

[ 08 ]

# GESTÃO DE PESSOAS

## GESTÃO DE PESSOAS

Funcionários Diretos por Região



■ 93,3% Brasil  
■ 6,7% Exterior

Brasil – Funcionários por Gênero



■ 79,8% Masculino  
■ 20,2% Feminino

Exterior – Funcionários por Gênero



■ 73,3% Masculino  
■ 26,7% Feminino

A área de Recursos Humanos da Itautec busca atrair e reter funcionários qualificados e comprometidos com os valores e as estratégias de negócios da Companhia. A política de gestão de pessoas valoriza a comunicação transparente e clara com os colaboradores e a manutenção de um ambiente de trabalho propício e ético aos desenvolvimentos profissional e pessoal.

Os colaboradores podem fazer denúncias ou solicitar esclarecimentos sobre o escopo de seu contrato de trabalho, utilizando os canais de comunicação disponíveis por *e-mail*, além do contato por telefone. Adotado no final de 2007, o *disk.conduta* recebeu, em novembro e dezembro, 66 contatos por telefone e sete por *e-mail*, que contemplaram solicitações de esclarecimentos quanto ao preenchimento do questionário de conflito de interesses; um relato sobre falta de oportunidades de carreira (sem identificação para retorno); questionamento sobre a posição da Itautec em relação a níveis de parentesco entre colaboradores da Companhia; política de negociação de ações; trabalhos com comunidades e o correto posicionamento para o recebimento de brindes por parte dos funcionários. Todos os *e-mails* foram respondidos como determina o Código de Ética e Conduta. Não foram relatados casos de discriminação durante o período coberto pelo relatório. (GRI HR4)

No final de 2007, a Empresa mantinha 5.347 funcionários diretos – 4.987 alocados no Brasil e 360 no exterior – e 390 terceiros, dos quais 377 deles atuam no País. No Brasil, 207 são gerentes e chefes, 147 supervisores, 696 técnicos de nível superior, 3.937 exercem outras funções, além de 13 estatutários. No exterior, a divisão por cargos é a seguinte: 17 diretores, 36 gerentes e chefes, 25 supervisores, 75 técnicos de nível universitário e 207 profissionais em outras posições. (GRI LA1 e LA13)

No período, cresceu o número de funcionários. No Brasil, foram contratadas 1.030 pessoas e desligadas 769; no exterior, foram admitidos 132 profissionais e desligados 110. (GRI LA2)

A Empresa adota critérios específicos para a contratação de profissionais da alta gerência. No Brasil, o recrutamento não leva em conta a origem, mas a competência dos executivos, de acordo com as necessidades estratégicas da Organização. No exterior, o critério origem é considerado,

já que a localidade privilegia o contato com os clientes. Dos 17 membros da alta gerência alocados no exterior, 15 foram recrutados nos países onde a Companhia mantém unidades de negócios. (GRI EC7)

## Jovens Talentos

A Itautec também investe na contratação de estagiários e *trainees*, com o objetivo de desenvolver jovens talentos. O processo de seleção considera competências técnicas e comportamentais definidas pela Organização, e o recrutamento é realizado nas principais universidades. São contratados estagiários do penúltimo ou último ano do curso superior e *trainees* formados há pelo menos um ano. Em 2007 foram abertas 111 vagas para estagiários – 98 em São Paulo e 13 nas filiais – e 285 vagas para *trainees*, sendo 127 em São Paulo e 158 nas filiais. No ano, foram contratados 94 estagiários – 77 em São Paulo e 17 nas filiais – e efetivados 49. A Empresa finalizou o ano com 96 *trainees* em atividades de nível superior, dos quais 38 foram contratados no decorrer de 2007. No final do exercício, possuía 87 estagiários no Brasil. No exterior, a Itautec possui dois estagiários, um na Itautec Argentina e um na Tallard Venezuela. (GRI LA1)

Em 2007, os resultados de ambos os programas foram muito satisfatórios. As avaliações realizadas no final do ano mostraram que 80% dos jovens melhoraram em questões como qualidade e agilidade dos trabalhos desenvolvidos; e 75% no aperfeiçoamento de competências, como comunicação, comportamento profissional, planejamento, comprometimento e relacionamento interpessoal.

### Brasil – Funcionários por Raça



72%	Branca
20%	Parda
4%	Negra
4%	Amarela
0%	Indígena

### Exterior – Funcionários por Raça



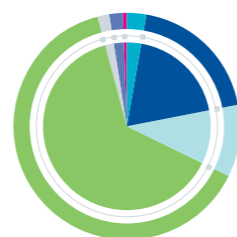
80%	Branca
17%	Indígena
2%	Negra
1%	Amarela
0%	Parda

### Brasil – Funcionários por Tempo de Empresa



37,4%	Até 1 ano
20,7%	De 1 a 5 anos
21,6%	De 5 a 10 anos
15,7%	De 10 a 20 anos
4,4%	De 20 a 30 anos
0,2%	Mais de 30 anos

### Brasil – Funcionários por Grau de Instrução



2,9%	Mestrado/pós-graduação
19,1%	Superior completo
10,3%	Superior incompleto
63,9%	Médio completo
1,6%	Médio incompleto
2,0%	Fundamental completo
0,2%	Fundamental incompleto

### Brasil – Funcionários por Faixa Etária



21,9%	Até 25 anos
45,2%	De 25 a 35 anos
24,8%	De 35 a 45 anos
7,4%	De 45 a 55 anos
0,7%	Mais de 55 anos

### Exterior – Funcionários por Tempo de Empresa



15,6%	Até 1 ano
67,7%	De 1 a 5 anos
10,3%	De 5 a 10 anos
3,6%	De 10 a 20 anos
2,2%	De 20 a 30 anos
0,6%	Mais de 30 anos

### Exterior – Funcionários por Grau de Instrução



25,8%	Mestrado/pós-graduação
22,8%	Superior completo
13,6%	Superior incompleto
35,0%	Médio completo
2,0%	Fundamental completo
0,8%	Fundamental incompleto

### Exterior – Funcionários por Faixa Etária



14,4%	Até 25 anos
45,0%	De 25 a 35 anos
25,6%	De 35 a 45 anos
12,8%	De 45 a 55 anos
2,2%	Mais de 55 anos

### Perfil dos funcionários – 2007 (GRI LA2)

Taxa de rotatividade por faixa etária	Brasil	Exterior
Até 25 anos	4,35%	4,28%
De 25 a 35 anos	7,87%	17,13%
De 35 a 45 anos	2,64%	8,26%
De 45 a 55 anos	0,78%	3,06%
Mais de 55 anos	0,21%	0,92%
Taxa de rotatividade por gênero – 2007	Brasil	Exterior
Masculino	15,47%	30,77%
Feminino	17,38%	42,50%
Brasil – Taxa de rotatividade por região		
Sudeste	13,43%	-
Norte	0,56%	-
Sul	0,80%	-
Nordeste	0,62%	-
Centro-oeste	0,43%	-
Exterior – Taxa de rotatividade por região		
Itautec América	-	0,00%
Itautec Espanha	-	48,00%
Itautec Portugal	-	10,31%
Itautec Argentina	-	36,67%
Itautec México	-	0,00%
Tallard*	-	37,63%
Distribuição de cargos		
Área Administrativa	5,27%	-
Área Comercial	4,75%	-
Área Industrial	19,83%	-
Pesquisa e Desenvolvimento	7,17%	-
Serviços	62,96%	-

\* Inclui toda operação nas Américas

### Cargos de chefia

	Brasil	Exterior
Ocupados por mulheres	59 ou 16,67% do total	15 ou 4,2% do total
Ocupados por negros	24 ou 6,78% do total	N/D
Ocupados por pessoas com necessidades especiais	7 ou 1,98% do total	N/D
Até 25 anos	2 ou 0,56% do total	N/D
De 25 a 35 anos	64 ou 18,1% do total	N/D
De 35 a 45 anos	177 ou 50% do total	N/D
De 45 a 55 anos	100 ou 28,24% do total	N/D
Maior de 55 anos	11 ou 3,10% do total	N/D

## Remuneração e Benefícios

A Empresa mantém uma política salarial que inclui remuneração compatível com o grau de desenvolvimento dos profissionais e benefícios que favorecem o clima organizacional e proporcionam qualidade de vida. Os funcionários contratados recebem planos de assistência médica e odontológica, vales alimentação e transporte, auxílio-creche, e participam de planos de previdência privada e seguro de vida em grupo. Têm à disposição também clubes de campo e colônias de férias para momentos de lazer. (GRI LA3)

O plano de previdência privada mantido pela Companhia é administrado pela Fundação Itaúsa Industrial e contempla duas modalidades: Plano de Benefício Definido (BD) e Plano de Contribuição Definida (CD). (GRI EC3)

Em 2007, a proporção entre o salário mais baixo pago pela Empresa e o mínimo vigente no País foi de 2,01, relação que revela o grau de competitividade da Itautec e seu compromisso com o bem-estar econômico dos profissionais. (GRI EC5)

Fundação Itaúsa Industrial		
Benefícios (R\$)	2006	2007
Plano CD	4.975.251	4.734.204
Plano BD	1.675.485	1.955.296
Total	6.650.736	6.689.500
Contribuições Plano PAI-CD (R\$)	2006	2007
Participante	2.974.269	3.239.948
Patrocinadora	2.065.003	2.790.001
Total	5.039.272	6.029.949
Empréstimos Plano PAI-CD	2006	2007
Contratos em aberto em dezembro	1.277	1.462
Saldos (R\$)	349.243	3.573.126
Número de participantes ativos	2006	2007
Plano CD	2.915	2.996
Plano BD	53	40
Total	2.968	3.036
Número de participantes assistidos	2006	2007
Plano CD	25	34
Plano BD	42	46
Total	67	80

> **A ITAUTEC OFERECE A TODOS OS**

**SEUS COLABORADORES UM AMBIENTE**

**DE TRABALHO ÉTICO E PROPÍCIO AOS**

**DESENVOLVIMENTOS PROFISSIONAL**

**E PESSOAL. DESSA FORMA, MANTÉM**

**EM SEU QUADRO PROFISSIONAIS**

**CAPACITADOS E ATENTOS ÀS**

**CONSTANTES MUDANÇAS DO MERCADO.**



EVENTO EM COMEMORAÇÃO AO DIA DO LIVRO



APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL

A Empresa também adota o princípio de remuneração igual para trabalho de mesmo valor, sem distinções entre homens e mulheres. Para cada cargo existe uma média de salário, de acordo com o desenvolvimento profissional do ocupante. (GRI LA14)

Além de oferecer remuneração justa, a Companhia promove ações organizacionais que visam à integração de seus funcionários e oferta de oportunidades de melhoria da qualidade de vida. Foram investidos cerca de R\$ 390 mil, em 2007, nessas iniciativas, que incluíram a continuidade do programa de qualidade de vida Viva Bem, que contou com 10.882 participações nas seguintes ações: comemorações de datas como o Dia das Mães, dos Pais, da Secretária, do Amigo e do Livro; torneios de futebol *society* e *snooker*; maratonas e corridas; convenções; Programa de Incentivo à Leitura; e exposições fotográficas, entre outras.

### Salário-base médio por categoria 2007 – Homens e Mulheres (GRI LA14)

Gerentes e chefes	R\$ 8.524,51
Supervisores	R\$ 3.905,81
Técnicos de nível universitário	R\$ 4.095,33
Outros (auxiliares, assistentes, etc.)	R\$ 1.545,23

## Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

A Itautec defende e incentiva o direito de liberdade de associação como mecanismo de uma gestão responsável. Em 2007, a Empresa não registrou casos em que esse direito tivesse sido suprimido ou colocado em risco por qualquer dirigente da Companhia. (GRI HR5)

Todos os funcionários do Brasil são contemplados por acordos de negociação coletiva, com cláusulas que asseguram o direito de receber equipamentos de proteção individuais e trabalhar com mecanismo de segurança, além de ter disponíveis no ambiente de trabalho especialistas em Medicina. (GRI LA9)

No Brasil, 33 funcionários pertencem ao Sindicato dos Metalúrgicos. (GRI LA4)

## Desenvolvimento Profissional

A Empresa oferece aos seus colaboradores treinamentos para o desenvolvimento de suas carreiras, com foco nas competências, no trabalho em equipe e no crescimento profissional. Em 2007, investiu R\$ 850.074,08 em qualificação, com 16.476 participações em cursos e 5.455 capacitações. No total, foram oferecidas 165.547 horas de treinamento, com média anual de horas de treinamento por funcionário de 30,30. (GRI LA10)

Os destaques no ano foram os seguintes programas:

**CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO GERENCIAL ::** Curso de 16 horas para 73 executivos e palestra de duas horas para 55 executivos, com temas sobre liderança.

**DESENVOLVENDO COMPETÊNCIAS PARA SECRETÁRIAS ::** Desenvolvido em seis módulos, o programa, com duração de 108 horas, foi oferecido a 21 secretárias executivas com o objetivo de aprimorar suas habilidades.

**CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS ::** Envolveu cinco turmas, com 16 horas de duração e 122 chefes de área participantes.

**NEGOCIAÇÃO E VENDAS DE ALTA PERFORMANCE ::** Oferecido a 140 funcionários das áreas comerciais, divididos em seis turmas, em um total de 64 horas de duração subdivididas em dois módulos.

**INCLUSÃO EFICIENTE – PALESTRAS DE SENSIBILIZAÇÃO ::** Palestras de duas horas para 43 gestores e 214 funcionários (15,5% dos funcionários da Companhia), com o objetivo de facilitar a integração de pessoas com necessidades especiais no ambiente de trabalho. (GRI HR3)

**ESPAÇO T&D ::** Eventos de uma hora de duração para incentivar o auto-desenvolvimento dos funcionários por meio de atividades envolvendo comunicação, jogos cooperativos, *feedback*, relacionamento interpessoal, trabalho em equipe e bom humor no trabalho. Participaram da ação 463 colaboradores, divididos em 27 turmas.

**POSTURA PROFISSIONAL E ATENDIMENTO AO CLIENTE ::** Oferecido aos técnicos que prestam serviços para a Itautec. Com oito horas de duração, proporcionou a capacitação de 252 profissionais.

**INTEGRAÇÃO DE NOVOS FUNCIONÁRIOS ::** Ação que envolve os novos funcionários da Organização. Realizado no primeiro mês de trabalho, com cinco horas de duração, envolveu 805 funcionários em 2007.

### Investimentos por tema de treinamento



■ 48,0%	Atitudinais
■ 46,0%	Aperfeiçoamento Técnico
■ 5,5%	Idiomas
■ 0,5%	Microinformática

A Empresa apóia, também, a qualificação profissional por meio de apoio financeiro para a participação em cursos de MBA (*Master in Business Administration*), de pós-graduação, de especialização e de idiomas. Além de oferecer oportunidades de capacitação para seus funcionários, a Itautec os auxilia no gerenciamento de suas carreiras após o desligamento da Companhia, oferecendo um manual de recolocação com informações sobre a elaboração de currículos e endereços de *sites* e agências que divulgam vagas de emprego. (GRI LA11)

## Cultura de Performance

Dentro do programa de cultura de performance divulgado pela Presidência em setembro de 2007, a Itautec reformulará os critérios e indicadores anteriormente utilizados nos processos de avaliação de desempenho. O processo de desenvolvimento de carreira é realizado na Empresa por meio de indicadores identificados no levantamento de potencial e no perfil de competências individuais e/ou por atividade.

**> A EMPRESA OFERECE AOS SEUS FUNCIONÁRIOS DIVERSOS CURSOS E PALESTRAS COM FOCO EM CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS. NO TOTAL, FORAM OFERECIDAS NO ANO 165.547 HORAS DE TREINAMENTO, COM MÉDIA ANUAL DE 30,30 HORAS POR COLABORADOR.**

Horas de treinamento por categoria funcional (GRI LA10)		
	2006	2007
Estatutários	289,51	575,00
Gerentes e chefes	6.767,39	10.629,58
Supervisor	1.832,00	2.740,50
Técnicos de nível universitário	16.813,63	25.638,49
Técnico de nível médio	110.338,58	98.272,00
Outros (auxiliares, assistentes, etc.)	43.141,95	27.691,43
<b>Total</b>	<b>179.183,06</b>	<b>165.547,00</b>

Investimento em treinamento por categoria funcional (R\$)		
	2006	2007
Estatutários	14.327,83	25.451,66
Gerentes e chefes	148.720,41	198.116,73
Supervisor	11.078,95	33.586,22
Técnicos de nível universitário	284.915,84	378.579,07
Técnico de nível médio	72.671,62	79.681,23
Outros (auxiliares, assistentes, etc.)	28.694,34	134.659,17
<b>Total</b>	<b>560.408,99</b>	<b>850.074,08</b>

## Saúde e Segurança

A Organização promove iniciativas de educação e treinamento para a prevenção de acidentes e problemas de saúde relacionados ao trabalho. Em 2007, foram realizados programas de medicina preventiva, com a divulgação semanal de textos sobre prevenção de doenças e melhorias da qualidade de vida. Foram abordados temas como lesões no esporte, sedentarismo, doenças respiratórias e sexualmente transmissíveis, prevenção ao câncer, riscos para o coração e distúrbios do sono, entre outros. Os funcionários também participam de sessões de ginástica laboral, para prevenir a ocorrência de lesões por esforço repetitivo – ação na qual foram investidos R\$ 10.615,00. Integram também a política de saúde da Empresa iniciativas como o Programa Check-Up Executivo, que proporciona avaliações médicas para a detecção precoce de doenças assintomáticas e controle de doenças pré-existentes; vacinação contra a gripe; e Bolsa do Bebê para Gestante, com orientações para as funcionárias gestantes quanto aos cuidados iniciais com o recém-nascido. (GRI LA8)

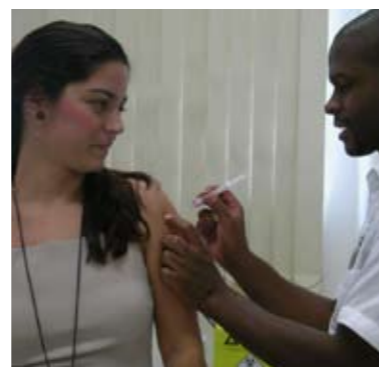
No ano, os funcionários participaram de treinamentos em segurança do trabalho, o que contribuiu para a redução significativa de acidentes. Foram oferecidas 2.573 horas de cursos para 472 empregados.

Em 2007, 68 funcionários (1,4% do total) representaram 4.987 colaboradores da Empresa no Brasil em comitês formais de segurança e saúde, compostos por gestores e trabalhadores. A Itautec auxilia e incentiva a formação desses comitês como forma de monitoramento dos programas de prevenção de acidentes e promoção de um ambiente de trabalho seguro. (GRI LA6)

Brasil – Saúde e Segurança 2007 (GRI LA7)					
Indicadores	Sudeste	Sul	Centro-oeste	Nordeste	Norte
Número de funcionários diretos	4.149	269	226	249	94
Horas/homem trabalhadas	9936661,4020	644242,4481	541259,4545	596343,3813	225125,6138
Índice de Absenteísmo	0,6153	0,6542	0,4875	0,8332	1,0048
Acidentes sem afastamento	0	0	0	0	0
Acidentes com afastamento	14	0	0	2	0
Total de Acidentes	14	0	0	2	0
Dias perdidos	195	0	0	22	0
Dias debitados	2.035	0	0	0	0
Dias Total	2.230	0	0	22	0
Taxa de frequência de acidentes	1,41	0,00	0,00	3,35	0,00
Taxa de gravidade	224,42	0,00	0,00	36,89	0,00
Óbitos	0	0	0	0	0



GINÁSTICA LABORAL



CAMPANHA DE VACINAÇÃO CONTRA A GRIPE



PÁGINA ABERTA - JORNAL MURAL

Brasil – Taxa de acidentes por frequência e gravidade (GRI LA7)				
Região	2006		2007	
	TF	TG	TF	TG
Sudeste	3,12	75,79	1,41	224,42
Sul	0,00	0,00	0,00	0,00
Centro-oeste	1,90	3,79	0,00	0,00
Nordeste	0,00	0,00	3,35	36,89
Norte	0,00	0,00	0,00	0,00

TF = Taxa de Frequência  
TG = Taxa de Gravidade

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes	Quantidade de representantes (50% empregador/50% empregados)
0704 – Jundiaí (fábrica)	22
0719 – Tatuapé (administrativo)	8
0789 – Filial São Paulo (serviços Bresser)	14
0732 – Belo Horizonte	8
0728 – Curitiba	4
0725 – Rio de Janeiro	12

## Comunicação

A Itautec mantém diversos canais de comunicação com seus funcionários, mantendo-os sempre informados sobre os principais temas operacionais e de interesse geral. A Companhia possui um jornal semanal, o *Página Aberta*, fixado em murais de todas as unidades e em formato eletrônico disponível na Intranet. Os funcionários também podem se manter informados pelo *Itautec é Notícia*, que contém matérias sobre a Empresa veiculadas na mídia.

Em 2007, a área de comunicação da Itautec também participou do programa de visitas a empresas brasileiras promovido pela Amcham, recepcionando uma comitiva de executivos internacionais, além de organizar e divulgar o lançamento do projeto CMMI, modelo mundial de referência em qualidade de *software*.