



FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



Filiada à



Acordo global sobre padrões sociais globais na Petrobrás

Tabela de conteúdo

PREÂMBULO	4
ESCOPO DE APLICAÇÃO	6
Capítulo 1 - RESPEITO E PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NO TRABALHO.....	6
1.1 Liberdade de opinião e expressão	8
1.2 Promoção do diálogo social.....	8
1.3 Proibição de discriminação	9
1.4 Proibição do trabalho forçado e combate ao trabalho infantil.....	9
Capítulo 2 - AMBIENTE DE TRABALHO	10
2.1. Condições de trabalho	10
2.1.1. Contratos de trabalho	10
2.1.2. Segurança no trabalho.....	10
2.1.3. Horário de trabalho	12
2.1.4. Desconexão	12
2.2. Diversidade e inclusão	13
2.2.1. Igualdade de gênero no local de trabalho.....	13
2.2.2. Deficiência.....	14
2.2.3. Combate ao sexismo, ao assédio e à violência no local de trabalho	14
2.2.4. Violência contra a mulher	15
Capítulo 3 - CUIDADOS E BEM-ESTAR NO TRABALHO	16
3.1. Saúde	16
3.1.1. Saúde no trabalho	16
3.1.2. Programa de Saúde Mental.....	16
3.1.3. Campanhas anuais de conscientização	17
3. 2. Proteção social	17
3.2.1. Salário mínimo	17



3.2.2. Plano de seguro-saúde.....	17
3.2.3. Seguro de vida.....	17
3.2.4. Plano de aposentadoria	18
3.3. Pais 18	
Capítulo 4 - TRANSIÇÃO JUSTA	19
4.1 Treinamento e desenvolvimento de habilidades no centro da transição	19
4.2 Antecipação e apoio à mudança organizacional.....	20
4.3 Escuta e diálogo social	21
Capítulo 5 - RELACIONAMENTO COM PRESTADORES DE SERVIÇOS E FORNECEDORES.	21
Capítulo 6 - COMUNICAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO ACORDO.....	23
6.1. Comunicação	23
6.2. Monitoramento do acordo - Comitê de Acompanhamento	23
6.3. Solução de controvérsias	25
Capítulo 7 - DURAÇÃO, DATA DE EFICÁCIA, REVISÃO, CANCELAMENTO.....	25
Apêndice 1: Indicadores de monitoramento anual.....	27



FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



Filiada à



PREÂMBULO

As partes que assinam o presente acordo-quadro global:

- Petrobrás S.A. (doravante denominada "a Empresa" ou "Petrobrás"),
- *IndustriALL Global Union* (doravante denominada "IndustriALL"), que representa mais de 50 milhões de trabalhadores nos setores de mineração, energia e indústria e, a maioria dos sindicatos envolvidos nas atividades da Empresa,
- Federação Única dos Petroleiros (doravante denominada "FUP"), tem 14 sindicatos filiados em todas as regiões do Brasil e representa mais de 100 mil trabalhadores do setor petróleo, entre ativos, aposentados e pensionistas do Sistema Petrobrás, além de petroleiros de empresas privadas.

Consideram que o diálogo regular e a adesão a padrões e práticas sociais globais são essenciais.

A Petrobrás é uma empresa estatal brasileira, uma sociedade de capital aberto e conta com cerca de 50 mil trabalhadores próprios e 110 mil trabalhadores terceirizados, atuando de forma integrada e especializada na indústria de óleo, gás natural e energia. Tem expertise na exploração e produção como resultado de décadas de desenvolvimento das bacias brasileiras, especialmente em águas profundas e ultraprofundas, tornando-se líder mundial neste segmento. No cenário internacional, tem atuação na produção de energia: petróleo e gás natural. Atualmente com operações na Bolívia, Colômbia, Estados Unidos da América, Holanda e Cingapura, com mais de 10.000 trabalhadores, próprios e terceirizados. A empresa tem o compromisso de transformar o setor de petróleo e gás e liderar uma transição energética justa, inclusiva e segura para todos.

A Petrobrás está se comprometendo a se tornar uma empresa multienergética e a atingir sua ambição de neutralidade de carbono em 2050, juntamente com a sociedade, o que significa uma transição justa para seus trabalhadores.

O crescimento e a viabilidade a longo prazo da Petrobrás dependem de uma base compartilhada de valores e princípios éticos comuns que motivam e orientam os empreendimentos diários das mulheres e homens que fazem parte da Empresa, e formam a base comum de seu compromisso ético: “ser a melhor empresa diversificada e integrada de energia na geração de valor, construindo um mundo mais sustentável, conciliando o foco em óleo e gás com a diversificação em negócios de baixo carbono (inclusive produtos petroquímicos, fertilizantes e biocombustíveis), sustentabilidade, segurança, respeito ao meio ambiente e atenção total às pessoas”.



FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



Filiada à



A Petrobrás acredita e defende as boas práticas de relações trabalhistas, obedecendo à legislação brasileira e às convenções internacionais do trabalho. Isso inclui o repúdio ao trabalho infantil, ao trabalho escravo e degradante em toda a cadeia produtiva, conforme os compromissos de sua Política de Responsabilidade Social.

A empresa adotou várias ferramentas para ajudar a desenvolver, implementar e aplicar esses princípios:

- Política de Responsabilidade Social;
- Política de Recursos Humanos;
- Código de Ética e Conduta;
- Diretrizes de *Compliance* para sua cadeia de fornecedores;
- Posicionamento sobre a Diversidade e Combate ao Assédio e à Discriminação no Ambiente de Trabalho – quando um dos valores Petrobrás é o “cuidado com as pessoas”, cujo foco é cuidar das pessoas, promovendo diversidade, equidade, inclusão, saúde, bem-estar e segurança física e psicológica;
- Política de Diversidade, Equidade e Inclusão;

A IndustriALL e a Empresa apoiam, entre outros, os princípios estabelecidos em:

- A Declaração Universal dos Direitos Humanos.
- As Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho sobre remuneração igual, não discriminação, proibição de trabalho forçado, proibição de trabalho infantil, liberdade de associação e negociação coletiva.
- As Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais (2011).
- Os princípios do Pacto Global das Nações Unidas.
- Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas.
- **Carta** da Rede Global de Empresas e **Deficiência** da OIT.

A IndustriALL enfatiza a importância da "Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social", que incentiva a contribuição positiva que as empresas multinacionais podem fazer para o progresso econômico e social e para a realização de trabalho decente para todos; e para minimizar e resolver as dificuldades que suas várias operações podem gerar, objetivo universal da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.



FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



Filiada à



Ao concluir o primeiro acordo global da empresa em 2012, a Petrobrás e a IndustriALL pretendiam fortalecer a negociação transnacional em nível global.

Após um longo período sem abertura de diálogo para a negociação com a Petrobrás, as partes reconhecem o progresso alcançado do primeiro acordo e expressam conjuntamente o desejo de renová-lo. Por meio deste acordo/renovado, as partes pretendem prosseguir com seus esforços e complementar as disposições existentes com medidas concretas sobre condições de trabalho, diversidade e inclusão, cuidados no trabalho e transição justa.

ESCOPO DE APLICAÇÃO

A Petrobrás aplicará este Contrato em suas atividades e fará com que ele seja aplicado nas atividades de suas subsidiárias nas quais detém, direta ou indiretamente, mais de 50% do capital social. Além desse escopo, a Empresa garante promoção dos princípios deste acordo em subsidiárias nas quais detém menos de 50% ou onde está presente, mas não controla as operações. Também será base para as empresas prestadoras de serviços para a Petrobrás e suas subsidiárias.

Capítulo 1 - RESPEITO E PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NO TRABALHO

A empresa respeita os direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

Dessa forma, a empresa tem o compromisso de aplicar os princípios das convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com relação aos direitos humanos no local de trabalho:

- Trabalho forçado, 1930 (convenção nº 29)
- *Freedom of Association and Protection of the Right to Organize*, 1948 (convenção nº 87)
- *Right to Organize and Collective Bargaining*, 1949 (Convenção nº 98)
- *Equal Remuneration* (Igualdade de remuneração), 1951 (convenção nº 100)
- Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (convenção nº 105)
- Discriminação, 1958 (convenção nº 111)
- Idade mínima, 1973 (convenção nº 138)
- Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 (convenção nº 182)
- Convenção sobre Segurança e Saúde Ocupacional, 1981 (nº 155)
- Convenção (nº 187) sobre a Estrutura Promocional para Segurança e Saúde Ocupacional, 2006



FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



Filiada à



Ela observa as leis locais e as regulamentações nacionais nos países em que opera, bem como as normas internacionais. Em caso de conflito entre normas, a Empresa procura aplicar a que oferece maior proteção aos direitos humanos.

A empresa dá atenção especial às condições de trabalho dos trabalhadores, ao respeito às pessoas, a um ambiente livre de discriminação e à saúde e segurança, independentemente do contexto político e social ou de quaisquer dificuldades encontradas nos países em que opera.

Os principais desafios associados aos efeitos das atividades da Empresa em termos de respeito aos direitos humanos foram identificados usando a metodologia estabelecida nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre negócios e direitos humanos (UNGP), que se relaciona com as "questões salientes", ou seja, os direitos humanos em risco do impacto negativo mais grave através das atividades ou relações comerciais da Empresa. Em consonância com esses UNGPs, a Petrobrás realiza a devida diligência em direitos humanos para identificar, prevenir, mitigar e responder como lidar com qualquer impacto adverso sobre os direitos humanos no qual a Empresa possa estar envolvida. As partes reconhecem que a implementação da devida diligência e o mapeamento de riscos de direitos humanos são fatores-chave para o respeito aos direitos humanos, de acordo com as diretrizes da OCDE para empresas multinacionais revisadas em 2023.¹

A abordagem da Petrobrás em relação aos direitos humanos baseia-se em compromissos sólidos e formais, em uma organização dedicada, em um programa de conscientização e treinamento e em sistemas de avaliação e monitoramento para medir a eficácia das ações da empresa.

Para garantir que os princípios contidos no Código de Conduta sejam aplicados em suas subsidiárias, a Empresa realiza avaliações de ética e direitos humanos. Após essas avaliações, planos de ação e um procedimento de acompanhamento são definidos e implementados pelas subsidiárias em questão.

A empresa pública regularmente informações sobre a implementação de sua abordagem de direitos humanos, como o documento informativo sobre direitos humanos.²

Além disso, a Petrobrás tem vários mecanismos de denúncia de irregularidades abertos a trabalhadores,

¹ Diretrizes para MNEs - Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (oecd.org)

² Ver Relatórios de Sustentabilidade Petrobrás.



FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



Filiada à



fornecedores e terceiros. Os trabalhadores, fornecedores e qualquer outra parte interessada podem entrar em contato com o Comitê de Ética para fazer perguntas ou relatar qualquer incidente que envolva um risco de não conformidade com o Código de Conduta.

1.1 Liberdade de opinião e expressão

A Empresa reconhece que, em virtude dos padrões internacionais de direitos humanos, todo indivíduo tem o direito à liberdade de opinião e expressão.

O direito à liberdade de expressão garante que ninguém deve ser assediado por causa de suas opiniões.

1.2 Promoção do diálogo social

A Empresa se compromete a respeitar e cumprir integralmente as convenções fundamentais 87 e 98 da OIT e, ao mesmo tempo em que mantém uma neutralidade rigorosa, reconhece para todos os seus trabalhadores a liberdade de associação, que representa o direito da força de trabalho de formar, participar e sair de organizações para promover e proteger seus interesses no local de trabalho.

Portanto, a empresa:

- Proíbe a Comunicação desleal destinada a influenciar as decisões de seus trabalhadores com relação à representação sindical.
- Compromete-se a excluir qualquer forma de discriminação baseada em atividade sindical em suas práticas de recrutamento e gerenciamento de carreira.
- Proíbe qualquer discriminação contra trabalhadores ou seus representantes que apresentem reivindicações de direitos estipulados neste contrato.

A negociação coletiva e a liberdade de associação ajudam a garantir termos de emprego e condições de trabalho justos.

Com a devida preocupação com o diálogo social construtivo, as partes deste acordo farão todo o possível para aumentar a participação dos trabalhadores e de seus representantes no diálogo social e em seu desenvolvimento internacional.

Eles incentivarão a negociação coletiva, o processo pelo qual os representantes dos trabalhadores e os



FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



Filiada à



empregadores, ou seus representantes, negociam a aplicação real dos termos de emprego e condições de trabalho e firmam acordos coletivos mutuamente aceitáveis. A Empresa se compromete a tomar todas as medidas necessárias para manter esse diálogo, especialmente no contexto da transição energética justa.

Para permitir que os representantes dos trabalhadores desempenhem plenamente suas funções, a Empresa garante que eles sejam protegidos contra quaisquer medidas que possam ser prejudiciais a eles, inclusive demissão, e que sejam motivadas por sua capacidade ou atividades como representantes dos trabalhadores, sua filiação sindical ou sua participação em atividades sindicais, desde que ajam de acordo com as leis, acordos coletivos ou outras disposições contratuais em vigor.

O diálogo social é um componente essencial da empresa

1.3 Proibição de discriminação

A Empresa considera inaceitável qualquer discriminação, caracterizada pelo tratamento injusto e desfavorável de determinados indivíduos, devido a gênero, idade, religião, opiniões políticas, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, saúde ou deficiência.

Ela está comprometida com o combate a todas as formas de discriminação e afirma sua determinação de respeitar a diversidade e promover a igualdade de oportunidades em conformidade com a convenção fundamental nº 111 da OIT.

1.4 Proibição do trabalho forçado e combate ao trabalho infantil

De acordo com as diretrizes e os padrões internacionais, cada empresa deve garantir que seus trabalhadores tenham escolhido livremente seus empregos e sejam livres para deixá-los de acordo com seus termos de contratação.

De acordo com as normas da OIT e sujeito a disposições legislativas locais mais protetoras, a contratação de trabalhadores com menos de 15 anos é proibida. Além disso, a idade mínima para admissão em qualquer tipo de trabalho perigoso que, por sua própria natureza ou em virtude das condições em que é realizado, possa comprometer a saúde, a segurança ou o bem-estar moral dos adolescentes, não deve ser inferior a 18 anos.

A Empresa aplica essas disposições igualmente nos países onde elas não foram transpostas para a legislação nacional.

Capítulo 2 - AMBIENTE DE TRABALHO

2.1. Condições de trabalho

A Empresa promove o desenvolvimento das pessoas com base no respeito mútuo e na garantia de condições de trabalho boas e justas. As partes do presente acordo consideram essencial para o futuro da Empresa o desenvolvimento de princípios destinados a garantir a segurança das pessoas presentes nas instalações da Empresa.

2.1.1. Contratos de trabalho

A IndustriALL e a Petrobrás reconhecem a importância do emprego seguro e decente.

Todo contrato de trabalho deve indicar as características essenciais do emprego (salário, condições de trabalho etc.).

As partes reconhecem que a proteção e a privacidade dos dados pessoais dos trabalhadores são fundamentais.

Como parte de uma avaliação objetiva do trabalho, a Empresa se compromete a implementar uma política salarial justa, comparável aos padrões da profissão no país em questão.

A Empresa deve pagar uma remuneração justa e equitativa, regular e pessoal a cada um de seus trabalhadores.

2.1.2. Segurança no trabalho

2.1.2.1. Políticas adequadas de segurança, meio ambiente e qualidade

As partes do presente acordo consideram a saúde e a segurança humana, a segurança em relação às operações, o respeito ao meio ambiente, a satisfação do cliente e a escuta das partes interessadas como prioridades primordiais.

A Empresa se esforça para cumprir as leis e os regulamentos aplicáveis em todos os locais onde conduz seus negócios e os complementa, quando apropriado, com seus próprios requisitos específicos.

Em todas as suas operações, a Empresa implementa políticas de gerenciamento adequadas em relação aos riscos de segurança, saúde, meio ambiente e qualidade, que são avaliados regularmente.

Todos os trabalhadores, independentemente de seu contrato de trabalho, devem receber um treinamento adequado



e consistente em segurança. Eles também devem receber o equipamento necessário, em tempo hábil e em condições adequadas, para realizar suas tarefas com segurança.

Nenhum desenvolvimento de projeto ou lançamento de produto pode ser realizado sem uma avaliação de risco que abranja toda a vida útil do projeto ou produto.

Portanto, os projetos de investimento, quando concebidos, consideram a saúde e a segurança do pessoal e das comunidades vizinhas, e planejam a implementação das medidas de prevenção de riscos e o controle dos impactos locais.

2.1.2.2. Desenvolvimento de habilidades e cultura associada

As partes do presente acordo reconhecem a necessidade de promover entre todos os trabalhadores uma cultura de compartilhamento cujos componentes principais são gerenciamento de habilidades, feedback de incidentes, aprendizado contínuo, informação e diálogo. Esse processo é impulsionado pela liderança e pela conduta exemplar da gerência.

Todos os trabalhadores, em todos os níveis, devem estar conscientes de sua responsabilidade pessoal em suas funções e dar a devida atenção à prevenção de riscos de acidentes, danos à saúde, danos ambientais ou impactos adversos na qualidade de produtos e serviços. A vigilância e o profissionalismo nesses campos são critérios importantes na avaliação do desempenho de cada membro da equipe, especialmente daqueles que ocupam cargos de responsabilidade.

2.1.2.3. Obrigações e recursos

Os sistemas adequados de gerenciamento de segurança, saúde, meio ambiente e qualidade de cada negócio passam por avaliações regulares que envolvem a medição do desempenho, a definição de marcos, a formulação de planos de ação relevantes e a instituição de procedimentos de controle adequados.

Convencidas de que os trabalhadores têm um papel importante a desempenhar na prevenção de riscos, as partes se comprometem a promover e respeitar:

- O direito de ser informado sobre os riscos no local de trabalho e de receber treinamento adequado para trabalhar com segurança.
- O direito de contribuir com iniciativas para melhorar a saúde e a segurança no local de trabalho.

- O direito de se recusar a realizar ou interromper um trabalho perigoso, sendo que a recusa deve ser analisada para se chegar a uma solução comum adequada. Essa recusa não deve dar origem a uma sanção se estiver relacionada ao exercício correto desse direito.

Para responder de forma eficaz em caso de acidentes, a Empresa se equipa adequadamente e estabelece procedimentos de emergência que são periodicamente revisados e testados durante os exercícios.

Ele fornece aos trabalhadores o equipamento de proteção adequado para os riscos identificados, informa-os sobre as regras e responsabilidades com relação à segurança e oferece treinamento de segurança correspondente ao trabalho.

As partes concordam que, para promover boas práticas com relação à saúde e segurança, os indicadores de segurança no local de trabalho que são monitorados como parte dos sistemas de gerenciamento interno são comunicados aos representantes dos trabalhadores nas entidades e são objeto de discussões para melhorá-los.

2.1.2.4. Órgão de intercâmbio sobre questões de segurança

A empresa tem o compromisso de conduzir um diálogo social construtivo com os representantes dos trabalhadores para determinar sua política de saúde, segurança, meio ambiente e qualidade.

Quando as entidades não têm um órgão onde possam ser trocadas informações sobre saúde e segurança, as partes concordam com a necessidade de facilitar as discussões entre a gerência e os representantes dos trabalhadores a fim de determinar uma estrutura para o diálogo contínuo sobre esses assuntos.

2.1.3. Horário de trabalho

As horas de trabalho são fixadas de acordo com a legislação nacional aplicável e os acordos coletivos do país em questão. Se forem feitas horas extras, os trabalhadores serão compensados de acordo com a legislação nacional e os acordos coletivos.

2.1.4. Desconexão

Todos os trabalhadores têm o direito individual de se desconectar, o que lhes permite conciliar suas vidas profissionais e pessoais da forma mais eficaz possível.



FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



Filiada à



Os signatários reconhecem o direito à desconexão como o direito do funcionário de não estar conectado a ferramentas digitais para uso profissional e de não ser contatado pelo empregador fora do horário de trabalho, exceto em circunstâncias excepcionais (plantão, emergência, etc.). O respeito ao direito de desconexão implica o uso racional e razoável de ferramentas digitais para fins profissionais. Todos devem assumir a responsabilidade por seu próprio direito de desconexão.

Como todos os trabalhadores, os teletrabalhadores e os trabalhadores em home office têm o direito de se desconectar das ferramentas digitais fornecidas pela empresa para uso profissional.

A Petrobrás promove uma organização de trabalho moderna e atraente, ao mesmo tempo em que preserva a eficiência coletiva, permitindo o uso de horários de trabalho flexíveis por meio do estabelecimento de regras claras, incentivando os trabalhadores a fazer uso responsável do teletrabalho, quando possível e em conformidade com a legislação local e acordos coletivos.

2.2. Diversidade e inclusão

A empresa tem o compromisso de promover a diversidade em suas equipes, especialmente a diversidade de gênero, a internacionalização e a integração de pessoas com deficiências

As partes signatárias conclamam os parceiros sociais locais a se engajarem conjuntamente em ações concretas em favor das pessoas que enfrentam dificuldades específicas para acessar ou manter o emprego.

2.2.1. Igualdade de gênero no local de trabalho

As partes do presente acordo expressam sua determinação de garantir a igualdade entre homens e mulheres no trabalho.

A igualdade de gênero no local de trabalho se aplica a recrutamento, desenvolvimento de carreira, treinamento e remuneração igual para trabalho igual.

Em nível global, para garantir a igualdade de remuneração entre homens e mulheres, a empresa planeja implementar uma revisão anual em todos os países e um plano de ação corretiva, se necessário.



FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



Filiada à



2.2.2. Deficiência

A empresa se compromete e incentiva suas subsidiárias a se comprometerem a seguir cinco dos dez princípios da Carta da OIT:

- Promover e respeitar os direitos das pessoas com deficiência, aumentando a conscientização e combatendo o estigma e os estereótipos enfrentados pelas pessoas com deficiência
- Desenvolver políticas e práticas que protejam as pessoas com deficiência de todos os tipos de discriminação;
- Tornar progressivamente as instalações da empresa e a Comunicação com a equipe acessíveis a todos os trabalhadores com deficiência;
- Adotar medidas adequadas para permitir que os trabalhadores atuais que adquiriram uma deficiência mantenham ou retornem ao emprego
- Respeitar a confidencialidade das informações pessoais relativas à deficiência.

Com planos de implementar um processo gradual para respeitar as necessidades específicas individuais de cada subsidiária, o objetivo da empresa é que ele seja significativo para todos e beneficie diretamente todos os trabalhadores com deficiência, independentemente de sua localização no mundo.

2.2.3. Combate ao sexismo, ao assédio e à violência no local de trabalho

A Empresa coloca o respeito mútuo como uma pedra angular de seus valores e dos princípios coletivos da Empresa.

Ela apoia a Convenção sobre Violência e Assédio (OIT C 190). Todas as pessoas que trabalham na Petrobrás, incluindo pessoas de fora, têm direito a um mundo de trabalho livre de violência e assédio. Nesse sentido, a empresa promove comportamentos que fazem com que os trabalhadores se sintam respeitados e parte da empresa. Além disso, ela cria as condições para garantir um ambiente de trabalho continuamente mais seguro.

A Empresa não tolera nenhuma forma de assédio, seja ele sexual ou moral.

A Empresa considera inaceitáveis o sexismo e a violência no local de trabalho que ocorrem em conexão com o trabalho ou por causa dele.

É por isso que as partes deste acordo consideram que prevenir e combater tais comportamentos por meio de medidas apropriadas é essencial e um pré-requisito para garantir o bem-estar no trabalho. A Petrobrás tomará as medidas apropriadas para prevenir a violência e o assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero,



FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



Filiada à



identificando perigos e avaliando os riscos de violência e assédio, com a participação de representantes dos trabalhadores, e tomará medidas para prevenir e controlar eles.

Nessa estrutura, a Empresa adota um programa mundial para conscientizar seus trabalhadores, gerentes e chefes de entidades e qualquer pessoa que tenha um papel na prevenção de riscos à saúde mental e, em particular, assédio e violência no local de trabalho.

A prevenção de tais situações requer treinamento e conscientização para gerentes (*coaches* de gerentes) e trabalhadores. Diversos programas de treinamento estão disponíveis para os trabalhadores, por exemplo, o conceito de assédio (moral e sexual) é abordado no curso de e-learning "Bem-estar no trabalho: equilíbrio psicológico", disponível em francês e inglês e, em breve, em outros sete idiomas (espanhol, português, alemão, holandês, polonês, chinês e árabe).

A Empresa se compromete a tomar todas as medidas apropriadas, no caso de fatos comprovados, para pôr fim imediato à situação (por exemplo, investigação interna, afastamento temporário da pessoa suspeita dos atos, se necessário, para proteger a pessoa que se presume ser a vítima de tais atos, e possíveis sanções, incluindo a rescisão do contrato de trabalho) e para apoiar as vítimas (em particular, serviços de escuta e apoio psicológico).

A empresa implementa mecanismos para a denúncia de qualquer situação de sexismo, assédio ou violência no local de trabalho e o tratamento desses casos denunciados de forma oportuna, justa e confidencial. As situações relatadas serão devidamente investigadas. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de tais incidentes deve entrar em contato com seu gerente de linha, seu gerente de recursos humanos ou seu Diretor de Ética ou Diretor de Conformidade e, obviamente, pode encaminhar a questão ao Comitê de Ética da Empresa.

De acordo com as regras da Empresa, nenhuma pessoa pode ser disciplinada, retaliada, discriminada, direta ou indiretamente, ou ameaçada com tal ação, por ter feito uma denúncia de boa-fé ou por ter participado de seu processamento.

2.2.4. Violência contra a mulher

A Petrobrás fornece apoio a mulheres vítimas de violência doméstica por meio da linha de ajuda mencionada no artigo 3.1.3 e por meio de conscientização e/ou treinamento de médicos do trabalho, assistentes sociais e gerentes para identificar os sinais de violência e encaminhar os trabalhadores envolvidos a estruturas e associações especializadas. A

Empresa concorda em desenvolver, juntamente com o funcionário vítima/sobrevivente de violência doméstica que o solicitar, um plano de emergência e apoio adaptado à sua situação, como, por exemplo (dependendo do contexto local): licença remunerada, acordos especiais de horário de trabalho, realocação, assistência emergencial para acomodação, apoio econômico emergencial etc.

Capítulo 3 - CUIDADOS E BEM-ESTAR NO TRABALHO

3.1. Saúde

3.1.1. Saúde no trabalho

As partes deste acordo reconhecem que a preservação da saúde física dos trabalhadores e daqueles que podem ser afetados por suas atividades está no topo das prioridades da Empresa.

As ações tomadas para proteger a saúde e prevenir riscos à saúde baseiam-se em uma abordagem adequada de avaliação, planejamento e controle de riscos.

O progresso alcançado nos vários aspectos considerados é monitorado diferentes entidades e a eficácia das ações de saúde implementadas é avaliada regularmente.

3.1.2. Programa de Saúde Mental

A empresa está implementando gradualmente uma política global de prevenção da saúde mental com base nas seguintes áreas principais:

- conscientização e treinamento para os trabalhadores
- o uso de um sistema de escuta e suporte (linha de apoio) para todos os trabalhadores, independentemente de sua localização geográfica
- o uso de um sistema único de medição de estresse e uma avaliação dos fatores de risco psicossocial no ambiente de trabalho.

Cada entidade garante a implementação de um sistema de prevenção de saúde mental, seja por meio do sistema proposto pela empresa ou por meio de um sistema local equivalente.

Os representantes sindicais/trabalhadores são informados sobre a política e as configurações do sistema de prevenção.



FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



Filiada à



3.1.3. Campanhas anuais de conscientização

A Petrobrás deve atuar e incentivar suas subsidiárias a realizar campanhas de vacinação e prevenção de doenças (COVID-19, AIDS, câncer, malária etc.) para trabalhadores, suas famílias e comunidades locais.

3. 2. Proteção social

3.2.1. Salário mínimo

Além disso, a Petrobrás garante a todos os seus trabalhadores uma remuneração direta que excede o salário mínimo no país ou região em que trabalham. Para tanto, nenhum funcionário da Empresa, seja qual for a filial e a entidade a que pertença, terá uma remuneração total (salário-base, bônus fixo e componente variável) inferior ao salário mínimo do país ou região em que trabalha.

O salário digno é definido como uma renda que permite aos trabalhadores prover uma vida decente para suas famílias, para uma jornada de trabalho padrão, cobrindo suas despesas essenciais (alimentação, água, eletricidade, moradia, educação, saúde, vestuário etc.) e a capacidade de enfrentar certas incertezas da vida.

3.2.2. Plano de seguro-saúde

Cada entidade estabelece, quando apropriado, um plano de seguro de saúde, além dos planos legais em vigor, com a assistência do departamento de Recursos Humanos do segmento de negócios

3.2.3. Seguro de vida

O presente artigo expressa o desejo das partes signatárias de garantir a todos os trabalhadores da Empresa um esquema de seguro de vida cujos princípios principais foram definidos por elas.

O risco coberto é a morte do funcionário, qualquer que seja a causa, sujeita às exclusões típicas do seguro de vida (guerra, participação em determinados esportes etc.).

O objetivo desse acordo é garantir aos trabalhadores que, em caso de morte e independentemente de sua categoria profissional, os beneficiários livremente escolhidos por eles se beneficiem de um nível de cobertura equivalente a dois anos de seu salário bruto de referência.

A cobertura vem em um montante fixo.



FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



Filiada à



Cada subsidiária determina o método de financiamento da cobertura e o salário bruto de referência considerado.

Essas condições devem ser adaptadas às leis e aos costumes sociais locais e, portanto, podem ser negociadas ou decididas em consulta com os representantes dos trabalhadores, quando possível.

3.2.4. Plano de aposentadoria

Cada entidade estabelece, quando apropriado, um plano de pensão, além dos planos legais em vigor, com a assistência do departamento de Recursos Humanos do segmento de negócios.

3.3. Pais

A Petrobrás tem o compromisso de promover uma cultura corporativa inclusiva e um ambiente que permita que todos desenvolvam seu potencial máximo.

Com esse objetivo, a Empresa implantará uma política de licença parental para adotar uma definição neutra de família que leva em conta a diversidade das estruturas familiares existentes. O uso dos termos "pai ou mãe de cuidados primários" e "pai ou mãe de cuidados secundários" permite que qualquer pai ou mãe, independentemente da estrutura familiar, usufrua da licença parental pelo nascimento ou chegada de um filho.

O "pai responsável pelos cuidados primários" refere-se à mãe biológica ou a um pai adotivo (homem ou mulher).

O "pai cuidador secundário" refere-se ao pai biológico, ao segundo pai adotivo ou ao parceiro de vida (homem ou mulher que compartilha a casa com o cuidador primário e atua como coparental).

3.3.1 Licença para o primeiro e segundo pais

A Petrobrás está oferecendo aos pais que cuidam dos filhos primários 14 semanas de licença remunerada para cuidar de crianças e aos pais que cuidam dos filhos secundários duas semanas de licença remunerada para cuidar de crianças, ambas com o salário básico integral.

A licença para cuidar de crianças primárias e secundárias não é fornecida além de qualquer licença legal existente para maternidade, paternidade, parceiro ou adoção. Se as disposições locais forem mais favoráveis, elas serão mantidas e adaptadas à nossa visão neutra da família.



3.3.2. Neutralização da licença-paternidade

Cada afiliada da Empresa garante que as ausências devido à licença-maternidade mencionada no item 3.3.1 não tenham impacto negativo sobre o pagamento dos trabalhadores ou sobre a progressão de suas carreiras e, ao mesmo tempo, que os efeitos da licença-maternidade sejam neutralizados.

A esse respeito, o aumento do salário individual do cuidador principal em licença parental deve ser, no mínimo, igual à média dos aumentos de salário individuais recebidos pelo funcionário nos três anos anteriores.

Além disso, as funcionárias com confirmação médica de gravidez não podem ser demitidas durante a licença maternidade, exceto por um motivo não relacionado à gravidez.

Capítulo 4 - TRANSIÇÃO JUSTA

Uma transição justa é explicitamente refletida no preâmbulo do Acordo de Paris de 2015, que reflete os vínculos estreitos entre a ação climática, o desenvolvimento sustentável e uma transição justa, com as Partes do Acordo "levando em conta os imperativos de uma transição justa da força de trabalho e a criação de trabalho decente e empregos de qualidade, de acordo com as prioridades de desenvolvimento definidas nacionalmente".

O conteúdo do conceito de transição justa foi elaborado pela OIT com as "Diretrizes para uma transição justa rumo a economias e sociedades ambientalmente sustentáveis para todos³". Os processos exigem que a Petrobrás evite causar ou contribuir impactos adversos sobre os direitos relacionados a uma transição verde em suas próprias atividades ou que estejam vinculados a ela por meio de suas relações comerciais.

4.1 Treinamento e desenvolvimento de habilidades no centro da transição

Manter a empregabilidade de longo prazo dos trabalhadores é um dos principais desafios sociais da empresa. Para gerenciar esse risco e permitir uma transição justa, a Petrobrás investe no desenvolvimento de habilidades usando um modelo de aprendizado robusto e suporte individual adaptado à transição e às mudanças nas linhas de negócios e tecnologias.

Com o objetivo de tornar cada funcionário um ator em seu próprio desenvolvimento profissional, a empresa criará, além de uma plataforma de mobilidade interna, novas iniciativas para apoiar seus trabalhadores na transição, tais

³https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---mp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf

como:

- uma meta de 5 dias de treinamento por ano por funcionário. Dessa forma, todos os trabalhadores têm direito a até 3 dias de treinamento de desenvolvimento por ano, além do treinamento obrigatório,
- um programa de treinamento vinculado à transição da empresa (ex.: mudança climática, eletricidade, digital...),
- uma abordagem de aprimoramento e requalificação: mapeamento de profissões técnicas em "famílias de empregos" e habilidades transferíveis para apoiar os trabalhadores que desejam mudar para outros setores de negócios dentro de sua disciplina ou para outras disciplinas,
- uma política dinâmica de mobilidade interna por meio da publicação de vagas de emprego que podem ser consultadas pelos trabalhadores,
- Integração de novas habilidades provenientes do crescimento externo: implementação de um processo de integração abrangente e harmonizado para integrar os recém-chegados.

4.2 Antecipação e apoio à mudança organizacional

As partes deste acordo afirmam sua determinação de antecipar e acompanhar as mudanças organizacionais implementadas pela Empresa à medida que ela se adapta ao seu ambiente

A empresa reconhece que:

- O diálogo com os representantes dos trabalhadores é essencial e envolve a necessidade de mantê-los informados sobre questões estratégicas, econômicas e sociais e as consequências dessas mudanças.
- As mudanças organizacionais que tenham consequências sobre o emprego devem ser anunciadas aos representantes dos trabalhadores para que eles possam participar o mais cedo possível das mudanças planejadas, a fim de torná-las mais fáceis para os trabalhadores afetados.
- A Empresa incentivará as entidades locais a implementarem soluções apropriadas para os problemas de emprego, facilitando a reclassificação interna ou externa, o treinamento contínuo e a capacitação da força de trabalho, de modo que seja possível encontrar uma solução para cada funcionário para o problema de emprego resultante dessas mudanças.

Quando os desinvestimentos estão sendo considerados, a empresa garante que os contratos de venda incluam compromissos previamente negociados relativos às consequências sociais resultantes para seus trabalhadores.



FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



Filiada à



Quando essas mudanças organizacionais forem feitas, as medidas sociais implementadas pelas afiliadas da Empresa deverão corresponder às melhores práticas entre as empresas desse setor no país em questão.

4.3 Escuta e diálogo social

A Petrobrás reconhece a importância do desenvolvimento das habilidades de seus trabalhadores, a garantia de um salário digno e o diálogo social, conforme incentivado pelos princípios de transição justa da Organização Internacional do Trabalho.

A Petrobrás considera que ouvir os trabalhadores é uma parte essencial da transição justa. Isso assume a forma de diálogo social e abordagens participativas

De fato, além do diálogo regular com os representantes dos trabalhadores em vários níveis da empresa, foram implantadas ferramentas para medir a conscientização, a compreensão e o apoio à ambição da Petrobrás. Essas ferramentas também visam medir os sentimentos e o estado de espírito das equipes no campo.

Um de representantes da empresa e do sindicato subcomitê será criado para avaliar o progresso feito na transição justa dos trabalhadores.

Capítulo 5 - RELACIONAMENTO COM PRESTADORES DE SERVIÇOS E FORNECEDORES

O relacionamento entre a Empresa e seus fornecedores de bens e serviços baseia-se na conformidade com os princípios estabelecidos no Guia de Conduta Ética para Fornecedores, que especificam os princípios que a Petrobrás espera de seus fornecedores em termos de respeito aos direitos humanos no trabalho, proteção à saúde, segurança e proteção.

Os requisitos especificados por este documento são incluídos no processo de seleção de fornecedores e inseridos nos contratos de fornecimento.

A empresa espera que seus fornecedores de bens e serviços



- Cumprir os princípios do artigo 1 deste acordo ou princípios semelhantes ou equivalentes: promoção do diálogo social, proibição de discriminação, proibição de trabalho forçado e combate ao trabalho infantil, liberdade de associação e negociação coletiva.
- Garantir condições de trabalho e remuneração dos trabalhadores de acordo com os princípios definidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e os princípios fundamentais da OIT.
- Cumprir as disposições legais e contratuais estabelecidas na legislação trabalhista e previdenciária e nos acordos coletivos existentes.
- Garantir que seus próprios fornecedores respeitem os mesmos princípios ou princípios equivalentes aos mencionados acima.

A Empresa também favorece a seleção de seus fornecedores com base em sua capacidade de cumprir com sua política de segurança, saúde, meio ambiente e qualidade.

Dentro dessa estrutura, cada entidade ou afiliada da Empresa é obrigada a informar os trabalhadores do prestador de serviços que contratou sobre os riscos gerais existentes no site.

Se algum fornecedor ou empresa prestadora de serviços deixar de observar claramente os princípios acima e as regras relativas à segurança, à saúde ou à proteção do meio ambiente, a Empresa tomará as medidas apropriadas, inclusive a rescisão do contrato, quando necessário.

Os fornecedores podem entrar em contato com o mediador interno de fornecedores por meio de um endereço de e-mail genérico, disponível tanto para fornecedores quanto para compradores, o mediador ajuda a restabelecer o diálogo e a encontrar soluções.

5.1 Due Diligence

A Petrobrás desenvolverá um Plano de Vigilância que inclua todas as medidas a serem implementadas para evitar, em suas operações e atividades, violações graves dos direitos humanos (incluindo direitos trabalhistas e sindicais), liberdades fundamentais, saúde e segurança e meio ambiente.

O plano de vigilância será desenvolvido e estabelecido em consulta com as partes interessadas da empresa, incluindo organizações representativas. A empresa implementará esse plano em cada uma de suas subsidiárias controladas, de trabalhadores e sindicatos

O Plano de Vigilância e a revisão anual de sua implementação são enviados anualmente ao Comitê de Acompanhamento. Em nível local, as entidades envolvidas devem apresentar o Plano de Vigilância e os requisitos decorrentes da lei francesa sobre o dever de vigilância para empresas multinacionais às suas organizações representativas de trabalhadores.

O Plano de Vigilância se baseará nos vários procedimentos de identificação e prevenção de riscos em vigor na empresa (direitos humanos, CSR, saúde e segurança, compras), bem como em um sistema compartilhado de denúncias que permite que todos os trabalhadores e partes interessadas denunciem uma situação inadequada ou que não esteja em conformidade com os princípios da empresa ou com as leis e regulamentações aplicáveis.

No caso de um alerta sobre as práticas de um fornecedor ou subcontratado direto que envolva a violação de direitos humanos, trabalhistas ou sindicais, são implementadas ações corretivas.

Capítulo 6 - COMUNICAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO ACORDO

6.1. Comunicação

As partes concordam que é essencial conscientizar todos os trabalhadores sobre o conteúdo deste acordo. Elas devem cooperar para garantir a melhor divulgação possível deste acordo entre os representantes dos trabalhadores nas instalações e sua compreensão.

Portanto, a Empresa se compromete a:

- Informar a todos os trabalhadores sobre a assinatura e a disponibilidade deste contrato, que estará disponível na intranet e no site da empresa.
- Garantir a tradução do acordo para os idiomas selecionados em cooperação com a IndustriALL, ou seja, alemão, inglês, árabe, chinês, espanhol, francês, holandês, polonês e português.
- Crie uma brochura para apresentar o acordo aos gerentes de RH, gerentes e trabalhadores.

6.2. Monitoramento do acordo - Comitê de Acompanhamento

As disposições do presente acordo reforçam e ampliam os compromissos de Recursos Humanos da Empresa; elas não substituem nem modificam as práticas locais com relação a diálogo e negociação.



FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



Filiada à



A Empresa facilitará a participação de representantes dos trabalhadores em reuniões que a IndustriALL possa organizar para contribuir com o desenvolvimento do diálogo social em toda a Empresa.

Em nível local, a implementação do acordo fará parte do diálogo social entre os representantes dos sindicatos/trabalhadores e a gerência local.

Em nível global, a implementação do acordo é monitorada por um Comitê de Acompanhamento.

O Comitê se reunirá uma vez por ano, no primeiro semestre. A cada dois anos, a reunião deverá ser organizada fora do Brasil.

A reunião é precedida por uma reunião preparatória de um dia e é seguida por uma reunião final de meio dia no dia seguinte à reunião plenária, da qual podem participar os trabalhadores da Empresa, designados pela IndustriALL, dessa região geográfica específica. A Empresa facilitará a participação nessa reunião preparatória com relação à ausência do local de trabalho.

O Comitê será composto por:

- Presidido pela Diretoria de Recursos Humanos da Empresa,
- Composto por representantes de sindicatos afiliados à IndustriALL Global Union e designados pela federação da seguinte forma:
 - o 1 representante da IndustriALL,
 - o 4 membros da FUP,
 - o 5 representantes dos trabalhadores da Empresa, de países fora do Brasil, distribuídos pelos continentes onde a empresa atue.

Cada membro deverá indicar um substituto para substituí-lo caso o membro regular não possa comparecer à reunião anual. Os membros regulares e suplentes são nomeados para a duração do contrato.

A reunião de acompanhamento deve servir para:

- Examinar a aplicação das disposições deste acordo, usando indicadores para avaliar o progresso. O Comitê de Acompanhamento pode avaliar e modificar os indicadores.



FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



Filiada à



- Identificar boas práticas e propor ações para promovê-las.
- Apresentar, de forma mais ampla, os resultados e as orientações estratégicas da Empresa.

Os custos de transporte, acomodação, refeições, interpretação, tempo de viagem e tempo gasto em reuniões incorridos pelos membros do Comitê de Acompanhamento relacionados a essa reunião anual serão cobertos pela Empresa sob as condições habitualmente aplicadas na Empresa.

Os 5 representantes de países fora do Brasil (membro regular) receberão um crédito de 3 dias por ano (tempo liberado e pago pela Empresa da mesma forma que um dia normalmente trabalhado) para implementar o acordo em sua área geográfica e preparar o trabalho do Comitê de Acompanhamento.

6.3. Solução de controvérsias

No caso de uma disputa relativa à interpretação ou não conformidade com o acordo, os signatários se comprometem a notificar mutuamente um ao outro o mais rápido possível para que possam trabalhar juntos para encontrar uma solução eficaz e construtiva que seja do interesse de todas as partes, por meio do diálogo e dentro de um prazo razoável.

As partes reconhecem o princípio de que os problemas emergentes entre os trabalhadores e a Empresa devem ser resolvidos no nível mais próximo do local de trabalho. Em casos de situações difíceis, a Petrobrás, em coordenação com as funções de RH competentes e os signatários deste acordo, facilitará a solução da questão em nível local.

Se qualquer disputa relacionada a este Acordo Marco Global não for resolvida localmente, ela será levada à gerência e aos sindicatos relevantes em nível nacional. Se não for resolvido em nível nacional, o conflito será levado a nível global com o envolvimento da sede da Petrobrás, da IndustriALL Global Union, com o objetivo de empreender todos os esforços possíveis para uma solução pacífica.

Em caso de necessidade de interpretação deste acordo, as partes podem concordar em buscar consultoria especializada da OIT ou de qualquer outro terceiro acordado.

Capítulo 7 - DURAÇÃO, DATA DE EFICÁCIA, REVISÃO, CANCELAMENTO

O presente contrato é celebrado por um período de cinco anos a partir da data de sua assinatura e permanecerá válido até a data de vigência de um novo contrato, a menos que seja expressamente não renovado.



FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS



Filiada à



A versão em português será vinculante para as partes.

O contrato é regido pela legislação brasileira.

Na reunião do Comitê de Acompanhamento organizada no ano da data de término do acordo, as partes realizarão uma análise global de sua implementação e decidirão se ele deve ser renovado.

O contrato poderá ser revisado a qualquer momento por meio de um adendo e rescindido por qualquer uma das partes, sendo que a rescisão entrará em vigor seis meses após a notificação.

Local, data ... 2025

Petrobrás

IndustriALL Global Union

Federação Única dos Petroleiros

Apêndice 1: Indicadores de monitoramento anual

Capítulo	INDICADORES
Prefácio e escopo de aplicação	Lista atualizada de subsidiárias em todo o mundo, incluindo o número de trabalhadores, próprios e terceirizados, por local de trabalho.
Respeito e promoção dos direitos humanos no trabalho	- % de trabalhadores cobertos por organizações sindicais por zona - % de trabalhadores cobertos por uma representação da equipe por zona - % de trabalhadores cobertos por um acordo coletivo por zona
Condições de trabalho	- Taxa de Incidentes com Perda de Tempo (LTIR em inglês) em nível de empresa - Empreiteiros TRIR - Taxa Total de Incidentes Registráveis (TRIR em inglês) em nível de empresa - Empreiteiros LTIR
Cuidado e bem-estar no trabalho	Número de subsidiárias que implementam a política de Saúde Mental % de trabalhadores cobertos por vida % de subsidiárias que oferecem um plano de saúde complementar da empresa Número de subsidiárias que garantem pelo menos 14 semanas de licença parental Número de 1^{um} cuidador que se beneficiou da neutralização das ausências da licença para cuidar de crianças

	Foi recebido um número de denúncias relacionadas à igualdade, sexismo, assédio ou violência contra a mulher. Número de reclamações recebidas por não aplicar as condições estabelecidas nesse contrato.
Apenas transição	Número de dias de treinamento por funcionário sobre questões relacionadas a novas energias ou transformação. Número de trabalhadores que mudaram seus empregos atuais para empregos verdes dentro da empresa
Relações com prestadores de serviços e fornecedores Due Diligence	Número de auditorias de provedores e fornecedores Implementação do plano de vigilância Número de casos recebidos versus número de casos resolvidos