, Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e Assédio – CIPAS e Comissão de Direitos Humanos) para (i) esclarecer dúvidas pontuais sobre condutas, fatos e ocorrências gerais do cotidiano; (ii) orientar sobre o Canal de Acolhimento, o Canal de Denúncia, o Procedimento de Apuração e o Sistema de Consequências da Petrobras; (iii) receber e encaminhar às áreas responsáveis sugestões de melhoria ao Programa Petrobras contra a Violência Sexual; e (iv) contribuir na disseminação do tema, por meio da elaboração e divulgação de conteúdos específicos, com o apoio da área gestora da presente diretriz.

3.3.1.6 - Divulgar os canais institucionais da Companhia, como a OUVIDORIA-GERAL, o Canal de Denúncia, em todas as instalações e sites, internos ou externos, da Petrobras e suas participações societárias, inclusive mediante ações de comunicação.

3.3.1.7 - Divulgar o Canal de Acolhimento e os serviços de apoio psicológico em todas as instalações e sites da Petrobras para empregados e prestadores de serviço.

3.3.1.8 - Divulgar e fomentar os preceitos de proteção aos denunciantes, por meio de ações de comunicação e capacitação da liderança e da força de trabalho.

3.3.1.9 - Estabelecer, manter atualizada e divulgar a “Cartilha de Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio Moral e às Violências de Natureza Sexual”, que contribui para o letramento sobre o tema, ilustrando comportamentos e condutas esperados e não admissíveis.

3.3.1.10 - Promover e aplicar Pesquisa de Engajamento e Clima Organizacional, ou ainda outras, de forma a colher diagnósticos das áreas que, aliados aos dados estatísticos do Canal de Denúncia, podem auxiliar o planejamento das estratégias de prevenção, detecção, remediação e restauração.

3.3.2. ACOLHIMENTO

3.3.2.1 - Disponibilizar Canal Corporativo de Acolhimento (“Canal de Acolhimento”) para as vítimas de violências sexuais, acessível a empregados e prestadores de serviço, com equipe multidisciplinar e diversa, qualificada e capacitada para o atendimento, por meio de telefone, atendimento presencial ou teleatendimento, sempre a critério da vítima.

3.3.2.2 - Garantir, no Canal de Acolhimento, a proteção da identidade das vítimas, denunciantes e denunciados, respeitando o direito à privacidade e à intimidade.

3.3.2.3 - Disponibilizar serviço de apoio psicológico, acessível a empregados e prestadores de serviço, às vítimas que necessitem de acolhimento e apoio emocional, inclusive em situações que envolvam, entre outros: ansiedade, sintomas depressivos, estresse e/ou sofrimento psíquico.

3.3.2.4 - Prover, por meio da ouvidoria e das lideranças, orientação e apoio, às vítimas de discriminação, assédio moral, violências sexuais e retaliação.

3.3.2.5 - Proporcionar uma escuta humanizada, respeitosa, empática e livre de julgamentos, pautando-a nos aspectos de equidade, igualdade e imparcialidade e respeitando a confidencialidade e sigilo dos fatos.

3.3.3 DETECÇÃO

3.3.3.1 - Disponibilizar canal corporativo de recebimento e tratamento de denúncias (Canal de Denúncia) para ocorrências de práticas de assédio moral, discriminação e violências sexuais, sendo este hospedado em ambiente externo à Companhia e operado por empresa especializada.

3.3.3.2 - Manter as denúncias em sigilo e tratá-las com imparcialidade e humanidade, protegendo a privacidade, o sigilo e os direitos de todos os envolvidos em qualquer investigação.

3.3.3.3 - Acompanhar e monitorar a evolução do quantitativo de denúncias de assédio moral, discriminação e violências sexuais, utilizando os dados gerados como insumo para ações de prevenção e restauração do ambiente de trabalho.

3.3.4 REMEDIAÇÃO

3.3.4.1 - Prover uma apuração respeitosa, humanizada e tempestiva conduzida por equipe especializada, multidisciplinar e diversa.

3.3.4.2 - Garantir que a(s) entrevista(s) seja(m) conduzida(s) por uma pessoa do mesmo sexo ou gênero da vítima/denunciante, caso essa seja a sua escolha.

3.3.4.3 - Zelar pela integridade física e emocional da vítima e do denunciante, durante todo o processo de tratamento de denúncia, considerando a condição de vulnerabilidade em decorrência, por exemplo, da idade, do gênero, de deficiência, do estado de saúde ou em razão das condições, natureza e duração da vitimização causada pelo fato que tenham experimentado, bem como as consequências físicas ou psíquicas graves geradas.

3.3.4.4 - Garantir preparo adequado na condução de escutas e de entrevistas a fim de evitar ou minimizar a revitimização, considerando que são nestas interações que a vítima relembra os acontecimentos e reaparecem os sentimentos e as sensações provocadas no momento da situação de violência, de modo a estender todo o sofrimento causado.

3.3.4.5 - Avaliar a necessidade de afastamento temporário, em caráter cautelar, quando recomendado pela área de apuração, para cessar possível desvio de conduta em andamento ou mitigar eventual perigo de dano ou risco à apuração dos fatos.

3.3.4.6 - Deliberar sobre os casos apurados de assédio moral, discriminação, violências sexuais e retaliação, que podem incluir as medidas disciplinares de advertência escrita, suspensões e rescisão do contrato de trabalho por justa causa, a serem aplicadas pela unidade gestora competente.

3.3.4.7 - Garantir um julgamento disciplinar imparcial, célere e fundamentado, para que todos os empregados, incluindo liderança e alta administração, que manifestem qualquer conduta discriminatória, assediadora ou de retaliação, recebam as consequências apropriadas.

3.3.4.8 - Proteger os denunciantes, testemunhas, profissionais responsáveis pela apuração e qualquer pessoa que preste informações em uma denúncia de toda forma de retaliação, inclusive por parte dos autores das condutas abusivas, sendo intolerável ameaças, intimidações, discriminação, isolamento ou qualquer outra forma de prejuízo à carreira ou reputação de tais pessoas.

3.3.4.9 - Garantir o acompanhamento pela vítima ou representante indicado por ela, de todo o processo de tratamento da denúncia assegurando informação de todos os atos e medidas aplicadas com transparência em todas as etapas e devolutiva humanizada.

3.3.4.10 - Garantir, nos procedimentos internos de Apuração e Aplicação de Consequências, a proteção da identidade de todos os envolvidos na denúncia, respeitando o direito à privacidade e à intimidade.

3.3.4.11 - Adotar, quando cabível, sem prejuízo da aplicação de sanção disciplinar, abordagens de resolução de conflitos, buscando soluções pacificadoras, por meio do diálogo permanente, visando dirimir os conflitos interpessoais e, ao mesmo tempo, evitar seu agravamento e conformação de situações de violências no trabalho.

3.3.4.12 - Realizar práticas de restauração do ambiente de trabalho.

3.3.5 TRANSPARÊNCIA

3.3.5.1 - Divulgar, periodicamente, para o público interno (Portal Petrobras e outros meios) e externo (Relatório de Sustentabilidade), o balanço das denúncias recebidas, arquivadas e apuradas, bem como, as medidas disciplinares aplicadas nos casos de assédio moral, discriminação e violências sexuais, preservando o anonimato e sigilo e privacidade dos envolvidos.

3.3.5.2 - Prestar contas e dar transparência aos nossos públicos de interesse sobre a atuação da Companhia na prevenção e no combate ao assédio moral, à discriminação, às violências sexuais e às retaliações, por meio do Relatório de Sustentabilidade, sites externos, redes sociais e comunicações internas no Portal, e-mail, Workplace ou outros meios.

3.4 AUTORIDADE E RESPONSABILIDADES

3.4.1. Todos os empregados

- Observar e aplicar os princípios e deveres do Código de Conduta Ética.
- Garantir que seu comportamento esteja de acordo com o compromisso da Companhia de prevenir e combater todas as formas de discriminação, assédio moral, violências sexuais e retaliação, bem como, de promover um ambiente de trabalho digno e decente.
- Realizar os treinamentos relacionados aos temas desta Diretriz e estar atenta às ações de disseminação do tema.

3.4.2. Alta Administração

- Apoiar de forma inequívoca e contínua as ações que compõem a prevenção e combate à discriminação, ao assédio e as violências sexuais no ambiente de trabalho da Companhia e suas participações societárias, bem como acompanhar seu aprimoramento.
- Comunicar continuamente para os públicos internos e externos, os valores da Companhia contrários às práticas de discriminação, assédio moral, violências sexuais e retaliação.

3.4.3. Liderança

- Desempenhar sua gestão e relações de trabalho de forma respeitosa, digna e decente, zelando pela observância, sua e de sua equipe, ao disposto no Código de Conduta Ética, com vistas a promover um ambiente de trabalho seguro e saudável.
- Acolher a vítima, quando procurada, proporcionando uma escuta empática e livre de julgamentos, pautando-a nos aspectos de equidade, igualdade e imparcialidade e respeitando a confidencialidade e sigilo do caso.
- Informar sobre o Canal de Acolhimento e o serviço de apoio psicológico, bem como incentivar aqueles que relatam ser vítimas, a registrar seu relato no Canal de Denúncia.
- Avaliar medidas cautelares recomendadas pela Integridade Corporativa (INC) e medidas disciplinares definidas pelo Comitê de Integridade para aqueles empregados que cometerem práticas de discriminação, assédio moral, violências sexuais e retaliação.
- Comunicar direta e imediatamente à Integridade Corporativa (INC) casos de flagrante, em que não há a necessidade de instauração de procedimento de apuração.

- Consultar a Ouvidoria-Geral, para análise do caso concreto, quando tomar ciência de relatos na sua equipe que julgue que devam ser investigados e a possível vítima se recusa a ir ao Canal de Denúncias.

3.4.4. Comunicação

- Divulgar os canais de orientação, acolhimento e denúncia e viabilizar campanhas de conscientização sobre o tema (p.ex. cartazes, vídeos, telas em sistemas eletrônicos, enquetes, dentre outros).
- Dar publicidade ao balanço de denúncias e medidas disciplinares aplicadas.

3.4.5. Conformidade

- Realizar a avaliação do risco de assédio moral, violências sexuais e discriminação, em consonância com a matriz de riscos empresariais da Companhia, identificando áreas mais expostas para o desenvolvimento de ações de prevenção específicas.
- Disseminar a cultura de integridade, orientando as áreas/unidades da Companhia periodicamente sobre práticas específicas de prevenção e combate à discriminação, ao assédio moral e às violências sexuais, por meio de ações de comunicação e treinamento.
- Coordenar as ações de disseminação do tema para a rede de multiplicadores.
- Gerir o Programa de Compliance.
- Revisar e atualizar regularmente esta diretriz e seus respectivos anexos em função das boas práticas do mercado, dos aprimoramentos identificados em diagnósticos internos e atualizações das legislações aplicáveis, garantindo a evolução das ações de prevenção e de combate à discriminação, ao assédio moral e às violências sexuais no ambiente de trabalho.

3.4.6. Ouvidoria-Geral

- Gerir o Canal de Denúncia, zelando pelo bom atendimento em sintonia com os procedimentos da Companhia, de forma a obter informações necessárias ao eventual processo de apuração de discriminação, assédio moral, violências sexuais e retaliação. Assim como, classificar as denúncias, acolher a pessoa denunciante, esclarecer sobre todo o processo de tratamento da denúncia, colher informações complementares, encaminhar para apuração e acompanhar providências a serem adotadas, garantindo sua rastreabilidade.

- Estabelecer procedimentos para recebimento, tratamento e encaminhamento de denúncias de discriminação, assédio moral, violências sexuais e retaliação.
- Estabelecer diretrizes de proteção contra as retaliações aos denunciantes, testemunhas, profissionais responsáveis pela apuração e qualquer pessoa que preste informações em uma denúncia.
- Promover ações de reparação do ambiente de trabalho, quando cabível, para os casos de discriminação, assédio moral e violências sexuais, registrados no Canal de Denúncia.
- Elaborar e disponibilizar o balanço de denúncias e medidas disciplinares aplicadas.

3.4.7. Integridade Corporativa

- Apurar as eventuais denúncias de discriminação, assédio moral e violências sexuais, tempestivamente e de modo efetivo e imparcial.
- Propor afastamento temporário em caráter cautelar quando cabível.
- Utilizar mecanismos de ajustes de conduta em casos em substituição de medida disciplinar, quando aplicável.
- Prover equipe diversa e multidisciplinar especializada em apuração de práticas de discriminação, assédio moral, violências sexuais e retaliação.

3.4.8. Comitê de Integridade

- Definir, com isonomia, transparência, independência e considerando eventuais precedentes do colegiado, as medidas disciplinares a serem aplicadas pela unidade gestora aos empregados Petrobras citados em ocorrências/apurações realizadas pela Companhia ou sociedades controladas pela Petrobras, de discriminação, assédio moral, violências sexuais e retaliação.
- Homologar os Termos de Compromisso.

3.4.9. SMS

- Gerir o Canal de Acolhimento.
- Atuar na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral e humanizado às pessoas afetadas por situação de discriminação, assédio moral ou violências sexuais.

- Proporcionar atendimento por profissionais especializados no Plantão de Suporte Psicológico e o Plantão de Suporte Social, quando solicitado.
- Apoiar a atuação das CIPAS (Comissão Interna de Prevenção a Acidente e Assédio) na prevenção à discriminação, ao assédio moral e às violências sexuais em consonância com a CONFORMIDADE.
- Promover ações de reparação do ambiente de trabalho, quando cabível, para os casos de violências sexuais, registrados no Canal de Acolhimento.

3.4.10. Responsabilidade Social

- Gerir o Programa Petrobras contra a Violência Sexual.
- Coordenar a Comissão de Direitos Humanos e apoiar, através da Subcomissão de Diversidade, Equidade e Inclusão da Petrobras, a atuação dos Grupos de Mulheres e Diversidade na prevenção à discriminação, ao assédio moral e às violências sexuais, em consonância com a CONFORMIDADE.

3.4.11. Recursos Humanos

- Realizar pesquisas de engajamento e clima organizacional.
- Apoiar a liderança em ações de gestão que contribuam para prevenir e combater a discriminação, o assédio moral, as violências sexuais e a retaliação.
- Realizar ações de desenvolvimento nos empregados e nas lideranças, de habilidades interpessoais que possam ter um impacto significativo na prevenção e no combate à discriminação, ao assédio moral, às violências sexuais e à retaliação, pela criação de um ambiente de trabalho respeitoso, de confiança, diverso e inclusivo.
- Orientar a gestão da diversidade, equidade e inclusão na Companhia de forma a contribuir para um ambiente de trabalho de valorização e respeito à diversidade e livre de discriminação, assédio moral e violências sexuais.
- Apoiar a unidade gestora na aplicação das medidas de gestão.
- Acompanhar a efetiva aplicação, pela unidade gestora, das medidas disciplinares definidas pelo Comitê de Integridade, e comunicá-lo para a adoção das providências cabíveis, nos casos de descumprimento.

3.5. REGRAS CORPORATIVAS COMUNS

Recomenda-se às participações societárias o desdobramento das orientações descritas neste Padrão, que constituem as Regras Corporativas Comuns - RCCs, adaptando-se às suas estruturas e alçadas de decisão existentes.

4. DEFINIÇÕES

Assédio Moral - Conjunto de ações ou omissões abusivas, que se caracteriza por gestos, palavras, atitudes ou ações ofensivas, explícitas ou sutis, desqualificadoras, discriminadoras, humilhantes e constrangedoras, reiteradas e prolongadas no tempo (habitualidade), decorrentes das relações de trabalho, que atentem contra a dignidade da pessoa e sejam capazes de comprometer a sua carreira e/ou causar dano a integridade física e/ou psíquica, além de outros direitos fundamentais, podendo levar à morte e/ou ocasionar deterioração do ambiente laboral. Devem ser considerados como indicadores: frequência – ações que se repetem em curto espaço de tempo (em torno de um mês); e duração – conflito acontecendo há aproximadamente seis meses ou mais.

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.

Discriminação - Ação ou omissão, com caráter de distinção, exclusão ou preferência, fundada em gênero, raça, idade, orientação sexual e demais questões abordadas no Código de Conduta Ética do Sistema Petrobras, que ofende a dignidade humana e altera a igualdade de oportunidades que deve ser garantida a todos.

Medidas Cautelares - Medidas recomendadas pela área de Integridade Corporativa (INC) para cessar possível desvio de conduta em andamento ou mitigar eventual perigo de dano ou risco à apuração dos fatos.

Medidas de Gestão - Medidas tomadas pela liderança para tratar conflitos interpessoais na equipe, com o objetivo de zelar pela integridade física e psicológica dos envolvidos. A adoção de medidas de

gestão, desde que não sejam aplicadas com viés disciplinar, não impede a apuração do caso e a eventual aplicação de uma medida disciplinar.

Medidas Disciplinares - Medidas aplicadas a empregados que cometem falta disciplinar. **Relações Profissionais** - relação entre duas ou mais pessoas em âmbito profissional na Petrobras ou suas Participações Societárias, sejam elas: empregados, prestadores de serviços ou público externo.

Práticas de Restauração - práticas adotadas que buscam entender quais condições estruturais do ambiente propiciaram a ocorrência de assédio ou discriminação. Em contraponto ao paradigma punitivo, estas práticas versam que comportamentos individuais devem ser propriamente contextualizados e casos específicos devem ser lidos como reflexos de estruturas, as quais também devem ser endereçadas. Tais práticas potencializam espaços de diálogo que possam contribuir efetivamente para a reparação de danos, a restauração de vínculos, na responsabilização dos sujeitos e o restabelecimento de relações saudáveis.

Revitimização - Também chamada de vitimização secundária, é o fenômeno que compreende a sistematização da violência. Trata-se de uma vítima que sofre a experiência da violência diversas vezes, mesmo após cessada a agressão original. Como por exemplo, quando a vítima é instada a lembrar, por diversas vezes, os acontecimentos da violência sofrida e reaparecem os sentimentos e as sensações provocadas no momento da situação, de modo a estender todo o dano causado.

Trabalho Decente - Conceito formalizado pela OIT em 1999 que sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Violências Sexuais - 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.

5. ANEXOS

- a. Cartilha de Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio Moral e às Violências de Natureza Sexual - [Responsabilidade Social: ações por um mundo melhor | Petrobras](#)