

PESSOAS

As pessoas são a base para a transformação do mundo. Por isso, o Grupo Gerdau acredita e investe em seus colaboradores e na comunidade

Colaboradores

O Grupo Gerdau estimula os colaboradores a assumir desafios e atingir resultados diferenciados, que adicionam valor ao negócio. Isso porque sabe que eles constroem o crescimento da Empresa no cenário nacional e mundial (ver “Criatividade para solucionar problemas”).

Por essa razão, o Grupo Gerdau acredita que o seu principal diferencial competitivo são as pessoas. E investe continuamente nelas. Possui programas de capacitação em todos os níveis e, ao mesmo tempo, promove iniciativas de atração de novos talentos e de desenvolvimento de futuras lideranças.

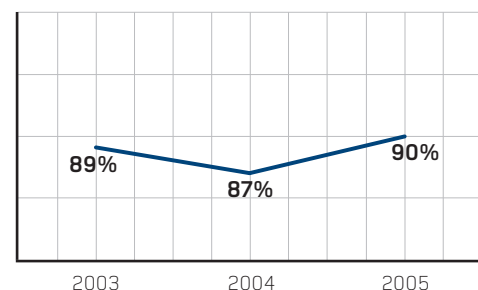
Também oferece benefícios e remuneração alinhados às melhores práticas do mercado, além de um ambiente de trabalho diferenciado.

AMBIENTE DE TRABALHO

Anualmente, o Grupo Gerdau realiza a Pesquisa Opinião para avaliar se as práticas adotadas na gestão de pessoas estão de acordo com as expectativas de seus colaboradores.

O resultado positivo obtido em 2005 fez com que o Grupo Gerdau conquistasse no início de 2006 o título de empresa com o melhor clima organizacional do Brasil, segundo a consultoria internacional Hay Group (ver “Clima organizacional é o melhor do Brasil”).

Pesquisa Opinião



■ Índice Geral de Satisfação

CLIMA ORGANIZACIONAL É O MELHOR DO BRASIL

O Grupo Gerdau é a empresa com o melhor clima organizacional do País. A conclusão é da consultoria internacional Hay Group, que atende às 500 maiores companhias brasileiras e avaliou a gestão de clima das principais organizações do País nos últimos dois anos. O Grupo Gerdau obteve índice de 80,0% de aprovação entre os mais de 15 mil colaboradores que participaram da pesquisa.

Uma das receitas para alcançar esse resultado positivo está na autonomia. Há 10 anos, o Grupo criou um sistema de autogestão por células operacionais e eliminou níveis de supervisão. Com a autogestão, os colaboradores são responsáveis pelo processo e tornam-se empreendedores dentro do Grupo.

A própria Pesquisa Opinião, também realizada há 10 anos, sustenta-se nessa autonomia. Anualmente, os profissionais apontam os pontos fortes e fracos do Grupo. Todos são comunicados dessa avaliação e, a partir daí, elabora-se um plano de ação, com a atuação dos colaboradores, para melhorar os pontos fracos. Além de conquistar o primeiro lugar no Brasil em gestão de clima organizacional, o Grupo também garantiu a primeira colocação em clareza sobre oportunidades de desenvolvimento.

As oportunidades de desenvolvimento podem ser ilustradas por trajetórias como a do operador Juvêncio Silva, da Gerdau Riograndense, usina localizada em Sapucaia do Sul (RS). “Quando entrei na Gerdau tinha apenas a terceira série do antigo primeiro grau, mas vi que na empresa havia espaço para o meu crescimento”, relata o operador. Depois da primeira conquista, ele não parou mais. Já concluiu o ensino médio e um curso profissionalizante. Agora a meta é entrar na universidade.



JUVÊNIO SILVA, há 11 anos colaborador da Gerdau Riograndense (RS), concluiu o ensino médio estimulado pelos programas de capacitação da Empresa

QUADRO FUNCIONAL

Em 2005, o quadro funcional no Brasil era de 16,4 mil pessoas, uma evolução de 2,4% em comparação com o ano anterior. Esse aumento é decorrente principalmente das contratações para a nova usina do Grupo, a Gerdau São Paulo, localizada em Araçariguama (SP). Cerca de 2,6 mil possuem pelo menos 20 anos de Empresa, o que demonstra a elevada capacidade de retenção do Grupo Gerdau.

DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

No exercício, a Empresa investiu R\$ 30,7 milhões em atividades de capacitação de seus colaboradores no Brasil, 18,9% a mais que no ano anterior, totalizando 1,6 milhão de horas. Isso significa um investimento médio em capacitação de R\$ 1,9 mil por pessoa no ano.

O Grupo Gerdau oferece capacitação específica para diferentes perfis profissionais. Na área industrial, por exemplo, possui o Sistema de Capacitação Industrial (SCI), que estimula o aprimoramento das habilidades e atitudes necessárias para a melhoria do desempenho. Esse programa segue o conceito do autotreinamento, isto é, o colaborador pode estudar no momento mais adequado a partir da consulta de módulos de estudo em modernos centros de educação, localizados dentro de todas unidades no Brasil, assim como nos escritórios de Porto Alegre (RS) e São Paulo (SP) e em outros países da América do Sul. O SCI promoveu um total de 448,2 mil horas de capacitação em 2005.

Na área de vendas, foi implantado em 2004 o Sistema de Capacitação Comercial, cujo foco é o desenvolvimento das habilidades de atendimento aos clientes, alavancando a eficiência de cada profissional. A iniciativa beneficiou 1,2 mil pessoas, as quais realizaram 15,8 mil horas de treinamentos.

Outro exemplo é o Programa de Desenvolvimento de Líderes que, no exercício, teve 4,4 mil participações no Brasil. Esse programa busca alavancar atitudes e performances de acordo com padrões mundiais de excelência, abordando temas como liderança, gestão de pessoas, mudança, cultura Gerdau e diretrizes éticas, entre outros. Aos executivos também são oferecidas bolsas integrais de Master of Business Administration (MBA) e Master of Science nas melhores universidades do Brasil e do mundo, além de intercâmbio para outros países onde o Grupo possui unidades.

Para formar novos líderes, realiza programas para estagiários e *trainees*, que incluem treinamentos práticos e teóricos. Em 2005, 1,4 mil jovens participaram da iniciativa no País. O processo de seleção busca identificar pessoas com entusiasmo pelo negócio e vocação empreendedora, além de qualidades específicas para a função a ser exercida.

Em 2005, o número de inscritos na nova edição do Programa Futuro Gerdau Trainees aumentou 37,0% em relação à edição passada. Mais de 14,9 mil pessoas se inscreveram para concorrer a

149 vagas distribuídas nos estados do Rio de Janeiro, São Paulo, Minas Gerais, Rio Grande do Sul, Paraná, Bahia, Ceará e Pernambuco.

REMUNERAÇÃO POR RESULTADOS

A remuneração dos colaboradores do Grupo Gerdau é composta de duas partes – fixa e variável. A remuneração fixa é mensal e definida por critérios técnicos de avaliação de cargos e por parâmetros de mercado. A parte variável é paga de acordo com os objetivos atingidos e negociados previamente entre as equipes e as lideranças. Entre os objetivos estão metas de produtividade, custo, qualidade, segurança do trabalho, atendimento aos clientes e capacitação.

BENEFÍCIOS

Os programas de benefícios do Grupo Gerdau buscam propiciar bem-estar para os colaboradores e seus familiares. Em 2005, beneficiaram um total de 44,4 mil pessoas. Os investimentos em saúde do Grupo somaram R\$ 59,6 milhões no ano, assegurando a realização de mais de 842 mil atendimentos. Os gastos com financiamentos atingiram a marca de R\$ 28,7 milhões. Deste total, os recursos para aquisição e reforma da casa própria totalizaram R\$ 12,0 milhões, o custeio de bolsas universitárias, R\$ 10,2 milhões, e outras ações na área social, R\$ 6,5 milhões.

Extensivo a todos os colaboradores da Empresa, o plano de previdência do Grupo, complementar ao sistema de previdência oficial, foi criado em 1988, mantendo-se superavitário ao longo de todos esses anos, com rentabilidades equiparáveis às melhores aplicações do mercado financeiro. Em 2005, o patrimônio líquido dos fundos de pensão do Grupo Gerdau no Brasil (Gerdau Sociedade de Previdência Privada - GPrev e Fundação Açominas de Seguridade Social - Aços) atingiu R\$ 1,5 bilhão, um aumento de R\$ 253,9 milhões em comparação ao ano anterior.

A rentabilidade do patrimônio da Gerdau Previdência alcançou 18,17% em 2005, 96,0% maior que o compromisso atuarial de 9,3% (INPC + 4% ao ano). Já o compromisso atuarial de 11,4% da Fundação Aços (INPC + 6% ao ano) foi superado em 59,8%, tendo em vista que a rentabilidade dos investimentos foi de 18,2% em 2005.

O patrimônio líquido desses fundos, suficiente para a cobertura dos benefícios concedidos e a conceder, apresentou um *superávit* acumulado de R\$ 191 milhões no exercício. Ao longo de 17 anos foi concedido um total de 3 mil benefícios, entre aposentadorias, pensões, auxílio-doença, resgates e renda mensal, sendo que deste total 262 benefícios referem-se ao ano de 2005. A Gerdau Previdência e a Fundação Aços pagaram, juntas, R\$ 27,6 milhões sob a forma de renda mensal, valor 13,1% superior ao registrado no ano anterior. Em 2005, as empresas do Grupo Gerdau no Brasil contribuíram com R\$ 35,8 milhões para os fundos de previdência privada.

SEGURANÇA

A meta do Grupo Gerdau na área de segurança é ter um ambiente livre de acidentes no trabalho. Para isso, desenvolve o Sistema de Segurança Total (SST), um conjunto de práticas que objetivam reforçar a cultura de atitude segura em todas as tarefas, abrangendo colaboradores e prestadores de serviços. Por meio do SST, são realizados investimentos constantes em equipamentos e no aprimoramento da gestão nessa área, assim como em ações permanentes de capacitação e de educação para promover mudanças comportamentais no ambiente de trabalho.

Em 2005, o Grupo investiu R\$ 20,1 milhões em segurança nas suas unidades do Brasil. Os resultados começaram a aparecer mais fortemente a partir do segundo semestre, quando a taxa de frequência de acidentes (cálculo do número de acidentes com perda de tempo para cada 1 milhão de horas trabalhadas) nas unidades caiu de 2,50 em 2004 para 1,10 em outubro, 1,57 em novembro e 1,18 em dezembro de 2005. No ano, a taxa ficou em 2,40, resultado melhor que a média do setor siderúrgico mundial, de 6,6, conforme o International Iron and Steel Institute (IISI).

ALIMENTAÇÃO

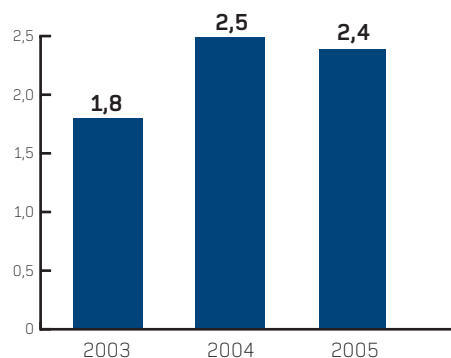
Em 2005, os custos com alimentação foram de R\$ 42,5 milhões, equivalentes a R\$ 2,6 mil por colaborador, 30,2% a mais que em 2004. Os 57 restaurantes distribuídos pelas unidades localizadas em várias regiões do País serviram 4,7 milhões de refeições no ano, número 6,8% superior em relação ao exercício anterior. A alimentação é monitorada por uma equipe de nutricionistas que desenvolve um cardápio balanceado e saudável. Também são oferecidas refeições *light* nas diversas unidades.

TRANSPORTE

A Empresa disponibiliza transporte especial para os colaboradores que atuam em regiões distantes dos grandes centros urbanos. Esse serviço é oferecido por meio de 208 ônibus e *vans* contratados. Os demais profissionais recebem vales-transporte, de acordo com o que determina a legislação brasileira. Em 2005, os gastos em transporte somaram R\$ 40,6 milhões, 24,8% a mais que no ano anterior, o que representa um custo de R\$ 2,5 mil *per capita*.

Segurança no trabalho

Taxa de frequência*



* Cálculo do número de acidentes com perda de tempo para cada 1 milhão de horas trabalhadas

CRIATIVIDADE PARA SOLUCIONAR PROBLEMAS

Quando se consegue juntar emoção, inteligência e metodologia, o ser humano tem tudo para se tornar imbatível. Esta foi a percepção dos mais de 300 colaboradores reunidos no II Encontro Gerdau de Grupos de Solução de Problemas (GSP), em São Paulo.

Com muita criatividade e imaginação, representantes de unidades do Brasil, Canadá, Estados Unidos e Uruguai apresentaram o resultado da aplicação da metodologia de qualidade total e suas ferramentas para a solução de problemas, por meio de teatros, filmes, telejornal e paródias de músicas. Esses grupos foram escolhidos entre os mais de mil GSPs que existem na Empresa.

Uma comissão de avaliadores escolheu os três trabalhos de maior destaque. A Gerdau Aços Especiais Piratini (RS) foi reconhecida com o primeiro lugar pelo projeto de melhoria do índice de utilização do distribuidor de aço no lingotamento contínuo em 21,0%. O segundo lugar foi da Gerdau Ameristeel Cambridge, do Canadá, que melhorou a relação entre barras laminadas por barras perdidas em mais de 600,0%. Antes da implantação da iniciativa do GSP, uma barra era perdida para cada 63 laminadas e depois a unidade passou a perder apenas uma para cada 402 barras processadas.

A Gerdau Cosigua (RJ) foi reconhecida com o terceiro lugar, com a redução do tempo de troca das bitolas e dos produtos em 79,0%. A mudança na produção de barras chatas para vigas T, por exemplo, demorava 3 horas e 50 minutos e hoje é realizada em apenas 50 minutos.

O número de GSPs e Círculos de Controle de Qualidade (CCQs) nas unidades tem aumentado a cada ano. Em 2004, eram 997 grupos e, ao final de 2005, a Empresa já contava com 1.128 equipes. O retorno financeiro anualizado também cresceu: de US\$ 46,0 milhões para US\$ 62,8 milhões.



OS COLABORADORES da Gerdau Aços Especiais Piratini (RS), Aurélio Machado, Vítor Nogueira, João Sebastião Silva, Eugênio Leonardo Santos, Breno Santana e José Carlos Lopes tiveram seu trabalho reconhecido no encontro GSP

Comunidade

O Grupo Gerdau entende que o Brasil ainda tem muito que conquistar na área social. Acredita também que a participação da sociedade é fundamental para o desenvolvimento de soluções inteligentes frente aos desafios nas áreas da educação, da cultura, da pesquisa científica, entre tantas outras.

Em 2005, o Grupo Gerdau apoiou 414 projetos, que beneficiaram 604 instituições e 7,3 milhões de pessoas de 178 municípios brasileiros. Os recursos destinados para a área chegaram a R\$ 41,1 milhões, 10,5% a mais que em 2004.

Cerca de 120 projetos fazem parte do Fundo Pró-Infância dos Profissionais Gerdau, que reúne as contribuições espontâneas do Grupo e de colaboradores realizadas a partir da dedução no imposto de renda, de acordo com a lei federal Funcriança. Ao longo do exercício, a iniciativa beneficiou 22,4 mil crianças e adolescentes em 38 municípios do País e repassou R\$ 4,5 milhões em recursos.

O ano de 2005 marcou a criação do Instituto Gerdau, que incorporou a coordenação das políticas e diretrizes de responsabilidade social do Grupo. Além de otimizar recursos e de estimular parcerias com outras organizações públicas e privadas, o Instituto trabalha para que os projetos se tornem auto-sustentáveis. Sua atuação neste exercício foi no Brasil e, a partir de 2006, está previsto o início da expansão de suas atividades para as demais operações do Grupo.

O Instituto possui comitês distribuídos em todas as unidades no País, os quais detectam as necessidades da comunidade e acompanham os resultados conquistados em cada iniciativa.

O trabalho de voluntariado dos colaboradores tem sido fundamental para o sucesso dos projetos sociais. No exercício, 1.438 profissionais atuaram como voluntários e, em 2006, este número deverá crescer, com o lançamento do Programa Voluntário Gerdau. O objetivo é sensibilizar e capacitar ainda mais os colaboradores para o voluntariado, além de unificar as políticas em todas as operações siderúrgicas da Empresa no Brasil.

O Grupo Gerdau já estabeleceu sua meta na área de voluntariado: até o final de 2006, 20,0% de seus profissionais no País deverão realizar atividades voluntárias, o que representa cerca de 3,5 mil pessoas.

A cultura de responsabilidade social do Grupo Gerdau é tão antiga quanto sua história. Em 1875, antes mesmo da fundação da Empresa, o imigrante alemão João Gerdau, na época proprietário de uma casa comercial, colaborou para a fundação da Sociedade de Canto Esperança, a primeira organização cultural da colônia de Santo Ângelo, atual município de Agudo (RS). No mesmo ano, ele contribuiu para a construção do altar da igreja de Agudo.

GERDAU AJUDA A REVELAR JOVENS CIENTISTAS

O prêmio Jovem Cientista está consagrado no País como o mais arrojado e consistente incentivo a jovens pesquisadores graduados, universitários e estudantes do Ensino Médio. Em 2005, os participantes da XXI edição do prêmio foram desafiados com o tema Sangue - Fluido da Vida e conseguiram mostrar que é possível transformar o conhecimento científico em soluções simples e concretas para o Brasil.

Entre os destaques de 2005 está a inclusão da categoria Menção Honrosa, criada para valorizar o pesquisador com notória contribuição à pesquisa na área contemplada pelo tema e a distribuição da Bolsa de Iniciação Científica, concedida pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) a um estudante do ensino médio. O esforço dos voluntários do Grupo Gerdau em sensibilizar as escolas próximas às usinas contribuiu para elevar o número de inscritos para 1.377 em todo o País.

Em 2006, mais uma vez a premiação instiga os pesquisadores com o tema Gestão Sustentável da Biodiversidade: Desafio do Milênio. O Jovem Cientista conta com a chancela técnica do CNPq e com o patrocínio contínuo do Grupo Gerdau, da Eletrobrás/Procel e da Fundação Roberto Marinho. A entrega do prêmio é feita anualmente pelo presidente da República, no Palácio do Planalto.



AMANDA MESKAUKAS,
vencedora da XXI edição
do Prêmio Jovem Cientista
na categoria Estudante do
Ensino Superior

ENSINO BÁSICO PÚBLICO DE QUALIDADE

O município de São José dos Campos (SP) conseguiu ampliar as fronteiras da alfabetização ao aderir ao Programa Além das Letras. Ao contrário do método tradicional, que privilegia a decodificação de textos escritos, as escolas da cidade passaram a aplicar um ensino focado na leitura crítica e na organização do raciocínio na escrita. Como São José dos Campos, outras 39 cidades brasileiras são beneficiadas pelo programa. A meta é atingir, até 2010, 10,0% dos municípios do País.

A iniciativa pretende contribuir para a melhoria da qualidade do ensino básico público. O Instituto Avisa Lá, coordenador do Além das Letras, analisa o sistema educacional das cidades, identifica as falhas do processo e apóia o desenvolvimento de projetos de alfabetização de acordo com as necessidades de cada local. A consultoria ocorre por meio de um encontro anual em São Paulo, de fóruns mensais *on-line* e de atendimentos semanais individuais. O programa promove ainda a troca de experiências positivas entre os municípios. Os encontros virtuais acontecem pelo *website* www.alemdasletras.org.br.

O desempenho dos alunos é acompanhado de perto pelo Instituto Avisa Lá, que avalia o seu progresso a partir de uma amostragem. A análise considera a fluência em leitura e escrita dos jovens. O Além das Letras está entre as três melhores práticas de educação no Brasil, segundo o Instituto Latino-Americano de Comunicação e Educação (Ilce). O projeto é resultado da parceria entre o Grupo Gerdau, o Instituto Avisa Lá e o Instituto Razão Social.



O PRIMEIRO encontro do programa Além das Letras reuniu em São Paulo representantes de 20 municípios brasileiros

FOCO DOS INVESTIMENTOS SOCIAIS

A atuação social do Grupo, por meio do Instituto Gerdau, está focada na educação, dividida em cinco segmentos de atuação, e na mobilização solidária.

EDUCAÇÃO

QUALIDADE NA EDUCAÇÃO – Os programas têm o objetivo de contribuir para a melhoria da educação, especialmente do Ensino Fundamental, por meio de iniciativas que visam à melhoria de gestão das instituições de ensino público e à capacitação dos educadores. No Brasil, foram 82 projetos em 2005, com um investimento de R\$ 5,4 milhões. Ao todo, 264,9 mil pessoas foram beneficiadas (ver “Ensino básico público de qualidade”).

EDUCAÇÃO PARA O EMPREENDEDORISMO E A COMPETITIVIDADE – Busca fomentar o espírito empreendedor dos indivíduos e a melhoria de gestão de organizações públicas e privadas, visando gerar riqueza para as comunidades. Em 2005, o Grupo Gerdau investiu R\$ 10,2 milhões nessa área, distribuídos em 70 projetos. Foram beneficiadas 3,6 milhões de pessoas (ver “Gerdau ajuda a revelar jovens cientistas”).

EDUCAÇÃO PELA CULTURA E PELO ESPORTE – Tem como finalidade estimular o desenvolvimento da auto-estima e da sensibilidade dos indivíduos, privilegiando programas esportivos e culturais que promovam a inclusão social. O Grupo Gerdau destinou R\$ 20,1 milhões em 2005 para os 70 projetos apoiados nesta área. Cerca de 2,8 milhões de pessoas foram alcançadas pelas iniciativas.

EDUCAÇÃO AMBIENTAL – O objetivo é ampliar a consciência sobre a importância da preservação da natureza, incentivando uma relação sustentável das comunidades com o meio ambiente. Foram apoiados 24 projetos, com investimento de R\$ 1,1 milhão. Ao todo, os programas beneficiaram 50,9 mil pessoas (ver “Gerdau investe no Parque do Gafanhoto”).

EDUCAÇÃO EM GESTÃO DA QUALIDADE NO TERCEIRO SETOR – O compromisso é transformar entidades sociais em instituições auto-sustentáveis. No Brasil, foram desenvolvidos dois projetos, por meio da ONG Parceiros Voluntários, os quais beneficiaram diretamente 93 representantes de organizações sociais.

MOBILIZAÇÃO SOLIDÁRIA

O Grupo Gerdau apóia iniciativas para o atendimento de necessidades emergenciais da população que reside próximo as suas unidades. Essas ações incluem desde a doação de alimentos e agasalhos até a implantação de restaurantes populares para comunidades de baixa renda e a geração de recursos para os fundos de assistência à criança e ao adolescente. Em 2005, foram realizados 166 projetos. Os investimentos na área atingiram R\$ 4,3 milhões e beneficiaram 645,4 mil pessoas.

GERDAU INVESTE NO PARQUE DO GAFANHOTO

Em novembro de 2005, a Gerdau Divinópolis (MG) concluiu as obras de infra-estrutura no Parque do Gafanhoto, uma área de mais de 19 hectares às margens da Rodovia MG 050, junto ao rio Pará.

O investimento da unidade resultou na construção de um centro de estudos ambientais, um anfiteatro, laboratórios de biologia e geologia e museus de entomologia e mineralogia. Foram realizadas reformas na entrada principal, em salas de aula e nas mesas e bancos distribuídos pelo parque. Para completar, a Gerdau Divinópolis doou microcomputador, televisão e aparelho de DVD, além de cadeiras para o auditório.

O centro de estudos deverá desenvolver pesquisas para a definição de um plano de manejo do parque, com o levantamento da fauna e da flora existentes e a instalação de trilhas para observação e educação ambiental. O trabalho servirá de base para a formação de um banco de dados sobre o ecossistema local.

De cara nova, o Parque do Gafanhoto será sede de atividades de capacitação de recursos humanos, como cursos e seminários. O parque será utilizado como instrumento pedagógico e prático para a formação de estudantes de escolas do município. Ao mesmo tempo, campanhas de sensibilização com a comunidade mostrarão a importância da manutenção do Parque do Gafanhoto como reserva ecológica e área de estudos e pesquisas.

A usina apóia o projeto por meio de convênio de cooperação técnica com a Fundação Educacional de Divinópolis e a Universidade Estadual de Minas Gerais.

