



03

3 PILARES

DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

CENÁRIO SOCIAL



CENÁRIO SOCIAL

DESEMPENHO SOCIAL



Durante a pandemia, a maior preocupação da indústria brasileira produtora de aço foi a saúde de seus colaboradores. Atividade considerada essencial, o setor prontamente adotou rígidos protocolos sanitários no intuito de preservar seus trabalhadores e conscientizá-los quanto à importância de estenderem os cuidados à sua rotina pessoal e familiar.

De forma imediata, trabalhadores com cargos administrativos passaram a trabalhar de suas casas, remotamente. Pessoas com comorbidades ou mais vulneráveis a complicações, como gestantes e colaboradores acima de 60 anos, foram afastadas do ambiente presencial. Esse modelo se estendeu por todo o ano de 2020, bem como os protocolos de prevenção de contágio, conscientização e cuidados, especialmente para o efetivo com jornada presencial.

Dentro dos propósitos do conceito ESG (Environmental, Social and Governance), que vem norteando cada vez mais a conduta do setor, as empresas associadas ao Aço Brasil investiram ainda em práticas sociais, que beneficiaram toda a sociedade e, em especial, as comunidades vizinhas às empresas. Juntas, injetaram mais de R\$ 70 milhões em ações sociais já nos primeiros meses da pandemia.

As iniciativas incluíram a construção e melhoria da infraestrutura de hospitais e laboratórios; doação de oxigênio, recuperação/compra de respiradores e/ou ventiladores e EPIs; além de doação de alimentos, insumos hospitalares, kits de higiene, entre outros.

GERDAU AJUDA A SALVAR VIDAS NA PANDEMIA COM USO DE AÇO E TECNOLOGIA

Diante da crise da Covid-19, a Gerdau se mobilizou rapidamente não apenas em ações solidárias, como também viabilizou a implantação de uma construção modular capaz de entregar estruturas de atendimento hospitalar em tempo recorde. A iniciativa resultou na construção de três centros de tratamento da Covid-19 em São Paulo e em Porto Alegre.



Efetivo próprio e de terceiros

Mantendo um movimento que já vinha em linha ascendente, a indústria brasileira produtora de aço abriu 634 novas vagas em 2018, encerrando o ano com 67.349 trabalhadores no efetivo próprio. Em 2019, houve perda de mão de obra e as empresas produtoras de aço fecharam o ano com 66.572 funcionários. Em 2020, com o aprofundamento da crise, houve nova redução de pessoal, desta vez com menos 2.003 postos de trabalho, totalizando 64.569 funcionários.

No efetivo terceirizado, houve aumento de 4.597 vagas de 2018 para 2019, mas, em 2020, queda de 6.911 funcionários (-15%), totalizando 38.739 pessoas. A maior parte dos terceirizados se concentra na área de produção e manutenção (59% em 2020).

Na pandemia, as empresas associadas ao Instituto Aço Brasil foram ágeis e rigorosas nas medidas que viabilizaram a continuidade das operações sem colocar em risco a saúde dos colaboradores.

Além das medidas recomendadas pela Organização Mundial da Saúde (OMS), como a distribuição de máscaras e álcool gel e medição de temperatura na entrada, as empresas reforçaram a comunicação com os seus funcionários, para conscientizá-los sobre a prevenção, inclusive entre seus familiares.

As instalações foram totalmente adaptadas para receber os colaboradores cujas funções não podiam ser executadas de casa. Medidas como aumento de turnos nos refeitórios para evitar aglomeração, barreira física nas mesas de refeição, indicação de distanciamento social nos postos de trabalho, banheiros e áreas comuns foram essenciais para evitar maior contágio nas plantas.

As empresas realizaram ainda testagem em massa. Algumas das operações chegaram a testar 100% da população do entorno. Para as pessoas que apresentaram os primeiros sinais de contaminação e precisaram ser afastadas, foi oferecido acompanhamento médico e psicológico.

Número de funcionários próprios

2018	67.349
2019	66.572
2020	64.569

Nota: Considera todo o parque siderúrgico brasileiro.

Número de terceirizados

2018	41.053
2019	45.650
2020	38.739

Nota: Considera todo o parque siderúrgico brasileiro.

Terceiros por área de atuação (%)

	Produção e manutenção	Apoio à produção	Expansão
2018	59%	33%	8%
2019	59%	32%	9%
2020	58%	32%	10%

Nota: Considera todo o parque siderúrgico brasileiro.

Efetivo por gênero, raça, faixa etária e escolaridade

Gênero

A participação feminina vem aumentando ao longo dos anos, alcançando 9% no biênio 2018-2019, acréscimo de um ponto percentual em relação ao biênio anterior. Tal crescimento se repetiu em 2020, quando as mulheres passaram a representar 10% da força de trabalho.

	Homens	Mulheres
2018	91%	9%
2019	91%	9%
2020	90%	10%

Nota: Em 2018 considera dados de 11 grupos empresariais associados, responsáveis por 98% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2019 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 89% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2020 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 85% da produção de aço bruto considerada no período.

Cor e raça

Nos últimos anos, a participação de colaboradores negros na força de trabalho vem aumentando: de 44,9% em 2018 para 49,2% em 2020.

	Branços	Negros (pretos+pardos)	Amarelos	Indígenas	Não Declaram
2018	44,3%	44,9%	2,5%	0,2%	8,1%
2019	41,9%	45,3%	2,5%	0,2%	10,1%
2020	39,3%	49,2%	1,4%	0,2%	9,8%

Nota: Em 2018 considera dados de 11 grupos empresariais associados, responsáveis por 98% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2019 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 89% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2020 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 85% da produção de aço bruto considerada no período.

Faixa etária

Em 2018, 2019 e 2020, a maior parte do efetivo próprio se manteve na faixa de 31 aos 40 anos, como nos anos anteriores. Em 2019 e 2020, o grupo de funcionários de 41 a 50 anos superou o de jovens, de 21 e 30 anos. Os colaboradores de até 20 anos continuaram representando 2% do total do efetivo.

	Até 20 anos	21 a 30 anos	31 a 40 anos	41 a 50 anos	Acima de 50 anos
2018	1.604	16.479	26.185	14.661	7.827
2019	1.275	11.789	20.971	12.528	5.685
2020	949	11.434	20.670	13.255	5.351

	Até 20 anos	21 a 30 anos	31 a 40 anos	41 a 50 anos	Acima de 50 anos
2018	2%	25%	39%	22%	12%
2019	2%	23%	40%	24%	11%
2020	2%	22%	40%	26%	10%

Nota: Em 2018 considera dados de 11 grupos empresariais associados, responsáveis por 98% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2019 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 89% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2020 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 85% da produção de aço bruto considerada no período.

Escolaridade

Os colaboradores que concluíram o Ensino Médio são a grande maioria no efetivo próprio. Em segundo lugar, encontram-se os funcionários de nível superior.

	Incompleto	E. Fundamental	E. Médio	E. Superior	Pós-graduação
2018	680	4.464	47.329	11.035	3.248
2019	5	3.496	36.054	9.567	3.126
2020	137	3.439	35.243	9.853	2.987

Nota: Em 2018 considera dados de 11 grupos empresariais associados, responsáveis por 98% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2019 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 89% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2020 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 85% da produção de aço bruto considerada no período.

Pessoas com deficiência

	Empregados com deficiência	% do efetivo próprio total
2018	1.916	2,8%
2019	1.906	2,9%
2020	1.657	2,6%

Nota: Em 2018 considera dados de 11 grupos empresariais associados, responsáveis por 98% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2019 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 89% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2020 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 85% da produção de aço bruto considerada no período.

ARCELORMITTAL BRASIL PROMOVE RESPEITO E INCLUSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

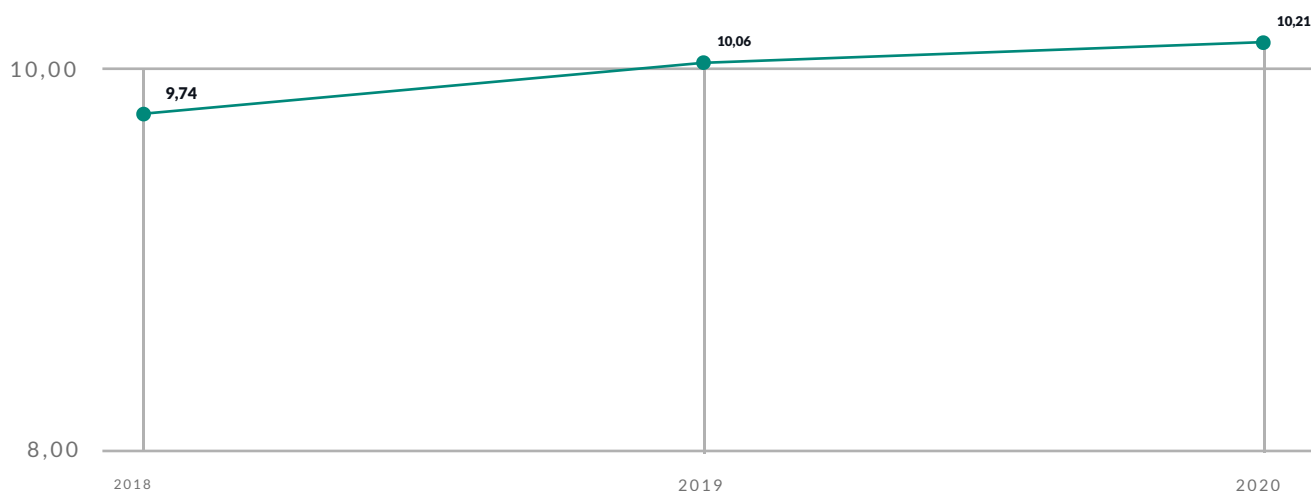
O Programa de Diversidade & Inclusão da ArcelorMittal Brasil foi criado para estabelecer uma cultura de respeito e valorização das individualidades no ambiente de trabalho. Com atuação de 1.300 colaboradores de forma voluntária, o trabalho se organiza em 4 direções: Pessoas com Deficiência, Equidade de Gênero, Diversidade Racial e LGBTI+.



Tempo de Empresa

	Até 1 ano	2 a 5 anos	6 a 10 anos	11 a 20 anos	21 a 30 anos	Acima de 30 anos
2018	16,8%	25,4%	23,9%	20,2%	8,6%	5,1%
2019	15,7%	23,1%	23,6%	24,7%	8,6%	4,2%
2020	14,6%	23,7%	23,3%	25,4%	8,4%	4,5%

Tempo Médio de Trabalho na Empresa



Nota: Em 2018 considera dados de 11 grupos empresariais associados, responsáveis por 98% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2019 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 89% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2020 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 85% da produção de aço bruto considerada no período.

Fonte: Aço Brasil

Horário de trabalho

Em 2019 e 2020, 49% das pessoas cumpriam horário no sistema administrativo, enquanto 51% do efetivo desempenhavam jornada por turno. Para esses trabalhadores, durante a pandemia, houve esquema especial de horário de trabalho. Os turnos foram estendidos para que houvesse mais tempo entre as trocas, evitando assim o cruzamento de pessoas em diferentes turnos.

	Administrativo	Turno
2018	51%	49%
2019	49%	51%
2020	49%	51%

Nota: Em 2018 considera dados de 11 grupos empresariais associados, responsáveis por 98% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2019 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 89% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2020 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 85% da produção de aço bruto considerada no período.

Admissões, demissões e rotatividade

Mesmo diante das sucessivas crises enfrentadas pelo setor nos últimos três anos, a taxa no número de admissões teve queda leve em relação à de demissões no triênio de 2018/2019/2020. No último ano, foram 5.868 demissões contra 5.041 admissões. A taxa de rotatividade se manteve estável em 11%.

	Admissões	Demissões
2018	7.313	7.500
2019	5.487	5.861
2020	5.041	5.868

Nota: Em 2018 considera dados de 11 grupos empresariais associados, responsáveis por 98% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2019 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 89% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2020 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 85% da produção de aço bruto considerada no período.

Taxa de Rotatividade

% do efetivo próprio total	2020	2019	2018
Turnover (total setor)	10,6%	11,0%	11,0%

Fonte: Aço Brasil.

Nota: Em 2018 considera dados de 11 grupos empresariais associados, responsáveis por 98% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2019 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 89% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2020 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 85% da produção de aço bruto considerada no período.

Saúde e Segurança dos trabalhadores

As empresas associadas ao Aço Brasil aperfeiçoam, cada vez mais, suas medidas de segurança para fazer frente à evolução do processo produtivo. Com isso, ano após ano, vêm apresentando significativa redução em seus índices de acidentes de trabalho. Com taxas menores do que as dos anos anteriores, em 2018 foram registrados 681 acidentes com efetivo próprio e 470 com terceiros. Em 2019, esses números caíram para 417 e 457, respectivamente. Em 2020, foram 285 acidentes com colaboradores próprios e 215 com terceirizados.

Os especialistas avaliam que a pandemia levou as pessoas a se mostrarem mais cuidadosas no ambiente de trabalho. Houve também maior rigor nos protocolos de saúde e segurança, fator que contribuiu naturalmente para a redução das taxas de acidentes.

Os acidentes fatais representaram 0,60% do total, em linha com a média mundial. A maior parte desses acidentes ocorre no trabalho e apenas pequena parte deles acontece no trajeto de casa para o local de trabalho, tanto para colaboradores do efetivo próprio como para os terceiros.

No transporte também houve adaptações para evitar maior risco de contágio de Covid-19. Além de incentivar o uso de transportes alternativos, como bicicletas, as empresas contrataram mais linhas fretadas para que houvesse menos passageiros dentro de cada veículo privativo.

Total de acidentes

	Efetivo próprio	Efetivo de terceiros
2018	681	470
2019	417	457
2020	285	215

Nota: Em 2018 considera dados de 11 grupos empresariais associados, responsáveis por 98% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2019 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 89% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2020 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 85% da produção de aço bruto considerada no período.

Frequência de acidentes

	Acidentes com afastamento (E. total = Próprio + Terceiros) - inclui fatais	Acidentes com afastamento (E. próprio) - inclui fatais	Acidentes com afastamento (E. terceiros) - inclui fatais	Média Mundial (Fonte: Worldsteel)
2018	1,31	1,32	1,34	0,84
2019	0,97	1,14	1,28	0,83
2020	0,63	0,76	0,83	-

Fonte: Aço Brasil.

Nota: Em 2018 considera dados de 11 grupos empresariais associados, responsáveis por 98% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2019 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 89% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2020 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 85% da produção de aço bruto considerada no período.

Acidentes por Tipo - Efetivo Próprio

	No trabalho	No trajeto
2018	588	93
2019	358	59
2020	259	26

Nota: Em 2018 considera dados de 11 grupos empresariais associados, responsáveis por 98% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2019 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 89% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2020 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 85% da produção de aço bruto considerada no período.

Acidentes por Tipo - Efetivo de Terceiros

	No trabalho	No trajeto
2018	419	51
2019	389	68
2020	201	14

Nota: Em 2018 considera dados de 11 grupos empresariais associados, responsáveis por 98% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2019 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 89% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2020 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 85% da produção de aço bruto considerada no período.

Acidente por Gravidade - Efetivo Próprio

-	Com afastamento	Sem afastamento	Fatal
2018	171	505	5
2019	117	298	2
2020	77	206	2

Fonte: Aço Brasil.

Nota: Em 2018 considera dados de 11 grupos empresariais associados, responsáveis por 98% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2019 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 89% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2020 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 85% da produção de aço bruto considerada no período.

Acidente por Gravidade - Efetivo de Terceiros

-	Com afastamento	Sem afastamento	Fatal
2018	94	361	15
2019	94	359	4
2020	51	163	1

Fonte: Aço Brasil.

Nota: Em 2018 considera dados de 11 grupos empresariais associados, responsáveis por 98% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2019 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 89% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2020 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 85% da produção de aço bruto considerada no período.

Treinamento e Benefícios

Treinamento

Juntos, os funcionários das empresas brasileiras produtoras de aço associadas ao Instituto Aço Brasil passaram por mais de 12.000.000 horas de treinamentos nos últimos três anos. Em 2020, houve recorde no setor: foram quase 7.000.000 horas de treinamentos.

Esse número avançou devido à migração de grande parte dos treinamentos para o modelo digital, mais ágil e inclusivo. Em razão da facilidade de acesso, a medida resultou em maior participação dos colaboradores e mais treinamentos.

2018	1.952.015	horas
2019	4.038.278	horas
2020	6.727.003	horas

Nota: Em 2018 considera dados de 11 grupos empresariais associados, responsáveis por 98% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2019 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 89% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2020 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 85% da produção de aço bruto considerada no período.

Benefícios

Entre os principais benefícios que os trabalhadores do setor recebem estão alimentação e plano de saúde, em 100% dos casos, auxílio creche e participação nos lucros e resultados.

Benefícios por % Associadas

	2020	2019	2018
Alimentação	100,0%	100,0%	90,0%
Transporte integral	70,0%	70,0%	60,0%
Creche/Auxílio creche	70,0%	70,0%	70,0%
Seguro de vida	90,0%	90,0%	80,0%
Plano de saúde	100,0%	100,0%	90,0%
Cobertura para incapacidade / invalidez	70,0%	80,0%	50,0%
Previdência Privada	70,0%	80,0%	80,0%
Participação nos lucros e resultados	90,0%	80,0%	80,0%

Nota: Em 2018 considera dados de 11 grupos empresariais associados, responsáveis por 98% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2019 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 89% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2020 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 85% da produção de aço bruto considerada no período.

Mão de obra local

2018	110
2019	117
2020	126

Nota: Em 2018 considera dados de 11 grupos empresariais associados, responsáveis por 98% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2019 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 89% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2020 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 85% da produção de aço bruto considerada no período.

Instrumentos utilizados no processo de avaliação de impactos e programas de desenvolvimento nas comunidades locais

	2020	2019	2018
Avaliação de impacto social	50,0%	50,0%	50,0%
Avaliação de impacto ambiental e monitoramento	90,0%	90,0%	80,0%
Transparência dos resultados das avaliações de impactos sociais e ambientais	70,0%	70,0%	60,0%
Programas de desenvolvimento local baseados nas necessidades das comunidades	60,0%	60,0%	50,0%
Mapeamento de públicos para definição de planos de engajamento e participação	50,0%	40,0%	50,0%
Canal formalizados para relacionamento com comunidade local	80,0%	80,0%	70,0%

Nota: Em 2018 considera dados de 11 grupos empresariais associados, responsáveis por 98% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2019 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 89% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2020 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 85% da produção de aço bruto considerada no período.

TERNIUM INVESTE EM EDUCAÇÃO PARA PROMOVER TRANSFORMAÇÃO SOCIAL

Educação como caminho para transformação social. Esta é a visão da Ternium, que vem mudando a realidade de um dos bairros mais pobres do Rio de Janeiro: Santa Cruz. Projetos de reforço escolar, bolsas de estudo, projetos de esportes e de música estão entre as iniciativas da empresa na região.



CSP INVESTE EM CRESCIMENTO SOCIOECONÔMICO SUSTENTÁVEL E APOIO À COMUNIDADE

Mais de 33.600 moradores de São Gonçalo do Amarante, no Ceará, vêm sendo diretamente impactados pelas iniciativas de desenvolvimento socioeconômico sustentável da Companhia Siderúrgica do Pecém (CSP). A empresa tem programas como o Território Empreendedor, voltado ao estímulo de negócios locais.



Avaliação de Fornecedores

Por sua responsabilidade ética com o desenvolvimento sustentável das regiões onde atuam, as empresas produtoras de aço associadas ao Aço Brasil têm rigorosos critérios para selecionar e se relacionar com seus fornecedores.

Critérios considerados na avaliação de fornecedores % da produção de aço bruto	2020	2019	2018
Inclui as políticas e critérios para o relacionamento com os fornecedores em seu código de conduta e/ou em sua declaração de valores.	100,0%	100,0%	90,0%
Ao selecionar fornecedores (ou desenvolver novos fornecedores), inclui como critério a prática efetiva de processos éticos de gestão das informações de caráter privado obtidas, em suas relações com clientes ou com o mercado em geral.	90,0%	100,0%	100,0%
Possui política explícita ou programa específico de responsabilidade social empresarial para a cadeia de fornecedores.	90,0%	80,0%	80,0%
Discute questões relacionadas à responsabilidade social com seus fornecedores, visando o treinamento e adequação deles e seus critérios.	70,0%	80,0%	80,0%

Fonte: Aço Brasil.

Nota: Em 2018 considera dados de 11 grupos empresariais associados, responsáveis por 98% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2019 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 89% da produção de aço bruto considerada no período. Em 2020 considera dados de 10 grupos empresariais associados, responsáveis por 85% da produção de aço bruto considerada no período.

GERDAU AJUDA A SALVAR VIDAS NA PANDEMIA COM USO DE AÇO E TECNOLOGIA

Atenta ao cenário imposto pela pandemia de Covid-19 e disposta a contribuir para minimizar os efeitos da grave crise econômica e social, a Gerdau agiu rapidamente não só com movimentos solidários, mas também com ações diretas para evitar um colapso do setor hospitalar brasileiro. Por meio de parcerias e do aço produzido em suas unidades no país, a companhia viabilizou a implantação de uma técnica inovadora de construção modular capaz de entregar estruturas de atendimento em tempo recorde, aumentando assim a capacidade de salvar vidas.

A Gerdau agiu rapidamente com movimentos solidários e ações diretas para evitar um colapso do setor hospitalar brasileiro.



A Gerdau focou seus esforços e investimentos na colaboração com iniciativas de auxílio assistencial por meio de doações de EPIs e equipamentos hospitalares e também em projetos mais robustos e desafiadores. Entre eles estão participações decisivas na construção de três centros de tratamento da Covid-19. As novas unidades resultaram no acréscimo de 200 leitos às estruturas dos hospitais municipais do M'Boi Mirim e Vila Santa Catarina, em São Paulo, e do Hospital Independência, em Porto Alegre.

Sem se limitar ao fornecimento de aço, matéria-prima elementar para as obras, a Gerdau aplicou o conceito inovador de construção modular offsite desenvolvido pela sua parceira Brasil Ao Cubo, uma construtech fundada em 2016. A técnica consiste no encaixe de módulos pré-produzidos a serem montados posteriormente no local designado.

O modelo, semelhante a um jogo de montar, permitiu maior eficácia, rapidez, flexibilidade e sustentabilidade no erguimento dos edifícios, entregues em caráter definitivo e em prazos mínimos, como foi o caso do anexo do Hospital Independência, concluído em apenas 30 dias. Foi o mais rápido empreendimento da história do país.

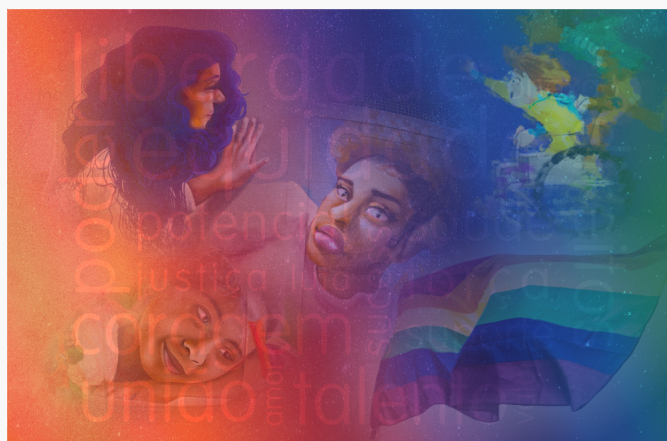
O acúmulo de conhecimento aliado ao comprometimento com a responsabilidade social norteou as decisões da Gerdau durante toda a pandemia. Tão importante quanto as contribuições para o desenvolvimento tecnológico do setor é o legado das obras das quais a companhia fez parte, especialmente no que diz respeito aos anexos hospitalares.

Todos os novos leitos ficarão disponíveis ao sistema público de saúde e, posteriormente, poderão ser utilizados no tratamento de outras doenças. É uma forma de prestar também o devido tributo àqueles que morreram vítimas do coronavírus.

ARCELORMITTAL BRASIL PROMOVE RESPEITO E INCLUSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A busca por um ambiente de trabalho alicerçado numa cultura de respeito e valorização das individualidades dos colaboradores levou a ArcelorMittal Brasil a lançar, em 2019, o Programa de Diversidade & Inclusão. O trabalho foca em quatro dimensões distintas e igualmente prioritárias: Pessoa com Deficiência, Equidade de Gênero, Diversidade Racial e LGBTI+.

O Programa de Diversidade & Inclusão desenvolve ações de comunicação e campanhas sobre o tema.



Ao todo, mais de 1.300 empregados, de todas as unidades da ArcelorMittal no Brasil, atuam como voluntários (as), dedicando tempo e empenho para promover iniciativas que contribuam com a transformação cultural da empresa.

Desde o lançamento do programa, a companhia desenvolveu ações de comunicação e campanhas para educar e sensibilizar o público interno e externo em relação à temática. Foram traçadas estratégias e oferecidos treinamentos sobre o conceito de viés inconsciente para cerca de 400 lideranças e equipes de Recursos Humanos e Comunicação. Já nos primeiros meses foi possível identificar importantes avanços, com forte engajamento dos funcionários, que contribuem ativamente para criar um ambiente cada vez mais justo e plural.

Em 2020, a ArcelorMittal Brasil aderiu a quatro importantes compromissos externos: ONU Mulheres, Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, Rede Empresarial de Inclusão Social e Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero. E ainda, entre os resultados de suas estratégias em defesa da diversidade e inclusão, ganhou o Prêmio Aberje 2020, na categoria regional Minas Gerais e Centro-Oeste, considerado o Oscar da comunicação empresarial brasileira.

TERNIUM INVESTE EM EDUCAÇÃO PARA PROMOVER TRANSFORMAÇÃO SOCIAL

Investir na educação como forma de transformação social é uma visão estratégica em todas as operações do Grupo Techint no mundo. No Brasil, a Ternium dobrou nos últimos anos o investimento social privado do centro industrial em Santa Cruz, no Rio de Janeiro, para maximizar os projetos de educação e ajudar no desenvolvimento da região. O bairro tem os piores indicadores de pobreza da cidade, com apenas 7,9% da população acima de 18 anos com Ensino Médio completo e 26,3% dos jovens fora do mercado de trabalho e de instituições de ensino.

Estímulo, parcerias e iniciativas, a Ternium acredita no poder de transformação social.



Entre 2018 e 2020, a empresa investiu mais de R\$ 15 milhões em projetos de reforço escolar, bolsas de estudos para os melhores alunos do nível médio e ensino superior, reformou quatro instituições de educação, desenvolveu iniciativas de esportes e criou uma orquestra no bairro de Santa Cruz. Os projetos, em parceria com o poder público, beneficiam mais de 7 mil pessoas diretamente.

Algumas das iniciativas em detalhes:

Incentivo para os melhores alunos

A Ternium estimula e reconhece a excelência na educação. Com esse objetivo, oferece o Prêmio por Excelência, que contempla alunos de alto rendimento moradores da região em que a empresa está inserida. A iniciativa tende a valorizar o esforço e a dedicação no estudo e promover o desenvolvimento pessoal e fortalecer a educação. Entre 2018 e 2020, a empresa concedeu 400 bolsas de estudos de ensino médio e ensino universitário e mais de R\$1 milhão e 100 mil investidos.

Reforço escolar

Em parceria com entidades do bairro de Santa Cruz, a Ternium desenvolve atividades educacionais complementares de educação e artes no contra turno escolar para mais de 250 crianças. Com os projetos, alunos tiveram melhora significativa no desempenho escolar, ganhando inclusive Olimpíadas de Matemática.

Investindo na melhoria da infraestrutura

Por meio do programa Voluntários em Ação, a Ternium reformou duas escolas municipais em Santa Cruz e está concluindo a terceira escola em 2021. Além disso, a empresa investiu na melhoria de infraestrutura do CEFET Itaguaí e na construção e montagem de 2 laboratórios.

Esportes

A Ternium acredita no poder de transformação social que a atividade esportiva pode oferecer. Não apenas pelas contrapartidas – toda criança precisa estar matriculada numa das escolas da região e precisa apresentar boas notas –, mas pelos valores que são transmitidos, como trabalho em equipe, resiliência, criatividade, solução de conflitos e estratégia. Em Santa Cruz, são mais de mil alunos em aulas gratuitas de basquete, vôlei, futebol, atletismo e ballet.

CSP INVESTE EM CRESCIMENTO SOCIOECONÔMICO SUSTENTÁVEL E APOIO À COMUNIDADE

A Companhia Siderúrgica do Pecém (CSP), em São Gonçalo do Amarante, no Ceará, foi constituída em 2008 e iniciou a sua produção de placas de aço em 2016. Desde a fase de implantação, a empresa tem promovido o desenvolvimento socioeconômico sustentável, atuando como agente catalisador na comunidade onde está instalada. Foram investidos R\$ 40,6 milhões em programas de responsabilidade social, beneficiando 33.600 pessoas.

Cerca de mil pessoas foram alcançadas diretamente com ações do programa Território Empreendedor.



Um dos programas criados pela CSP é o Território Empreendedor, cujos objetivos são estimular a criação de negócios locais, aumentar a geração de emprego e renda e atrair novos fornecedores à região. São beneficiados empreendedores em potencial, formais e informais, aqueles localizados em áreas rurais, além de alunos de escolas públicas dos municípios de São Gonçalo do Amarante e Caucaia.

Entre 2018 e 2019, cerca de mil pessoas foram alcançadas diretamente com ações do programa, que promoveu cursos para potenciais empreendedores, produtores rurais e profissionais das áreas de beleza, gastronomia e comércio.

Até 2019, o investimento chegou a R\$ 2,8 milhões com a oferta de atendimentos especializados, formalizações, cooperações e capacitações. Em 2020, a CSP assinou convênio com o Sebrae/CE para a realização do 3º Ciclo do programa Território Empreendedor. O valor investido foi de cerca de R\$ 1,1 milhão, divididos igualmente entre CSP e Sebrae/CE.

No terceiro ciclo, de 2020 a 2023, as capacitações estão focadas em estimular projetos de inovação na região, para desenvolver um programa de desenvolvimento de fornecedores locais para a CSP e grandes empresas do complexo; criar uma cultura empreendedora, com promoção de ações estratégicas; comentar políticas públicas e apoiar a Rede de Cooperação, por meio de mentorias que gerem autonomia e sustentabilidade do grupo. O principal objetivo da CSP neste ciclo é contribuir com o combate à crise financeira provocada pela pandemia de Covid-19, estimulando a geração de novos negócios e fortalecendo os já existentes.