

**BIOCOMBUSTÍVEL**

**Código: PG-0BI-00148-0**

## **REGIME DISCIPLINAR DE EMPREGADOS E SISTEMA DE CONSEQUÊNCIAS DA ALTA ADMINISTRAÇÃO E CONSELHO FISCAL**

**Status: Ativo**

**Órgão aprovador: PBIO/DAF**

**Data de Aprovação:** 01/03/2019

**Órgão gestor: PBIO/DAF/ADM/RH**

**Assinatura:** Lair Jesus Pereira de  
Oliveira

**Tipo de Cópia Impressa:  
Não Controlada**

Cadastro do padrão

Clique aqui para expandir a seção validação.


## **SUMÁRIO**

### **\*ATA DE APROVAÇÃO**

Ata CA 102, item 4, de 01/02/2019 - Pauta nº 244.

### **1. OBJETIVO**

Definir e orientar relações salutaras entre a Companhia e seus empregados, Alta Administração, Conselheiros Fiscais e ocupantes de cargos estatutários, e estabelecer medidas disciplinares e sistema de consequência a serem aplicados quando da inobservância das obrigações decorrentes de tais relações.

### **2. APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA**

Este padrão normativo aplica-se a Petrobras Biocombustível S.A. e abrange os seus empregados e os empregados de outras empresas do Sistema Petrobras

cedidos à Petrobras Biocombustível, bem como os membros da Alta Administração e Conselheiros Fiscais, ocupantes de cargos estatutários, respeitadas as devidas peculiaridades inerentes ao regime instituído pela Lei nº 6.404/76.

Respeitando-se os devidos trâmites societários, este padrão poderá ser desdobrável às empresas coligadas da Petrobras Biocombustível.

### **3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA E COMPLEMENTARES**

#### **3.1. Documentos de referência**

Lei 6.404/1976 (Lei das S.A.)

Lei 13.303/2016 (Lei das Estatais)

DI-1PBR-00069 - Gestão do Programa Petrobras de Prevenção da Corrupção - PPPC

PL-0SPB-00015 - Código de Ética

DI-1PBR-00278 - Guia de Conduta

PP-1PBR-00510 - Gerir Regime Disciplinar de Empregados e Sistema de Consequências da Alta Administração e Conselho Fiscal

PG-0BI-00142 - Gestão do Processo de Apuração de Denúncias

#### **3.2. Documentos complementares**

#### **\*ATA DE APROVAÇÃO**

Ata CA 102, item 4, de 01/02/2019 - Pauta nº 244.

### **4. DEFINIÇÕES**

Para os propósitos deste padrão normativo, são adotadas as seguintes definições:

**Administração Superior:** Funções gerenciais preenchidas pelos titulares das unidades organizacionais da estrutura geral.

**Alta Administração:** Conjunto de executivos da Companhia, composto pelos membros do Conselho de Administração e de seus Comitês, da Diretoria Executiva e da Administração Superior.

**CIA:** Comissão Interna de Apuração, atualmente denominada Apuração Especial.

**Controles SOx:** Controles internos requeridos pela Lei Sarbanes-Oxley.

**Dosimetria:** Análise das circunstâncias atenuantes e agravantes para aplicação da sanção.

**PPPC:** Programa Petrobras de Prevenção à Corrupção.

**MW:** *Material Weakness* ou Fraqueza Material, corresponde a uma deficiência de controle ou a uma combinação de deficiências de controle, que resulta em uma probabilidade mais do que remota de um erro material não ser prevenido ou detectado tempestivamente.

**SEGE:** Secretaria Geral.

## **5. AUTORIDADE E RESPONSABILIDADE**

### **Compete à PBIO-DAF/RH**

- Elaborar e encaminhar este padrão para a Diretoria Executiva para que esta, se assim deliberado, encaminhe a matéria para aprovação pelo Conselho de Administração;
- Garantir que as atribuições do gestor sejam cumpridas;
- Registrar as medidas de consequências para membros da Alta Administração ou Conselho Fiscal em base de dados corporativa;
- Zelar pela qualidade intrínseca do conteúdo deste padrão;
- Garantir que os usuários envolvidos sejam treinados neste padrão;
- Revisar este padrão quando necessário;
- Informar periodicamente ao Comitê de Correição da Petrobras Biocombustível todos os empregados que receberam sanções disciplinares;
- Prover treinamento para reforço dos princípios contidos no Código de Ética, Guia de Conduta e Programa Petrobras de Prevenção da Corrupção; e
- Manter controle individualizado sobre a realização dos treinamentos de atualização e reforço.

### **Compete aos Gestores dos órgãos definidos na lista de distribuição**

- Definir as pessoas de sua gerência a serem treinadas neste padrão; e
- Garantir o cumprimento deste padrão.

### **Compete ao Gestor imediato**

- Zelar para que os empregados de suas equipes tenham ciência da necessidade de cumprir o disposto no presente padrão, bem como de observar as disposições do Código de Ética, Guia de Conduta e Programa Petrobras de Prevenção da Corrupção; e
- Constituir comissão de apuração de faltas disciplinares, por meio de DIP, a ser remetido à PBIO-DAF/RH, JURÍDICO e CONFORMIDADE, quando essas faltas não forem da competência do Comitê de Correição

da Petrobras Biocombustível ou Apuração Especial.

### **Compete ao Conselho de Administração**

- Aprovar, caso de acordo, as disposições deste padrão;
- Aprovar a composição dos membros do Comitê de Correição e/ou substituição de seus membros, sendo o tempo de vigência de cada comitê de um ano a partir de sua aprovação. O comitê deverá ser composto por cinco membros, sendo um de cada uma das seguintes áreas: Recursos Humanos, Diretoria de Biodiesel, Presidência, Jurídico (Petrobras) e Secretaria Geral; e
- Decidir sobre a aplicação de providências relativas a irregularidades comprovadamente praticadas por membros da Alta Administração, ocupantes de cargos estatutários. No caso de irregularidade praticada por membro do Conselho de Administração, o membro sobre o qual recairá a providência não poderá participar de eventuais deliberações sobre o tema.

### **Compete à SEGE**

- Informar à P BIO-DAF/RH a decisão de aplicação de providências relativas a irregularidades comprovadamente praticadas por membros da Alta Administração, ocupantes de cargos estatutários.

### **Compete ao Conselho Fiscal**

- Receber relatório de apuração em caso de irregularidade praticada por membro do Conselho Fiscal e deliberar quanto à instauração de apuração por entidade independente e/ou adoção de consequências, entre outras medidas cabíveis; e
- Fiscalizar a aplicação de consequências relativas a irregularidades comprovadamente praticadas por membros da Alta Administração e do próprio Conselho Fiscal, ocupantes de cargos estatutários. Neste último caso, o membro do Conselho Fiscal sobre o qual recairá a providência não poderá participar de eventuais deliberações sobre o tema.

### **Compete ao Comitê de Correição da Petrobras Biocombustível**

- Verificar junto à P BIO-DAF/RH se os empregados que receberam sanções disciplinares realizaram treinamento para atualização e reforço dos princípios contidos no Código de Ética, Guia de Conduta e Programa Petrobras de Prevenção da Corrupção;

- Verificar se foi respeitado o direito de manifestação dos empregados objeto da apuração e do gestor da área em que tal apuração ocorrer;
- Avaliar o mérito do relatório de apuração de denúncia envolvendo empregados, recomendando ao gestor o encaminhamento da sanção ou seu arquivamento;
- Avaliar o mérito do relatório de apuração de denúncia envolvendo membros da Alta Administração, recomendando ao Conselho de Administração o encaminhamento da questão ou seu arquivamento; e
- Comunicar à Comissão de Ética da Petróleo Brasileiro S.A. (Petrobras) tão logo sejam identificados indícios suficientes de irregularidades que acarretem violação do Código de Ética e Guia de Conduta, para posterior comunicação à Comissão de Ética Pública, nos casos que envolverem autoridades submetidas ao Código de Conduta da Alta Administração Federal (Presidente e Diretores).

## **6. DESCRIÇÃO**

### **6.1 Disposições Gerais**

**a.** Os empregados e os membros da Alta Administração e do Conselho Fiscal devem conhecer e cumprir o Código de Ética do Sistema Petrobras e o Guia de Conduta do Sistema Petrobras, visando a preservar uma conduta condizente com o estabelecido nas relações com a Companhia;

**b.** O regime disciplinar estabelece orientações que norteiam a conduta dos empregados no ambiente de trabalho;

**c.** Em decorrência da natureza societária da relação, aos membros da Alta Administração e do Conselho Fiscal, ocupantes de cargos estatutários, aplica-se o regime de consequências, previsto neste padrão normativo, sem prejuízo do disposto na legislação específica; e

**d.** As sanções e providências previstas neste padrão normativo não excluem a possibilidade de responsabilização dos empregados e/ou dos integrantes da Alta Administração e do Conselho Fiscal em outras searas.

### **6.2 Princípios**

**a.** A Petrobras Biocombustível considera como valores importantes e fundamentais, o trabalho honesto, profícuo, eficiente e eficaz, a disciplina, o espírito de cooperação, lealdade, integração e solidariedade em relação a ela

e entre os integrantes dos grupos ou equipes, e a preocupação permanente com a qualidade dos seus produtos e serviços;

**b.** A Petrobras Biocombustível estimula o diálogo franco, o respeito e confiança mútuos, a participação ampla e efetiva e as iniciativas inovadoras, visando à identificação e comprometimento dos empregados com os seus objetivos; e

**c.** A Petrobras Biocombustível cultiva o sentimento de valorização das pessoas e um clima organizacional sadio.

## **6.3 Regime Disciplinar Aplicável aos Empregados**

### **6.3.1 Faltas Disciplinares**

**a.** Constituem faltas disciplinares:

**a1.** Conduzir-se, individual ou coletivamente, de forma a desvirtuar e influir negativamente na prática das adequadas relações de trabalho ou no bom andamento dos serviços;

**a2.** Praticar nepotismo, nepotismo cruzado ou favorecimento, bem como qualquer ato que seja contrário à lei, às normas da Companhia, à moral, à ética e à disciplina, ou agir de forma desrespeitosa com superiores hierárquicos, colegas de trabalho ou terceiros;

**a3.** Praticar atos de preconceitos, discriminação, ameaças, chantagem, abuso de autoridade, falso testemunho, assédios moral e sexual ou qualquer outro ato contrário aos princípios éticos e/ou compromissos de conduta;

**a4.** Utilizar inadequadamente os recursos de informações (microcomputadores, rede, sistemas etc.) e outros equipamentos ou materiais da Companhia, em atividades não ligadas ao interesse de serviço;

**a5.** Constituir-se administrador, procurador, sócio, gerente, assessor, intermediário ou exercer qualquer atividade, remunerada ou não, ou figurar apenas como responsável técnico, em qualquer entidade que transacione com a Petrobras Biocombustível ou que seja competidora de empresas coligadas da Petrobras Biocombustível na produção de bens e serviços, exceto se fizer parte da sociedade com até 5% (cinco por cento) do Capital Social;

**a6.** Prestar assistência técnica ou consultoria de qualquer

espécie a fornecedores, clientes e prestadores de serviço da Petrobras Biocombustível ou àqueles que estejam em processo de ingresso no cadastro ou, ainda, àqueles que estejam participando de licitações, salvo com autorização formal da respectiva gerência;

**a7.** Causar prejuízo à Petrobras Biocombustível por culpa grave ou dolo, por ação e/ou omissão, dentro de suas atribuições ou em violação à lei;

**a8.** Infringir o Código de Ética do Sistema Petrobras, o Guia de Conduta do Sistema Petrobras, o Programa Petrobras de Prevenção da Corrupção (PPPC), o Contrato Individual de Trabalho e/ou os normativos internos da Companhia;

**a9.** Efetuar contratação direta, sem licitação, de qualquer pessoa jurídica cujo administrador ou sócio com poder de direção, seja familiar de empregado da Petrobras Biocombustível detentor de cargo em comissão ou função de confiança, se o empregado ou nomeado atuar na área responsável pela demanda ou operacionalização da contratação;

**a10.** Efetuar contratação direta, sem licitação, de pessoa jurídica cujo administrador ou sócio com poder de direção, seja familiar de autoridades hierarquicamente superiores à área responsável pela demanda ou operacionalização da contratação;

**a11.** Agir de forma desidiosa na preparação ou aprovação de estimativas técnicas relativas ao cronograma, escopo e custo de um projeto;

**a12.** Preparar ou aprovar, deliberadamente, documentos de suporte à tomada de decisão cujo conteúdo contenha informações falsas ou deixe de apresentar dados relevantes para a tomada de decisão; e

**a13.** Retaliar a pessoa que, de boa-fé, comunicar possível desvio de conduta ou contribuir com apurações internas.

**b.** Entende-se como familiar o cônjuge, companheiro(a) ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o 3º grau conforme Anexo A;

**c.** As faltas disciplinares apontadas estão sujeitas a sanções disciplinares conforme penalidades discriminadas no item 6.4.3; e

**d.** O gestor tem a obrigatoriedade de alertar o empregado quanto ao

cumprimento de normas, procedimentos, manuais, códigos, guias e programas da Companhia.

### **6.3.2 Medidas disciplinares**

Para a aplicação de medidas disciplinares, deve-se levar em consideração o histórico do empregado, a natureza e a gravidade da falta disciplinar, os danos que dela provierem para a unidade ou para a Companhia e, principalmente, as circunstâncias em que a falta foi cometida, que podem agravar ou atenuar a penalidade.

A fim de subsidiar a análise da dosimetria, deverá o gestor competente para aplicação da medida disciplinar avaliar, no mínimo, aspectos como:

**a.** Histórico do empregado: a título de exemplo, se o empregado já sofreu outras sanções, se é reincidente na conduta faltosa, seu tempo de atuação na atividade, sua evolução na carreira e/ou função, os serviços prestados na Companhia etc.

**b.** Natureza da falta disciplinar: a título de exemplo, se a falta relaciona-se à fraude, corrupção e/ou lavagem de dinheiro, descumprimento de padrões, desvio de conduta, descumprimento do Código de Ética, Guia de Conduta e PPPC; a não tratamento de fragilidades identificadas em relatórios prévios de Auditoria Interna, CIA ou apuração de denúncia; a não implementar, de forma tempestiva, os controles SOx, contribuindo, desta forma, para existência de fragilidades e MWs na Companhia etc.

**c.** Gravidade: a título de exemplo, a reprobabilidade ou repercussão da falta seja em mídia local, nacional ou internacional; a abrangência da falta (município, estado, país, unidade, Companhia, mais de uma empresa do Sistema) etc.

**d.** Danos: a título de exemplo, se houve dano, bem como a extensão dos prejuízos (financeiros, de imagem etc.) causados à Companhia, se, por exemplo, diminutos ou significativos.

**e.** Circunstâncias: a título de exemplo, o grau de responsabilidade do empregado, o tempo em que perdurou a falta, a intencionalidade ou não da conduta, se o empregado denunciou previamente a falta, se o empregado cooperou com as apurações realizadas, se o empregado cooptou outros profissionais ou induziu ao erro, se houve ação ou omissão, se gerou risco à vida do próprio empregado ou outrem, se o empregado comprovadamente recebeu orientação de superior hierárquico contrária aos interesses da Companhia, se o empregado restituiu à Companhia eventuais recursos financeiros desviados, bem como demais circunstâncias que possam atenuar ou agravar a falta.

Casos recorrentes serão avaliados por instância colegiada e são passíveis



de demissão.

### 6.3.3 Penalidades

O empregado está sujeito a uma das seguintes penalidades:

- Advertência;
- Suspensão (variável de 01 a 29 dias); e
- Rescisão do Contrato de Trabalho.

A advertência verbal deve ser aplicada pelo Gerente Imediato apenas de forma oral e deve ter caráter educativo, sendo um alerta ao empregado de que a repetição daquela ação ou omissão pode gerar uma advertência escrita. Para esta modalidade de advertência não deve haver formalização e registro.

### 6.3.4 Formalização da aplicação de penalidades

**a.** Na hipótese em que o cometimento da falta disciplinar implicar em descumprimento do Código de Ética do Sistema Petrobras, do Guia de Conduta do Sistema Petrobras e/ou Programa Petrobras de Prevenção da Corrupção, não é cabível a aplicação da penalidade de advertência verbal;

**b.** O empregado que receber sanção disciplinar (advertência ou suspensão) deverá ser submetido a treinamento para reforço dos princípios apregoados no Código de Ética do Sistema Petrobras, no Guia de Conduta do Sistema Petrobras e no Programa Petrobras de Prevenção da Corrupção;

**c.** A penalidade deve ser aplicada imediatamente após a caracterização da falta disciplinar, salvo nos casos em que deva ocorrer deliberação por parte do Comitê de Correição, conforme item 6.7 deste Padrão Normativo;

**d.** As penalidades de advertência escrita, suspensão e rescisão do Contrato de Trabalho devem ser formalizadas conforme a seguir:

**d1.** O gestor competente pela aplicação da penalidade deve formalizá-la, com assessoria do RH da Petrobras Biocombustível (PBIO-DAF/RH), por meio de documento confidencial (NP-3) de comunicação de aplicação de sanção disciplinar, conforme Anexo D deste Padrão Normativo;

**d2.** O referido documento de comunicação deve descrever a(s) falta(s) disciplinar(es) cometida(s) que levou (levaram) à aplicação da penalidade e citar a(s) norma(s) e/ou padrão(ões) interno(s) violados pelo empregado, fazendo referência ao(s) respectivo(s)

item(ns);

**d3.** Exclusivamente para fins de registro no cadastro funcional do empregado e geração de estatísticas internas de RH, deve ser também indicada, no documento de comunicação, uma das classificações listadas no Anexo E deste Padrão Normativo. Caso o gestor entenda que a situação concreta não se enquadra em nenhuma das classificações da referida tabela, deve buscar orientação junto ao RH da Unidade;

**d4.** O empregado penalizado deve tomar ciência da penalidade aplicada, mediante assinatura e indicação da data da ciência no próprio documento de comunicação de aplicação da sanção disciplinar;

**d5.** O gestor competente pela aplicação da penalidade deve fornecer imediatamente ao sancionado cópia do documento de aplicação da sanção disciplinar devidamente assinado e enviar DIP para a PBIO-DAF/RH, contendo o referido documento em anexo, no caso de aplicação das penalidades de advertência ou suspensão e no caso de aplicação da penalidade de rescisão do Contrato de Trabalho;

**d6.** A gerência PBIO-DAF/RH, assim que receber a comunicação de que trata o subitem "d5" acima, deve providenciar o registro da penalidade no cadastro funcional do empregado e o arquivamento do documento de aplicação da sanção disciplinar, assinado pelo empregado penalizado ou pelas testemunhas em caso de sua recusa em dar ciência, na pasta funcional do empregado.

**e.** Havendo recusa do empregado em assinar o documento de aplicação da penalidade, deve ser obtida a assinatura de 2 (duas) testemunhas para registro do ato da recusa.

**e1.** As testemunhas não devem presenciar inicialmente a aplicação da punição, sendo chamadas somente no momento em que houver a recusa do empregado.

**f.** A suspensão do empregado deve ser considerada em dias corridos, sendo de, no máximo, 29 (vinte e nove) dias a partir da sua ciência.

**f1.** No caso de suspensão, além do registro da penalidade no cadastro funcional, o PBIO-DAF/RH deve efetuar o registro dos dias de suspensão na frequência do empregado penalizado.

### **6.3.5 Competências**

- a. Compete ao Diretor de contato ou Presidente aplicar as penalidades de suspensão e rescisão do Contrato de Trabalho;
- b. Compete ao Gerente Imediato aplicar a penalidade de advertência; e
- c. Compete a todos os gestores aplicar a penalidade disciplinar de forma tempestiva.

## **6.4 Sistema de Consequências aplicável aos membros da Alta Administração e do Conselho Fiscal, ocupantes de cargos estatutários**

### **6.4.1 Irregularidades**

Sem prejuízo do previsto em Lei, consideram-se irregularidades aplicáveis a membros da Alta Administração e do Conselho Fiscal, em caráter não exaustivo:

- Causar prejuízo à Companhia por culpa grave ou dolo, por ação e/ou omissão, dentro de suas atribuições ou em violação à lei ou estatuto;
- Infringir o Código de Ética do Sistema Petrobras, o Guia de Conduta do Sistema Petrobras, o Programa Petrobras de Prevenção da Corrupção e/ou as Normas de Segurança da Informação da Companhia.

### **6.4.2 Consequências**

Sem prejuízo do previsto em Lei, uma vez identificado que o membro da Alta Administração e do Conselho Fiscal incorreu em irregularidades e exista embasamento que justifique, a Companhia deverá tomar uma das seguintes providências:

- Advertência escrita;
- Supressão temporária de atribuições individuais, por tempo determinado, até a conclusão das averiguações internas, de forma a prevenir eventuais prejuízos à Companhia;
- Destituição.

a. A supressão temporária de atribuições individuais poderá ser adotada como medida cautelar em face de irregularidades graves detectadas em processos internos de apuração, requerendo, para tanto, que as atribuições individuais estejam descritas;

**b.** As irregularidades identificadas no desempenho das atribuições de Diretor, Presidente, membro do Conselho de Administração, membro do Conselho Fiscal não isentará tais agentes de eventuais sanções disciplinares aplicáveis na forma do item 6.4 do presente padrão.

#### **6.4.3 Formalização da aplicação das consequências**

**a.** A consequência aplicada deverá ser formalizada, pelo Presidente/Coordenador do órgão estatutário do qual o membro da Alta Administração ou do Conselho Fiscal faça parte, e registrada na respectiva ata de reunião, que será assinada por todos os membros presentes e arquivada na sede da Companhia, pela SEGE;

**b.** As providências devem ser tomadas imediatamente após a deliberação conclusiva do órgão colegiado competente.

#### **6.4.4 Competências**

**a.** Compete ao Comitê de Correição receber o relatório final de apuração envolvendo membros da Alta Administração (excluído CF), avaliando o mérito e recomendando ao Conselho de Administração o encaminhamento da questão ou seu arquivamento. Casos omissos serão analisados pelo Conselho de Administração;

**b.** Compete ao Conselho de Administração decidir sobre a necessidade de encaminhamento de recomendação de tomada de providências pela Companhia com relação aos membros da Alta Administração (excluído CF), que tenham cometido irregularidades;

**c.** Compete ao Presidente ou Coordenador do órgão estatutário do qual o membro da Alta Administração ou do Conselho Fiscal faça parte, aplicar advertência;

**d.** Compete ao Presidente do Conselho de Administração tomar as providências cabíveis, caso o Presidente ou Coordenador do órgão estatutário esteja envolvido na irregularidade identificada ou quando estes se furtarem à obrigação de adotar as consequências cabíveis.

**e.** Caso o Presidente do Conselho de Administração esteja envolvido na irregularidade identificada ou quando este se furtar à obrigação de adotar as consequências cabíveis, competirá ao Colegiado a tomada de providências, não devendo o Presidente do Conselho de Administração se pronunciar.

**f.** Compete à Assembleia Geral decidir sobre a interposição de ação

social de responsabilidade civil, em qualquer caso. Na hipótese em que os membros do Conselho de Administração ou Conselho Fiscal indicados pelos acionistas minoritários estejam envolvidos nas irregularidades identificadas, caberá o voto em separado.

**g.** Compete ao Conselho Fiscal receber o relatório final de apuração que envolva um de seus membros e deliberar, sem a presença do membro envolvido.

## **6.5 Apuração Especial (Antiga Comissão Interna de Apuração)**

**a.** Para adequada verificação dos fatos, sempre que aplicável, deve ser criada uma Apuração Especial, para averiguar a situação disciplinar cuja complexidade não permita a imediata aplicação de uma possível sanção.

**b.** Em casos que exista necessidade de apuração para esclarecimento de fatos relacionados a indícios de fraude, corrupção e lavagem de dinheiro, a área de Conformidade da Petrobras Biocombustível deverá encaminhar para a área de Conformidade da Petróleo Brasileiro S.A. solicitação de abertura de Apuração Especial.

## **6.6 Comitê de Correição**

**a.** O Comitê de Correição tem a finalidade de orientar, acompanhar, uniformizar e controlar a aplicação de medidas disciplinares em decorrência de Apuração Especial instaurada a partir de suspeitas de fraude, corrupção ou lavagem de dinheiro na Companhia ou de apurações realizadas pela área competente para tal na estrutura da Petróleo Brasileiro S.A., bem como por solicitação da área de Recursos Humanos da Petrobras Biocombustível, em casos de aplicação de medidas disciplinares referentes a infrações recorrentes praticadas por determinado empregado.

**a1.** Antes da aplicação da medida disciplinar, o gestor deve encaminhar para análise do Comitê de Correição todos os relatórios oriundos de processos investigativos que responsabilizarem empregados ativos da Petrobras Biocombustível.

**a2.** Entretanto, nos casos em que houver prova robusta (clara e inequívoca) da ocorrência de fraude, corrupção, lavagem de dinheiro e outros atos afins lesivos à Companhia e que requeiram a imediata rescisão do Contrato de Trabalho por justa causa, o gestor já poderá aplicar a referida medida disciplinar após obter assessoria jurídica e ser devidamente orientado pela área de Recursos Humanos. Concluído o

processo de rescisão por justa causa, as informações deverão ser remetidas à área de Conformidade da Petrobras Biocombustível.

**a3.** Em casos de atos ilícitos cometidos por empregados da Petrobras Biocombustível, deve ser observado o disposto no Padrão "Gestão do Processo de Apuração de Denúncias" - PG-0BI-00142 (📄). Caso os envolvidos sejam empregados de outras empresas do Sistema Petrobras, as apurações e os relatórios do Comitê de Correição devem ser encaminhados para a área de Conformidade da respectiva empresa, para que tome as medidas cabíveis.

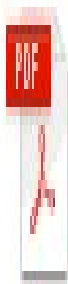
## 7. REGISTROS

ATA CA

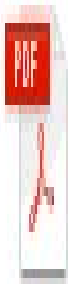
## 8. ANEXOS



ANEXO A - Tabela de Parentesco por Consanguinidade ou Afinidade.pdf



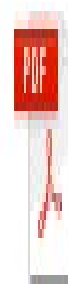
ANEXO B - Fluxo Sistema de Consequencia CF.pdf



ANEXO C - Fluxo Sistema de Consequencia Alta Adm.pdf



Anexo D - Modelo de Comunicação de Aplicação de Sanção Disciplinar.docx



ANEXO E - TABELA DE CLASSIFICAÇÃO DAS SANÇÕES DISCIPLINARES PARA FINS DE REGISTRO NO

<b>SUMÁRIO DE REVISÕES</b>		
<b>REV.</b>	<b>Data</b>	<b>DESCRIÇÃO E/OU ITENS ATINGIDOS</b>
<b>0</b>	01/03/2019	<p>[17/10/2019 11:46:59] - O administrador SINPEP, Joao Rodrigo Almeida Furlanetto, executou a ação "Substituir Aprovador" a qual alterou o órgão aprovador do padrão de PBIO-DAF para PBIO/DAF.</p> <p>[17/10/2019 11:31:33] - O administrador SINPEP, Joao Rodrigo Almeida Furlanetto, executou a ação "Substituir Gestor" a qual alterou o órgão gestor do padrão de PBIO-DAF/RH para PBIO/DAF/ADM/RH.</p> <p>Emissão Original</p>

## **LISTA DE DISTRIBUIÇÃO**

### **ELETRÔNICA**

PBIO/DAF/ADM/RH

**Deve-se dar prioridade à consulta a padrões através do SINPEP, evitando a sua impressão**

### **IMPRESSA**

### **DESTINATÁRIOS**

Clique aqui para acessar ou fechar as informações sobre declaração

**\* \* \* ÚLTIMA FOLHA DO PADRÃO \* \* \***