

**FUNDAÇÃO
ODEBRECHT**

POLÍTICA SOBRE PESSOAS

FUNDAÇÃO ODEBRECHT

Política sobre Pessoas da Fundação Odebrecht

01. NOSSA CRENÇA.....	3
02. QUEM SOMOS.....	6
03. COMO FAZEMOS ACONTECER	8
• Identificação de pessoas	
• Integração e desenvolvimento de pessoas	
• A prática da avaliação	
• Carreira e sucessão	
• Remuneração	
• Celebrações, prêmios e homenagens	
04. NOSSAS RESPONSABILIDADES COM SAÚDE, BEM-ESTAR E SEGURANÇA	17
• Saúde e bem-estar	
• Segurança	
05. NOSSA VISÃO DE FUTURO	19
06. ABRANGÊNCIA	20
07. CIÊNCIA E VERIFICAÇÃO	21

**Princípios
fundamentais:**

1. Seres humanos
2. Comunicação
3. Sinergia
4. Criatividade
5. Parceria
6. Produtividade
7. Educação pelo trabalho
8. Reinvestimento

Conceitos essenciais:

1. Descentralização
2. Delegação planejada
3. Tarefa empresarial
4. Resultado
5. Responsabilidade social

Conheça na íntegra os princípios fundamentais e conceitos essenciais da TEO no livro *Sobreviver, Crescer e Perpetuar*.

1. NOSSA CRENÇA

Na Fundação Odebrecht (“FO”), adotamos a Tecnologia Empresarial Odebrecht (“TEO”), fundamentada em uma filosofia humanista, focada em valores e na força das pessoas.

Esses valores e crenças se complementam à arte de empresariar com o espírito de servir, traduzido no compromisso de gerar riquezas, com ética, integridade e transparência, para beneficiários, comunidades, integrantes, investidores sociais e a sociedade em geral, atendendo ainda às exigências legais e aos órgãos de controle.

Nossos valores estão refletidos em um conjunto de princípios fundamentais, que constituem as referências culturais e éticas praticadas por nossos integrantes:

- confiamos no potencial do ser humano e em sua vontade e capacidade de se desenvolver, pois ele é a origem e o fim de todas as ações na sociedade;
- comunicamos com clareza, respeito e transparência, e estamos dispostos a influenciar e sermos influenciados, na busca de fazer o que é certo;
- atuamos em sinergia, por meio da ação coordenada de seres humanos, em busca da potencialização de resultados comuns;
- colocamos a criatividade a serviço da superação contínua dos desafios;
- praticamos a parceria, nos comprometendo com a superação dos resultados acordados, com consequente partilha da riqueza gerada no todo, pelo todo;
- alcançamos a produtividade pela atitude permanente na prática da eficácia, que é buscar o que é o certo, e da eficiência, que é fazer bem feito o que é o certo;
- acreditamos que a educação pelo trabalho acelera nosso desenvolvimento, por meio da prática da cultura e da contínua superação de desafios;

Faz parte da TEO atuar com espírito empresarial de forma descentralizada, com base na delegação planejada, reforçada por um processo disciplinado de acompanhamento, controle e avaliação. Estimulamos a constante integração e o desenvolvimento de gerações de empresários parceiros, com foco na tarefa empresarial: processo contínuo de identificar, conquistar e satisfazer os nossos stakeholders, com ética, integridade e transparência, gerando resultados tangíveis e intangíveis, servindo à sociedade e cumprindo com a nossa responsabilidade social.

Ao longo da nossa trajetória, passamos por momentos de transformação e desafios. Potencializamos nossos acertos, aprendemos com os erros, nos reposicionamos, sempre com foco no futuro. A cada ciclo, assumimos novos compromissos, em sintonia com o espírito do tempo. É este espírito que nos

permite progredir e antecipar, de forma dinâmica e proativa, as exigências dos novos tempos, sem perder a conexão com nossos valores.

Acreditamos, com convicção e determinação, que a prática da TEO e das nossas Políticas, com atuação ética, íntegra e transparente e o compromisso em promover a diversidade, nos fortalecem no rumo da sobrevivência, do crescimento e da perpetuidade.

1. NOSSA CRENÇA

Ética, integridade e transparência - Por convicção e compromisso com a sociedade a FO atua de forma ética, íntegra e transparente.

Acreditamos que as pessoas são agentes de transformação e do autodesenvolvimento. Da disciplina da nossa atuação com ética, integridade e transparência, gera-se o respeito e, por consequência, a confiança das pessoas.

A ética nos faz agir de forma correta, especialmente quando nossas ações afetam outras pessoas, direta ou indiretamente. A ética é racional e fundamental para explorarmos as opções e tomarmos decisões, aplicando os valores certos. Agir de forma ética significa fazer o que é certo, mesmo quando tal atitude não seja exigida por lei. Este é o ambiente que fomentamos e valorizamos na FO.

A integridade, manifestada por meio de atitudes e comportamentos, reflete o caráter de cada indivíduo e é um valor fundamental da TEO.

Quando agimos com transparência, atuamos de forma aberta, honesta e clara, consolidando relacionamentos sustentáveis e de longo prazo. A transparência aproxima as pessoas, estimula o diálogo, reforça a credibilidade, além de encorajar os processos de inovação, eficiência e produtividade.

Conforme definido na Política sobre Sustentabilidade da FO, sustentabilidade é o conjunto de condições e práticas que levam ao desenvolvimento sustentável, aquele capaz de suprir as necessidades da geração atual, sem comprometer a capacidade de atender as necessidades das futuras gerações. É o desenvolvimento que preserva os recursos do planeta.

Pautamos nossa atuação pela crença de que a sustentabilidade está inserida em tudo o que fazemos, de forma integral em nossas vidas. Atuar com sustentabilidade, para nós, significa realizar nossas atividades e ações de forma eficiente e preventiva, gerando resultados, criando oportunidades de trabalho e renda, utilizando os recursos naturais com consciência, controlando impactos econômicos, sociais e ambientais e evitando desperdícios. Significa utilizar tecnologias mais limpas e controlar os riscos, com atenção tanto ao ambiente de trabalho quanto ao entorno, junto às comunidades onde atuamos. Significa entregar resultados úteis à sociedade que contribuam para o desenvolvimento sustentável retratado nos nossos compromissos e nos objetivos do desenvolvimento sustentável (“ODS”) da ONU.

2. QUEM SOMOS

Temos valores comuns, atitudes e comportamentos que reforçam a nossa identidade. Selecionar, integrar, avaliar e promover pessoas, alinhadas aos valores da TEO e orientações contidas em nossas Políticas, nos levam a um círculo virtuoso.

Cada integrante deve ter a consciência de que seu modo de pensar e de agir serve de exemplo, devendo ser coerente com o que valorizamos. Somos pessoas alinhadas com os seguintes comportamentos:

Ética, Integridade e Transparência

- Atuamos em conformidade com as leis e com as políticas e orientações internas;
- Fazemos sempre o que é certo;
- Não abusamos de poder ou autoridade;
- Tomamos decisão isentos de interesses próprios;
- Atuamos de forma transparente, franca, honesta e leal;
- Honramos os compromissos assumidos;
- Respeitamos e integramos as diferenças individuais.

Espírito de servir

- Somos motivados a servir, ao invés de desejarmos ser servidos;
- Buscamos no relacionar com humildade e simplicidade;
- Estamos dispostos a aprender, reaprender e ensinar;
- Compartilhamos nossos conhecimentos de forma proativa;
- Estimulamos e promovemos ambientes colaborativos;
- Tratamos as pessoas sem arrogância;
- Somos desprovidos de vaidade.

Determinação

- Temos autodisciplina;
- Identificamos o que é importante e o que faz a diferença;
- Estabelecemos e nos concentramos nas prioridades;
- Finalizamos nossas entregas no prazo, custo e resultados acordados;
- Persistimos na entrega das metas pactuadas.
- Superamos os desafios e barreiras.

Espírito construtivo e positivo

- Abraçamos os desafios com otimismo;
- Transformamos problemas em oportunidades;
- Somos agregadores e consolidamos relações de confiança;
- Cultivamos e demonstramos bom humor;
- Transmitimos entusiasmo e prazer no que fazemos;
- Aliamos alto desempenho, com baixo ego;
- Acreditamos nas forças das pessoas;

- Reconhecemos que é possível fazer melhor.

Criatividade

- Analisamos os fatos sob diferentes ângulos;
- Abstraímos, conceituando e atuando a partir da realidade, tendências e experiências;
- Trazemos soluções para o que já está estabelecido e pode ser melhorado;
- Temos mente aberta para inovar;
- Sintetizamos e solucionamos questões complexas, sem sermos superficiais;
- Alavancamos ideias em projetos, que visam gerar oportunidades que transformam.

Adaptabilidade

- Estamos comprometidos com o autoconhecimento;
- Enxergamos os benefícios das mudanças;
- Buscamos novos desafios;
- Adaptamos nossa abordagem e métodos em ambientes dinâmicos;
- Mantemos o equilíbrio em situações adversas;
- Somos abertos a novas culturas, ambientes e contextos;
- Buscamos nos relacionar, interna e externamente, de forma colaborativa e respeitosa.

Capacidade de dialogar

- Temos o compromisso de influenciar e disposição para sermos influenciados, na busca do que é o certo;
- Escutamos com atenção;
- Falamos e escrevemos de forma respeitosa, clara, transparente e precisa;
- Facilitamos a troca de ideias e a busca de alinhamento com todos os envolvidos;
- Recebemos e fornecemos contribuições francas e construtivas;
- Possuímos tom de voz, postura e gestos que criam empatia;
- Focamos na solução.

Comprometimento

- Prestamos contas sobre o que fazemos;
- Assumimos responsabilidade sobre nossos atos;
- Somos austeros;
- Tomamos decisões com embasamento, coragem e disposição;
- Satisfazemos e surpreendemos os *stakeholders* pela capacidade de entrega, com melhorias contínuas;
- Enxergamos nossos erros, como oportunidade de aprendizado;
- Solicitamos *feedbacks* e nos desenvolvemos;
- Estamos comprometidos com nosso autodesenvolvimento.

Na FO, não são toleradas práticas discriminatórias na identificação de pessoas.

Promova a diversidade:

- Comece com a identificação e integração de jovens com diferentes experiências, gêneros, raças, nacionalidades e culturas.

3. COMO FAZEMOS ACONTECER

Somos percebidos, interna e externamente, por meio das nossas ações no cotidiano, interações entre as pessoas, abordagens nas tomadas de decisão, conquistas, resultados entregues e integração nas comunidades.

É papel fundamental do líder identificar, integrar, desenvolver, avaliar, promover e reconhecer pessoas, cujas atitudes sejam coerentes com nossos princípios e valores e que demonstrem capacidade de entrega de resultados tangíveis e intangíveis. Este compromisso nutre a nossa cultura diariamente e deve ser pactuado e acompanhado, pelo líder, por meio de indicadores estratégicos de pessoas no seu programa de ação ("PA"). Para tanto, o líder, atuando com foco na meritocracia, conta com o apoio proativo do responsável por pessoas da sua equipe, profissional que tem postura contributiva e imparcial, preserva a TEO, por meio do exemplo e da coerência das suas atitudes, estimula o desenvolvimento profissional, pessoal e econômico das pessoas e atua e influencia na formulação da estratégia empresarial.

Identificação de pessoas - A identificação contínua de pessoas, alinhadas aos valores da TEO, é fundamental para assegurarmos a nossa perpetuidade. Este é um papel indelegável do líder e requer preparação, dedicação de tempo e motivação.

Estimulamos a identificação e integração de jovens. Ao longo do processo, o líder educador deve reconhecer nos jovens as atitudes e comportamentos valorizados em nossa cultura. Também são avaliados o potencial e a vontade de se desenvolver na FO pelo e para o trabalho, assim como sua formação acadêmica refletida no currículo formal.

Para posições de liderança ou que demandem pessoas com experiência, focamos em nossos integrantes, proporcionando novos e crescentes desafios. Em situações particulares, buscamos pessoas fora da FO, que tenham competências específicas e alinhamento com os valores da TEO.

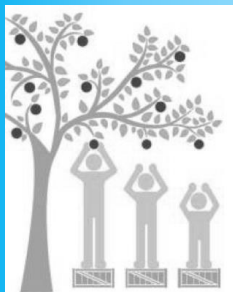
Ao atuarmos nas comunidades nos desafiamos a reforçar o compromisso dos nossos líderes com a diversidade na formação de suas equipes. Esta transformação, em linha com o espírito do tempo, começa, de fato, pela identificação de pessoas.

Todas as pessoas, independentemente de sexo, gênero, estética, orientação sexual, nacionalidade, raça, idade, religião, formação, cultura e/ou deficiências devem ser tratadas com respeito, dignidade e justiça. Na Fundação Odebrecht,

são inadmissíveis práticas ou atitudes que revelem discriminação, assédio moral ou sexual, constrangimento verbal, violência física, discriminação e falta de liberdade de expressão.

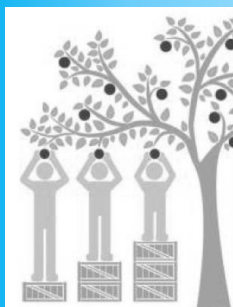
A riqueza de diversas perspectivas e experiências de vida nos ajuda a enxergar oportunidades e desafios sob diferentes ângulos. A pluralidade de olhares, com a precisão do conhecimento, aprimora e multiplica a nossa capacidade de entrega.

Igualdade



X

Equidade



Equidade é o que possibilita a equivalência de oportunidades.

3. COMO FAZEMOS ACONTECER

Procuramos garantir que todos nossos integrantes tenham as mesmas oportunidades para desenvolver e aprimorar suas habilidades. Para tanto, é fundamental reconhecermos as diferenças individuais, eliminando ou minimizando eventuais barreiras. Encorajamos que cada integrante assuma um compromisso pessoal com a agenda de diversidade, e no dia-a-dia, acolha, respeite e potencialize a diversidade em seu ambiente de trabalho. Acreditamos que a diversidade alavanca o engajamento das pessoas e potencializa a geração de resultados.

O autêntico líder educador:

- O seu maior legado estará refletido na próxima geração de líderes que ele estiver comprometido a integrar e desenvolver, transcendendo seu próprio ciclo de carreira na Fundação Odebrecht.

O ciclo PA:

- Planejamento e pacto
- Acompanhamento
- Avaliação
- Julgamento

Digno de confiança, o liderado recebe de seu líder a delegação para fazer acontecer, traduzindo seu compromisso e propósito no pacto de um PA, em busca de resultados tangíveis e intangíveis. Essa delegação é planejada, demandando disciplina no pacto, acompanhamento, avaliação e julgamento do PA, com interações constantes.

3. COMO FAZEMOS ACONTECER

Integração e desenvolvimento de pessoas - Somos uma instituição de pessoas que se integram ao conhecer e praticar a TEO e ao gerar resultados crescentes, tangíveis e intangíveis. Nesse processo, o papel do líder é fundamental. Na FO, o autêntico líder é, acima de tudo, um educador, comprometido com a pedagogia da presença, oferecendo tempo, experiência e exemplo constantemente. Ele conquista o respeito da equipe ao agir com ética, integridade, transparência e coerência, bem como, ao pautar suas atitudes e comportamentos em alinhamento aos valores da TEO.

Na FO, a relação de respeito e confiança mútua entre líder e liderado é fundamental para prática disciplinada do ciclo do PA. Cada etapa desse ciclo representa um convite ao diálogo profundo, direto e transparente. É dever do líder identificar o caráter, valores, a vontade de servir e as forças de cada liderado, a fim de estimular o seu desenvolvimento. O líder não espera que seu liderado esteja plenamente capacitado e pronto para lhe oferecer um novo desafio. Assim, compete ao líder oferecer novas oportunidades aos seus liderados, sempre compatíveis com o seu grau de maturidade e momento de vida.

Por outro lado, cada integrante deve estar comprometido com o seu próprio desenvolvimento, provocando e dialogando com seu líder sobre seus desafios, seu PA e seu propósito de vida e carreira. Esse plano deve ser construído com visão de longo prazo e deve ser revisitado, com sabedoria e maturidade, a cada ciclo de conquistas pessoais e profissionais.

Ao delegar, o líder promove e consolida um ambiente de confiança e autonomia na formação da sua equipe, estimulando as pessoas a se superarem, gerando resultados tangíveis e intangíveis crescentes. A delegação, acompanhada de disciplina, controle e acompanhamento, permite que o líder conheça melhor o potencial de cada integrante. A delegação pressupõe estabelecer vínculos de confiança, oferecer desafios contínuos, incentivar novas maneiras de buscar soluções, contribuindo para o desenvolvimento e formação de novas gerações de líderes.

Essas são as bases da educação pelo trabalho, um processo de aprendizado recíproco, que exige do líder e do liderado a prática do diálogo e da humildade. A educação pelo trabalho pode ser reforçada por iniciativas que desenvolvam competências individuais e conhecimentos específicos, ou seja, a educação para o trabalho.

Para ser agente de seu próprio destino, o integrante deve investir no seu autoconhecimento e autodesenvolvimento. O integrante deve conciliar e harmonizar sua dedicação ao trabalho, com as demais dimensões de sua vida, fortalecendo a sua integração, desenvolvimento, senso de realização e de engajamento.

**Passo-a-passo da
avaliação:**

- Para que o diálogo seja efetivo, líder e liderado devem se preparar previamente;
- O diálogo deve ser transparente e honesto;
- O compromisso de influenciar e a disposição de ser influenciado tornam o diálogo envolvente e geram aprendizado mútuo;
- O resultado da avaliação deve gerar uma clara conclusão, traduzida em um compromisso com ações concretas de desenvolvimento;
- O resultado da avaliação deve ser compartilhado pelo líder com seu liderado direto.

3. COMO FAZEMOS ACONTECER

A prática da avaliação - Ao avaliar, o líder demonstra o seu permanente compromisso com a criação e consolidação da relação de confiança com seu liderado. É nesse momento que o líder enfatiza as forças do seu liderado e explicita suas necessidades de aperfeiçoamento e oportunidades de crescimento. Para que o diálogo de avaliação seja efetivo, é fundamental que o líder esteja disposto a influenciar e ser influenciado, na busca do que é certo.

A avaliação do liderado deve acontecer tanto informalmente, no dia-a-dia e nos momentos oportunos, quanto formalmente, ao menos uma vez por ano, quando da avaliação do PA. Na avaliação, líder e liderado devem dialogar sobre a prática da TEO e das Políticas, resultados gerados, conhecimentos específicos, bem como sobre o potencial e a vontade de se desenvolver na Fundação Odebrecht. Cabe ao líder conhecer o propósito de vida e de carreira de cada liderado e dialogar sobre seus próximos passos.

Para que o diálogo entre as pessoas floresça, a confiança deve estar consolidada. O liderado deve refletir previamente, por meio da sua auto-avaliação, sobre a sua atitude na conquista dos resultados alcançados e oportunidades de melhoria. A conversa somente será gratificante e relevante, se os envolvidos acreditarem na legitimidade da interação e se ambos trouxerem exemplos concretos. Prestar atenção e ouvir, de verdade, indica atenção, respeito e interesse com o outro. Assim, garantimos que a prática da avaliação resulte em um processo de aprendizado mútuo.

A verdadeira avaliação mobiliza e engaja. Tão importante quanto fornecer uma contribuição construtiva por parte do líder, é a abertura e disposição do liderado para ouvir, entender, incorporar positivamente os aprendizados e transformá-los em um compromisso de ações reais e concretas para o seu constante desenvolvimento.

Cabe também ao líder decidir pela continuidade ou não do liderado em sua equipe e na FO e implementar, pessoalmente, a sua decisão, de forma estruturada, construtiva e respeitosa. Ao agir, o líder evitará comprometer resultados futuros e se consolidará como um verdadeiro líder educador.

Planeje e potencialize sua carreira na FO:

- Seja coerente: suas atitudes e comportamentos devem estar alinhados aos valores da TEO e às orientações contidas nas Políticas;

- Construa uma trajetória consistente, com entregas claras;

- Dialogue com o seu líder de forma estruturada e transparente;

- Use seu autoconhecimento na tomada de decisão;

- Mantenha relacionamentos duradouros;

- Identifique e esteja comprometido com a formação do seu sucessor;

- Tenha visão de longo prazo.

- Estimulamos o desenvolvimento da consciência previdenciária em todos os integrantes, desde jovens.

3. COMO FAZEMOS ACONTECER

Carreira e sucessão - É papel do líder educador criar as condições e o ambiente que assegurem a integração e o desenvolvimento dos seus liderados. A maior contribuição que um líder pode oferecer é a criação das condições para que seu sucessor se qualifique e se destaque naturalmente. Cabe ao líder avaliar a melhor oportunidade para o desenvolvimento de cada integrante da sua equipe, mesmo que essa oportunidade seja com outro líder. Ele deve, também, despertar em cada liderado a consciência da sua responsabilidade individual pelo seu desenvolvimento e crescimento na FO.

Cada integrante deve ser agente do seu próprio destino. A sua carreira será construída por sucessivos ciclos completos de PAs, com desafios crescentes e entrega de resultados tangíveis e intangíveis. O integrante deve ter motivação e desprendimento para dialogar com seu líder e, juntos, identificar novas oportunidades de desenvolvimento e crescimento, levando em consideração seu propósito de vida e carreira.

A carreira de cada integrante é consequência das suas escolhas individuais. Diante de uma nova oportunidade, cabe a ele decidir o que faz mais sentido para o seu crescimento, considerando o seu momento de vida e sua visão de longo prazo na FO. Mais do que buscar promoções e méritos, deve-se considerar oportunidades de aprendizado, vivências e possibilidade de fazer a diferença.

Ao longo da trajetória profissional, incentivamos que as pessoas tenham consciência e disciplina para planejar a sua transição de carreira para a fase da maturidade. Esse planejamento deve ser intensificado por volta dos 50 anos de idade. Na maturidade, é preciso ter vitalidade, equilíbrio emocional e patrimônio acumulado para viabilizar uma nova etapa de vida produtiva, com tranquilidade e disposição.

Cabe ao Líder definir a remuneração de cada integrante de sua equipe, em alinhamento com esta Política.

Planeje e dialogue de forma transparente com cada um dos seus diretos sobre este tema estratégico.

3. COMO FAZEMOS ACONTECER

Remuneração - Remuneração é um componente essencial da parceria na FO, um dos princípios fundamentais da TEO. Na sua essência, a prática da parceria ocorre com a participação de cada um dos integrantes na concepção e na realização do seu trabalho, bem como na obtenção dos resultados gerados.

As referências para o dimensionamento da remuneração total (“RT”) de cada integrante na FO estão vinculadas ao seu PA, tendo como base: (i) responsabilidades, desafios, habilidades e maturidade; (ii) capacidade de gerar resultados tangíveis e intangíveis para a FO; e (iii) referências de mercado. A RT do integrante é fruto, portanto, de diálogo e negociação com seu líder na construção de seu PA. A RT na FO é composta por:

- **Retirada mensal (RM):** salário ou honorários fixos mensais, dependendo do vínculo funcional. Reflete o histórico, a maturidade do integrante e o cargo que ocupa.

- **Incentivo de Curto Prazo (ICP):** por convicção, premiamos os integrantes pelos resultados alcançados. Essa convicção decorre das concepções filosóficas da TEO, em especial, do comprometimento com o desenvolvimento pessoal e profissional do integrante e da certeza de que essa prática estimula a inovação e aumenta a produtividade. O diálogo entre líder e liderado para a definição e avaliação do Prêmio é um dos momentos mais nobres da prática da TEO, pelo comprometimento mútuo que ela requer, em relação ao futuro de ambos e da FO.

Na FO este pagamento aos integrantes corresponderá a uma premiação, conferida anualmente pela Mantenedora, que reflita o desempenho de curto prazo da FO e que esteja alinhada com o objetivo permanente da criação de valor intangível proporcionado pela FO ao Grupo Odebrecht e, principalmente, às comunidades por ela beneficiadas.

- **Benefícios:** conjunto de programas ou planos, compulsórios (devido a legislação ou acordos) ou discricionários (a exemplo dos planos de previdência), que complementam a retirada mensal do integrante.

- **Outras parcelas:** verbas de natureza salarial de aplicação transitória, ou não, atendendo à legislação vigente, cláusulas normativas ou orientações específicas da FO.

3. COMO FAZEMOS ACONTECER

Celebrações e homenagens - Na FO, estimulamos que os líderes estabeleçam um convívio próximo com os seus liderados. É na interação diária com as pessoas e na promoção de um ambiente de desenvolvimento e colaboração, que nossos líderes terão empatia e sensibilidade para reconhecer os momentos que merecem ser celebrados, reforçando os vínculos de confiança e admiração mútua.

Adicionalmente, a Mantenedora possui um programa de homenagem anual, que reconhece as pessoas com trajetórias de carreira de longo prazo e que a FO replica com seus Integrantes. Este programa reflete a admiração e o respeito que temos pelas pessoas e pela sua capacidade de contribuir e gerar impactos positivos na FO e na sociedade em geral.

Acreditamos que o trabalho tem que estar integrado à vida e ao propósito pessoal do integrante. Os reflexos desta integração são:

- Engajamento
- Produtividade
- Qualidade de vida
- Otimismo
- Bem-estar

Na relação de confiança e parceria entre líder e liderado deve permear o diálogo construtivo e empático sobre o tema saúde e bem-estar, o qual, muitas vezes, se estende para a saúde e bem-estar familiar.

Conheça a Política sobre Sustentabilidade da FO.

4. NOSSAS RESPONSABILIDADES COM SAÚDE, BEM-ESTAR E SEGURANÇA

Saúde e bem-estar - Cada integrante é sujeito da sua própria ação e o principal responsável pelo zelo contínuo da sua saúde. A saúde, no sentido amplo e quando combinada com as aspirações pessoais e de equilíbrio no estilo de vida, gera o bem-estar, maior engajamento e produtividade.

Na FO, a saúde de nossos integrantes é assunto prioritário. Nossa atuação está pautada na prevenção e na proteção da saúde física, psíquica e social, incluindo a adoção de hábitos saudáveis e transmissão de conhecimentos e informações relevantes a nossos integrantes para seu bem-estar contínuo.

A partir do exemplo, a postura do líder deve ser proativa, educadora e motivadora, criando ambientes propícios à saúde e ao bem-estar. Pelo convívio diário e interesse genuíno, o líder é capaz de perceber quando algo afeta o bem-estar do seu liderado e é hábil em provocar diálogos que envolvam o tema da saúde, inclusive no que se estende ao seu núcleo familiar, percebendo e respeitando, com empatia, os limites estabelecidos pelo próprio integrante. Na existência de uma situação sensível de enfermidade, cabe ao líder contribuir para que o ambiente de trabalho do liderado não seja um obstáculo para a superação da situação em questão.

Confiamos que o bem-estar é pleno quando há saúde, condição básica para que o integrante consiga ter prazer no trabalho e se sentir produtivo nas demais dimensões da vida.

Cada um de nós
deve:

1. Conhecer e praticar as orientações e requisitos de segurança do seu ambiente de trabalho;
2. Identificar, avaliar e tomar medidas para combater riscos de segurança;
3. Interromper qualquer trabalho ou ação que pareça insegura.

4. NOSSAS RESPONSABILIDADES COM SAÚDE, BEM-ESTAR E SEGURANÇA

Segurança - Segurança é um compromisso fundamental da FO com seus integrantes, terceiros e a sociedade em geral. A segurança, quando incorporada como compromisso, transcende o cumprimento de normas e padrões. É uma responsabilidade com a saúde e a vida de cada um e do próximo, dentro e fora da FO.

Nossa atuação está baseada na prevenção de acidentes, doenças impactos ambientais e qualquer outro desvio, na consciência da exposição, no conhecimento dos riscos, no cumprimento e melhoria contínua de procedimentos, para trabalharmos com segurança.

Cada um de nós deve observar e praticar as orientações e requisitos de segurança e reportar desvios, incidentes, acidentes, atos e condições de insegurança, prontamente, ao líder imediato. Eventuais ocorrências representam fonte de aprendizado e uma oportunidade para implementar melhorias.

É papel de cada líder assegurar ambientes propícios e conformes às normas de segurança, e é papel de cada integrante o compromisso em conhecer, adotar e cumprir, rigorosamente, as orientações de segurança específicas de seu ambiente de trabalho.

Nosso futuro é
consequência das:

- Oportunidades que identificamos;
- Escolhas que fazemos;
- Pessoas que identificamos e desenvolvemos;
- Disposição e capacidade de realizar nossos sonhos.

5. NOSSA VISÃO DE FUTURO

Em linha com o espírito do tempo, a Fundação Odebrecht é dinâmica e está em constante movimento, rumo à sobrevivência, crescimento e perpetuidade. Identificamos e desenvolvemos pessoas com visão de futuro, que partilham o sonho de fazer a diferença, ser relevante e impactante, contagiando seus parceiros e equipes.

Todos nós precisamos de um sonho. Mas somente com conhecimento, atitude e ação ele se tornará realidade, gerando resultados tangíveis e intangíveis para os indivíduos, para a empresa e para a sociedade em geral.

Esse senso de realização coletiva gera felicidade, inspiração e trabalho, a serviço de um propósito de vida maior.

Estamos juntos, em contínua evolução e movimento.

6. ABRANGÊNCIA

A Política de Pessoas da Fundação Odebrecht aplica-se aos seus Integrantes.

7. CIÊNCIA E CERTIFICAÇÃO

Deverão ter ciência sobre esta Política de Pessoas em, no máximo 30 (trinta) dias após a sua data de aprovação todos os integrantes da Fundação Odebrecht.