

Relatório de Gestão Correcional – 2023

Gerência Executiva de
Responsabilização Disciplinar
Maio/2024



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. Era este 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 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.

Como referência, deve-se considerar que a Corregedoria-Geral da União (“CRG”) editou, em 2020, o modelo de maturidade correcional (“CRG-MM”) como um instrumento de gestão da atividade correcional.

Dessa forma, ainda de acordo com o modelo organizacional citado acima, a avaliação do CRG-MM pela Petrobras, referente ao ano de 2022, levou-a a um resultado “Nível 1 – Inicial” de maturidade, onde todas as organizações são, em regra, categorizadas até que tenham concluído a avaliação em relação aos níveis subsequentes. Esse resultado reflete, em especial, o fato de a atividade correcional da Petrobras ter sido realizada de forma descentralizada.

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 unidade de 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 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 à estruturação e organização da área, incluindo a abrangência das 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 apura os fatos; a RD, que apura responsabilidade; e o CI, que decide as medidas disciplinares cabíveis) estabeleceu-se um Projeto para tratar a interface dessas atuações, otimizando os processos, bem como para buscar uma solução tecnológica para organizar e, posteriormente, automatizar os processos de trabalho, tornando a atividade mais segura, transparente e eficiente.

O referido Projeto conta com o apoio dos executivos das respectivas áreas envolvidas (Ouvidoria, INC, RD e CI) e é conduzido, em especial, pela área de suporte à gestão da RD. Seu prazo de duração tem como marco o final do ano de 2024 para definição do “To-Be”, que estabelecerá as soluções processuais e tecnológicas que serão executadas posteriormente.

Em segundo lugar, a RD buscará também analisar criticamente, em articulação com as demais áreas corporativas pertinentes, o processo de apuração de fatos e de responsabilidades conduzido hoje fora do escopo da DGC¹ e avaliar a possibilidade de se adotar o modelo de responsabilização disciplinar promovido pela RD – a ser executado ou diretamente pela própria RD ou através da replicação do modelo. Referida análise ainda está sendo organizada na forma de projeto e seu prazo de duração será estabelecido oportunamente.

Em terceiro lugar, merece destaque a elevada demanda por tratamento dos processos administrativos de responsabilização (PAR), previstos na Lei Anticorrupção. Isso resulta em um estoque de casos 38% maior em relação a 31/12/2022, como será detalhado mais adiante. Vale destacar que o cenário é ainda mais desafiador, pois a Petrobras já é, há mais de 2 anos, a referência em relação a esses processos, liderando o Cadastro Nacional de Empresas Punidas (CNEP), onde responde por aproximadamente 20% das sanções aplicadas com base na Lei Anticorrupção em toda

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

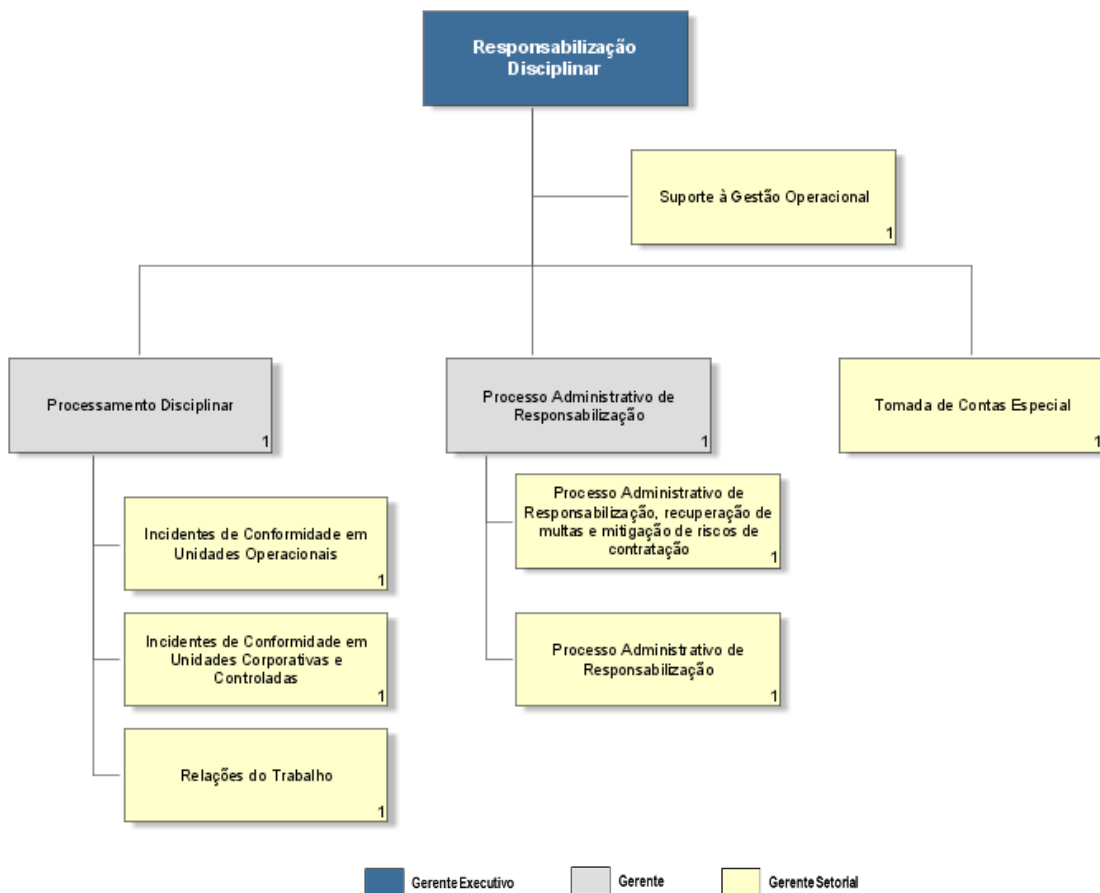
a Administração Pública. Um grande desafio que está sendo considerado é, portanto, definir ações para tratamento desse estoque de casos de PAR.

Em quarto lugar, auxiliando esse processo de organização e estruturação da área, a RD iniciou um novo processo de autoavaliação do CRG-MM, já sob o modelo 3.0 - 2024². Os indicadores e diretrizes do CRG-MM estão auxiliando no levantamento de dados sobre o atual nível de maturidade da Petrobras para identificar lacunas e pontos de melhoria.

A partir do resultado dos projetos, análises internas e autoavaliação do CRG-MM, será possível ter uma posição mais adequada para a proposição dos Planos de Ação para a gestão correcional.

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:



² <https://www.gov.br/corregedorias/pt-br/acoes-e-programas/siscor/modelo-de-maturidade-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 (que continua responsável pela apuração de fatos a partir de denúncias recebidas na Ouvidoria da Companhia em relação aos temas de seu escopo).

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 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 a fim de 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 42 profissionais de variadas formações acadêmicas. Dentre eles, 10 ocupam funções de gestão das atividades da RD e 32 são analistas e desempenham as atividades operacionais, dos quais: 12 estão lotados na PD; 10 estão lotados no PAR; 6 estão lotados na TCE; e 4 estão lotados na SGO.

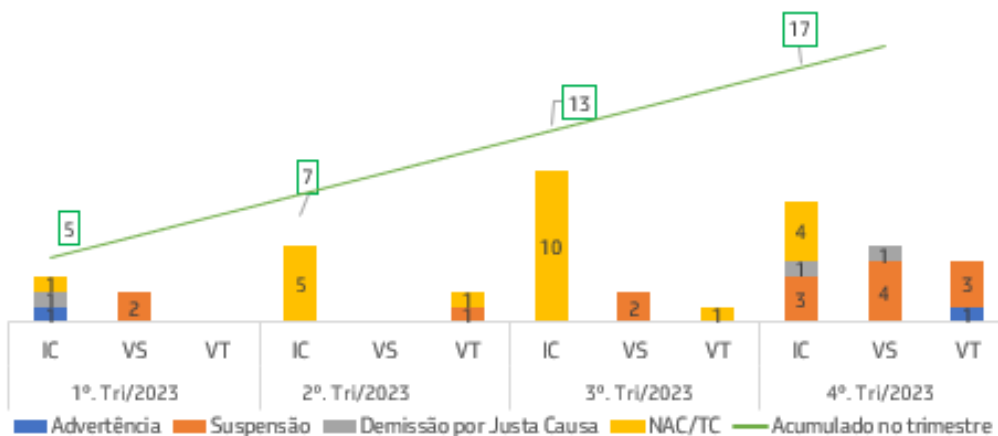
O titular da Gerência Executiva RD será escolhido, após ter sido elaborada uma lista tríplice por consultoria externa especializada na seleção de executivos, por decisão do Conselho de Administração da Petrobras. No momento, responde interinamente pela RD a profissional Petrobras de Nível Superior Master com ênfase em Advocacia e Gerente de Processamento Disciplinar (RD/PD), Erika Cilena Baumann.

Nesse sentido, em cumprimento ao disposto no art. 8º, § 1º, do Decreto nº 5.480, de 30/06/2005, e no art. 8º, da Portaria Normativa CGU nº 27, de 11/10/2022, uma vez decidido pelo Conselho de Administração o titular da RD, sua nomeação será encaminhada par avaliação da CRG à Corregedoria-Geral da União – CRG.

RD em números: Procedimentos Disciplinares

No ano de 2023, foram submetidos 125 relatórios confirmados para apreciação do Comitê de Integridade (“CI”) da Petrobras, que envolveram um total de 73 profissionais ativos e 12 inativos.

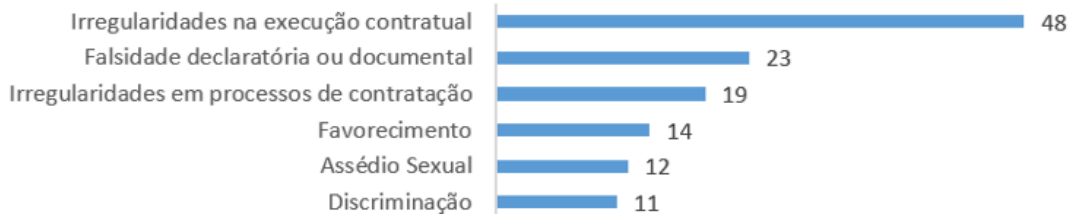
As medidas disciplinares decididas pelo CI, nos trimestres e acumuladas, estão apresentadas na tabela abaixo, separadas pelos grandes grupos: Incidentes de Conformidade (“IC”), Violências Sexuais (“VS”) e demais Violências no Trabalho (“VT”). Da mesma forma, constam na tabela abaixo os instrumentos educativos,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



Além disso, ao longo do ano de 2023, foram submetidos 19 protocolos para apreciação do CI da Transpetro, correspondentes a 13 relatórios confirmados, envolvendo 39 profissionais ativos. Isso porque, a RD da Petrobras centralizou durante o ano de 2023 as atividades do Processamento Disciplinar de empregados da Transpetro, subsidiária integral da Petrobras. Nesse período, o Comitê decidiu pela aplicação de três sanções disciplinares: duas suspensões e uma rescisão contratual. Também firmou 4 Notificações de Ajuste de Conduta (NAC) e 8 Termos de Compromisso (TC) com profissionais ativos que cometeram desvios de baixo potencial ofensivo.

Em relação aos relatórios confirmados, os temas mais recorrentes são os seguintes:

NATUREZA DA NÃO CONFORMIDADE



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.



RD em números: Processos Administrativos de Responsabilização (PAR)

No ano de 2023, a Petrobras instaurou 70 (setenta) Processos Administrativos de Responsabilização (PAR), sendo 63 da própria Companhia e 7 (sete) da Transpetro.

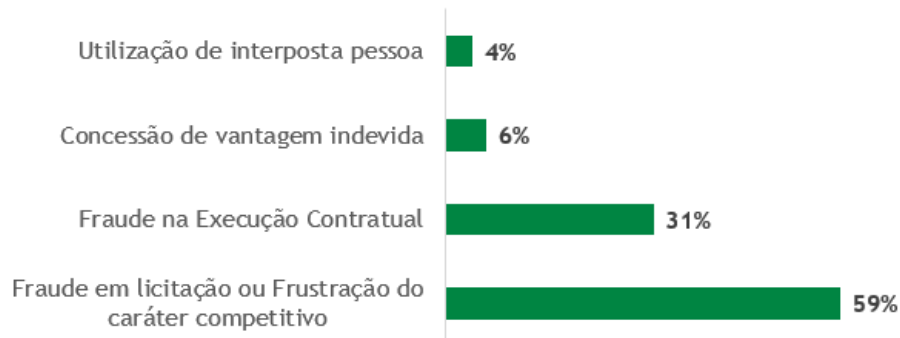
Cabe esclarecer que, em dezembro de 2022, a Petrobras centralizou as atividades referentes à condução dos PARs da Transpetro, exceto o julgamento dos processos que é realizado por seu próprio Comitê de Integridade. A partir de abril de 2024, essa atividade voltou a ser descentralizada e executada exclusivamente pela subsidiária.

Durante 2023, 41 processos foram encerrados, com trânsito em julgado administrativo pelo Comitê de Integridade da Petrobras, resultando na responsabilização de 41 empresas por atos ilícitos cometidos contra a Companhia, com aplicação de multas pecuniárias no montante aproximado de R\$ 93 milhões, sendo que 34 empresas foram sancionadas com a suspensão de participação em licitação e de contratar com a Petrobras.

Do total das multas aplicadas no ano, R\$ 2,9 milhões foram pagos. A diferença decorre, principalmente, da inadimplência das empresas, a qual é encaminhada para os trâmites de cobrança administrativa, e da judicialização dos PARs quanto ao seu mérito.

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

Par Encerrados



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, para identificar a presença dos seguintes fatores de risco em nossos processos:



A partir do resultado dessa análise, são priorizados os processos de maior relevância financeira e estratégica na Companhia, e que contenham, de forma inerente, a presença dos referidos fatores. Tal avaliação contempla também a existência de controles e ações de mitigação do risco de fraude e corrupção nos processos.

Para 2023, foram selecionados 18 processos para reavaliação mais detalhada dos riscos e tratamentos conduzidos pelas áreas de negócio, dos quais 95% foram realizados.



Conclusões

A atividade corretional 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 organização dos processos de trabalho da área e na avaliação sobre a abordagem corretiva 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.