

# Relatório de Gestão Correcional – 2024

Gerência Executiva de  
Responsabilização Disciplinar  
Fevereiro/2025



## Introdução

O presente Relatório de Gestão Correcional é apresentado em observância ao disposto no art. 34, da Portaria Normativa CGU nº 27, de 11/10/2022, e considerando o disposto na Portaria Normativa CGU nº 123, de 22/04/2024. Tem por objetivo dar transparência às atividades correcionais no âmbito da Petrobras, suas alterações recentes e suas perspectivas para o futuro.



## Criação de uma “Corregedoria” na Petrobras

Até o ano de 2023, a Petrobras desenvolvia sua atividade correcional de forma integrada, porém descentralizada, por meio de diferentes unidades organizacionais, que possuem atribuições, equipes, métodos e ferramentas de trabalho próprios, dedicados – de forma não exclusiva – à atividade correcional. Esse era o cenário até então:

- Ouvidoria-Geral: responsável por receber, classificar, admitir, tratar e monitorar demandas, solicitações de informação e denúncias dos públicos de interesse da Companhia, encaminhando as apurações decorrentes e acompanhando as providências a serem adotadas;
- Inteligência e Segurança Corporativa (“ISC”): responsável por planejar, orientar, executar e avaliar as atividades de inteligência, segurança empresarial, segurança da informação e segurança patrimonial no âmbito do Sistema Petrobras, incluindo apuração de fatos e responsabilidades a respeito dos citados temas;
- Integridade Corporativa (“INC”): responsável pela estratégia e gestão dos processos investigativos relacionados aos incidentes de conformidade, retaliação, discriminação e assédios moral e sexual, bem como por gerir e estabelecer diretrizes para o Processo Administrativo de Responsabilização (“PAR”), estabelecido pela Lei 12.846/13. Em 2023, o escopo de atuação da INC passou a englobar os incidentes relacionados às violências sexuais;
- Recursos Humanos (“RH”): responsável pela gestão do padrão de processo que orienta sobre o regime disciplinar aplicado aos empregados e sobre o sistema de consequências aplicado à Alta Administração e ao Conselho Fiscal. Também compete ao RH o suporte aos gestores na aplicação do regime disciplinar aos empregados; e
- Comitê de Integridade (“CI”): órgão vinculado ao Conselho de Administração da Companhia e responsável por definir sanção disciplinar quando a ocorrência, apontada por uma apuração prévia ou não, guardar relação com incidentes de conformidade, segurança corporativa, assédio moral, discriminação, retaliação e violências sexuais. Também é escopo do CI o

juízo dos Processos Administrativos de Responsabilização (PAR) e o acompanhamento da aplicação do sistema de consequências para a Alta Administração.

Entretanto, no final de 2023, a Petrobras promoveu uma reorganização de sua estrutura organizacional. Foi reestruturada a Diretoria de Governança e Conformidade (“DGC”), que foi robustecida, aumentando-se o número de Gerências Executivas, bem como fortalecendo e aprimorando seus processos.

Nesse contexto, merece destaque a **criação da Gerência Executiva de Responsabilização Disciplinar (“RD”)**, que passou a atuar como corregedoria, tratando da responsabilização por desvios e não conformidades de empregados próprios e de terceiros (fornecedores e outras pessoas jurídicas que se relacionam com a Petrobras). Dentro dessa Gerência Executiva, também foi criada uma gerência setorial para apurar a responsabilidade disciplinar de empregados em relação a relatos de irregularidades relacionadas a episódios de violência sexual, assédio moral, discriminação e retaliação.

Com essa atribuição destacada da RD, em 22/12/2023, o Conselho de Administração da Companhia (“CA”) aprovou o alinhamento dos instrumentos de governança da Petrobras à nova Resolução CGPAR nº 48/2023, envolvendo a revisão do Plano Básico de Organização (“PBO”), em especial das atribuições da RD.

Para um maior alinhamento à CGPAR 48/2023, foram realizadas as seguintes alterações, entre outras, no PBO:

- A designação, dispensa e recondução do titular da RD devem ser aprovadas pelo CA e, posteriormente, pela CGU;
- Prazo de atuação de três anos, com possibilidade de uma recondução;
- Interstício de três anos para retorno ao cargo após o fim do prazo de gestão;
- Ajustes na missão e atribuições da Gerência Executiva de RD e das gerências a ela vinculadas, a fim de evidenciar sua atuação como Corregedoria.

Assim, portanto, restaram definidas as atribuições da RD:

*“Garantir a realização de procedimento disciplinar de empregados para os temas relacionados a Incidentes de Conformidade e Relações do Trabalho (Violências Sexuais, Assédio Moral, Retaliação e Discriminação) adequado às normas internas, dando os devidos encaminhamentos ao Comitê de Integridade da Petrobras e realizando o monitoramento da adoção das medidas corretivas e o tratamento dos desdobramentos decorrentes; garantir a apuração da responsabilidade de pessoas jurídicas decorrente da prática de atos lesivos contra a Petrobras, por meio do Processo Administrativo de Responsabilização previsto na Lei nº 12.846/2013 – PAR-PB; e desenvolver, gerir e implementar o Processo de Tomada de*

*Contas Especial (TCE), estabelecido pela Lei nº 8.443/92 e regulamentado pela Instrução Normativa - IN TCU nº 71/2012”.*

Desse resultado emergem os principais desafios atuais da RD, que se referem às interfaces em relação às demais áreas que atuam nas atividades correccionais da Petrobras, que podem ser explicitados a seguir.

Em primeiro lugar, considerando a interface entre quatro Gerências Executivas da Petrobras relacionadas ao tratamento de denúncias (Ouvidoria, que as recebe; a INC, que as apura inicialmente; a RD, que apura responsabilidade; e o CI, que decide as medidas disciplinares cabíveis) foi executado um Projeto ao longo de 2024 para maior integração entre elas. Em tal Projeto, que contou com representantes de todas as áreas envolvidas, foi realizado um mapeamento de dados e de processos servindo seu resultado como importante instrumento de gestão para melhoria da interface entre as áreas. Também foram identificadas oportunidades de aprimoramento tecnológico, com automatização de tarefas e a facilitação do controle do encaminhamento de pautas para submissão ao CI. Como desafio remanescente, persiste a busca de uma solução tecnológica para organizar e, posteriormente, otimizar os processos de trabalho, tornando a atividade mais segura, transparente e eficiente. Para essa fase, ainda estão em andamento estudos iniciais.

Em segundo lugar, ao longo de 2024, também se avaliou a oportunidade de a RD conduzir o processo de apuração de responsabilidades hoje fora do escopo da DGC<sup>1</sup>. Nesse momento, avaliam-se questões de impacto em estrutura e pessoal para que eventual absorção das atividades a partir das apurações conduzidas pela ISC possa ser realizada.

Em terceiro lugar, não obstante a Petrobras ser, há mais de 3 anos, a referência em relação à instauração e julgamento dos processos administrativos de responsabilização (PAR), previstos na Lei Anticorrupção – liderando o Cadastro Nacional de Empresas Punidas (CNEP), onde responde por aproximadamente 20% das sanções aplicadas com base na referida Lei em toda a Administração Pública – persiste o grande desafio de dar tratamento do elevado aumento de casos de PAR. Nesse sentido, a RD segue avaliando oportunidades de otimizar o seu processo e, acima de tudo, estabelecer medidas preventivas, como o treinamento de seus fornecedores sobre a necessidade de observância da Lei.



### Autoavaliação do CRG-MM

Em 2024, a Petrobras participou da autoavaliação do modelo de maturidade correccional (“CRG-MM”) editado pela Corregedoria-Geral da União (“CRG”).

<sup>1</sup> O escopo da DGC é delimitado pelos assuntos Incidentes de Conformidade e Relações do Trabalho (Violências Sexuais, Assédio Moral, Retaliação e Discriminação).

De acordo com a avaliação realizada nos parâmetros de existência (evidenciada por normativos e orientações internas) e institucionalização (demonstrada por práticas e evidências de implementação), a **Petrobras atingiu o nível máximo (5)**.

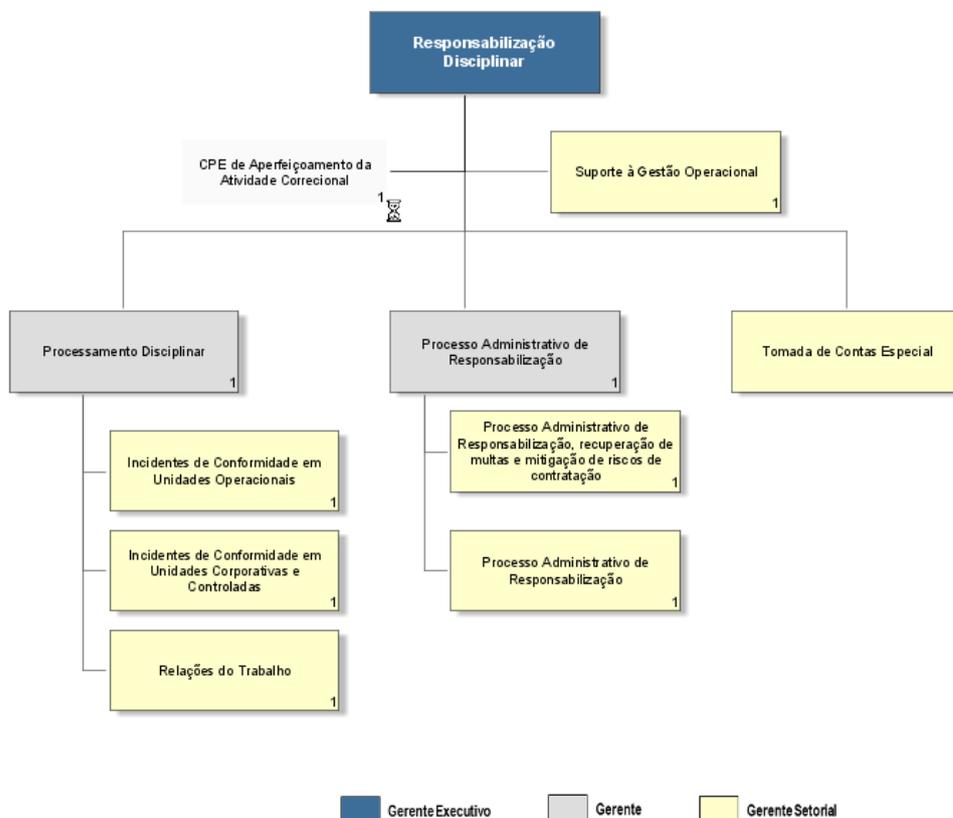
Dessa forma, a RD se consolida como uma Corregedoria Otimizada, com atuação estratégica e inovadora, comprometida com a excelência da atividade correcional.

A obtenção da nota máxima no CRG-MM reflete diretamente o compromisso da Petrobras com a integridade, uma das prioridades ASG (Ambiental, Social e Governança) do Planejamento Estratégico da Companhia, fortalecendo sua atuação ética e transparente.

Atingido o alvo almejado pela RD, as medidas para o futuro estão concentradas em fazer uma reanálise crítica de todo o processo sempre com vistas ao aperfeiçoamento, bem como, conforme relatado acima, expandir as atividades da RD para outros assuntos que atualmente ainda não são tratados por ela.

### Estrutura e Força de Trabalho da RD

Atualmente, a RD conta, além da própria Gerência Executiva, com duas Gerências e sete Gerências Setoriais, organizadas da seguinte forma:



Em comparação com o ano anterior, em 2024, foi criada uma Coordenação Especial temporária para o Aperfeiçoamento da Atividade Correcional. Tal coordenação tem como propósito conduzir projetos estruturantes e estratégicos para a RD justamente com a finalidade de aperfeiçoamento da atividade correcional.

A Gerência de Processamento Disciplinar (“PD”) é responsável, essencialmente, pela apuração de responsabilidade de empregados. Vale dizer, é responsável, com relação aos temas relacionados a Incidentes de Conformidade e Relações do Trabalho (assim entendidas: as violências sexuais e demais violências no trabalho) por garantir a realização do juízo de admissibilidade disciplinar, condução da etapa disciplinar, e avaliação da conduta de empregados da Petrobras, indicados em relatos de irregularidade apresentados em relatórios de apuração confirmados emitidos pela INC, garantindo-lhes o exercício do direito de defesa.

A PD também é responsável por promover a instrumentação das pautas do CI (que continua responsável por julgar os processos disciplinares de empregados e os PAR); assegurar o monitoramento das medidas corretivas junto às unidades competentes.

A PD conta com 3 gerências setoriais divididas pelos temas: Incidentes de Conformidade em Unidades Operacionais; Incidentes de Conformidade em Unidades Corporativas e Controladas; e Relações do Trabalho.

A Gerência de Processo Administrativo de Responsabilização (“PAR”) é responsável, essencialmente, pela apuração de responsabilidade de pessoas jurídicas. Vale dizer, é responsável por garantir a apuração da responsabilidade de pessoas jurídicas decorrente da prática de atos lesivos à Petrobras, por meio do Processo Administrativo de Responsabilização – PAR, visando o cumprimento da Lei 12.846/13 e demais normativos correlatos aplicáveis.

A RD conta ainda com uma gerência setorial para a condução de Tomadas de Contas Especial (“TCE”), responsável por gerir e implementar os processos de TCE – estabelecidos pela Lei 8.443/92, e pela Instrução Normativa do Tribunal de Contas da União (“TCU”) 71/2012 e demais normativos aplicáveis –, com a finalidade de apurar danos ao erário e a respectiva identificação de responsabilidade de pessoas físicas e jurídicas para obter o respectivo ressarcimento à Petrobras.

Por fim, a RD também conta com uma gerência setorial para Suporte à Gestão Operacional (“SGO”) da Unidade.

A RD possui em seus quadros 40 profissionais de variadas formações acadêmicas. Dentre eles, 11 ocupam funções de gestão das atividades da RD e 29 são analistas e desempenham as atividades operacionais, dos quais: 11 estão lotados na PD; 11 estão lotados no PAR; 5 estão lotados na TCE; e 2 estão lotados na SGO.

O titular da Gerência Executiva RD foi escolhido, após ter sido elaborada uma lista tríplice por consultoria externa especializada na seleção de executivos, por decisão do Conselho de

Administração da Petrobras. Após a eleição, nos termos do § 1º, do art. 8º, do Decreto 5.480/2005, o nome foi submetido à apreciação da CRG, onde “não foram identificados óbices”.

Dessa forma, foi nomeado para a função de Gerente Executivo da RD, o Sr. Edson Leonardo Dalescio Sá Teles, com mandato de 2 anos a partir de 01/07/2024.

 **RD em números: Procedimentos Disciplinares**

Em relação aos relatórios de investigação confirmados recebidos pela RD em 2024, os temas mais recorrentes são os seguintes:

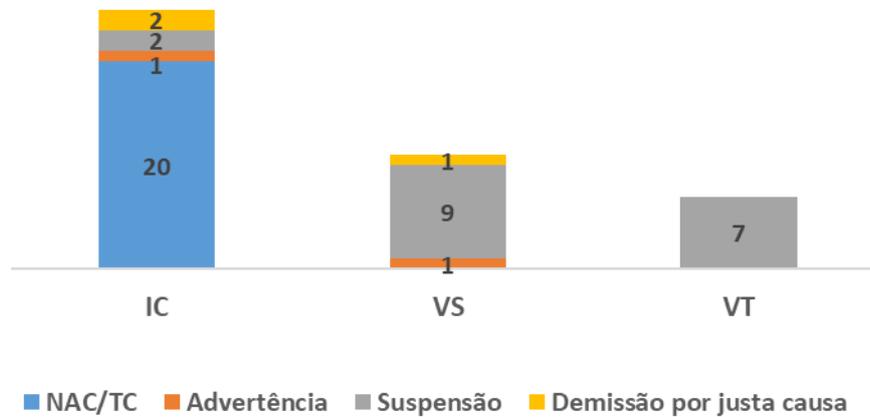


Todas as não conformidades apontadas nos relatórios são levadas ao conhecimento de uma Gerência de inteligência e tratamento de dados da DGC e, uma vez tratadas, são reportadas para a área de Controles Internos como medida de fortalecimento da prevenção a não-conformidades.

Pela RD, no ano de 2024, foram submetidos 93 relatórios confirmados para apreciação do Comitê de Integridade (“CI”) da Petrobras, que envolveram um total de 52 profissionais ativos e 3 inativos.

As medidas disciplinares decididas pelo CI, no período, estão apresentadas no gráfico abaixo, separadas pelos grandes grupos: Incidentes de Conformidade (“IC”), Violências Sexuais (“VS”) e demais Violências no Trabalho (“VT”). Da mesma forma, constam no gráfico os instrumentos educativos, os Termos de Compromisso (“TC”) e as Notificações de Ajuste de Conduta (“NAC”), firmados com profissionais ativos que cometeram desvios de baixo potencial ofensivo.

### Medidas Disciplinares CI - 2024



Além disso, ao longo do ano de 2024, foram submetidos 35 protocolos para apreciação do CI da Transpetro, correspondentes a 23 relatórios confirmados, envolvendo 24 profissionais ativos da Transpetro e 1 empregado cedido da Petrobras. Vale frisar que a RD da Petrobras permaneceu com as atividades do Processamento Disciplinar de empregados da Transpetro, subsidiária integral da Petrobras. Nesse período, o Comitê decidiu pela aplicação de cinco sanções disciplinares: duas advertências, uma suspensão de 12 dias e duas demissões por justa causa. Também firmou 3 Notificações de Ajuste de Conduta (NAC) e 4 Termos de Compromisso (TC) com profissionais ativos que cometeram desvios de baixo potencial ofensivo.



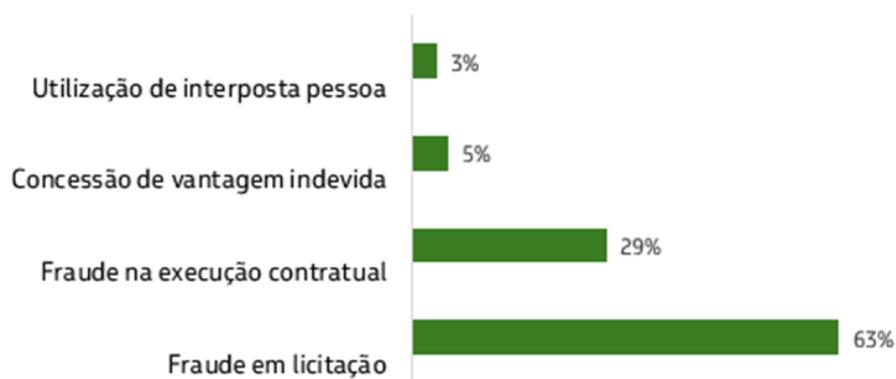
#### RD em números: Processos Administrativos de Responsabilização (PAR)

No ano de 2024, a Petrobras instaurou 34 (trinta e quatro) Processos Administrativos de Responsabilização (PAR).

Durante 2024, 42 processos foram encerrados, com trânsito em julgado administrativo pelo Comitê de Integridade da Petrobras, resultando na responsabilização de 43 empresas por atos ilícitos cometidos contra a Companhia, com aplicação de multas pecuniárias no montante aproximado de R\$ 36,3 milhões. Adicionalmente, 37 pessoas jurídicas foram sancionadas com a suspensão de participação em licitação e de contratar com a Petrobras, com fundamento na Lei 13.303/2016.



Em relação aos temas mais recorrentes, considerando os PARs já encerrados em 2024, tem-se o seguinte:



Das ocorrências de fraude em licitação, 30% se referem a conluio entre licitantes e 70% se referem a fraude documental.

### Avaliação dos Processos para o Risco de Fraude e Corrupção

No que diz respeito ao risco de Fraude e Corrupção, é realizada anualmente uma análise pela Gerência Executiva de Conformidade, também subordinada à DGC, em conjunto com os gestores de todos os processos da cadeia de valor da Petrobras.

O gerenciamento de riscos direciona as ações de integridade e fortalece os controles internos e a governança da Petrobras. A Política de Gestão de Riscos Empresariais define, em um de seus princípios, que tal gestão se insere no compromisso de atuar de forma ética e em conformidade com os requisitos legais e regulatórios estabelecidos nas jurisdições onde a Companhia atua.

São definidos os riscos de integridade como aqueles decorrentes da não observância aos valores, princípios éticos e requisitos de integridade estabelecidos pela Companhia, bem como o não atendimento às boas práticas de transparência, conformidade e controles internos.

A cadeia de valor da Petrobras é a integração entre os macroprocessos de todas as áreas, sejam macroprocessos de negócios, sejam macroprocessos de gestão e serviços corporativos. Os macroprocessos desdobram-se em processos que são transversais às operações da Companhia.

Anualmente, são analisados os processos da Companhia com base em fatores de risco relacionados à fraude e corrupção, considerando também a existência de controles e ações de mitigação nos processos.

Em 2024, foram reavaliados todos os processos da Companhia com base em fatores de risco relacionados a fraude e corrupção.

Conforme informado no Relatório de Sustentabilidade da Petrobras, o sistema de integridade está sujeito ao risco de que os administradores, empregados, contratados ou qualquer pessoa que faça negócios com a Companhia possam se envolver em atividades fraudulentas, corrupção ou suborno, burlar ou anular seus controles e procedimentos internos, se apropriar indevidamente ou manipular seus ativos para seu benefício pessoal ou de terceiros, contra o interesse corporativo. Nesse sentido, um dos objetivos do sistema de integridade é a prevenção e o tratamento desses riscos.

## Conclusões

A atividade correcional na Petrobras está em processo de centralização, especialmente com a criação e estruturação da Gerência Executiva de Responsabilização Disciplinar.

Os principais desafios, portanto, residem na otimização dos processos de trabalho da área e na avaliação sobre a abordagem correcional em relação a outros assuntos que estão fora do escopo da atividade da Diretoria de Governança e Conformidade.

No entanto, com a estrutura da Petrobras, verificam-se recursos adequados para superar esses principais desafios e estabelecer um procedimento disciplinar o mais justo possível, com a finalidade de influenciar positivamente a cultura organizacional da Petrobras, mitigando ao máximo os desvios de comportamento.