

Time de profissionais
especialistas na gestão
de siderurgia

Pessoas e Equipes



■ O desafio de transformar o Grupo Gerdau em uma empresa internacional, de classe mundial, resultou na definição de novas estratégias para os recursos humanos. A gestão de pessoas passou a ser realizada com base em políticas globais, ajustadas às necessidades de cada operação de negócio.

■ O Grupo também investiu no desenvolvimento de novas competências em seus colaboradores – como flexibilidade cultural e construção de redes de relacionamento –, essenciais para atender às aspirações frente ao mercado mundial e consolidar um time de profissionais especialistas na gestão de siderurgia.

■ Suas práticas estão fundamentadas nos valores éticos que sustentam a Empresa há mais de 100 anos. São pautadas pelo respeito às pessoas, pela valorização à superação de desafios e à capacitação contínua. Incentivam a participação ativa dos colaboradores, a delegação no trabalho, o envolvimento e a dedicação total, o espírito empreendedor e o sentimento de responsabilidade pessoal pelos resultados.

■ O ambiente interno é monitorado e aprimorado por meio de pesquisas de opinião realizadas anualmente, as quais vêm apresentando índices crescentes de favorabilidade e de satisfação dos colaboradores.

DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES

■ O Grupo Gerdau acredita que para alcançar níveis crescentes de eficiência não podem faltar líderes seguros, com atitudes e *performance* dentro dos melhores padrões mundiais. Para isso, estimula o desenvolvimento constante de seus líderes, com o objetivo de torná-los transformadores da Empresa e não apenas condutores de equipes.

■ O programa de intercâmbio entre as operações é uma das ações para desenvolver talentos globais. O Grupo também incentiva a formação de seus executivos por meio de bolsas integrais em *Master of Business Administration* (MBA) nas melhores universidades do mundo.

■ A formação dos líderes do futuro é iniciada por meio do programa de *trainees* e estagiários. Distribuídos em áreas estratégicas, atuam em parceria com equipes experientes, apreendendo conhecimentos e vivências práticas. Representam a renovação da Empresa não apenas para a operação na qual iniciaram suas carreiras, mas passam a assumir a posição de recursos potenciais para as demais operações de negócio.

ATRAÇÃO DE TALENTOS

■ Com a política de atrair, desenvolver e reter pessoas com alta *performance*, o Grupo Gerdau tem como prática o recrutamento permanente. Está constantemente atento aos novos talentos que surgem no mercado e tem como foco pessoas que tragam soluções inovadoras aos negócios, além de estimular a atualização da cultura interna.

■ Incentiva o autotreinamento, pois está convicto de que cada colaborador é responsável pelo seu próprio crescimento. Também entende que o desenvolvimento das pessoas não se esgota na vida profissional e na atividade empresarial. Com essa visão, estimula a formação de indivíduos comprometidos com as comunidades onde vivem.

GESTÃO DE DESEMPENHO

■ A análise de desempenho, realizada anualmente com os executivos, verifica os resultados obtidos, o nível de comprometimento com os valores e o grau de alinhamento às práticas do Sistema de Gestão. Tem como base a avaliação de metas e resultados alcançados dentro de uma perspectiva de *coaching* – fundamental para a transformação do potencial dos colaboradores em desempenhos diferenciados.

REMUNERAÇÃO ESTRATÉGICA

■ A remuneração é composta por uma parte fixa, consistente com as melhores práticas do mercado, e uma outra variável, para recompensar a conquista de resultados de curto e longo prazos.

■ Os referenciais de mercado relativos à remuneração fixa são constantemente monitorados, a fim de garantir a competitividade do Grupo na atração e na retenção dos talentos. Os valores referentes à remuneração variável são proporcionais ao impacto das contribuições e definidos por padrões claros, de forma a estimular a conquista de metas desafiadoras.

ADMINISTRAÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO

■ As relações de trabalho são gerenciadas com o objetivo de construir um relacionamento confiável e de longo prazo.

■ Em relação à contratação de serviços terceirizados, o Grupo tem como princípio estabelecer contratos vantajosos para ambas as partes e garantir a excelência do trabalho prestado.

SEGURANÇA TOTAL

■ A segurança total no ambiente de trabalho faz parte dos valores do Grupo Gerdau, o que demonstra o comprometimento com a qualidade de vida dos seus colaboradores.

■ Prioridade absoluta, o tema envolve todos os níveis funcionais, inclusive a alta administração, na melhoria contínua dos patamares de segurança. Todos os anos são realizados investimentos na atualização das tecnologias para a prevenção de acidentes e no treinamento dos colaboradores para que as atividades sejam executadas de forma consciente e segura.

GESTÃO DE CARREIRA E SUCESSÃO

■ Os programas de desenvolvimento pessoal e de planejamento da carreira dos talentos são realizados de forma individualizada, prática que estimula o estabelecimento de um relacionamento baseado no comprometimento e na vinculação com os objetivos da Empresa.

BENEFÍCIOS

■ Os programas de benefícios são atualizados continuamente e adequados às realidades locais onde o Grupo opera, atendendo às necessidades específicas de cada região.

■ Um dos destaques nessa área é o programa de previdência privada no Brasil e na América do Norte, que visa complementar a aposentaria para manter o padrão de vida dos colaboradores e de suas famílias.

INDICADORES

Quadro Funcional	
Número de colaboradores	18.955
Terceiros	6.681
Dependentes	46.534
<i>Trainees</i> e estagiários	957

Treinamento e desenvolvimento	
Investimento (R\$ milhões)	15,6
Total de horas de capacitação (em milhões)	1,4
Horas de capacitação por colaborador	72

Segurança	
Investimento (R\$ milhões)	10,9

Benefícios	
Saúde	
Custo (R\$ milhões)	26,6
Previdência privada	
Custo (R\$ milhões)	21,2

COMUNICAÇÃO INTERNA

▣ Suporte essencial para a gestão de pessoas e equipes, a comunicação interna prioriza a integração dos colaboradores ao negócio. Reforça os valores, a missão, a visão e o sentimento de motivação em todos os níveis. Estimula ainda a identificação com a Empresa, além incentivar o reconhecimento e a celebração dos resultados obtidos.

▣ É pautada pela consistência entre o discurso e a prática, pela liberdade de expressão, respeito e dignidade no tratamento, transparência e franqueza.

▣ Nas unidades industriais, a comunicação interna é realizada principalmente por meio dos sistemas de gestão à vista e de gestão com foco no operador, nos quais as metas e os desempenhos são compartilhados e acompanhados por toda a equipe.