

# Pessoas e sociedade

Nossa cultura corporativa valoriza a alta performance profissional. Os processos de gestão que aplicamos visam fortalecer as competências individuais e impulsionar os talentos que estão alinhados aos nossos valores na busca pela diversificação do portfólio e pelo crescimento na produção de óleo e gás. Nossos colaboradores formam uma equipe com conhecimentos técnicos e experiência para a execução das atividades de exploração e produção, o desenvolvimento de novos negócios e o fomento à inovação.

Por meio das atividades e ações de capacitação, promovemos o compartilhamento de experiências e o desenvolvimento contínuo

das equipes. Em 2021, as atividades continuaram a ser conduzidas por meio de plataformas virtuais, em decorrência da necessidade de distanciamento social por causa da Covid-19.

Além de treinamentos internos e externos, oferecemos auxílio-educação no valor de até 80% para cursos de graduação ou pós-graduação aos colaboradores empregados há mais de um ano. Também disponibilizamos uma plataforma de conhecimento, com cursos on-line e gravação de palestras realizadas ao longo do ano na empresa.

## Média de horas de treinamento por colaborador

	2021	2020	2019
<b>Por gênero</b>			
Homens	27,7	41,3	74,1
Mulheres	21,9	53,2	52,1
Total	25,2	46,3	64,9
<b>Por nível funcional</b>			
Diretoria	1,3	10,0	15,1
Gerência/coordenação/supervisão	13,6	33,0	62,3
Técnicos (engenheiros e geólogos)	49,4	69,1	56,9
Analistas (outros)	20,0	40,3	76,3



## Prevenção à Covid-19

O agravamento da Covid-19 no início de 2021 levou nossa companhia a manter as ações emergenciais e os mecanismos de controle criados no ano anterior para garantir a saúde dos colaboradores e a manutenção das atividades essenciais de produção de óleo e gás. Nos primeiros meses do último ano, com o aumento dos casos da doença, adequamos os protocolos de testagem e monitoramento das condições de saúde dos profissionais antes do embarque para o Campo de Atlanta.

Os profissionais das áreas administrativas continuaram a trabalhar remotamente, em regime de *home office*. A mudança nesse cenário ocorreu apenas no segundo semestre de 2021, quando a vacinação contra a doença já estava em estado mais avançado e o retorno aos escritórios foi autorizado em regime parcial e apenas para colaboradores voluntários com esquema vacinal completo.

Ao longo de 2021, mantivemos a realização dos E+ Encontros, reuniões virtuais realizadas sempre às sextas-feiras com o objetivo de promover a interação e a proximidade entre as pessoas. Além de permitir a divulgação de ações corporativas, esses encontros possibilitaram o compartilhamento de experiências entre as pessoas.

Por um período de 14 meses, entre maio de 2020 e julho de 2021, mantivemos uma parceria com a seguradora de assistência médica para a oferta de serviços de apoio psicológico aos colaboradores.

Por meio de campanhas educativas e de sensibilização, incentivamos nossos colaboradores e terceiros a tomar as vacinas contra o coronavírus. Observamos a evolução da vacinação entre nossos profissionais por meio dos procedimentos de acompanhamento de saúde ocupacional.



# Diversidade e inclusão

A consolidação de um ambiente profissional diverso e inclusivo faz parte da nossa estratégia para garantir o melhor resultado em nossos projetos. Em nossa equipe, formada por 128 profissionais, contamos com 43% de mulheres.

Em 2021, conduzimos o primeiro censo de diversidade da nossa equipe de colaboradores. A pesquisa foi realizada com apoio de consultoria especializada em gestão de recursos humanos – a Great Place to Work (GPTW). Nosso objetivo é ampliar o entendimento sobre as oportunidades que temos em nossa companhia para fortalecer a diversidade em todos os nossos processos de gestão.

Os resultados também vão apoiar novas iniciativas para a sensibilização das lideranças e o alinhamento às nossas diretrizes de governança. Entre as ações previstas estão a adaptação dos treinamentos e dos procedimentos para a seleção e contratação de novos colaboradores.

Com foco na questão de gênero, aderimos ao programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008), do governo federal. Com essa iniciativa, nossas colaboradoras passaram a contar com a ampliação da licença-maternidade por mais 60 dias. O benefício também se estende aos homens, que passam a contar com 15 dias a mais de licença-paternidade.



**As mulheres ocupam 41% dos cargos de liderança e representam 43% do total de colaboradores da nossa companhia**

Percentual de mulheres por nível funcional



# Desenvolvimento das comunidades

Os investimentos sociais realizados pela nossa companhia contribuem para o desenvolvimento de comunidades locais e tradicionais situadas na área de influência das nossas operações. O direcionamento desses recursos e a gestão profissional das iniciativas, visando ao crescimento socioeconômico dessas populações, deriva da nossa visão responsável para a gestão dos aspectos ESG.

No município de São João da Barra (Rio de Janeiro), apoiamos a Cooperativa Arte Peixe desde 2019 na profissionalização e requalificação do sistema produtivo de alimentos. Formada por aproximadamente 20 mulheres, a Cooperativa agrega valor ao pescado com a fabricação de diferentes produtos alimentícios, como hambúrgueres de peixe e de camarão.

Uma das principais demandas das cooperadas é a obtenção dos selos de inspeção do Ministério da Agricultura, autorização necessária para a comercialização em larga escala desses produtos. Com essa obtenção, a expectativa é que a iniciativa amplie a capacidade de geração de renda para as famílias que subsistem dessa atividade.

Como benefício indireto, o apoio à Cooperativa impulsiona o empreendedorismo feminino na atividade pesqueira, setor no qual as atividades ainda são majoritariamente executadas por homens. Dessa maneira, conectamos nossa atuação social à visão de promoção da diversidade e de empoderamento da mulher que praticamos internamente em nossa companhia.

Outro projeto de destaque é o que realizamos em parceria com a Associação de Mulheres Artesãs e Agricultores Quilombolas de Barrinha (Armaaqbar), no município de São Francisco de Itabapoana (Rio de Janeiro). Os investimentos nessa comunidade são destinados à construção de uma sede para o desenvolvimento das atividades locais, infraestrutura que vai impulsionar a cultura local e a promoção de atividades educacionais e recreativas.

Em 2021, nosso investimento realizado em projetos e atividades voltados para o desenvolvimento social totalizou R\$ 1,42 milhão. Esses recursos foram direcionados para apoiar instituições como o Hospital de Amor de Barretos, referência na prevenção e no tratamento de câncer, e o Hospital Pequeno Príncipe, instituição filantrópica especialista na saúde de crianças e adolescentes da qual somos o maior apoiador.



## Investimentos sociais

Aprovamos um total de R\$ 13 milhões para a realização de investimentos em projetos incentivados em 2022. O montante é maior do que a soma de todos os aportes realizados nos últimos dez anos. Selecionamos ao todo 20 projetos de impacto social para serem executados. Nosso compromisso é trabalhar ao longo do ano em dois eixos temáticos: direitos humanos; diversidade e inclusão; e preservação ambiental.

Saiba+

[Clique aqui](#) para conhecer todos os projetos sociais e de relacionamento comunitário apoiados.