





Social

COMPROMISSO COM O DESENVOLVIMENTO DOS
COLABORADORES E DAS COMUNIDADES

PESSOAS E EQUIPES 46

- Gestão de pessoas
- Atração de talentos
- Capacitação e desenvolvimento
- Segurança total
- Benefícios
- Gestão de carreira e sucessão
- Gestão de clima

COMUNIDADE 51

- Destaques sociais

Pessoas e Equipes

EQUIPES CAPAZES DE ADICIONAR VALOR AO NEGÓCIO

Mais de 24 mil pessoas trabalham no Grupo Gerdau. Independentemente da nacionalidade, atuam movidas por um mesmo objetivo, por uma mesma estratégia: consolidar o Grupo Gerdau como uma empresa internacional, de classe mundial. Compartilham valores e conhecimentos, ao combinar *expertise* técnica, industrial e comercial, reunindo o que cada operação de negócio tem de melhor. Também buscam os exemplos de gestão mais eficientes no mercado, fazendo pesquisas de *benchmarking* mundial, inclusive em outros setores da economia. Todas essas ações têm como objetivo adicionar valor ao negócio, por meio de equipes e líderes com comprometimento e desempenho superiores. Mas o Grupo Gerdau sabe que este é um trabalho que não se encerra em um curto prazo de tempo. Por isso, investe continuamente no desenvolvimento de seus profissionais, na atração de talentos e na qualidade de vida dos colaboradores e seus familiares.

GESTÃO DE PESSOAS

Para manter as pessoas motivadas, o Grupo Gerdau desafia os colaboradores a superar limites e a liderar mudanças. As metas são estabelecidas pelas equipes e gestores, o que reforça o espírito de trabalho em grupo e o sentimento de responsabilidade de cada um pelos resultados (ver quadro “Gestão participativa”). Desempenhos diferenciados são reconhecidos e recompensados por meio de diversos programas de remuneração por resultados.

Outra ferramenta importante para a motivação é a comunicação interna, que estimula o envolvimento das pessoas nos desafios do Grupo Gerdau e o sentimento de pertencer à Organização. Essas práticas favorecem a construção de um vínculo de longo prazo, a partir do respeito mútuo.

ATRAÇÃO DE TALENTOS

O Grupo Gerdau trabalha continuamente no desenvolvimento de futuros líderes e na atração de talentos do mercado. A preocupação com a formação de lideranças se reflete no seu programa para estagiários e *trainees*. São mais de 1,2 mil jovens que atuam ao lado de profissionais experientes, absorvendo novos conhecimentos, além de serem preparados de forma consistente e acelerada para assumir novas funções de trabalho.

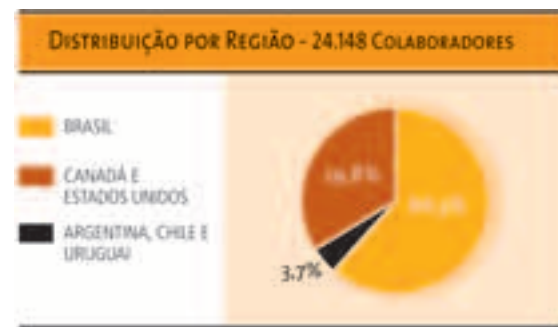


Também são buscados no mercado talentos já desenvolvidos, ou seja, profissionais que podem agregar conhecimentos e experiência ao negócio. Outro importante programa é o recrutamento estratégico, por meio do qual buscam-se profissionais *seniors* para ocupar posições estratégicas.

CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Para as lideranças, o Grupo Gerdau possui um programa específico dedicado ao seu desenvolvimento na gestão das equipes e à conquista de desempenhos de classe mundial. Um dos temas abordados, por exemplo, é o processo de *coaching*, que desenvolve as potencialidades dos times para alcançar resultados diferenciados.

Também são oferecidas bolsas integrais para cursos de *Master of Business Administration* (MBA) e *Master of Science* nas instituições de ensino mais qualificadas do mundo. Outra forma de ampliar a visão global de seus



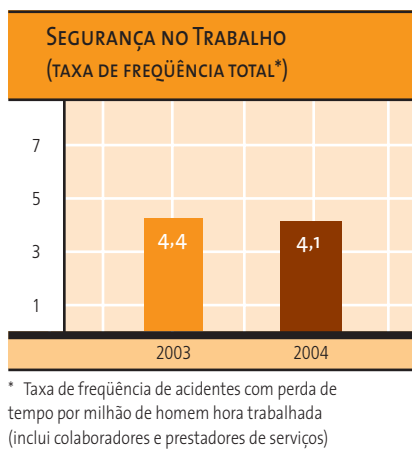
GESTÃO PARTICIPATIVA

Há quase 10 anos, o Grupo Gerdau vem desenvolvendo programas para estimular a autogestão entre os colaboradores. Com o Programa Gestão com Foco no Operador (GFO), os próprios profissionais são responsáveis pelo desempenho de suas células (equipes organizadas por processo na operação industrial). O GFO dá maior autonomia aos operadores e também diminuiu os níveis hierárquicos e aumenta a transparência na comunicação.

As atividades gerenciais das células são compartilhadas com os próprios operadores. Em revezamento anual, eles assumem o controle de processos como qualidade, segurança, manutenção, meio ambiente e custos, além de continuar desempenhando suas atividades habituais. No Brasil, cerca de 30,0% dos colaboradores das unidades industriais assumem esse tipo de papel. Com isso, as lideranças podem desempenhar melhor a sua importante função de gerir e desenvolver as equipes. Ao receber mais informações e participar da gestão de sua célula, o operador se sente estimulado a propor melhorias. E isso vem acontecendo em todas as unidades Gerdau. São propostas simples, que geram reduções de custo, como a ocorrida na Gerdau Riograndense (RS) que, a partir da sugestão de um colaborador, diminuiu o uso de um insumo e conseguiu uma economia anual de R\$ 100 mil para a unidade. Com a gestão participativa, as equipes se tornam mais autônomas, responsáveis, conhecedoras dos processos e proativas. Os resultados se refletem no desempenho do Grupo Gerdau e na satisfação dos colaboradores, que passam a gerir o seu próprio sucesso profissional.



COLABORADORES DA GERDAU CEARENSE (CE)
PARTICIPAM DE PROGRAMA DE AUTOGESTÃO



executivos são os intercâmbios entre as diferentes operações do Grupo, o que contribui para a difusão da cultura Gerdau e das melhores práticas adotadas nas diferentes unidades (ver quadro “Uma ponte entre as Américas”). A cada ano, são realizadas diversas missões de colaboradores para conhecer práticas de gestão em visitas a unidades. Além disso, mais de 40 profissionais atuam fora de seu país de origem.

SEGURANÇA TOTAL

Para o Grupo Gerdau, nenhuma situação de emergência, produção ou resultados pode justificar a falta de segurança das pessoas, sejam colaboradores ou prestadores de serviços. É por esse motivo que existe o Sistema de Segurança Total, um rigoroso conjunto de práticas atualmente compartilhado por todas as unidades, o qual atua em três grandes frentes:

- Desenvolvimento da cultura do Zero Acidente, por meio do comprometimento das lideranças e envolvimento de todos os profissionais. Esse trabalho é realizado a partir de ações contínuas de sensibilização, de capacitação e de envolvimento das equipes.
- Utilização de metodologia de gestão de segurança, conforme padrões de excelência internacional. A metodologia tem como base a estruturação de um sistema que garante, por meio de ações preventivas, a segurança das pessoas. Com esse sistema são avaliadas dezenas de práticas, que vão desde a liderança e a administração, passando pela análise e procedimento de tarefas críticas, preparação

UMA PONTE ENTRE AS AMÉRICAS



O Grupo Gerdau construiu pontes de conhecimento entre os colaboradores de suas unidades nas Américas. A cada ano, diversas missões de profissionais trocam experiências com colegas de outros países, buscando conhecer novas culturas, aprimorar suas práticas de gestão e conquistar resultados operacionais crescentes.

É a oportunidade para conhecerem o Sistema Gerdau de Gestão e sua aplicação prática. Também funciona como um benchmarking interno, já que as missões servem para facilitar o diálogo entre os executivos, que passam a falar a mesma linguagem gerencial e a adotar práticas semelhantes.

Outro grande benefício das missões é o efeito multiplicador, que faz com que lideranças difundam os conhecimentos adquiridos para os colaboradores de sua unidade. O intercâmbio também é uma oportunidade de internacionalização dos profissionais, que entram em contato com diferentes culturas e práticas adotadas pelos colegas de outros países onde o Grupo Gerdau possui plantas industriais.

para emergências, equipamentos de proteção individual, controle de saúde, higiene industrial e até segurança fora do trabalho.

- Investimentos em novos materiais de proteção e em equipamentos no parque industrial, além da modernização dos existentes.

Todo esse trabalho é periodicamente auditado por consultoria externa e equipes internas. Em ambas, são levantados pontos fortes e a melhorar no sistema, sendo que cada unidade elabora planos de ação, promovendo, com isso, o aprimoramento contínuo das práticas.

BENEFÍCIOS

O programa de benefícios do Grupo Gerdau busca contribuir para a qualidade de vida dos colaboradores e de suas famílias. É ajustado de acordo com a realidade local dos países e das operações de negócio.

GESTÃO DE CARREIRA E SUCESSÃO

O Grupo Gerdau estimula o crescimento profissional dos executivos na Organização, preparando-os, por meio de programas de desenvolvimento, para ocupar posições estratégicas. Em parceria com os profissionais, são traçados planos de desenvolvimento individual, com metas e avaliação de resultados, de forma que os colaboradores realizem-se profissionalmente e atendam às demandas das operações.

NÓS VESTIMOS A CAMISA

Orgulho em trabalhar no Grupo Gerdau. Esse é o sentimento que mobiliza boa parte dos colaboradores de todas as unidades. Na Gerdau AZA, no Chile, não é diferente. Os 370 profissionais que atuam no país se notabilizam por estarem entre os mais satisfeitos por trabalhar no Grupo. A percepção foi confirmada na pesquisa de opinião realizada em 2004. Mais de 92,0% deles declararam satisfação por trabalhar na unidade. O índice de favorabilidade, que contabiliza o número de respostas positivas em relação ao total de questões da pesquisa, também foi expressivo: 79,7%. O percentual é o mais alto entre as operações nas Américas. No levantamento, os colaboradores destacaram fatores como segurança, estabilidade no trabalho e boas relações com lideranças e outros colegas, além da possibilidade de capacitação.

VISITA DE FILHO DE COLABORADOR À GERDAU AZA, NO CHILE



GESTÃO DE CLIMA

Anualmente, é realizada uma pesquisa de opinião com os colaboradores para avaliar se as práticas de gestão de pessoas estão atendendo às expectativas dos profissionais e gerando os resultados esperados. Em 2004, mais de 85,5% dos profissionais nas Américas responderam à pesquisa, sendo que 79,9% revelaram estar satisfeitos em trabalhar no Grupo Gerdau (ver quadro “Nós vestimos a camisa”).

QUADRO FUNCIONAL	2004	2003
NÚMERO DE COLABORADORES	24.148	20.160
NÚMERO DE PRESTADORES DE SERVIÇOS	9.468	8.852
NÚMERO DE <i>TRAINEES</i> E ESTAGIÁRIOS	1.241	908
NÚMERO DE DEPENDENTES	41.259	36.517
NÚMERO DE MULHERES QUE TRABALHAM NA EMPRESA	1.657	N.D. ¹
% DE CARGOS DE CHEFIA OCUPADOS POR MULHERES	10,9	N.D. ¹
% DE COLABORADORES COM MAIS DE 45 ANOS	29,0	32,1
MÉDIA DE ANTIGUIDADE (EM ANOS)	12,0	10,2

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	2004	2003
INVESTIMENTO (R\$ MILHÕES)	28,0	22,7
TOTAL DE HORAS DE CAPACITAÇÃO (EM MILHÕES) ²	1,5	N.D. ¹
HORAS DE CAPACITAÇÃO POR COLABORADOR ²	89	N.D. ¹

SEGURANÇA NO TRABALHO	2004	2003
INVESTIMENTO (R\$ MILHÕES)	16,2	11,2

BENEFÍCIOS	2004	2003
ALIMENTAÇÃO (R\$ MILHÕES)	33,4	24,3
TRANSPORTE (R\$ MILHÕES)	33,7	24,6
PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (R\$ MILHÕES)	283,6	249,4
SAÚDE (R\$ MILHÕES)	161,7	100,8
PREVIDÊNCIA PRIVADA (R\$ MILHÕES)	96,1	46,6

1-Não disponível

2-Não considera dados da Gerdau Ameristeel



INTEGRANTES DA JUNIOR ACHIEVEMENT: PROJETO INTERNACIONAL DIFUNDE PRÁTICAS DE EMPREENDEDORISMO PARA MAIS DE 4 MILHÕES DE JOVENS NO MUNDO E CONTA COM O APOIO DO GRUPO GERDAU

Comunidade

CONTRIBUIÇÃO PARA A CONSTRUÇÃO DE UM MUNDO MAIS JUSTO

A sustentabilidade do Grupo Gerdau não está somente na gestão do negócio, na eficiência de seus colaboradores e na proteção do meio ambiente. Ela também está além dos muros de suas unidades, porque o sucesso empresarial caminha ao lado do desenvolvimento das comunidades. É por isso que, em todos os países onde atua, o Grupo Gerdau apóia iniciativas junto à sociedade. São projetos que estimulam principalmente a difusão do conhecimento, o que potencializa a capacidade transformadora das pessoas e gera um ambiente de crescimento no entorno de suas operações.

Essa intensa atuação social se traduz em mais de uma centena de programas apoiados pelo Grupo Gerdau, que, em 2004, somaram R\$ 36,5 milhões em recursos e beneficiaram mais de 6,5 milhões de pessoas nas Américas. As iniciativas, a partir de 2005, passaram a ser geridas por uma estrutura especializada: o Instituto Gerdau. Ele foi criado com a finalidade de consolidar as políticas e as diretrizes do Grupo Gerdau na área de responsabilidade social e coordenar iniciativas que contribuam ainda mais para a melhoria da qualidade de vida da sociedade. Busca também estimular e mobilizar parcerias com outras organizações públicas e privadas, visando à otimização de recursos e à multiplicação de resultados das ações sociais. Além disso, promove o trabalho voluntário dos colaboradores, incentivando o seu comprometimento com os desafios da sociedade.

O Grupo Gerdau também investe para que os projetos apoiados se tornem auto-sustentáveis, isto é, encontrem formas de se perpetuarem, seja do ponto de vista financeiro, seja pela capacidade de gestão. Tudo isso porque o sucesso não se constrói sozinho. É preciso ter pessoas satisfeitas, com qualidade de vida, dentro e fora da Empresa.



DESTAQUES SOCIAIS

ALGUMAS AÇÕES DESENVOLVIDAS EM 2004



UM FUNDO PARA AS AÇÕES SOCIAIS



FUNDO PRÓ-INFÂNCIA DOS PROFISSIONAIS GERDAU
CONTRIBUI PARA A INCLUSÃO SOCIAL DE MENINOS E
MENINAS EM RECIFE (PE)

No Brasil, uma iniciativa do Grupo Gerdau vem servindo de modelo para outras empresas, entidades e governos. É o Fundo Pró-Infância dos Profissionais Gerdau, um projeto que estimula a conscientização dos colaboradores para a doação de recursos a entidades assistenciais voltadas para o atendimento de jovens carentes. Criado há cinco anos, o fundo permite a captação de recursos com dedução de impostos. Por um sistema na Intranet, o próprio colaborador seleciona quanto deseja contribuir e que projeto gostaria de ajudar. Só no ano passado, o fundo captou mais de R\$ 4,6 milhões em doações. O dinheiro veio das contribuições do Grupo e dos colaboradores. Com a verba, foram beneficiadas diretamente cerca de 19 mil crianças e adolescentes de 101 entidades de todo o País, localizadas em 34 municípios. O Movimento Pró-Criança foi uma delas. A organização sem fins lucrativos utiliza a arte e a educação para promover a inclusão de 810 meninos e meninas carentes da Região Metropolitana de Recife (PE).



A RECEITA QUE DEU CERTO



RESTAURANTE PRATO POPULAR BENEFICIA CERCA DE
3,5 MIL PESSOAS NO BRASIL

O programa Prato Popular leva refeições e inclusão a comunidades carentes do Brasil. No final de 2003, o Grupo Gerdau inaugurou seu primeiro restaurante popular no Estado do Rio Grande do Sul, próximo à usina siderúrgica Gerdau Riograndense, em Sapucaia do Sul. Desde então, dois outros restaurantes foram abertos à população, um no município de Charqueadas (RS) e outro em Maracanaú (CE). Com a iniciativa, cerca de 3,5 mil pessoas têm acesso à refeição subsidiada pelo Grupo. Além de alimentação equilibrada, as comunidades beneficiadas passaram a utilizar o espaço como centro comunitário, onde são promovidos cursos e palestras com temas de interesse social (como alcoolismo e drogas) e sessões de corte de cabelo e de higiene bucal.



OS CAMPEÕES DO FUTURO

A Gerdau AZA tem um compromisso com o futuro do esporte no Chile. Para estimular a formação de campeões, concede a cada ano uma bolsa de patrocínio para talentos com baixa renda. Os candidatos são escolhidos por uma equipe formada por atletas, técnicos especializados e jornalistas esportivos. Os critérios de seleção são habilidade técnica, nível de exigência dos torneios disputados, resultados obtidos em competições ao longo do ano, renda familiar e aproveitamento escolar. No ano passado, 42 atletas disputaram a bolsa de mais de R\$ 20 mil para custear sua preparação durante um ano. Os recursos são utilizados para melhorar as condições de treinamento, alimentação, transporte e estudo do vencedor. A premiação pode ser estendida por mais um ano, caso o esportista seja bem-sucedido nas competições que participar. Isso ocorreu com o judoca Erwin Guzmán Pino, ganhador da edição de 2004, que teve sua bolsa prorrogada até 2005.



JUDOCA ERWIN GUZMÁN PINO RECEBE BOLSA DA GERDAU AZA, NO CHILE



DE MÃOS DADAS COM A COMUNIDADE

A prioridade social da Sipar, laminadora localizada na Argentina, é atuar junto a instituições e à população do município de Pérez – uma cidade de 22 mil habitantes, onde a empresa está localizada. O Grupo Gerdau possui 38,2% de participação no capital social da Sipar. Entre as ações para a comunidade que a unidade coloca em prática, destacam-se o apoio aos prestadores de serviços públicos, como polícia e bombeiros, e à própria prefeitura, além da manutenção de uma praça e ciclovia. A empresa também contribui com o desenvolvimento das escolas locais e com entidades beneficentes, como a Cruz Vermelha, a Liga de Ayuda contra el Cáncer (Lalcec), a Ilar, instituição voltada para a reabilitação de pessoas com necessidades especiais, e a Asociación Rosarina de Lucha contra la Poliomieltis (ARLPI).



SIPAR, NA ARGENTINA, PROMOVE INTEGRAÇÃO COM COLABORADORES, FAMILIARES E COMUNIDADE DE PÉREZ



DA EMPRESA PARA A ESCOLA

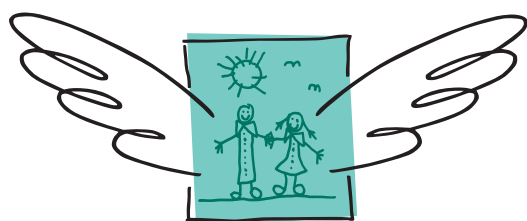


ESTUDANTES URUGUAIOS RECEBEM MOCHILAS DO PROGRAMA 5S NA ESCOLA, PROMOVIDO PELA GERDAU LAISA

A Gerdau Laisa leva a filosofia da qualidade total para as escolas do Uruguai. O projeto 5S na Escola promove a melhoria da gestão e do ambiente de seis instituições de ensino próximas à usina. Os esforços são concentrados nas turmas de quinta a sexta séries, com crianças de 10 e 11 anos de idade. Em 2004, 540 meninos e meninas assistiram a palestras sobre indústria, qualidade e 5S. Também receberam as cartilhas 5S na Escola e 5S na mochila e aprenderam a colocar em prática as regras de organização defendidas por essa ferramenta de gestão. A Gerdau Laisa contribui ainda para melhorar a infra-estrutura das escolas envolvidas, benefício que se estende a 4,2 mil alunos.



CRIANÇAS COM ASAS



Fundación **Niños con Alas**

NIÑOS COM ALAS LEVA NOVA PERSPECTIVA DE VIDA A CRIANÇAS CARENTES DO URUGUAI

Niños con Alas é um programa que transforma a vida de crianças de baixa renda no Uruguai. O projeto é promovido por uma organização não-governamental de mesmo nome e, desde 2001, é apoiado pela Gerdau Laisa, unidade siderúrgica localizada em Montevidéu. Com o programa, pessoas físicas e iniciativa privada apadrinham crianças por seis anos, oferecendo a possibilidade de elas ampliarem sua perspectiva de vida. Os afilhados recebem alimentação adequada e educação com alto nível de qualidade em uma instituição particular de ensino e participam de atividades extracurriculares, como aulas de língua estrangeira e prática de esportes. Além de ganhar material escolar e uniforme, também recebem uma verba anual da Gerdau Laisa, que designa um colaborador para acompanhar o crescimento da criança. Esse profissional é quem entrega as doações e também leva o afilhado a atrações artísticas e de lazer, como cinema, teatro e parques de diversões. Com o programa, resgata-se a cidadania de meninos e meninas em idade escolar, dando a eles melhores oportunidades de desenvolvimento.



CASA DE ESPERANÇA

O lar de Maria Andrews e de seus cinco filhos não tem apenas a matéria-prima da Gerdau Ameristeel, mas muito do suor e do empenho dos colaboradores da unidade de Cartersville, nos Estados Unidos. A norte-americana é uma das beneficiadas do programa Habitat for Humanity, que seleciona famílias em dificuldade financeira para dar oportunidade de trabalho e proporcionar moradia. A Gerdau Ameristeel é uma das apoiadoras do projeto: além de ferramentas e materiais de construção, também disponibilizou mão-de-obra graças ao trabalho voluntário de quase 50 colaboradores, que dedicaram mais de mil horas de seu tempo livre ao projeto. Muitos passaram menos tempo com suas próprias famílias para que Maria Andrews e seus filhos tivessem um lar até o Natal de 2004. Como resultado, conseguiram entregar uma casa de quatro quartos, que custou a metade de um projeto convencional. A economia foi possível graças ao uso de materiais doados por apoiadores, como a Gerdau Ameristeel, e pela mão-de-obra voluntária dos colaboradores da usina de Cartersville. As unidades da América do Norte destacam-se pelo trabalho comunitário. Só no ano passado, mais de 2 mil colaboradores envolveram-se em iniciativas sociais no Canadá e nos Estados Unidos.



TRABALHO VOLUNTÁRIO MOBILIZA COLABORADORES DA GERDAU AMERISTEEL CARTERSVILLE, NOS ESTADOS UNIDOS



CORRIDA PELA VIDA

Os colaboradores da Gerdau Ameristeel Cambridge, no Canadá, fazem da corrida um hábito duplamente saudável. Além do desenvolvimento pessoal, quando correm, eles também estão beneficiando a saúde da comunidade. É que, naquele país, várias campanhas promovem atividades físicas em benefício de hospitais e fundações de prevenção ao câncer. Roxane Beyette, coordenadora de controle de qualidade da usina, participou, em setembro de 2004, do Weekend to End Breast Cancer (Fim de Semana para Eliminar o Câncer de Mama). Além de caminhar 60 quilômetros, Roxane e sua mãe, Kathy, cultivaram temperos e fizeram doces, que foram vendidos antes da caminhada em festas locais. Com a iniciativa, ela arrecadou Cdn\$ 2 mil. Outro colaborador, Bruno Manella, foi ainda mais original. Ele permitiu que alguém cortasse seus longos cabelos como forma de levantar dinheiro para a campanha. Como em um leilão, os colegas deram lances até que o dono da maior oferta foi agraciado com a missão de aparar as madeixas de Manella. Com iniciativas como essa, mais de 4,5 mil participantes angariaram Cdn\$ 14,7 milhões para a prevenção e tratamento de câncer de mama. Outra campanha, Run for the Cure (Corrida pela Cura), também contou com a participação de uma equipe da unidade. A iniciativa ocorre simultaneamente em 40 cidades do Canadá e beneficia a Canadian Breast Cancer Foundation (Fundação Canadense de Câncer de Mama).



ROXANE BEYETTE (À DIREITA), COORDENADORA DE CONTROLE DE QUALIDADE DA GERDAU AMERISTEEL CAMBRIDGE, NO CANADÁ, E SUA MÃE, KATHY, EMPENHAM-SE EM CAMPANHA CONTRA O CÂNCER DE MAMA