

Gerdau: ‘Fornecedor terá de ter programas de diversidade’

Folha de São Paulo

No comando da Gerdau desde 2018, Gustavo Werneck levantou a bandeira da diversidade nos primeiros meses no cargo: enfrentou críticas ao adotar, nas redes sociais da companhia, a bandeira do orgulho LGBTQIA+. Desde então, a empresa, com 120 anos de história, abraçou novas causas, como as de equidade racial e de gênero. “Nas empresas nas quais o CEO e o conselho de administração não patrocinam a mudança, a agenda não avança”, disse Werneck. A Gerdau vai exercitar a diversidade da porta para fora, com seus parceiros. “Em breve, os fornecedores que não tiverem implantado (programas de diversidade e inclusão), não vão mais fornecer para nós”, afirmou o executivo. A seguir, os principais trechos da entrevista.

- **Por que o sr. resolveu incluir a questão da diversidade como um dos pilares da Gerdau, uma empresa de commodities?**

A Gerdau completou 120 anos – temos uma imagem de empresa tradicional, produtora de aço. Mas a Gerdau hoje é uma empresa moderna, com preocupações ESG. Empresas como a Gerdau têm de achar um equilíbrio entre as coisas boas que devem ser mantidas ao longo da história e as coisas que vêm do mundo novo.

- **Como o sr., pessoalmente, adotou a questão da diversidade?**

A Gerdau não teria chegado aos 120 anos sem respeito às pessoas. Mas agora a gente começou a pensar sobre o fato de a empresa ser muito masculina, de não dar oportunidade às minorias. Investi em mentorias,

passei por uma escolinha para que me ensinassem como a diversidade tem impacto no dia a dia. A diversidade é um fenômeno observável. Se vou a um shopping, vai ter negros, vai ter mulheres. Então, a questão é: como eu transformo essa dificuldade em inclusão, com políticas e programas. Temos a meta de ter 30% de mulheres em cargos de liderança até 2025. E parte dos bônus dos executivos hoje é atrelado a metas ESG.

- **Ou seja: é preciso um esforço real para isso.**

Lidero uma iniciativa da Fundação Dom Cabral chamada CEO Legacy, um grupo de 30 presidentes de empresas engajados nessa transformação. A gente tem de treinar os nossos times, mostrar que, se eu quero contratar um negro, não adianta ir às empresas tradicionais de head hunting. Temos progredido e, como acreditava, a diversidade deixa a empresa mais leve e inovadora.

- **Mas muitas vezes há resistências. Como na questão da diversidade LGBTQIA+, por exemplo.**

Nas empresas nas quais o CEO e o conselho de administração não patrocinam a mudança, a agenda não avança. Em 2018, no primeiro ano em que trocamos o logotipo da Gerdau pela bandeira do arco-íris, no dia 28 de junho, houve diversas críticas de clientes e do público interno também. Nós encaramos isso de frente. Mas há aqueles que não se adaptam e têm de deixar a organização.

- **Como a Gerdau pode incentivar ainda mais a inclusão, ir além?**

Temos um programa para influenciar os nossos fornecedores para que eles implantem programas de diversidade e inclusão. Em breve, os

fornecedores da Gerdau que não tiverem isso implantado, não vão mais fornecer para nós. Vai ser quase um pré-requisito.

• **A Gerdau vive hoje um momento positivo com o ciclo das commodities. Como usar esse momento para se preparar para momentos de baixa?**

Em 120 anos, já estivemos por cima e por baixo. Esse é um momento muito importante para a gente criar soluções em momentos de baixa que certamente virão. Nos preparamos muito bem nos últimos cinco anos. Parte dos recordes que a gente tem batido são reflexo do mercado, mas também houve preparação interna. Nosso indicador de despesas gerais e administrativas foi reduzido em R\$ 1 bilhão nos últimos anos. Nossa área de suprimentos tem um robô virtual chamado Gabi que hoje faz 50% das compras de itens mais simples do dia a dia.

• **A questão ambiental para o aço é bem importante. Como a produção pode ser mais ambientalmente correta?**

O setor do aço responde por 7% de todas as emissões de gases de efeito estufa no planeta. A Gerdau está muito abaixo da média do setor porque criamos o nosso negócio com base na reciclagem de sucata – 73% da produção da Gerdau vem daí.

“No Brasil, temos 122 pessoas lidando com questões tributárias; nos EUA, são 7. A gente quer uma reforma que não aumente a carga tributária porque a competitividade do Brasil já é ruim por causa dos custos. E a reforma não pode penalizar o setor industrial.”

No ano passado, a gente fechou com 0,93 tonelada de CO2 por tonelada de aço produzido – é menos da metade da média do setor. O grande desafio é como a gente fará planos para promover reduções muito significativas nessa emissão.

• **Entre as reformas em discussão hoje, qual é a mais importante, em sua visão?**

Uma reforma tributária no Brasil é fundamental. A gente já defende isso há muito tempo. É uma dificuldade lidar com a confusão tributária. No Brasil, temos 122 pessoas lidando com questões tributárias; nos EUA, são 7. A gente quer uma reforma que não aumente a carga tributária porque a competitividade do Brasil já é ruim por causa dos custos. E a reforma não pode penalizar o setor industrial (para favorecer) outros setores. Um país em desenvolvimento não pode ter economia não pode ser só serviços.

Núcleo de Inteligência - Sedet

Edição 151 - Em 02 de junho de 2021

Os textos do conteúdo exposto neste informativo não são de autoria do Governo do Estado do Ceará.