

TRANSFORMAR O MUNDO É VALORIZAR O

SER



O Grupo Gerdau investe em seus profissionais e nas comunidades próximas as suas unidades. Isso porque acredita que um mundo melhor somente pode ser conquistado por meio da melhoria da qualidade de vida das pessoas

PESSOAS

COLABORADORES	54
COMUNIDADE	63

HUMANO

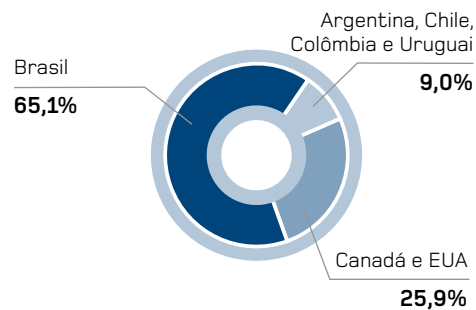
COLABORADORES

O Grupo Gerdau é uma empresa preocupada com a realização de seus profissionais. Procura constantemente desenvolver estratégias para atrair e reter talentos, capacitar equipes, assim como reconhecer e recompensar os bons desempenhos.

Os seus colaboradores são desafiados para atuarem de forma proativa no processo de consolidação do Grupo como uma empresa internacional de classe mundial. A gestão de pessoas está focada na globalização de políticas e diretrizes em todas as operações. Além disso, as ações têm sempre como finalidade promover novos comportamentos e novas atitudes, obter um desempenho superior dos líderes e de suas equipes e, em consequência, gerar melhores resultados para colaboradores, clientes, acionistas e comunidades. No final de 2005, o Grupo Gerdau contava com 25,3 mil profissionais. Atualmente, esse número já chega a 27,5 mil pessoas, devido principalmente à consolidação da participação acionária na Sidenor.

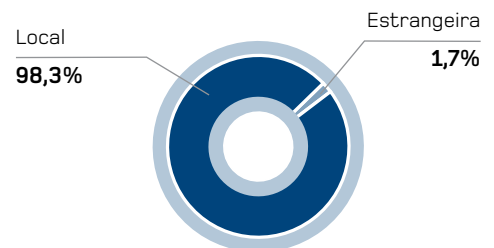
Colaboradores por região

25.253 pessoas



Origem dos colaboradores

25.253 pessoas



INTEGRAÇÃO CULTURAL

Ao reunir diferentes culturas, o Grupo adota uma postura de sensibilidade e flexibilidade, a fim de respeitar as práticas locais de mercado. Ao mesmo tempo, mantém intacta sua espinha dorsal, que são os valores básicos da Empresa, as suas políticas e diretrizes, em todos os países onde opera.

Olhar mais o que aproxima do que aquilo que diferencia: essa é a atitude adotada para a construção de um projeto comum a todos os colaboradores do Grupo (ver “Solidariedade para ajudar vítimas de furacões”).

CLIMA ORGANIZACIONAL

O ambiente organizacional possibilita à Empresa atingir os desafios do negócio (crescimento e rentabilidade, satisfação dos clientes e alto desempenho de suas equipes). Ao mesmo tempo, esse ambiente deve propiciar a realização das aspirações de seus colaboradores, no que diz respeito ao desenvolvimento pessoal, oportunidades, carreira, remuneração e reconhecimento.

A pesquisa anual de clima, realizada junto aos colaboradores para avaliar se as práticas de gestão de pessoas atendem às expectativas e geram os resultados esperados, demonstra a sinergia entre as metas do Grupo Gerdau e as de seus profissionais. Em 2005, o índice geral de satisfação no Brasil atingiu um patamar de 90,0%, ao passo que o percentual de favorabilidade das respostas alcançou 80,0%.

DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

Os investimentos do Grupo Gerdau na capacitação dos seus colaboradores crescem a cada ano. No exercício, a Empresa aplicou R\$ 33,0 milhões em programas de desenvolvimento profissional, valor 17,7% superior ao do ano anterior. No período, foram realizadas 1,7 milhão de horas de treinamentos em todas as unidades do Grupo, o que representa um crescimento de 5,9% sobre 2004.

Os programas de capacitação e desenvolvimento são focados nos diferentes campos de atuação dos profissionais, contemplando conteúdos necessários e abordagens que estimulem o auto-aperfeiçoamento. Os colaboradores da área de produção, por exemplo, participam do Sistema de Capacitação Industrial. Na área de vendas, o Sistema de Capacitação Comercial desenvolve as habilidades de atendimento aos clientes.

Os líderes possuem um sistema específico voltado para o desenvolvimento de competências, com foco na gestão de equipes e nas conquistas. São oferecidas, por exemplo, bolsas integrais para cursos de Master of Business Administration (MBAs) e Master of Science (MSc).

As lideranças participam de intercâmbio entre as operações da Gerdau em diferentes países, o que proporciona a oportunidade de trocar experiências, conhecer novas culturas e aprimorar as práticas de gestão. Além disso, o intercâmbio contribui para a difusão dos valores e da cultura Gerdau, bem como das melhores práticas adotadas nas diferentes unidades do Grupo (ver “Gente: diferencial competitivo do Grupo Gerdau”).

Treinamento e desenvolvimento	2005	2004
Investimento (R\$ milhões)	33,0	28,0
Horas de capacitação (em milhões)*	1,7	1,6
Horas de capacitação por colaborador*	80	89

*Não considera a Gerdau Ameristeel e parte da Diaco.

UNIVERSIDADE CORPORATIVA GERDAU

Desenvolvido em 2005, o projeto da Universidade Corporativa Gerdau será implantado a partir de 2006, com o objetivo de gerir todos os programas de capacitação e desenvolvimento do Grupo.

Para a realização da iniciativa, já foram identificadas as competências do negócio, a partir de entrevistas feitas com os principais executivos do Grupo, as quais irão orientar a elaboração dos programas e módulos da universidade. O projeto terá uma matriz que reunirá os conhecimentos da Empresa sobre gestão em diferentes níveis de complexidade.

ATRAÇÃO DE TALENTOS

Preparar pessoas para atender às novas demandas relacionadas à estratégia de crescimento do Grupo é uma das prioridades da Organização. Essa tarefa está alinhada ao conceito de formação de lideranças globais, de acordo com a visão de uma empresa internacional de classe mundial.

O programa de formação de novos talentos reuniu, no exercício, 1,5 mil estagiários e *trainees*, os quais foram preparados de forma consistente e acelerada para assumir novas posições de trabalho (ver “Líderes do amanhã”).

REMUNERAÇÃO

A remuneração dos colaboradores é composta por duas partes: uma fixa, consistente com as melhores práticas do mercado, e outra variável, que recompensa a realização de metas e os resultados atingidos pelas equipes em todas as operações.

O processo de remuneração variável de líderes é influenciado pelos resultados da Operação de Negócios e da unidade na qual o executivo trabalha e pelo seu desempenho individual. Este último item considera a realização de metas planejadas e o atendimento aos planos de desenvolvimento pessoal, de equipes e de sucessores.

BENEFÍCIOS

O objetivo do programa de benefícios do Grupo Gerdau é contribuir para a saúde e o bem-estar dos colaboradores e de seus familiares. Ele é ajustado conforme a realidade local dos países e das Operações de Negócios e busca valorizar o profissional e fortalecer o seu vínculo com a Organização.

Os benefícios oferecidos pela Empresa incluem plano de previdência, assistência médica, odontológica e farmacêutica, empréstimos habitacionais e educacionais, custeio de bolsas universitárias, entre outras ações, de acordo com a necessidade de cada região.

Benefícios (R\$ milhões)	2005	2004
Alimentação	44,5	33,4
Transporte	42,0	33,7
Participação nos resultados	335,9	283,6
Previdência privada	92,0	96,1
Saúde	168,9	161,7

SEGURANÇA TOTAL

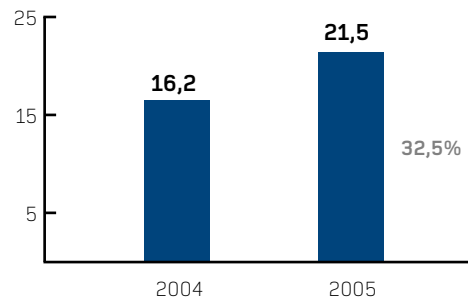
Nenhuma situação de emergência, produção ou resultados pode justificar a falta de segurança das pessoas, sejam colaboradores ou prestadores de serviços.

Essa é a filosofia que orienta as ações do Grupo Gerdau no que diz respeito à segurança. Além de investir de forma permanente em materiais de proteção e equipamentos do parque industrial, a Empresa atua fortemente para desenvolver a cultura de um ambiente livre de acidentes. Para isso, busca o comprometimento de lideranças e o envolvimento de todos os seus profissionais, por meio de ações contínuas de capacitação e sensibilização (ver capítulo "Gestão de riscos").

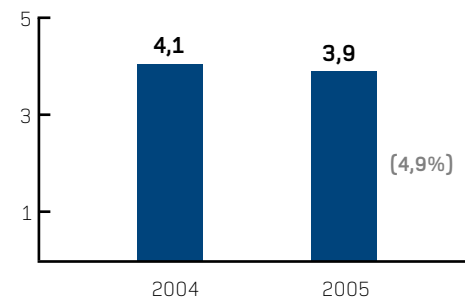
O Sistema de Segurança Total – conjunto de práticas adotado em todas as unidades – utiliza metodologia de gestão de segurança com base em padrões de excelência internacionalmente reconhecidos e é periodicamente auditado por consultoria externa e equipes internas.

Investimentos em segurança no trabalho

(R\$ milhões)

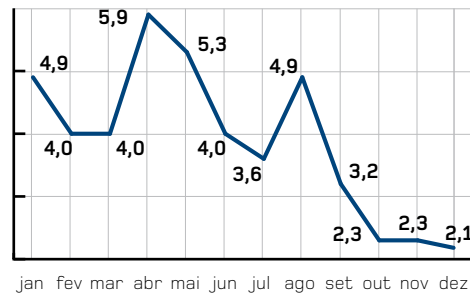


Taxa de frequência de acidentes de trabalho*



* Taxa de frequência de acidentes com perda de tempo por milhão de horas trabalhadas.

Taxa de frequência de acidentes de trabalho*



* Taxa de frequência de acidentes com perda de tempo por milhão de horas trabalhadas.

COMUNICAÇÃO INTERNA

O Sistema de Comunicação Interna propõe-se a oferecer ao colaborador as informações necessárias para que ele possa atuar de acordo com o modelo de autogestão. Neste modelo, o operador entende o processo no qual está inserido e exerce seu papel de acordo com o conceito de autonomia de gestão.

O rápido crescimento do Grupo e a aspiração de ser uma empresa siderúrgica internacional de classe mundial determinaram a criação do novo Sistema de Comunicação Interna em 2005. A evolução para esse sistema compreendeu quatro dimensões:

- Comunicação Interna Corporativa (do Grupo para suas operações e unidades);
- Comunicação Interna Local (das unidades para seu público interno);
- Comunicação Interna Direta (ações de comunicação face-a-face);
- Comunicação Interna Pontual (campanhas de reforço e campanhas temporárias).

Um dos canais corporativos de comunicação com o público interno, criado em 2005, é a revista Gerdau Connection, que transmite aos colaboradores de todo o mundo informações relevantes sobre a Empresa. Outro exemplo é o informativo Mercado Siderúrgico, destinado às lideranças no Brasil, com informações sobre o setor em uma linguagem capaz de atingir todos os níveis intermediários de chefias.

O Sistema de Comunicação Interna contempla ainda as ações de celebração e de reconhecimento, as quais buscam fortalecer nos colaboradores o orgulho de pertencer ao Grupo Gerdau. Essas ações ocorrem para celebrar resultados alcançados, recordes atingidos, premiações, homenagens, profissionais que se destacam, entre outros fatos.

Quadro funcional	2005	2004
Nº de colaboradores	25.253	24.148
Nº de prestadores de serviços	11.747	9.468
Nº de <i>trainees</i> e estagiários	1.467	1.241
Nº de dependentes	38.293	41.259
Nível de escolaridade:		
% com 1º Grau	12,4%	14,2%
% com 2º Grau	68,2%	68,2%
% com 3º Grau	19,4%	17,6%
Número de mulheres que trabalham na Empresa	1.347	1.657
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	11,6%	10,9%
Idade média dos colaboradores (em anos)*	38	N.D.**
% de colaboradores acima de 45 anos	17,8%	29,0%
Média de antigüidade (tempo de casa)	10 anos	12 anos

*Não considera parte da Diaco.

**Não disponível.

SOLIDARIEDADE PARA AJUDAR VÍTIMAS DE FURACÕES

O Grupo Gerdau e seus colaboradores uniram-se para ajudar os colegas que foram vítimas do furacão Katrina, nos Estados Unidos.

O Katrina atingiu a categoria máxima da Escala de Saffir-Simpson, nível cinco, e causou a morte de aproximadamente mil pessoas, além de prejuízos estimados em até US\$ 2 bilhões. Oitenta e quatro colaboradores da Gerdau Ameristeel que moram na região de Nova Orleans perderam casas, objetos, carros e outros bens na tragédia.

Para prestar auxílio, o Instituto Gerdau criou o Fundo Pró-Emergências Públicas dos Profissionais Gerdau. Com a iniciativa, colaboradores das unidades do Brasil doaram recursos que foram utilizados na reconstrução das residências de seus colegas. A corrente de solidariedade funcionou e envolveu também profissionais dos Estados Unidos. No total, as doações chegaram a US\$ 632,8 mil, quantia distribuída por um comitê organizado pela Companhia.



TRAINEES do Grupo Gerdau participam de intenso programa de capacitação



LÍDERES DO AMANHÃ

O Grupo Gerdau investe em jovens lideranças para garantir a sustentabilidade dos negócios no longo prazo. O programa de *trainees* é a principal iniciativa para a formação de novos talentos. Ao longo do seu período de treinamento, os jovens – com formação universitária – participam ativamente de processos e projetos, além de atuarem junto a profissionais experientes, absorvendo novos conhecimentos.

Como o Grupo Gerdau tem vivido um crescimento acelerado nos últimos anos, especialmente devido à internacionalização de seus negócios, é fundamental desenvolver novos talentos com o objetivo de prepará-los para assumir posições estratégicas no futuro. O programa de *trainees* funciona justamente para atender às necessidades estratégicas de pessoal da Organização, fazendo com que os participantes tenham uma visão ampla do negócio e um comportamento e atitudes adequados a uma empresa de classe mundial.

Os candidatos são escolhidos de acordo com as habilidades, as competências e o potencial requerido para as atividades que deverão exercer, bem como pela possibilidade de adesão aos valores, à cultura e aos sistemas de gestão do Grupo. Em 2005, cerca de 15 mil candidatos no Brasil concorreram a 149 vagas. Na América do Norte, o programa teve início em 2005, com a contratação de 32 pessoas.

GENTE: DIFERENCIAL COMPETITIVO DO GRUPO GERDAU

Por dois dias, cerca de 60 profissionais da área de recursos humanos debateram os desafios do Grupo Gerdau para os próximos anos. A 1ª edição do Fórum Anual de Recursos Humanos reuniu em Porto Alegre gestores de todas as Operações de Negócios da Empresa para dar continuidade ao alinhamento global das políticas e diretrizes de gestão de pessoas.

No encontro foram discutidos o alinhamento da equipe às exigências estratégicas dos negócios, a propagação das melhores práticas internas, a validação das políticas e das diretrizes de gestão de pessoas e o perfil do profissional de RH do Grupo Gerdau. Todas essas ações têm o mesmo objetivo: adicionar valor ao negócio, por meio de equipes e líderes com comprometimento e desempenho superiores. A segunda edição do Fórum ocorreu em março de 2006 e teve a participação de 80 pessoas.



PROFISSIONAIS Gerdau debatem os desafios do Grupo Gerdau para o futuro no 1º Fórum Anual de Recursos Humanos, em Porto Alegre

COMUNIDADE

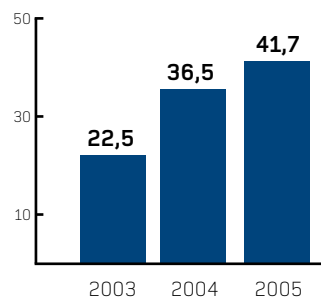
O Grupo Gerdau acredita que o sucesso de uma organização não se constrói de forma isolada. É necessário o envolvimento das comunidades, formadas por pessoas satisfeitas e com qualidade de vida. Por isso, investe continuamente em projetos voltados para o desenvolvimento sustentável da população localizada próximo as suas usinas. São iniciativas com foco na educação e mobilização solidária, alinhadas às necessidades específicas de cada local, em cada país onde atua.

No exercício, apoiou 506 projetos sociais, os quais beneficiaram 7,6 milhões de pessoas nas Américas, 17,3% a mais que no ano anterior. São crianças, estudantes, educadores, lideranças sociais, administradores públicos, pesquisadores científicos, atletas, artistas e produtores culturais, micro e pequenos empresários, que, de alguma forma, tiveram novas oportunidades, por meio de iniciativas sociais empreendidas pelo Grupo Gerdau. No total, os investimentos superaram em 7,9% o valor contabilizado em 2004, chegando a R\$ 41,7 milhões. A Empresa também incentiva a responsabilidade individual de seus colaboradores, por meio de atividades de voluntariado, as quais reuniram mais de 1,6 mil pessoas no ano.

Em março de 2005 foi criado o Instituto Gerdau, com a finalidade de coordenar as políticas e diretrizes de responsabilidade social do Grupo. Além de otimizar recursos e de estimular parcerias com outras organizações públicas e privadas, o Instituto Gerdau trabalha para que os projetos se tornem auto-sustentáveis. Sua atuação, neste exercício, foi no Brasil e, a partir de 2006, está prevista a expansão de suas atividades para as demais Operações do Grupo Gerdau.

A educação é o principal foco dos investimentos, porque potencializa a capacidade transformadora das pessoas e gera desenvolvimento econômico e social de forma sustentável.

Investimentos em projetos sociais
(em R\$ milhões)





NOVA GERAÇÃO DE EMPREENDEDORES

O Grupo Gerdau investe na formação de novas gerações de empreendedores ao apoiar a Junior Achievement, organização sem fins lucrativos que treina estudantes dos ensinos fundamental, médio e universitário para o mundo dos negócios. A iniciativa tem como objetivo despertar o espírito empreendedor nos jovens ainda na escola, estimular o desenvolvimento pessoal, gerar uma visão da importância da atividade empresarial e facilitar o acesso ao mercado profissional.

Para isso, são oferecidos programas teóricos e experiências práticas, por meio de parcerias entre escolas e voluntários, colaboradores das empresas parceiras. Um exemplo é o Programa Miniempresa, no qual estudantes do ensino médio criam uma empresa com a ajuda de profissionais do Grupo Gerdau. Durante 15 encontros, as empresas vendem ações – para levantar os recursos necessários ao início da operação – criam um produto, o comercializam, pagam impostos – valor geralmente doado para uma instituição social – e distribuem o lucro entre os acionistas.

O Grupo Gerdau apóia a Junior Achievement no Brasil e no Canadá. O presidente do Grupo Gerdau, Jorge Gerdau Johannpeter, também preside o conselho consultivo da organização no Brasil.

A Junior Achievement é a mais antiga entidade do mundo voltada para a educação prática em economia e negócios. Financiada por empresas, fundações e pessoas físicas, contribui para a formação de jovens no mundo inteiro há quase nove décadas.

ARTE PARA TODOS OS SENTIDOS

Em 2005, mais de 850 mil pessoas visitaram a 5ª edição da Bienal do Mercosul, maior mostra de arte latino-americana do mundo. Com o tema Histórias da Arte e do Espaço, a exposição reuniu 597 obras de 167 artistas da Argentina, Brasil, Bolívia, Chile, México, Paraguai e Uruguai, além de quatro artistas de fora da América Latina.

As obras foram expostas em uma área de 24 mil metros quadrados na cidade de Porto Alegre, com entrada gratuita. Noventa por cento delas eram inéditas. O artista homenageado em 2005 foi Amilcar de Castro, um dos mais importantes escultores do Brasil.

O projeto Ação Educativa, que beneficiou 153,4 mil estudantes de 2,5 mil instituições de ensino, propôs reflexões relacionadas à linguagem das artes visuais. Foram capacitados 1,6 mil educadores em cursos promovidos pela Fundação Bienal de Artes Visuais do Mercosul. Houve ainda a publicação de sete livros, os quais consolidaram os conteúdos da mostra.

Um dos destaques do evento foi a construção de quatro importantes obras de arte permanentes na cidade de Porto Alegre, dos artistas Mauro Fuke, José Resende, Waltércio Caldas e Carmela Gross. O Grupo Gerdau apóia a Bienal do Mercosul desde a primeira edição, em 1997, dentro de uma visão de responsabilidade social empreendedora.



MAIS DE 150 MIL estudantes visitaram a 5ª Bienal do Mercosul, maior mostra de arte latino-americana do mundo

COLABORADORES da Gerdau Ameristeel Knoxville arrecadaram roupas e serviram alimentos para necessitados



VOLUNTÁRIOS AMERICANOS AJUDAM SEM-TETO

Cerca de 90 voluntários da Gerdau Ameristeel Knoxville, nos Estados Unidos, não economizaram esforços para ajudar pessoas carentes. Os colaboradores da usina do Tennessee participaram de atividades organizadas pela Knox Area Rescue Ministries (Karm), instituição com mais de 45 anos. Eles serviram alimentos para os sem-teto e colaboraram com a Campanha Anual do Agasalho da Karm, ao coletar e entregar roupas para amenizar o frio nos meses de inverno.

Além disso, nas festas do feriado de Ação de Graças, os voluntários montaram cestas de alimentos para distribuir às pessoas carentes. A corrente contagiou também os familiares dos profissionais, que se engajaram nas atividades.

AÇÕES DE COLABORADORES CANADENSES PRESERVAM A NATUREZA

Colaboradores da Gerdau Ameristeel Cambridge, no Canadá, decidiram arregaçar as mangas e cuidar da natureza. Junto com seus familiares, eles recolheram o lixo de um trecho de 2,4 quilômetros de uma rodovia regional que foi adotada pelo grupo.

Os voluntários de Cambridge não estavam sozinhos na luta pela preservação ambiental. Um exemplo são os profissionais da Gerdau Ameristeel Recycling, em Whitby, também do Canadá. Eles mobilizaram a comunidade para preservar as margens de um lago próximo à usina.



PROFISSIONAIS da Gerdau limpam as margens do lago Ontário



ESTUDANTES de escola Janusz Korczak receberam material didático sobre o 5S e seu funcionamento

CRIANÇAS URUGUAIAS APRENDEM SOBRE QUALIDADE TOTAL

Como estudantes de 10 e 11 anos de idade podem aprender as regras de organização definidas pela ferramenta de qualidade 5S e aplicá-las no ambiente escolar? Desde 2002, a Gerdau Laisa, no Uruguai, desenvolve o projeto 5S na Escola, que em 2005 beneficiou 300 alunos da 5ª série de quatro instituições de ensino próximas à usina, localizada em Montevidéu.

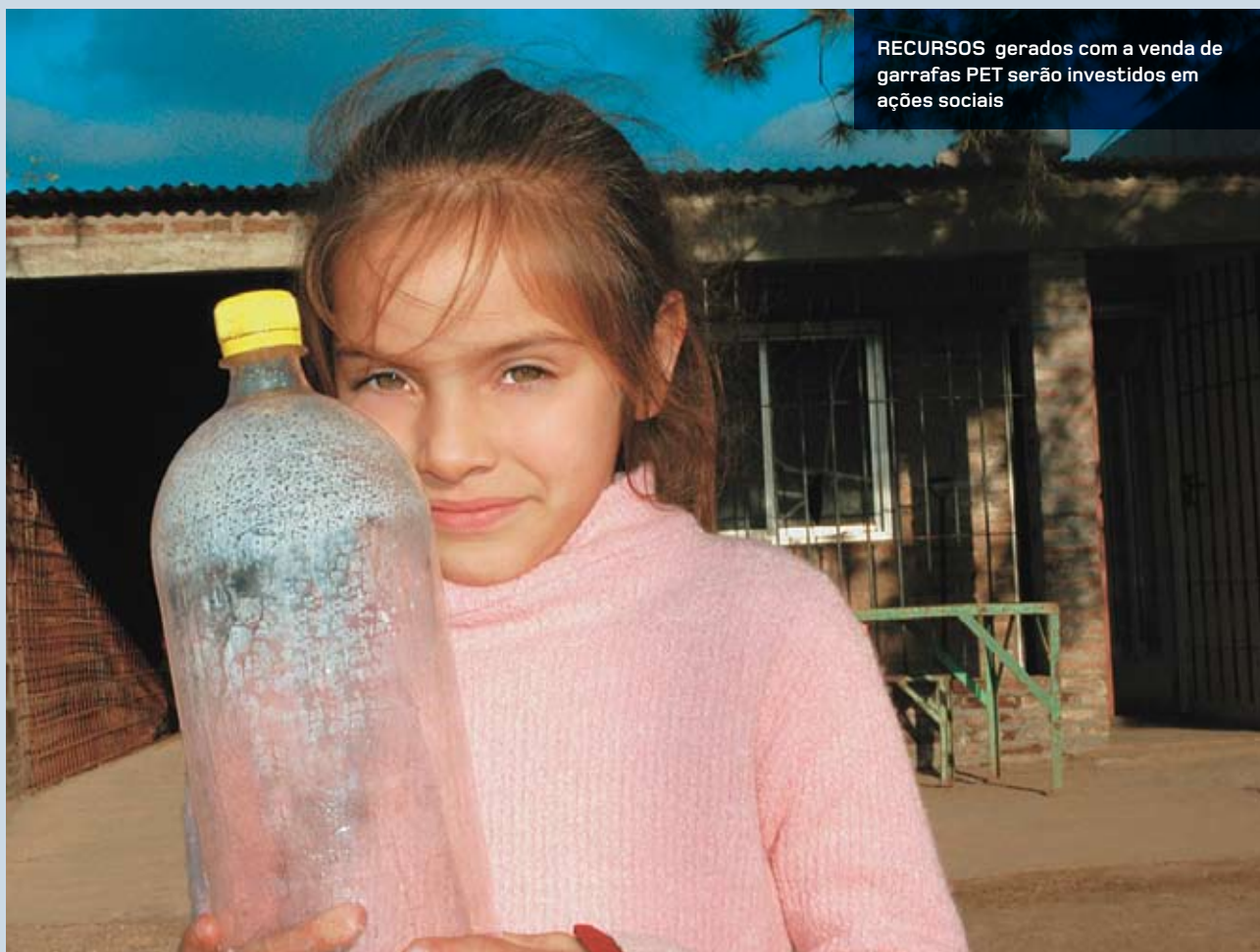
Os voluntários da Gerdau Laisa se reúnem com os diretores, professores e crianças. Nesses encontros, os colaboradores explicam o funcionamento do 5S dentro da usina e a importância do programa. O objetivo é estimular os alunos a utilizarem as ferramentas do 5S em ações simples de sua rotina diária. No final, todos ganham um livro e uma mochila para reforçar os benefícios de organizar a vida escolar, além de visitarem a planta industrial. Em 2006, a iniciativa irá beneficiar também os estudantes da 6ª série.

SIPAR APÓIA PROJETO DE RECICLAGEM

Uma das iniciativas da Sipar, na Argentina, em favor do meio ambiente é o programa Gestão de Resíduos Plásticos de Domicílios, iniciado em dezembro 2005. O projeto consiste na doação de dispositivos para coletar garrafas PET em um bairro de Perez, na província de Santa Fé, onde está situada a unidade.

A iniciativa beneficiará cerca de 500 pessoas. Os dispositivos serão instalados em vários pontos do bairro, como escolas, praças, igrejas, entre outros. A comunidade utilizará o dinheiro arrecadado com a venda das garrafas em benefícios sociais como, por exemplo, a compra de livros para a biblioteca do bairro.

O projeto faz parte do Programa de Melhoramento dos Bairros, desenvolvido pelo governo federal. A iniciativa prevê o asfaltamento de ruas e a construção de casas populares e praças. Esta última ação também contará com o apoio da Sipar.





VENDA de produtos artesanais representa uma fonte alternativa de renda para mulheres colombianas

POR UMA QUALIDADE DE VIDA MELHOR NA COLÔMBIA

A preocupação com a qualidade de vida de colaboradores e de seus familiares, bem como da comunidade que vive perto de suas usinas, é uma característica da Diaco, na Colômbia. Prova disso é o Programa Desenvolvimento Integral da Mulher e da Família, o qual beneficia esposas e filhas de colaboradores, assim como mulheres da comunidade.

Elas são capacitadas para a criação de microempresas, passando a ter oportunidades de geração de renda. Um dos destaques da iniciativa é a criação da primeira cooperativa de trabalho resultante do programa – a Coopasumerce –, voltada para a comercialização de produtos artesanais. O projeto, desenvolvido nas unidades de Tuta e Duitama, atendeu 85 pessoas em 2005.

ESTUDANTES APRENDEM SOBRE AÇO RECICLADO NO CHILE

Aprendizado e diversão. Foi assim que 150 mil estudantes chilenos estudaram a produção do aço feita a partir de reciclagem de sucata em uma exposição realizada pela Gerdau AZA.

A mostra aconteceu no Museu Interativo Mirador (Mim), em Santiago. A garotada assistiu a um filme em terceira dimensão com imagens da planta de Colina, localizada na região metropolitana da cidade.

Intercalada com seqüências de animação computadorizada, a película explicou os benefícios da reciclagem da matéria-prima para o meio ambiente. A exposição dava ainda direito às crianças de participar de uma oficina de reciclagem, que reforçou na prática os conceitos mostrados no filme.

Esta não foi a primeira iniciativa da Gerdau AZA na área de educação ambiental. Em 2004, a unidade lançou o guia escolar A Reciclar Chatarra, para os estudantes de Santiago. O interesse pela publicação foi tão grande que, em menos de um mês, a edição estava esgotada. Em maio de 2005, foi lançada a segunda edição do guia, ainda mais completa.



GERENTE-GERAL DA GERDAU AZA, Hermann Von Mühlenbrock, e alunos de escolas de Santiago participam da inauguração de projeto para estimular a consciência ambiental das novas gerações no País