



Level Up ↗

Impulsionando desempenho e excelência por meio do GEDP

Nosso Programa Global de Desenvolvimento de Empregados (GEDP) sempre foi o pilar fundamental de nossa estratégia de pessoas, essencial para gerenciarmos o desempenho e incentivarmos o crescimento do nosso time. Nosso objetivo é evoluir nesse processo para que você possa atingir todo o seu potencial, impulsionando tanto a excelência individual quanto o sucesso coletivo da organização.



ArcelorMittal



Por que o GEDP é importante

Nosso GEDP tem como intuito alinhar seu desempenho e desenvolvimento pessoal com os objetivos da empresa. Quando seus objetivos se conectam diretamente às prioridades do negócio, você não está apenas contribuindo para o sucesso da ArcelorMittal, mas também tomando passos concretos em direção ao desenvolvimento de sua própria carreira. Isso lhe proporciona um caminho claro para mostrar suas conquistas, obter feedbacks valiosos e desenvolver novas habilidades que podem ajudá-lo a crescer, avançar e causar um impacto cada vez mais significativo.

Mudando nossa abordagem

A partir de agora, o GEDP exigirá que pensemos de forma diferente sobre o desempenho. Considere-o um processo essencial para o negócio, ao agregar a ele um valor real, possibilitando que você cause um impacto mais forte, aumente suas habilidades e apoie a visão e o propósito da ArcelorMittal. Isso significa envolver-se ativamente com o GEDP ao longo de todo o ano, e não apenas no momento da revisão. Trata-se de definir objetivos claros e relevantes, compartilhar e buscar feedback e ser responsável por seu próprio progresso.

O que há de novo: Level Up

O Level Up é uma mudança fundamental de mentalidade sobre como usar o GEDP para capacitar nosso time, promover a responsabilidade e alinhar nossos esforços coletivos com o sucesso do negócio. Uma série de melhorias foi implementada no GEDP para garantir equidade, transparência e um caminho mais claro para o crescimento pessoal e profissional.

A principal mudança está em torno de como abordamos e usamos nosso processo GEDP.

Quando você verá essas alterações

Os novos aprimoramentos do GEDP foram lançados em janeiro de 2025. Isso significa que você pode começar a definir seus objetivos SMART ("Specific" – específicos, "Measurable" – mensuráveis, "Achievable" – alcançáveis, "Relevant" – relevantes, e "Time-Bound" – com limite de tempo) para 2025 usando a abordagem Level Up e trabalhar com as novas ferramentas e processos do GEDP.

Sessões de treinamento e recursos estarão disponíveis ao longo deste ano para ajudá-lo a entender e aplicar essas mudanças de forma eficaz.

Seu papel em tornar nosso GEDP um sucesso

Para que isso seja bem-sucedido, você deve assumir total responsabilidade por seu desempenho e desenvolvimento. Isso significa:

- **Entenda as atualizações**, para que você possa executar o processo com eficiência.
- **Aproveite ao máximo esse processo**. Use-o para gerenciar seu crescimento e continuar evoluindo em nossa organização. Seu desenvolvimento impulsiona não apenas o seu sucesso, mas o sucesso do Grupo.
- **Envolve-se totalmente nos principais marcos do ciclo** – a partir de janeiro de 2025. Dedique tempo e esforço para falar com seu gerente e planejar adequadamente, definindo objetivos SMART de forma clara e relevante, participando ativamente de feedback regular e assumindo a responsabilidade por seu plano de desenvolvimento.

Lembre-se: o esforço e o comprometimento que você investe influenciarão diretamente nos resultados e ganhos para você.

Saiba mais sobre os quatro aprimoramentos do GEDP, projetados para transformar nossa abordagem de desempenho, feedback, desenvolvimento e avaliação.



Melhorando os objetivos

O que é novo

Objetivos SMART

Todos os objetivos devem ser definidos usando a metodologia SMART.

Desdobrando objetivos

Seu gerente deverá cascatear metas, permitindo que você alinhe melhor seu plano individual às metas da empresa.

Vivenciando os valores da empresa

A cada ano, você deve reconhecer os valores de nossa empresa e o objetivo da liderança, além de assumir um compromisso pessoal com a segurança.

Porque precisa mudar

1. Objetivos SMART bem definidos e alinhados às metas de negócio aumentam o desempenho em 30%.
2. 60% dos objetivos recentes foram mal definidos, criando risco de desalinhamento entre equipes e departamentos.



Como ele te apoia

1. Metas claras reduzem a ambiguidade e garantem um melhor alinhamento em toda a nossa organização, levando a mais oportunidades de colaboração.
2. Metas mensuráveis e rastreáveis promovem a responsabilidade, ajudam você a monitorar seu progresso de forma eficaz e permitem avaliações mais objetivas.
3. Alinhar suas metas às prioridades estratégicas traz clareza sobre como você contribui para o nosso sucesso geral.



Promovendo uma cultura de feedback

O que é novo

Feedback multidirecional

Os feedbacks podem ser compartilhados livremente, não apenas entre gerentes e empregados(as), mas também entre colegas de trabalho. O feedback será compartilhado apenas com o solicitante, sendo ele voluntário e não anônimo.

Feedback contínuo

Você pode compartilhar e receber feedback a qualquer momento, proporcionando uma oportunidade contínua de obter *insights* valiosos capazes de orientar seu crescimento e desenvolvimento.

Feedback para crescimento

O feedback será visto como uma ferramenta para o desenvolvimento, indo além da crítica para apoiar o crescimento. Esta é a nossa oportunidade de adotar comportamentos que nos ajudem a aprender e crescer juntos.

Porque precisa mudar

1. O feedback é crucial para o seu desenvolvimento. 65% dos(as) empregados(as) querem feedback mais frequente, principalmente de seus gestores, para ajudá-los a melhorar e crescer.
2. Muitas vezes há uma conotação negativa em torno do feedback, o que nos desencoraja a dar ou buscar opiniões externas e isso retarda nosso desenvolvimento.
3. Ouvimos da pesquisa Speak Up+ que muitos(as) empregados(as) não se sentem reconhecidos, e aumentar o feedback positivo em toda a nossa organização pode ajudar a mudar isso.



Como ele te apoia

1. O feedback regular ajuda você a melhorar continuamente e a desenvolver ainda mais suas habilidades.
2. O feedback regular e construtivo, bem como o apoio de colegas e gestores, fornecem orientação sobre como você está se saindo, aumentando sua confiança e satisfação no trabalho.
3. Os(as) empregados(as) que sentem que suas vozes são ouvidas têm 4,6 vezes mais chances de serem capacitados para realizar melhor seu trabalho.



Avançando no seu desenvolvimento

O que é novo

Plano de desenvolvimento bem definido

Um plano de desenvolvimento é obrigatório para todos e deve incluir ações claras que apoiem o desenvolvimento de habilidades relevantes para o seu sucesso atual e futuro. Isso pode incluir *mentoring*, desenvolvimento de habilidades ou outras oportunidades de progressão na carreira.

Desenvolvimento contínuo

Ao longo do ano, você se encarregará do seu desenvolvimento, refletindo regularmente sobre seu progresso e aspirações de carreira.

Planos de progresso

Quando você precisar de mais suporte, seu gerente o apoiará na criação de um plano de progresso personalizado e de curto prazo para ajudá-lo a melhorar seu desempenho. Isso será obrigatório para todos os(as) empregados(as) com classificação de desempenho de 2 ou 1. *Check-ins* regulares com seu gerente farão parte do seu plano.



Porque precisa mudar

1. Atualmente, embora tenham planos de desenvolvimento claros, eles não têm sido executados com cuidado, o que pode atrapalhar o crescimento e a realização pessoal.
2. Os feedbacks nas recentes rodadas da Speak Up+ mostram que crescimento e desenvolvimento são importantes para os(as) nossos(as) empregados(as).

Como ele te apoia

1. Um plano de desenvolvimento bem definido fornece um roteiro claro para alcançar seus objetivos de carreira, permite que seu gerente o apoie melhor e contribui para nosso sucesso geral.
2. O aprendizado contínuo e o desenvolvimento de habilidades ajudam você a fazer melhor seu trabalho e garantem que você esteja preparado para oportunidades futuras.
3. Saber o que vem a seguir em sua carreira ajuda você a assumir o controle enquanto aumenta a satisfação no trabalho.
4. Os planos de progresso fornecerão uma direção clara e oportuna para apoiar seu desenvolvimento e ajudá-lo a melhorar o desempenho, mantendo-o motivado e responsável.



Vinculando recompensas ao desempenho

O que é novo

Avaliação em relação ao desempenho e aos objetivos

Benchmarks claros e mensuráveis vinculados aos seus objetivos SMART levarão a uma calibração e avaliação justas e transparentes de suas realizações.

Recompensas vinculadas a classificações

Sua classificação de desempenho influenciará na revisão do seu bônus e seu salário, quando aplicável, garantindo que recompensemos efetivamente o forte desempenho e endereçando as áreas que precisam ser melhoradas.



Porque precisa mudar

1. A recompensa é uma das principais prioridades, com base nos feedbacks da Speak Up+. Essa nova abordagem reconhecerá e fará melhor distinção entre desempenho consistente, excelente e baixo.

Como ele te apoia

1. Quando seu desempenho é medido em relação a metas claras e objetivas, um reflexo honesto de suas realizações é apresentado aos comitês de carreira para garantir uma avaliação e recompensa justas e transparentes.
2. Conectar suas classificações à sua recompensa nos permite reconhecer contribuições excepcionais e de baixo desempenho de forma eficaz.

Saiba Mais

Se tiver alguma dúvida ou quiser mais informações sobre seu desenvolvimento profissional, entre em contato com a equipe de RH local.