

Caderno 10

SEXTA-FEIRA, 14 DE FEVEREIRO DE 2014

MRN Mineração
Rio do Norte

RELATÓRIO DA ADMINISTRAÇÃO 2013

01

Senhores Acionistas,

A Diretoria Executiva da Mineração Rio do Norte S.A. (MRN), em cumprimento às disposições legais e estatutárias, apresenta o relatório com o resumo dos principais acontecimentos do ano de 2013, juntamente com as Demonstrações Financeiras e o Parecer dos Auditores Independentes.

Principais destaques de 2013

O ano de 2013 foi caracterizado pelos desafios de produção, simultaneamente com a finalização das obras de implantação da mina de Monte Branco, seu *start up* e *ramp up* que se concretizaram em setembro de 2013. Em paralelo, foi dada continuidade à implementação das 5 linhas do projeto de melhoria da planta, que tem seu início de operação prevista para março de 2014.

Os trabalhos de estudo para a construção da linha de transmissão em alta tensão e mudança de matriz energética pela MRN continuam sendo desenvolvidos para identificação da melhor alternativa a ser implementada, e será objeto de aprovação junto aos acionistas no ano de 2014, em conjunto com os estudos de FEL 2 e FEL 3 do projeto de continuidade das atividades de lavra dos recursos dos Platôs da Zona Oeste a partir de 2022 (LOMP- *Life of Mine Plan*).

O mês de dezembro de 2013 foi marcado por uma importante transição na Mineração Rio do Norte. Júlio Sanna, que esteve a frente da companhia por dez anos, deixou a empresa, e o engenheiro Silvano de Souza Andrade assumiu o cargo de diretor presidente da companhia.

Produção e vendas

Em 2013, produzimos 17,27 milhões de toneladas de bauxita, 0,8% acima dos 17,13 milhões de toneladas de 2012. As vendas somaram 17,0 milhões de toneladas, representando um acréscimo de 0,9% comparadas com o volume de 16,9 milhões de toneladas vendidas em 2012.

Do total de vendas, 52% foram destinadas ao mercado interno, suprimindo as refinarias da Alunorte e da Alumar e 48% foram destinadas ao mercado externo, sendo 20% para os Estados Unidos, 12% para o Canadá, 10% para a Europa e 6% para a China.

Os teores médios de qualidade do minério obtidos em 2013 foram de 50,19% de alumina aproveitável e 4,39% de sílica reativa.

Gestão da qualidade

O Programa de Gestão da Qualidade da MRN é apoiado em treinamento e desenvolvimento de pessoas, visando à melhoria permanente de seus processos.

O bom desempenho do Programa 5S é traduzido na qualidade da organização e arranjo das instalações da MRN, contribuindo para a prevenção de acidentes e a preservação do meio ambiente nos diversos locais de trabalho. De acordo com a metodologia do Programa, temos 110 ambientes classificados em diferentes estágios, sendo 01 ambiente no 3ºS (0,9%) e 109 ambientes no 5ºS (99,1%).

Contamos ainda com o envolvimento, o comprometimento e a motivação de nossos empregados próprios e contratados que participaram voluntariamente do Programa CCQ (Círculos de Controle de Qualidade). Em 2013, o Programa contou com 140 grupos, compostos por 1.046 circuilistas, que concluíram 162 projetos de melhoria. O CCQ conta com a adesão de 71% do nosso quadro total de empregados. Em reconhecimento pelo esforço e dedicação nos trabalhos desenvolvidos, além das homenagens e premiações internas da MRN, o grupo vencedor representou os grupos de circuilistas da MRN no XXIX Congresso Nacional de CCQ, realizado na União Brasileira para a Qualidade - UBQ em Belo Horizonte - MG, no dia 04 de setembro de 2013, com todas as despesas pagas pela companhia.

Recursos Humanos

Nossa produtividade em 2013 foi de 12.701 toneladas de minério por empregado, contra 13.137 toneladas produzidas por empregado em 2012, considerando um efetivo médio naquele ano de 1.304 profissionais. Ao longo de 2013, contamos com o efetivo médio de 1.360 empregados ativos, sendo 87% originários do estado do Pará, 2% dos demais estados da Região Norte e 11% de outros estados. O total de 89% de empregados da região Norte reflete o nosso compromisso de valorizar e desenvolver a mão de obra da região.

A MRN colocou em prática seu novo acordo de participação de seus empregados nos resultados da empresa (PR), negociado em 2013 e com vigência até 2015. O modelo é baseado em metas vinculadas aos resultados corporativos e das áreas em que a empresa está dividida, de caráter coletivo, e prevê o pagamento de até 5 salários anuais, dependendo dos resultados obtidos nas metas a serem estabelecidas no primeiro trimestre de cada ano, fazendo valer todo o esforço na conquista do resultado.

Ainda na área de Recursos Humanos, foram concedidos benefícios adicionais aos empregados no ano de 2013, tais como financiamento de material didático e cesta de natal.

Em 2013, a MRN deu continuidade ao Programa de Qualidade de Vida (PQV), com ações voltadas à promoção da melhoria da saúde, na forma de palestras, eventos abertos à comunidade, além de estímulo à prática esportiva monitorada. As ações que levaram a marca PQV foram desenvolvidas em prol da coletividade, da socialização e em busca de resultados significativos para empregados, cônjuges e colaboradores de empresas contratadas.

Também tiveram destaque em 2013 as ações do programa Começar de Novo, que agrega valores e conhecimento através de cursos e palestras aos empregados que estão em vias de se aposentar, acompanhados de seus cônjuges. Este programa é realizado a cada dois anos, sendo que em 2011 participaram 39 empregados e 36 cônjuges e no ano de 2013 contamos com a participação de 53 empregados e 23 cônjuges.

Com relação ao programa Ação & Bem-Estar, contamos com a participação de 450 pessoas, entre empregados da MRN e seus cônjuges, bem como empregados de empresas contratadas. Desenvolvemos ações de integração, palestras e caminhadas externas ao clube, com a participação da comunidade em geral. Como reflexo, obtivemos a melhoria da consciência corporal e do bem-estar físico e mental, com desdobramentos positivos no clima de trabalho, nas relações familiares e com a comunidade. É o bem-estar dentro e fora da empresa.

Destacamos ainda em 2013 as ações desenvolvidas pela MRN através de um *book* ilustrado, com foco no acesso à informação e valorização do emprego, no qual o projeto "MRN: Nosso maior valor é você" levou aos empregados diversas informações sobre a empresa e seus benefícios.

Outro avanço foi a implantação da Política de Prevenção ao Uso Indevido de Alcool e Outras Drogas e de Reintegração do Dependente Químico - PPAD, importante ferramenta de segurança que tem como objetivo desenvolver nos empregados da MRN e das empresas contratadas a consciência da coresponsabilidade, de modo a manter o ambiente de trabalho livre de álcool e outras drogas e, acima de tudo, seguro, promovendo a saúde e a qualidade de vida.

Para encerrar o ano, no último semestre, iniciamos o projeto de Educação Financeira, capacitando internamente multiplicadores de conhecimento, que em 2014 irão compartilhar o tema com todos aqueles que visam uma ajuda nos assuntos financeiros pessoais.

Desenvolvimento de Pessoas

O processo de desenvolvimento de pessoas na MRN ocorre a partir da análise das competências de cada eixo de carreira na organização. Este processo ocorre desde a seleção do empregado, onde são avaliadas as competências necessárias para o cargo e a aderência ao cargo que está sendo contratado.

O processo de acompanhamento da evolução dos empregados nas suas competências é feito por meio da avaliação anual de competências, através da qual é gerado o Plano de Desenvolvimento Individual de cada empregado da MRN. Este ciclo é fechado com o *feedback* ao empregado e entrega do Plano Individual de Competências, cujo objetivo é que cada empregado conheça suas potencialidades e suas oportunidades de melhorias técnicas e comportamentais.

O processo pressupõe que 100% dos empregados ativos e admitidos até o mês de outubro (1.359) sejam avaliados no que tange às entregas de 2013. A avaliação ocorrerá nos meses de janeiro e fevereiro de 2014. Em 2012, o processo de avaliação foi realizado com 1.317 empregados do total previsto de 1.326. Ou seja, 99% dos empregados ativos e admitidos até outubro de 2012 passaram por avaliação de competências técnica e comportamental.

O processo de Educação Continuada é suportado por quatro pilares: Qualificação, Treinamento, Desenvolvimento e Integração. Toda a estrutura dos pilares da Educação Continuada norteia as ações para o processo de desenvolvimento do empregado. O pilar treinamento compõe toda a preparação dos empregados e é dividido em Treinamento Corporativo, Treinamento Operacional, Treinamento Técnico e Treinamento Gerencial.

O Treinamento Corporativo obrigatório que é norteado pela política da MRN dentro dos pilares Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade, fechou o ano de 2013 com 98% dos empregados treinados, uma evolução de sete pontos percentuais em relação a 2012, cujo resultado foi de 91%; e dois pontos percentuais acima da meta estipulada para 2013, que era de 96%.

Já os Treinamentos Operacionais, que são a base de preparação dos operadores e mantenedores da MRN, alcançaram em 2013 a marca de 96% em comparação aos 89% alcançados em 2012. Isso significa que apenas 4% dos empregados ainda não concluíram a sua grade mínima obrigatória de treinamento operacional. A meta para 2013 era de 94%.

No pilar Treinamentos Técnicos, cuja base advém da Avaliação de Competências do empregado, tivemos 75% dos treinamentos programados realizados.

No que se refere aos Treinamentos Gerenciais, alcançamos o índice de 89% de conformidade com a grade obrigatória programada, e tivemos como principal ação a revitalização dos conceitos de Liderança Situacional; além do reforço em outros conceitos como relações trabalhistas. Em liderança situacional, 51 gestores fizeram a atualização dos conceitos e 6 novos gerentes foram capacitados nos conceitos.

Em 2013, totalizamos 8.984 participações nos eventos de treinamentos alcançando uma média de treinamento de 10,1 horas por empregado.

O Programa de Educação, cujo objetivo é facilitar o acesso de nossos empregados à educação formal e apoiá-los no crescimento na organização abrange: Qualificação e Formação Técnica em parceria com o SENAI; Graduação em parceria com a UFPA e Pós Graduação em parceria com diversas instituições, como FGV e Pitágoras. No ano de 2013 contabilizamos 187 formandos nos cursos propostos entre 2012 e 2013 e para 2014 foram ofertadas 90 vagas para as novas turmas dos cursos técnicos de Mineração, Mecânica e Eletrotécnica.

O Programa de Educação conta com apoio da MRN através de bolsas de estudos, uso de infraestrutura da empresa e apoio em viagens, quando necessárias.

O Programa Jovem Aprendiz, realizado em parceria com o SENAI de Santarém, promove a preparação do jovem para o mercado de trabalho e, em 2013, contemplou 43 jovens do Oeste do Pará. Estes foram divididos nos cursos de Mecânica de Usinagem (16 vagas), Mecânica de Automóveis (7 vagas), Marcenaria (1 vaga) e Eletricidade de Manutenção Industrial (19 vagas).

Com referência ao Programa de Gestão de Relacionamento, importante ferramenta de monitoramento do ambiente organizacional, com o incentivo ao diálogo franco e aberto entre líderes e de liderados, suportados por profissionais de Recursos Humanos, entre os principais assuntos tratados em 2013 estão: transporte, lazer, moradia, infraestrutura urbana, refeitório, segurança, comércio, políticas internas da Mineração Rio do Norte, hospital, educação, comunidade, treinamento e manutenção da vila.

O programa possibilita a identificação e tratamento das oportunidades de melhoria do ambiente da empresa, analisa as reivindicações dos empregados, bem como as respostas dos gerentes que, através do Comitê de RH se reúne mensalmente. Faz ainda o acompanhamento e promove as diretrizes necessárias. Em 2013 foram 102 encontros com os empregados e 12 encontros do Comitê de RH.

Atualmente, o Programa Trainee conta com 13 jovens selecionados no Brasil, das mais diversas áreas, principalmente, com formação em Engenharia. Em 2013, cinco jovens foram efetivados na empresa. Em relação ao Programa de Estágio Técnico, 11 alunos de escolas técnicas da Região Norte participaram do programa durante seis meses na MRN.

(CONTINUA)