



ENCONTRO DE **CORREGEDORIAS**

RECIFE • PE

10 e 11 ABRIL 2025

MMC – As Boas Práticas da PETROBRAS

Edson Leonardo Dalescio Sá Teles
Gerente Executivo de Responsabilização Disciplinar da PETROBRAS

APOIO

Controladoria-Geral
do Município



Secretaria
da Controladoria
Geral do Estado



REALIZAÇÃO

CONTROLADORIA-GERAL
DA UNIÃO



Fim de parte do mistério:

A **PETROBRAS** atingiu o **Nível 5** do **CRG-MM 3.0**!



ENCONTRO DE
CORREGEDORIAS
RECIFE • PE **10 e 11 ABRIL 2025**



Muitas foram as iniciativas para se chegar lá! Hoje vamos mostrar o que a CGU entendeu como **Boas Práticas**, dignas de nota no CRG-MMC 3.0.

Desenvolvemos nosso pessoal

Mapeamos continuamente as infrações

Aplicamos técnica na dosimetria

Zelamos pela Admissibilidade

Melhoramos constantemente as práticas de gestão

Somos medidos pela **percepção** dos resultados da área



Boas Práticas PETROBRAS



ENCONTRO DE
CORREGEDORIAS
RECIFE • PE **10 e 11 ABRIL 2025**



Nível 5
Otimizado
10 / 10

Serviços e papel
da Atividade
Correcional

Gerenciamento
de Pessoas

Gerenciamento
do Desempenho
e Transparéncia

Governança e
relacionamento
organizacional

KPA 5.2
KPA 5.1

KPA 5.3

KPA 5.4

KPA 5.5

Nível 4
Gerenciado
10 / 10

KPA 4.2
KPA 4.1

KPA 4.3

KPA 4.4

KPA 4.5

Boa Prática

Nível 3
Integrado
13 / 13

KPA 3.1

KPA 3.2

KPA 3.3

KPA 3.4

Nível 2
Padronizado
26 / 26

KPA 2.2

KPA 2.3

KPA 2.5

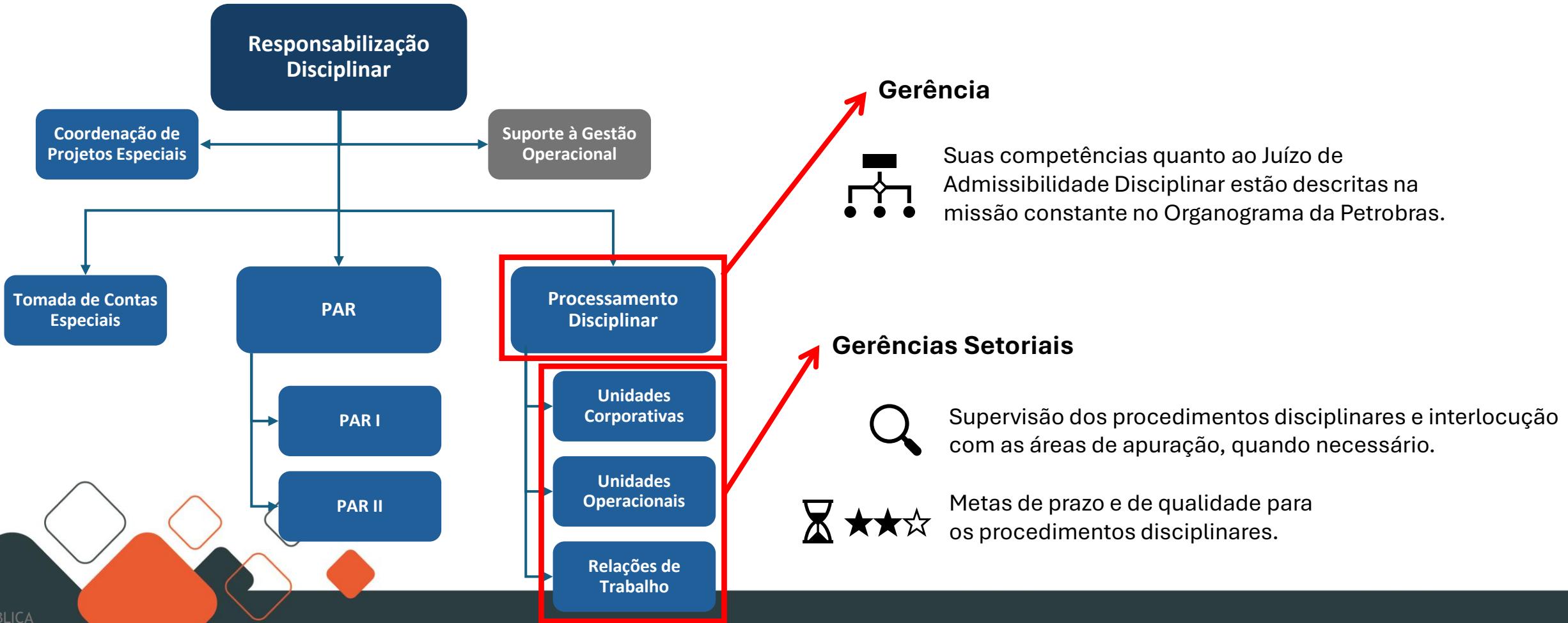
KPA 2.7

KPA 2.1

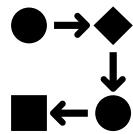
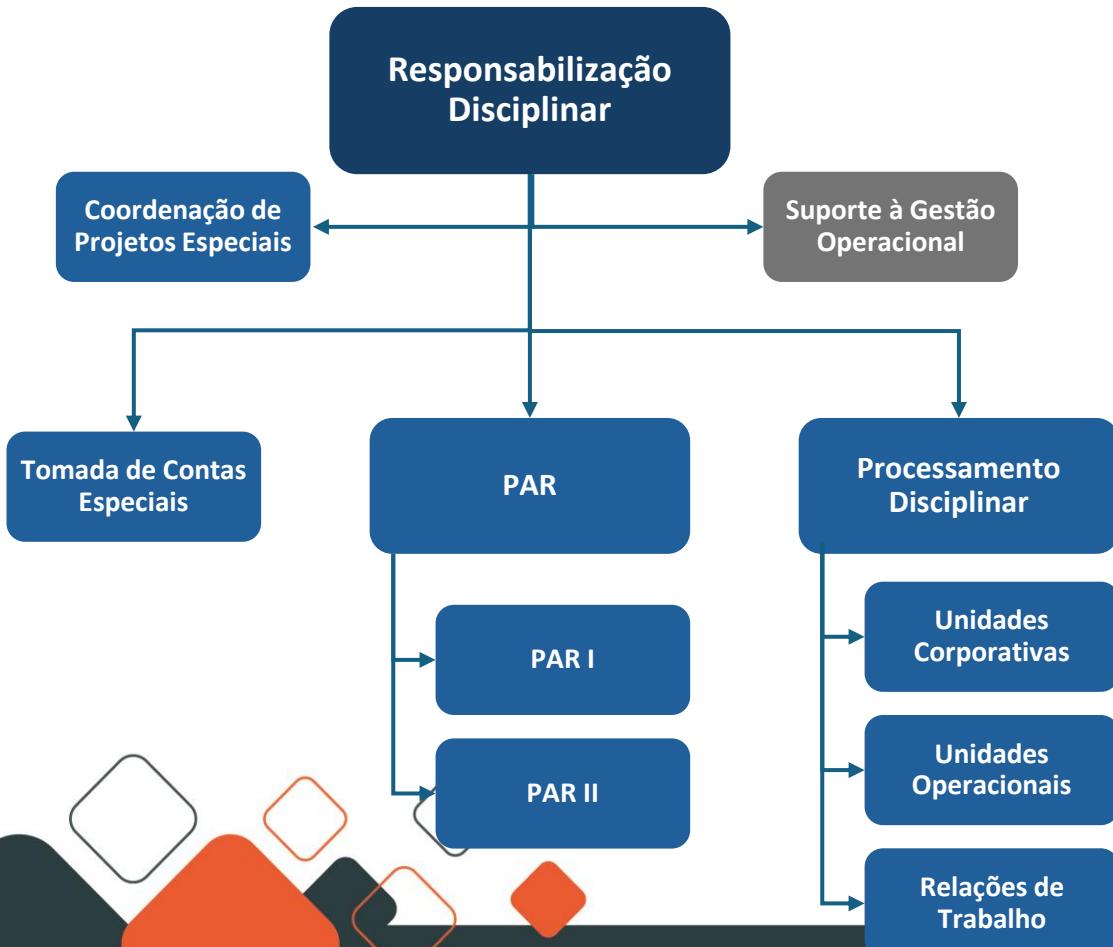
KPA 2.4

KPA 2.6

Supervisionar a execução dos procedimentos correcionais investigativos necessários à realização do juízo de admissibilidade



Supervisionar a execução dos procedimentos correcionais investigativos necessários à realização do juízo de admissibilidade



Utilizamos ferramentas ágeis (kanban) para o gestão e acompanhamento dos processos.

- Visão em workflow de todos os processos
- Possível verificar fase, responsável, tema, prazo e risco.



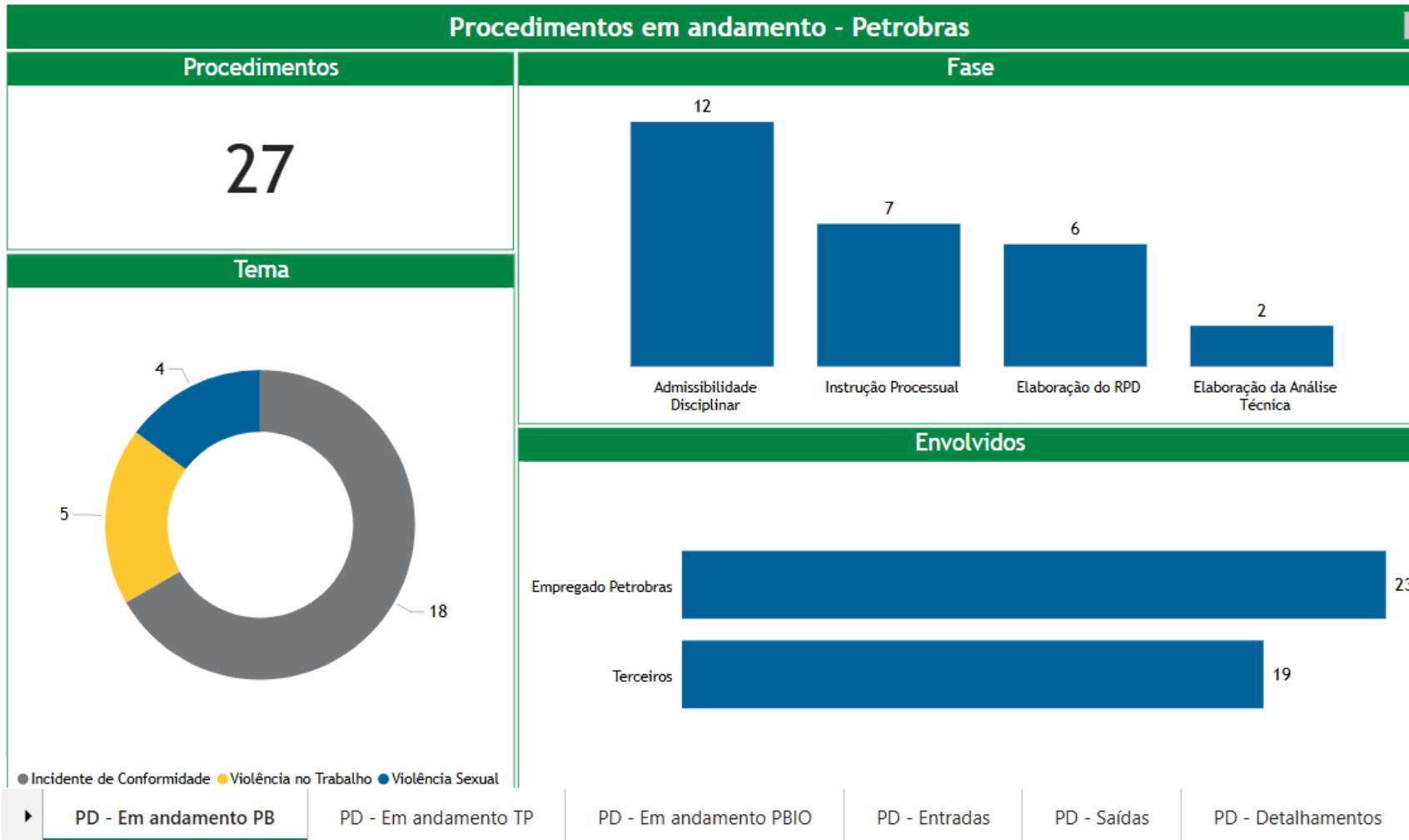
Painéis analíticos (Power BI) com visões gerenciais sobre os processamentos disciplinares. Automação na alimentação.



Trimestralmente é realizada reunião de acompanhamento com a equipe para apresentação dos resultados da gerência.

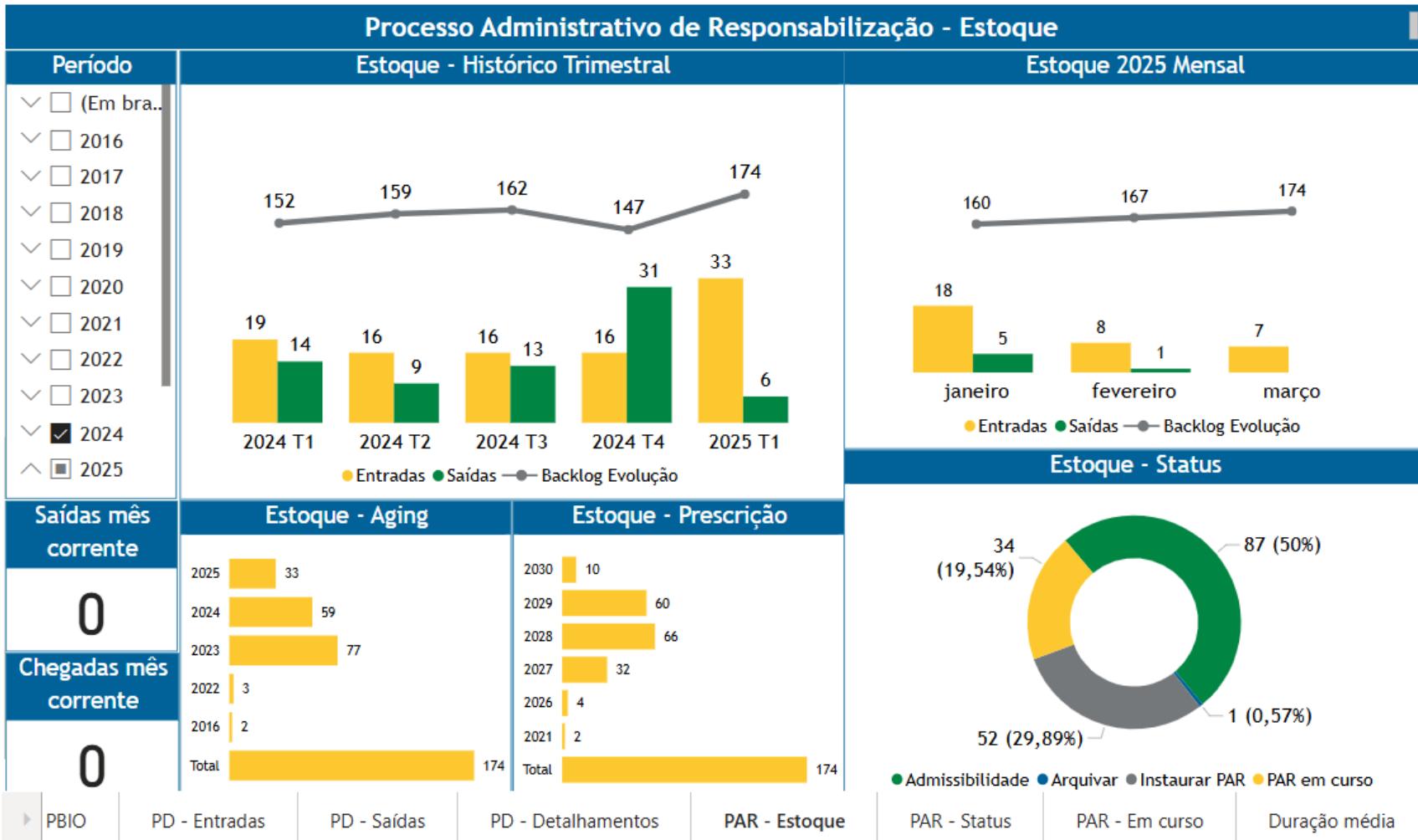


Supervisionar a execução dos procedimentos correcionais investigativos necessários à realização do juízo de admissibilidade





Supervisionar a execução dos procedimentos correcionais investigativos necessários à realização do juízo de admissibilidade



Boas Práticas PETROBRAS



ENCONTRO DE
CORREGEDORIAS
RECIFE • PE **10 e 11 ABRIL 2025**



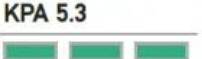
Nível 5
Otimizado
10 / 10

Serviços e papel
da Atividade
Correcional

Gerenciamento
de Pessoas

Gerenciamento
do Desempenho
e Transparéncia

Governança e
relacionamento
organizacional



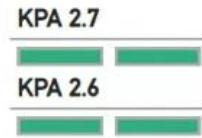
Nível 4
Gerenciado
10 / 10



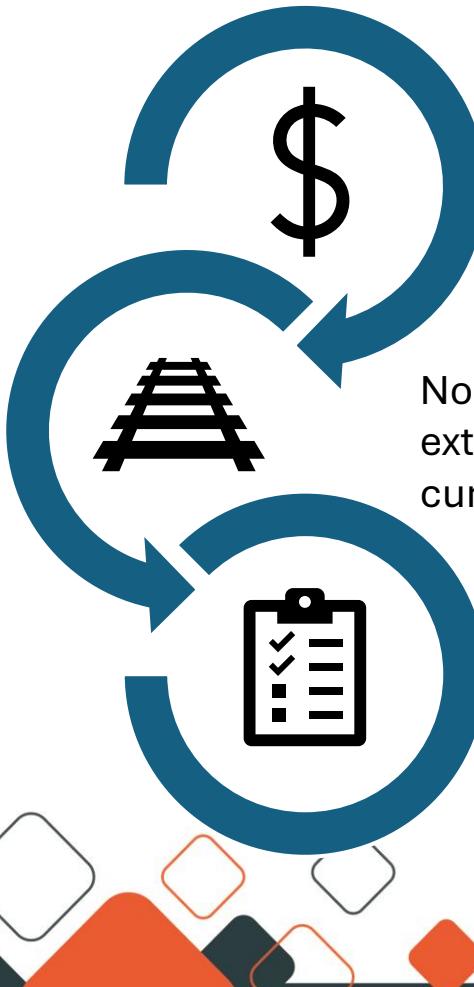
Nível 3
Integrado
13 / 13



Nível 2
Padronizado
26 / 26



Elaborar planos de capacitação e desenvolvimento técnico profissional



Processo anual de planejamento e orçamentação de treinamentos. As verbas são distribuídas pelas gerências. Este orçamento contempla:

- Cursos, Eventos e Certificações
- Locais, On Line, Nacionais e Internacionais

Nossa área de PAR montou Planos de treinamento para novos empregados, com cursos internos e externos. O plano é recebido pelo novo colaborador em um e-mail de boas-vindas, descrevendo os cursos que devem ser inicialmente realizados por ele.

RH disponibiliza ferramenta que permite a identificação da necessidades de desenvolvimento do colaborador, a criação de plano e seu acompanhamento.

Boas Práticas PETROBRAS



ENCONTRO DE
CORREGEDORIAS
RECIFE • PE **10 e 11 ABRIL 2025**



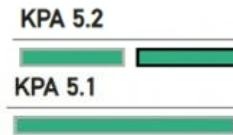
Nível 5
Otimizado
10 / 10

Serviços e papel
da Atividade
Correcional

Gerenciamento
de Pessoas

Gerenciamento
do Desempenho
e Transparéncia

Governança e
relacionamento
organizacional



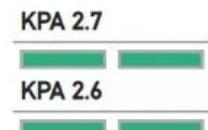
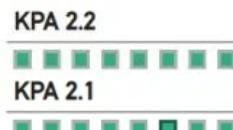
Nível 4
Gerenciado
10 / 10



Nível 3
Integrado
13 / 13



Nível 2
Padronizado
26 / 26



Mapear a tipologia das infrações



Processo de Comunicação e Mapeamento

- A área de Responsabilização Disciplinar comunica, após decisão final no processo, todas as não conformidades à área de Inteligência da Diretoria
- A área de Inteligência confere devido tratamento aos dados para fins de melhoria contínua dos processos e controles internos.

Relatório de Integridade

Consolida diversas informações da Diretoria de Governança e Conformidade para reporte:

- Comitê de Auditoria Estatutário
- Conselho Fiscal
- Diretoria Executiva e
- Conselho de Administração

Contempla o estudo levantado pela área de Inteligência sobre as não conformidades informadas pela RD.

Titular da RD é um dos signatários desse relatório.



Boas Práticas PETROBRAS



ENCONTRO DE
CORREGEDORIAS
RECIFE • PE **10 e 11 ABRIL 2025**



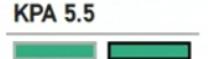
Nível 5
Otimizado
10 / 10

Serviços e papel
da Atividade
Correcional

Gerenciamento
de Pessoas

Gerenciamento
do Desempenho
e Transparéncia

Governança e
relacionamento
organizacional



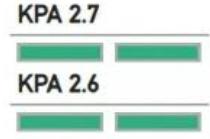
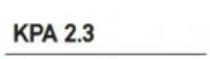
Nível 4
Gerenciado
10 / 10



Nível 3
Integrado
13 / 13



Nível 2
Padronizado
26 / 26



Adotar parâmetros para dosimetria das penalidades

Após a emissão do Relatório Final do Procedimento Disciplinar, a gerência de processamento disciplinar elabora documento denominado **Análise Técnica de Medida Disciplinar**, no qual há sugestão de faixa de sanção ao órgão julgador.



Respeito às Pessoas – Avaliações técnicas





Adotar parâmetros para dosimetria das penalidades



Utilizamos dois modelos:

Violências no Trabalho

(Violência Sexual, Assédio Moral,
Discriminação e Retaliação)



Incidentes de Conformidade



Adotar parâmetros para dosimetria das penalidades



Utilizamos dois modelos:

Violências no Trabalho

(Violência Sexual, Assédio Moral,
Discriminação e Retaliação)

Incidentes de Conformidade





Adotar parâmetros para dosimetria das penalidades



Utilizamos dois modelos:

Violências no Trabalho

(Violência Sexual, Assédio Moral,
Discriminação e Retaliação)



Incidentes de Conformidade



Adotar parâmetros para dosimetria das penalidades



Utilizamos dois modelos:

Violências no Trabalho

(Violência Sexual, Assédio Moral, Discriminação e Retaliação)



Incidentes de Conformidade



Boas Práticas PETROBRAS



ENCONTRO DE
CORREGEDORIAS
RECIFE • PE **10 e 11 ABRIL 2025**



Nível 5
Otimizado
10 / 10

Serviços e papel
da Atividade
Correcional

Gerenciamento
de Pessoas

Gerenciamento
do Desempenho
e Transparéncia

Governança e
relacionamento
organizacional



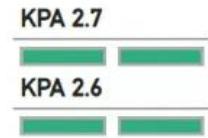
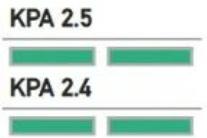
Nível 4
Gerenciado
10 / 10



Nível 3
Integrado
13 / 13



Nível 2
Padronizado
26 / 26



Adotar as melhores práticas de gestão

Temos uma gerência setorial dedicada à gestão.

Além das práticas do dia a dia, essa estrutura conduz projetos, em parceira com nossa Coordenação de Projetos Especiais, visando a melhoria contínua de nossas práticas.



01 Integridade em Conexão

Este projeto tem por objetivo melhor integrar os atores, sistemas e dados envolvidos no “Sistema de Integridade”.

Buscamos oportunidades de:

- i) melhorias de processo entre as áreas;
- ii) integração e automação de fluxos de dados; e
- iii) implantação de sistemas.



Áreas envolvidas: OUV, INC, RD, e CI
Suporte: RD/SGO, IEMSI, TD, TIC e PRI



Plano Estratégico DGC
Scorecard Executivo

Adotar as melhores práticas de gestão

Temos uma gerência setorial dedicada à gestão.

Além das práticas do dia a dia, essa estrutura conduz projetos, em parceira com nossa Coordenação de Projetos Especiais, visando a melhoria contínua de nossas práticas.



02 Disseminação de Projetos Internos

Prática que dissemina, por meio de eventos, os projetos desenvolvidos em cada área da RD. Tem como objetivos: (i) fortalecer a cultura; (ii) gerar sinergias; e (iii) valorizar os empregados e suas iniciativas.

Os retornos que vem sido colhidos são diversos, desde ambiência e senso de companheirismo, a implantações de ferramentas de uma área em outras.



Áreas envolvidas: Todas as áreas da RD
Suporte: RD/SGO



Metas SGO

Adotar as melhores práticas de gestão

Temos uma gerência setorial dedicada à gestão.

Além das práticas do dia a dia, essa estrutura conduz projetos, em parceira com nossa Coordenação de Projetos Especiais, visando a melhoria contínua de nossas práticas.



03 Plano de Ação PAR

Atendendo a feedback do CAE relativo ao estoque de PARs a serem instaurados, a RD concebeu Plano de Ação atacando a questão por cinco pilares.

i) Estabelecimento de Medidas Preventivas; ii) Força tarefa de Admissibilidade; iii) Benchmarking; iv) Análise Crítica do Processo; e v) Modernização Tecnológica da área.



Áreas envolvidas: RD/PAR e SBS
Suporte: RD/SGO e TD



Demand CAE

Boas Práticas PETROBRAS



ENCONTRO DE
CORREGEDORIAS
RECIFE • PE **10 e 11 ABRIL 2025**



Nível 5
Otimizado
10 / 10

Serviços e papel
da Atividade
Correcional

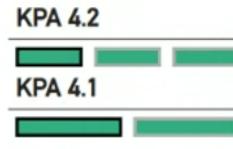
Gerenciamento
de Pessoas

Gerenciamento
do Desempenho
e Transparéncia

Governança e
relacionamento
organizacional



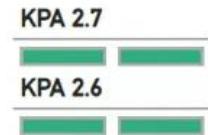
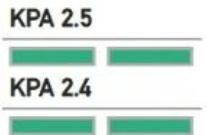
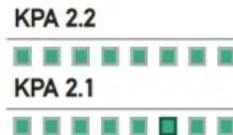
Nível 4
Gerenciado
10 / 10



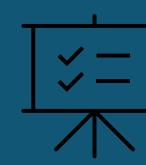
Nível 3
Integrado
13 / 13



Nível 2
Padronizado
26 / 26



Diminuir a percepção de impunidade na organização



Em 2023, a Diretoria de Governança e Conformidade foi reestruturada, criando a Gerência Executiva de Responsabilização Disciplinar (RD).

O Programa de Compliance da Petrobras realiza periodicamente **Pesquisa de Percepção sobre as Ações de Conformidade** para avaliação da percepção dos empregados sobre os mecanismos de integridade da companhia. Dentre as perguntas, **questões avaliam a percepção de impunidade.**

O Diretor de Governança e Conformidade e seus executivos, incluindo o Gerente Executivo de Responsabilização Disciplinar, têm seu *scorecard* (metas) atrelado aos resultados desta pesquisa.





ENCONTRO DE
CORREGEDORIAS
RECIFE • PE **10 e 11 ABRIL 2025**



Obrigado!

