stands diversos, palestras motivacionais e de interesse geral. A Feira de Excelência, realizada no Mineração Esporte Clube (MEC) como parte da programação da Semana da Excelência, contou com a participação de 1.200 pessoas. Uma novidade importante foi a participação dos familiares dos homenageados e da comunidade de Porto Trombetas em geral, o que contribuiu para despertar a importância da prevenção de acidentes e da criação de um ambiente de trabalho cooperativo, construtivo e com excelência em todos os aspectos.

Sistema de Gestão Integrado (SGI)

Com o intuito de garantir o bom desempenho de seus negócios e fortalecer o foco na sustentabilidade e na inovação, a MRN adotou um Sistema de Gestão Integrado (SGI). Este sistema permite à MRN um olhar sistêmico sobre suas atividades e sobre o relacionamento da empresa com os públicos de interesse. Dessa forma, o fluxo do trabalho se torna mais ágil e todos os envolvidos compartilham os mesmos valores e princípios. Entre os principais focos de atuação do SGI estão as áreas de Saúde e Segurança do Trabalho, Gestão de Riscos e Meio Ambiente, que são os pilares da Sustentabilidade do Negócio MRN.

NBR ISO 14001:2004

Sistema de Gestão Ambiental da MRN que inclui os riscos ambientais relacionados às atividades de planejamento, mineração, transporte, beneficiamento e embarque fluvial de bauxita, geração de energia e as instalações da Vila de Porto Trombetas.

OHSAS 18001:2007

Sistema de Gestão de Saúde e Segurança da MRN que inclui os riscos ocupacionais relacionados às atividades de planejamento, mineração, transporte, beneficiamento e embarque fluvial de bauxita e geração.

Em 2016, foram realizadas duas auditorias externas de manutenção das certificações ISO 14001 e OHSAS 18001 conduzidas pelo British Standards Institution (BSI). A MRN manteve os certificados ativos em função da maior qualidade e rigor das tratativas das não conformidades levantadas internamente por meio de 50 auditorias internas cruzadas realizadas durante 2016. A MRN conta com uma equipe multidisciplinar de 40 auditores internos que são atualizados anualmente nos itens das normas certificadoras para apoiar a manutenção do sistema.

Ouvidoria

O comitê de Ouvidoria, composto pelas áreas de Gestão, Recursos Humanos e Jurídica, é destinado a tratar questões relacionadas ao Código de Ética e Conduta da MRN. Em 2016, a Ouvidoria da MRN recebeu 291 registros, sendo 22% provenientes de pessoas ligadas às empresas contratadas, 36% decorrentes de empregados da MRN e 42% relacionados a assuntos da comunidade. Todas as ocorrências foram encaminhadas para as áreas pertinentes e apuradas de forma imparcial e sigilosa. A garantia do sigilo e a apuração de forma imparcial, aliadas à agilidade nas respostas, proporcionam total credibilidade ao processo da Ouvidoria.

Recursos Humanos

A produtividade da MRN em 2016 foi de 12.511 toneladas por empregado, contra 12.918 toneladas produzidas por empregado em 2015, considerando um efetivo médio naquele ano de 1.394 profissionais. Em 2016, a MRN contou com efetivo médio de 1.454 empregados ativos, sendo 86% originários do Pará, 2,43% dos demais estados da Região Norte e 11,57% de outros estados. O total de 88,43% de empregados da região Norte reflete o compromisso da MRN de valorizar e desenvolver a mão de obra da região.

A MRN manteve em 2016 seu Programa de Qualidade de Vida (PQV), que realizou ações por meio dos seguintes subprogramas:

O Ação & Bem-estar contou com participação de 713 pessoas, dado que representa um aumento de significativo no número de adesões na comparação com 2015 (547) e 2014 (522). O total de participantes inclui empregados da MRN, cônjuges de empregados da MRN e empregados das empresas contratadas.

Este subprograma realizou, em 2016, 790 avaliações físicas e nutricionais. Por meio destas avaliações, contatamos os seguintes resultados obtidos pelos participantes: diminuição do percentual de gordura corporal, aumento da capacidade de flexibilidade, aumento da capacidade de força e melhoria da capacidade cardiorrespiratória. Outros resultados não mensuráveis, como a socialização, o aumento da autoestima, o melhor controle do nível de stress e ansiedade, a harmonia do ambiente familiar, o estímulo à alimentação saudável, são importantes marcos alcançados pela MRN dentro de um dos seus principais pilares que é o de zelar pela saúde dos seus empregados, familiares e colaboradores.

A programação do Ação & Bem-estar em 2016 inclui também caminhadas, Circuito da Saúde, Semana Olímpica, Circuito Caminhada para o ENEM e Rodas de Conversas (foram realizadas 38 palestras de assuntos variados).

Em outro subprograma, o Começar de Novo, foram realizados seis encontros, subdivididos entre palestra de abertura e três módulos, envolvendo todos os temas relevantes para preparação do empregado para sua aposentadoria. Educação Financeira para Prosperidade, Previdência Social, Saúde na Maturidade, Empreendedorismo, Plano de Saúde PASA, Preparação Familiar são exemplos de assuntos abordados. Em 2016, o Começar de Novo teve a participação de 63 empregados e alguns cônjuges. A faixa etária majoritária entre os participantes vai de 53 a 55 anos.

O subprograma Política de Prevenção ao Uso Indevido de Álcool e Outras Drogas (PPAD) realizou, em 2016, 940 testagens aleatórias, por acidente ou motivada, sendo que 697 testagens correspondem aos sorteios aleatórios diários. Em 2016, este subprograma registrou média de aderência de 95,84% (MRN e empresas contratadas), superando a meta mensal planejada de 95%. O PPAD objetiva desenvolver nos empregados da MRN e das empresas contratadas, a consciência para manter o ambiente de trabalho livre das consequências do efeito do álcool e outras drogas, promovendo, acima de tudo, saúde e a qualidade de vida.

O subprograma Educação Financeira promoveu, ao longo de 2016, 96 palestras como parte da programação do processo de integração de novos empregados. No mês de abril, foi realizada uma nova turma do Curso de Formação de Educadores Financeiros, que contou com a participação de 12 empregados da MRN e Fundação Vale do Trombetas (FVT). Em maio, foi realizada na MRN a Semana de Educação Financeira, que também promoveu palestras nos municípios de Oriximiná (PA) e Terra Santa (PA), para plateias formadas por líderes comunitários, professores e jovens aprendizes.

Durante 2016, o subprograma Educação Financeira também promoveu palestras realizadas pelos novos educadores financeiros em conjunto com as visitas de familiares à mina, além de outras ações de divulgação da metodologia DSOP nas áreas de lavra, para a comunidade de Porto Trombetas e na Escola Professor Jonathas Pontes Athias, mantida pela FVT. A metodologia DSOP, desenvolvida pela empresa DSOP Educação Financeira, utiliza uma abordagem comportamental que oferece motivação e técnica para que as pessoas possam reavaliar sua relação com o dinheiro e encontrar, por méritos próprios, os caminhos para sua independência financeira.

Desenvolvimento de Pessoas

Em 2016 a área de Desenvolvimento de Pessoas estruturou suas ações a partir do Planejamento Estratégico da MRN, com foco na estratégia III "Consolidar o Desenvolvimento das Lideranças".

As ações de desenvolvimento dos empregados da MRN estão suportadas na análise do Sistema de Gestão de Competências, fomentado a partir das avaliações realizadas anualmente pelos gestores da MRN e pela continuidade das ações ligadas aos pilares de Gestão de Clima Organizacional, Gestão de Carreira e Desenvolvimento de Líderes.

Na Gestão de Clima, as ações são desenhadas a partir do diagnóstico realizado, abrangendo tanto a parte quantitativa quanto a qualitativa. Quantitativamente é realizada pesquisa de clima organizacional que ocorre anualmente e que traz balizadores importantes em termos numéricos a respeito das principais oportunidades de melhoria das equipes e consequentemente do ambiente da MRN. Qualitativamente, o diagnóstico advém dos encontros realizados por meio do RH (business partner), líderes e suas respectivas equipes.

Em 2016, a MRN investiu nos Workshops de Clima realizados nas áreas da empresa para discutir resultados e definir prioridades para o ano. As áreas foram orientadas a focar ações ligadas à segurança (como parte do processo de fortalecimento da Cultura de Segurança da MRN), bem como em ações que aproximem líderes e liderados. Dessa forma, a quantidade de workshops foi reduzida para 37 ações que se mostraram mais efetivas e que promoveram o resultado esperado: a favorabilidade registrada na Pesquisa de Clima evoluiu de 83% para 87% na comparação com 2015. Este é um dado que confirma a consistência do investimento da MRN na valorização do ambiente de trabalho.

Este resultado também foi influenciado pelo investimento da MRN, por meio da alta direção, em mudanças que ocorreram nos últimos três anos e que promoveram resultados concretos em produção, custo, segurança e pela significativa transparência na comunicação corporativa com os empregados. Em 2016, os empregados da MRN também destacaram, na Pesquisa de Clima, que a empresa está investindo fortemente em Treinamento e Desenvolvimento.

Para suportar o diagnóstico qualitativo, destacamos os programas de escuta do empregado, a exemplo do Programa de Relacionamento com o Empregado (PRE), Café com o Presidente e Encontro com a Liderança.Todos estes programas têm como objetivo o monitoramento do ambiente organizacional, ao incentivar o diálogo franco e aberto entre líderes e liderados. Com suporte dos profissionais de RH, estes programadas possibilitam a identificação e o tratamento das oportunidades de melhoria do ambiente da empresa.

No que se refere à prioridade Gestão de Carreira, em 2016 foi dada continuidade ao Programa de Carreira e Sucessão para cargos gerenciais, por meio do qual são realizados comitês de carreira, anualmente, para discutir a evolução dos potenciais mapeados, novas ações de desenvolvimento e inclusão e/ou exclusão de profissional do mapa. O principal destaque de 2016 foi o aumento de 20% no número de profissionais incluídos no Mapa de Carreira.

Na prioridade Desenvolvimento de Lideranças, importantes ações foram desenhadas para a equipe de Líderes da MRN, onde o RH estabeleceu parcerias com as principais instituições de desenvolvimento de líderes do mercado. Em 2016, o programa fortaleceu as trilhas já desenhadas, mas deu importante passo para a parte prática dos conhecimentos adquiridos pelos líderes da MRN, enfocando fortemente na parte comportamental e na visualização dos gap das competências individuais por meio do Plano Individual de Desenvolvimento, construído durante o processo de Avaliação de Competências.

Em 2016, a MRN buscou fortalecer o conceito de humanização nas organizações e o papel da Liderança no estabelecimento da cultura de segurança. Foram realizados dez programas diferentes, por meio dos quais 74 líderes e potenciais líderes receberam informações que contribuíram para o seu crescimento. Dentre estes eventos, destacamos: Liderança Situacional, Plataforma on-line Mindquest, MBA em Gestão Estratégica pela Fundação Dom Cabral e participação de líderes no HSM Gestão.

Outro destaque de 2016 foi o Programa de Comunicação Face a Face cujo objetivo principal é engajar os líderes da MRN no propósito da empresa. Esta iniciativa visa desenvolver, por meio dos líderes, ações simples, mas de forte impacto na organização. Em 2016, 100% das ações programadas foram realizadas, com adesão de 97% dos gestores.

Também em 2016, foram iniciadas novas turmas do Programa de Educação, cujo objetivo é facilitar o acesso dos empregados da MRN à educação formal e apoiá-los no seu crescimento dentro da empresa. A formação técnica, realizada em parceria com o SENAI, contou com 86 empregados matriculados nos cursos técnicos de mineração, mecânica e eletrotécnica. A MRN iniciou, também em parceria com o SENAI, o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), com 475 vagas ofertadas em Porto Trombetas e 110 em Oriximiná.

Parceira da MRN com a Prefeitura de Terra Santa ofereceu 55 vagas no curso de operador de mina, realizado por meio do Programa de Jovem Aprendiz, em pareceria com o SENAI. Esta iniciativa é um importante investimento da MRN na qualificação da mão de obra local e no desenvolvimento da região.

Em 2016, a MRN totalizou 8.904 participações de empregados nos eventos de treinamentos, alcançando uma média de 12,85 horas de treinamento por empregado.

O Treinamento Corporativo obrigatório, que é norteado pela política da MRN dentro dos pilares Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade, encerrou 2016 com 97,69% dos empregados treinados, 1,45 pontos percentuais a menos do que em 2015 (quando o resultado foi de 99,14%) e 0,31 percentuais abaixo da meta estipulada para 2016, que era de 98%. A inclusão do treinamento de Segurança Comportamental como item obrigatório para os cargos operacionais gerou aumento do gap, o que influenciou a redução do indicador registrada em 2016.

No pilar Treinamentos Técnicos, cuja base advém da Avaliação de Competências do empregado, foram realizados 125 treinamentos, totalizando 1.162 participações.

Segurança do Trabalho

Em 2016, houve continuidade da melhoria de desempenho da MRN na segurança do trabalho, com redução do número total de aciden-

(CONTINUA)