

ANEXO N

ODEBRECHT INFORMA

Caro leitor,

Pesquisa da empresa de Consultoria Ernst & Young entre investidores revelou que a habilidade de uma organização em atrair e reter pessoas talentosas é um dos cinco itens não-financeiros mais importantes entre os 39 que compõem a decisão de investir (os outros 5 quatro são a qualidade da estratégia, sua implementação, a credibilidade da administração e a capacidade de inovar).

O resultado da pesquisa reafirma a importância da gestão empresarial a partir das pessoas - uma mudança decisiva ocorrida em organizações do mundo inteiro nos últimos anos. Em vez de organogramas, modelos e sistemas, o fator humano passou a ser o centro 10 das atenções e das estratégias. Atrair e reter talentos, fazer crescer sua motivação e seu sentimento de pertencer ao grupo e estimular sua lealdade foram alguns dos novos desafios colocados diante dos gestores.

No caso da Odebrecht, essas transformações não chegaram a acontecer, pelo simples fato de que a Organização já nascera, em 1944, sob princípios e conceitos que 15 colocam o ser humano como início, meio e fim de todas as ações e propiciam o florescimento de um ambiente empresarial favorável à permanência das pessoas.

Roberval Fonseca, o milésimo integrante a completar 25 anos na Odebrecht, é exemplo da existência desse ambiente. A marca que ele simboliza, se não chega a ser um recorde no país (não há estatísticas seguras que o confirmem), é, no mínimo, um número 20 extraordinário: mil pessoas a completar 25 anos de trabalho em um mesmo grupo empresarial.

Trajetórias como a de Roberval só acontecem quando as pessoas se sentem valorizadas, têm desafios crescentes, desfrutam de autonomia para decidir, são estimuladas a se autodesenvolver e praticam relações de trabalho baseadas no respeito e na confiança.