

# Regimento Interno do Comitê de Integridade

---

Aprovado pelo Conselho de Administração  
em 21 de julho de 2023, atualizado em  
31 de agosto de 2023.

# REGIMENTO INTERNO DO COMITÊ DE INTEGRIDADE DA TRANSPETRO

## 1. Finalidade

O Comitê de Integridade ("Comitê") é um órgão não estatutário de caráter permanente, vinculado ao Conselho de Administração da Petrobras Transporte S.A. - Transpetro ("Conselho de Administração"), que tem por finalidade definir, uniformizar e acompanhar a aplicação do sistema de consequências para os empregados da Transpetro e para as Pessoas Jurídicas que se relacionam com a Companhia, contribuindo para o sistema de integridade da Companhia.

1.1. As deliberações do Comitê de Integridade e de seus membros possuem caráter vinculante, devendo os gestores cumpri-las imediatamente após o recebimento dos comunicados de decisão, observadas as possibilidades de interposição de pedido de reconsideração ou recurso.

## 2. Escopo de Atuação

- a) Apuração de incidentes de conformidade;
- b) Apuração de incidentes de segurança corporativa;
- c) Apuração de assédio moral ou sexual, discriminação e retaliação;
- d) Ocorrência identificada pelas unidades gestoras, com evidenciação clara, inequívoca e constituída de prova robusta, em que não haja a necessidade de um procedimento interno de apuração, referente aos temas citados nos itens "a" e "b";
- e) Descumprimento de aplicação de medida disciplinar definida pelo Comitê de Integridade;
- f) Julgamento dos Processos Administrativos de Responsabilização (PAR), bem como de questões deles decorrentes; e
- g) Aplicação das regras previstas no Estatuto Social da Transpetro, acerca do compromisso de indenidade.

## 3. Composição

### 3.1. Membros

3.1.1. O Comitê será constituído por três membros nomeados e destituíveis pelo Conselho de Administração.

3.1.2. Os membros do Comitê não terão suplentes.

3.1.3. Dentre os membros do Comitê de Integridade, dois serão de origem externa ao quadro de pessoal da Transpetro, escolhidos mediante processo de seleção conduzido pela área de Recursos Humanos, ou seleção realizada por empresa especializada. O terceiro membro será oriundo do quadro de empregados da Transpetro ou empregado cedido à Transpetro e selecionado em processo conduzido pela área de Recursos Humanos ou seleção realizada por empresa especializada.

3.1.2. Os membros do Comitê não terão suplentes.

3.1.3. Dentre os membros do Comitê de Integridade, dois serão de origem externa ao quadro de pessoal da Transpetro, escolhidos mediante processo de seleção conduzido pela área de Recursos Humanos, ou seleção realizada por empresa especializada. O terceiro membro será oriundo do quadro de empregados da Transpetro ou empregado cedido à Transpetro e selecionado em processo conduzido pela área de Recursos Humanos ou seleção realizada por empresa especializada.

3.1.4. O membro escolhido internamente, será designado Coordenador do Comitê de Integridade, detentor de função de confiança, vinculada ao Conselho de Administração.

3.1.5. Os membros de origem externa não poderão exercer outras atividades internamente, porém poderão exercer atividades fora da Companhia, desde que não haja impedimentos de qualquer natureza e com prévia aprovação pelo Conselho de Administração.

### **3.2. Prazo de mandato**

3.2.1. Os membros do Comitê de Integridade terão mandatos não-coincidentes de 3 (três) anos.

3.2.2. O prazo do mandato dos membros não poderá exceder 6 (seis) anos consecutivos.

### **3.3. Vacâncias**

3.3.1. Em caso de vacância do Coordenador do Comitê de Integridade, o membro mais antigo assumirá a coordenação do comitê, até nova nomeação pelo CA. Caberá ao RH realizar nova seleção no prazo de 90 dias. O prazo poderá ser prorrogável por mais 45 dias, mediante aprovação do Conselho de Administração. O coordenador substituto não receberá qualquer remuneração adicional, mantendo seus honorários da função original.

3.3.2. Nos casos de vacância de um dos membros do Comitê, o Coordenador deverá convocar o titular da área de Recursos Humanos, e, havendo impedimento justificado, convocará o titular do Gabinete da Presidência ou o Presidente da Comissão de Ética, nesta ordem, para assumir a titularidade do Comitê e deverá seguir as disposições deste Regimento, até que seja feita a nomeação de novo membro pelo Conselho de Administração.

3.3.2.1 Quando tratar-se de convocação de Gerentes Executivos (Recursos Humanos ou Gabinete da Presidência), estes poderão indicar um subordinado, detentor de função de confiança, mediante deliberação do CA. (redação dada pela Ata CA nº 356, Item 1, de 31/08/2023)

3.3.3. Quando da ciência da vacância de um dos membros, o coordenador do Comitê deverá informar imediatamente ao RH para a recomposição do colegiado, observando-se o prazo estipulado no item 3.3.1 acima.

## **4. Atribuições**

4.1. Compete individualmente aos membros do Comitê de Integridade, nas matérias a eles distribuídas, nos termos do item 5.6 deste Regimento Interno:

a) Verificar a regularidade e completude dos procedimentos relacionados ao seu escopo de atuação;

- b) Convocar, a seu critério, empregado, ex-empregado, gestor, membro da Alta Administração, membro da equipe de apuração ou qualquer outra pessoa necessária para prestar os esclarecimentos devidos;
- c) Analisar as propostas de faixa de medida disciplinar, de celebração de Termo de Compromisso ou de arquivamento sem responsabilização;
- d) Propor Notificação de Ajuste de Conduta – NAC, nos casos previstos nos padrões internos, quando não tiver sido celebrado Termo de Compromisso em fase anterior;
- e) Definir, com isonomia, transparência, independência e considerando eventuais precedentes do colegiado, as medidas disciplinares a serem aplicadas pelos gestores da Companhia aos empregados da Transpetro, citados em ocorrências/apurações realizadas pela Companhia ou sociedades controladas pela Transpetro;
- f) Recomendar ao Comitê de Integridade, órgão equivalente ou Autoridade Máxima, das sociedades controladas, ou da entidade cedente, a sugestão de aplicação de medida disciplinar aos empregados destas, em ocorrências ou apurações identificadas no âmbito da Transpetro, cabendo à entidade de origem do empregado a avaliação da recomendação e a efetiva aplicação;
- g) Definir, com isonomia, transparência, independência e considerando eventuais precedentes do colegiado, as consequências cabíveis para os ex-empregados da Transpetro, como se ativos fossem, que tenham sido citados em ocorrências/apurações realizadas pela Companhia ou sociedades controladas pela Transpetro, nos casos em que o pagamento da indenização relacionada a programas de incentivo ao desligamento esteja suspenso;
- h) Definir as consequências cabíveis com relação a ex-empregados da Transpetro citados em ocorrências/apurações realizadas pela Companhia, controladora, sociedades controladas pela Transpetro ou cessionárias;
- i) Informar às áreas de apuração, ao RH, à Ouvidoria-Geral (quando a apuração tiver origem no Canal de Denúncia) e ao gestor imediato do empregado ou Titular da Estrutura Geral na qual o empregado esteja lotado, conforme o caso, o resultado de sua deliberação e eventuais recomendações que demandem providências;
- j) Julgar os Processos Administrativos de Responsabilização (PAR) instaurados pela Transpetro ou por sua Controladora, responsabilizando a Pessoa Jurídica ou arquivando o processo, e encaminhar a decisão à Autoridade Instauradora do referido PAR;
- k) Identificar os relatórios que devam ser enviados ao JURÍDICO para avaliar o devido encaminhamento a órgãos externos ou a adoção das demais providências cabíveis;
- l) Identificar os relatórios que evidenciam a existência de prejuízos passíveis de ressarcimento e determinar ao Gestor a avaliação sobre adoção de medidas cabíveis visando à recuperação de valores;
- m) Encaminhar à Unidade competente para abertura de PAR a avaliação quanto ao cabimento de PAR, caso as evidências do relatório indiquem a existência de potencial ato lesivo praticado contra a Companhia, na forma da Lei 12.846/2013; e

n) Avaliar os pedidos de reconsideração interpostos às suas decisões individuais, decidindo pela revisão da decisão original ou, em caso de sua manutenção, pela submissão do pedido para a análise do Comitê de Integridade, em sede de recurso.

i) Informar às áreas de apuração, ao RH, à Ouvidoria-Geral (quando a apuração tiver origem no Canal de Denúncia) e ao gestor imediato do empregado ou Titular da Estrutura Geral na qual o empregado esteja lotado, conforme o caso, o resultado de sua deliberação e eventuais recomendações que demandem providências;

j) Julgar os Processos Administrativos de Responsabilização (PAR) instaurados pela Transpetro ou por sua Controladora, responsabilizando a Pessoa Jurídica ou arquivando o processo, e encaminhar a decisão à Autoridade Instauradora do referido PAR;

k) Identificar os relatórios que devam ser enviados ao JURÍDICO para avaliar o devido encaminhamento a órgãos externos ou a adoção das demais providências cabíveis;

l) Identificar os relatórios que evidenciam a existência de prejuízos passíveis de ressarcimento e determinar ao Gestor a avaliação sobre adoção de medidas cabíveis visando à recuperação de valores;

m) Encaminhar à Unidade competente para abertura de PAR a avaliação quanto ao cabimento de PAR, caso as evidências do relatório indiquem a existência de potencial ato lesivo praticado contra a Companhia, na forma da Lei 12.846/2013; e

n) Avaliar os pedidos de reconsideração interpostos às suas decisões individuais, decidindo pela revisão da decisão original ou, em caso de sua manutenção, pela submissão do pedido para a análise do Comitê de Integridade, em sede de recurso.

#### **4.2. Compete ao Comitê de Integridade:**

a) Verificar a regularidade e completude dos procedimentos relacionados ao seu escopo de atuação;

b) Deliberar sobre os pedidos de reconsideração em sede de recurso sobre medida disciplinar apresentados pelo gestor e/ou pelo empregado sancionado;

c) Recomendar ao Conselho de Administração a consequência cabível a membros da Direção Superior (inclusive ex-membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva) e membros externos dos comitês do Conselho de Administração citados em ocorrências/apurações realizadas pela Companhia ou sua Controladora, bem como acompanhar os desdobramentos adotados;

d) Recomendar ao Conselho Fiscal a consequência cabível aos membros do próprio Conselho Fiscal, citados em ocorrências/apurações realizadas pela Companhia ou sua Controladora, bem como acompanhar os desdobramentos adotados;

e) informar ao Conselho de Administração sobre a instauração de procedimentos para apuração de irregularidades na conduta de membros dos órgãos estatutários, sobre o andamento das apurações, e sobre suas conclusões, inclusive quando do envolvimento de ex-membros de órgãos estatutários;

f) Julgar os pedidos de reconsideração em sede de recurso dos Processos Administrativos de Responsabilização (PAR) instaurados pela Transpetro ou por sua Controladora;

- g) Decidir sobre a aplicação das regras previstas no Estatuto Social da Transpetro quanto às hipóteses de exclusões e à razoabilidade dos valores envolvidos, nos termos da Política de Aplicação e Governança do Compromisso de Indenidade;
- h) Informar às áreas de apuração, ao RH, à Ouvidoria-Geral (quando a apuração tiver origem no Canal de Denúncia) e ao gestor imediato do empregado ou Titular da Estrutura Geral ou Gerente Geral de Unidade de Negócio, na qual o empregado esteja lotado, conforme o caso, o resultado das deliberações do Comitê e eventuais recomendações que demandem providências; e
- ci) Atuar no processo de disseminação de melhores práticas e orientações corporativas referentes aos temas de seu escopo de atuação.

#### **4.3. Compete aos membros do Comitê de Integridade individualmente:**

- a) examinar e solicitar informações a respeito de matérias sob exame do Comitê;
- b) preservar a honra e a imagem da pessoa envolvida com os fatos sob apuração;
- c) atuar com isonomia, transparência, independência e imparcialidade;
- d) atuar em observância às normas corporativas, em especial ao disposto nos padrões que disciplinam o Regime Disciplinar, Regime de Consequências e Responsabilização de Pessoas Jurídicas;
- e) declarar aos demais membros a existência de impedimento em relação aos trabalhos do Comitê e eximir-se de atuar nestes casos;
- f) encaminhar suas deliberações individuais acerca das matérias previstas no item 4.1 ao Coordenador do Comitê para as providências cabíveis; e
- g) garantir que todas as demandas sejam analisadas em tempo hábil, zelando pela efetiva imediatidade, imparcialidade e isonomia em suas decisões.

#### **4.4. Cabe ao Coordenador:**

- a) Propor ao Conselho de Administração, um plano anual de trabalho;
- b) Decidir pelo convite a participantes externos ao Comitê para as reuniões, observadas eventuais questões de conflito de interesses;
- c) Acompanhar a efetiva aplicação das medidas disciplinares para os empregados junto ao RH;
- d) Reportar ao Presidente da Companhia o resultado dos julgamentos do PAR;
- e) Reportar ao colegiado os casos deliberados individualmente pelos membros do Comitê, fazendo constar em ata a íntegra das decisões;
- f) Encaminhar ao Conselho de Administração, Comitê de Auditoria Estatutário e ao Conselho Fiscal e à Diretoria Executiva as análises e relatórios elaborados periodicamente pelo Comitê;
- g) Coordenar o processo de avaliação anual do Comitê, baseado no plano anual de trabalho aprovado; e
- h) Zelar pelo fiel cumprimento e atualização deste Regimento Interno.

## **5. Reuniões**

### **5.1. Periodicidade**

5.1.1. As reuniões do Comitê de Integridade serão realizadas quinzenalmente, salvo quando não houver matéria suficiente.

### **5.2. Local das reuniões**

Comitê de Integridade reunir-se-á nas instalações da Companhia ou virtualmente, caso necessário, desde que possa ser comprovada a participação efetiva e a autenticidade da manifestação de seus membros.

### **5.3. Pauta das Reuniões**

5.3.1. As pautas das reuniões do Comitê de Integridade serão definidas de acordo com as demandas e prioridades estabelecidas pelo Coordenador, devendo ser previamente enviadas aos demais membros.

5.3.2. Qualquer membro do Comitê poderá propor a inclusão de novo assunto na pauta durante as reuniões, cabendo ao Coordenador avaliar sua pertinência.

### **5.4. Procedimentos para as reuniões**

5.4.1. Os trabalhos obedecerão à seguinte ordem:

- a) Apresentação das matérias em pauta;
- b) Deliberação sobre as matérias em pauta;
- c) Demais comunicações de interesse do colegiado; e
- d) Registro das atas das reuniões.

### **5.5. Quórum de Instalação e Deliberação sobre as matérias em pauta**

5.5.1. O Comitê de Integridade deverá se reunir com a presença de todos os seus membros, salvo impedimento, ausência por férias ou licença legal devidamente comprovada.

5.5.1.1 Nos casos de ausência legalmente justificada de um dos membros do Comitê, o titular de Recursos Humanos, do Gabinete da Presidência ou o Presidente da Comissão de Ética, nesta ordem, deve ser convocado para assumir a titularidade do Comitê e deverá seguir as disposições deste Regimento.

5.5.1.2 Em caso de falta injustificada de um dos membros do Comitê às reuniões previstas no calendário anual do Comitê, o Coordenador deverá comunicar o fato à área de Recursos Humanos, para as consequências cabíveis.

5.5.2. As deliberações deverão ser estabelecidas por maioria entre os membros do Comitê.

5.5.2.1. Nas análises de interposições de recursos sobre a aplicação de medida disciplinar de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, a decisão da manutenção da medida disciplinar deverá, preferencialmente, ser por consenso; mas, caso o Comitê não encontre o consenso, deverá a deliberação ser tomada por maioria.

5.5.2.2. As deliberações relacionadas à aplicação de contratos de indenidade, previstos em Estatuto Social da Companhia, deverão contar com a presença dos membros externos do Comitê, salvo em caso de impedimento, devendo, nessas ocasiões, ser convocado o titular de Recursos Humanos, o titular do GAPRE ou o Presidente da Comissão de Ética, nessa ordem.

## **5.6. Regras de Distribuição das matérias**

5.6.1. As matérias serão distribuídas, por ordem de recebimento, aos membros do Comitê, por seu Coordenador.

5.6.1.1. As matérias que guardem relação com deliberações anteriores poderão ser distribuídas ao mesmo membro.

5.6.1.2. No caso de férias, ausência, impedimento ou conflito de interesses de um dos membros do Comitê de Integridade, as matérias serão distribuídas a outro membro, seguindo a ordem do rodízio.

## **5.7. Outros Participantes**

5.7.1. Os convidados do Comitê para participar das reuniões, visando ao esclarecimento de possíveis questionamentos referentes às apurações, não poderão participar das deliberações.

5.7.2. As convocações para comparecimento às reuniões deverão ser prontamente atendidas pelos empregados e dirigentes da Companhia, excetuando-se situações extraordinárias, devidamente justificadas.

5.7.3. As unidades da Companhia deverão atender, em caráter prioritário, às demandas do Comitê de Integridade, devendo ser cumpridas no prazo indicado.

## **6. Sigilo de Informações**

A confidencialidade das informações deve seguir a política e os padrões de Segurança da Informação da Companhia, bem como da legislação e demais regras que regulam suas atividades, principalmente em relação ao sigilo.

## **7. Suporte administrativo ao Comitê de Integridade**

### **7.1. As atividades de secretaria serão suportadas:**

7.1.1. Pelo Coordenador do Comitê nos casos:

- a) providenciar as convocações dos membros do Comitê e convidados, conforme calendário de reuniões;
- b) providenciar o apoio material e administrativo que se fizer necessário;
- c) revisar as atas e demais documentos de trabalho suplementares das reuniões;
- d) colher as assinaturas dos membros do Comitê e eventuais convidados.

7.1.2. Pela Secretaria Geral da Transpetro nos casos:

- a) arquivar as atas de reunião;
- b) disponibilizar cópia das atas, quando mandatário; e

c) assessorar na resposta às consultas formuladas pelos órgãos de controle externo e interno sobre assuntos de competência do Comitê, em articulação com as unidades pertinentes.

## 8. Conflito de Interesses

### 8.1. Os membros do Comitê deverão observar as normas legais e internas relacionadas a conflito de interesses e, quando aplicável, declarar-se impedidos.

8.1.1. Haverá impedimento nos casos em que o membro do Comitê:

- a) tenha interesse direto ou indireto no feito;
- b) tenha participado ou venha a participar, em outro processo administrativo ou judicial, como perito, testemunha ou representante legal do responsabilizado no processo investigativo sob análise, ou de seu respectivo cônjuge, companheiro ou parentes até o terceiro grau;
- c) esteja litigando judicial ou administrativamente com o responsabilizado no processo de apuração sob análise, ou com o respectivo cônjuge, companheiro ou parentes até o terceiro grau;
- d) seja cônjuge, companheiro ou parente até o terceiro grau do responsabilizado no processo de apuração sob análise;
- e) seja amigo íntimo ou notório desafeto do responsabilizado no processo de apuração sob análise, ou de seu respectivo cônjuge, companheiro ou parentes até o terceiro grau;
- f) seja credor ou devedor do responsabilizado no processo de apuração sob análise, ou de seu respectivo cônjuge, companheiro ou parentes até o terceiro grau; ou
- g) exista qualquer situação que possa configurar conflito de interesses.

### 8.2. Adicionalmente, as seguintes ações configuram conflito de interesses e são vedadas:

- a) Prestação de serviços a fornecedores, clientes e prestadores de serviço da Petrobras, àqueles que estejam em processo de ingresso no cadastro, àqueles que estejam participando de licitações, ou, ainda, a pessoas físicas ou jurídicas que estejam em litígio judicial ou extrajudicial com a Petrobras e/ou suas participações societárias;
- b) Prestação de serviços a pessoas físicas ou jurídicas que estejam envolvidas em investigações ou sejam réis em ações judiciais relacionadas a crimes contra administração pública e a atos de improbidade administrativa dos quais tenha sido vítima a Petrobras e/ou suas participações societárias;
- c) Realização de atividades e/ou prestação de serviços à Petrobras ou suas participações societárias de natureza diversa das relacionadas à sua atuação enquanto membro do Comitê; e
- d) Constituir-se administrador, procurador, gerente, assessor, intermediário ou exercer qualquer atividade, remunerada ou não, ou figurar apenas como responsável técnico, em qualquer entidade que transacione com a Petrobras ou que seja competidora de suas participações societárias na produção de bens e serviços.

## 9. Avaliação de Desempenho

9.1. O Comitê de Integridade deve prestar contas dos trabalhos, trimestralmente, ao Comitê de Auditoria Estatutário e, no mínimo em periodicidade anual, ao Conselho de Administração.

9.2. O Comitê deverá realizar anualmente avaliação de desempenho, baseada nas metas de seu plano anual de trabalho, cujo resultado será apreciado pelo Comitê de Auditoria, com o conhecimento do Conselho de Administração.

## 10. Disposições Gerais

10.1. As disposições regimentais relativas ao funcionamento do Comitê serão definidas pelo Conselho de Administração, podendo ser alteradas a critério dos seus membros ou mediante proposta do Comitê.

10.2. As propostas de revisão deste Regimento Interno deverão ser conduzidas pela unidade de Governança.

10.3. Caberá às áreas de apuração, conforme o tema, a instrução e envio ao Conselho de Administração da recomendação da consequência cabível, quando identificada a participação de membro do Comitê de Integridade em irregularidades, bem como acompanhar os desdobramentos adotados.