



Direitos do Trabalho

Avaliação, Políticas e Metas

A Anglo American possui normas, políticas, procedimentos, projetos e programas que visam direcionar as questões relacionadas aos direitos trabalhistas, tais como:

- Política Global: Anglo Social Way;
- Política de Integridade Social da Empresa;
- Programa de Capacitação de mão de obra local;
- Programa Incluir – Contratação de Pessoas com Deficiência;
- Programa de gestantes;
- Programa de Estágio Mina de Talentos;
- Projeto AprendeRH – Contratação de Jovem Aprendiz;
- Programa de Fadiga;
- Programa de Atenção e Prevenção aos Problemas Relacionados ao Álcool e Outras Drogas;
- Programa Lotus;
- Programa de acompanhamento dos pacientes crônicos;
- Norma de Recrutamento e Seleção;
- Norma de admissão de empregado;
- Norma de treinamento e desenvolvimento;
- Norma de Registro e Controle da Frequência das Horas Trabalhadas Norma de Medidas Disciplinares;
- Acordo Coletivo de Trabalho.

Metas específicas na área de Direitos Trabalhistas para o próximo ano é continuidade, visando a garantia do cumprimento da legislação e em geral em específico aquelas relacionadas a saúde e segurança.



Implementação

Anglo American

A Anglo American é uma empresa global de mineração diversificada.

O nosso portfólio de operações de mineração de alta competitividade mundial e os recursos em desenvolvimento fornecem as matérias-primas para atender às crescentes demandas voltadas para o consumidor das economias desenvolvidas e em fase de desenvolvimento. Nossas pessoas são o coração do nosso negócio. São nossas pessoas que utilizam as mais recentes tecnologias para encontrar novos recursos, planejar e construir nossas minas e que mineram, processam, transportam e comercializam os nossos produtos – desde diamantes (por meio da De Beers) até a platina, outros metais preciosos e cobre - para os nossos clientes ao redor do mundo.

Como uma mineradora responsável, somos os guardiães desses recursos preciosos. Trabalhamos em conjunto com os nossos principais parceiros e públicos de relacionamento para explorar o valor de longo prazo que esses recursos representam para os nossos acionistas, mas também para as comunidades e os países em que operamos – criando valor sustentável e fazendo uma real diferença.

Procuramos por pessoas capazes, comprometidas, interessadas em aprender e contribuir para o crescimento da empresa. Também consideramos importante que os profissionais se identifiquem com os nossos Valores Organizacionais: Segurança, Preocupação e Respeito, Integridade, Responsabilidade, Colaboração e Inovação.

Esses seis valores mostram o que é importante para nós, como trabalhamos e como queremos ser reconhecidos. Eles orientam nossa relação com os diversos públicos e são vivenciados no dia a dia, na execução das nossas atividades. Por isso, é essencial que tenhamos empregados que compartilhem esses valores.

Disponibilizamos uma ferramenta para que empregados e outras partes interessadas possam relatar, de forma anônima e sigilosa, práticas potencialmente antiéticas, ilegais ou inseguras, que violam os valores e princípios da Anglo American. O Speak Up é gerenciado por um único prestador global, a Deloitte Tip-offs Anonymous, que é responsável por receber a mensagem, excluir dados do denunciante e repassar o alerta à equipe de Auditoria Interna da Anglo American (ABAS). A empresa também é responsável por repassar a conclusão da

investigação a quem gerou o alerta.

O Speak Up tem as seguintes características:

Anônimo: o processo é conduzido por uma empresa terceirizada, para preservar a identidade de quem faz a denúncia;

Confidencial: as mensagens são tratadas com discrição e sigilo por um número limitado de envolvidos;

Gratuito: o denunciante não paga pela ligação. Denúncias também podem ser feitas pelo site do Speak Up ou por e-mail;

Disponível a todos os empregados e prestadores de serviço.

Outro canal em que empregados podem registrar sugestões, elogios e críticas é o Fale Conosco. O sistema recebe manifestações de moradores das comunidades vizinhas às nossas operações, de empregados e de outros públicos de interesse do Sistema Minas-Rio. O manifestante pode registrar sua questão pelo telefone ou e-mail e recebe retorno em até sete dias.

A equipe de RH BP também tem como responsabilidade solucionar conflitos que podem aparecer no cotidiano.

Diversidade

Damos prioridade por contratar profissionais dos municípios próximos à nossa unidade e, para isso, investimos no Programa de Capacitação de Mão de Obra Local, que ensina profissões relacionadas à atividade de mineração os moradores de Conceição do Mato Dentro, Alvorada de Minas, Dom Joaquim e Serro. A Anglo American e o Serviço Social de Aprendizagem Industrial de Minas Gerais (Senai MG) firmaram uma parceria para construir a sede desta instituição em Conceição do Mato Dentro.

Por meio da iniciativa, são oferecidos cursos de operador de equipamentos de mina, mecânico, eletricista de instalações industriais e soldador. Após concluir a capacitação, que dura de em torno de 12 meses, os alunos que se destacam podem concorrer às vagas da Anglo American.

Os profissionais selecionados são contratados como trainees e continuam sua formação por mais seis meses.

Até o final de 2017^o momento, 631 722 pessoas concluíram sua formação por meio do programa. Desse total, 523 437 já foram contratadas para trabalhar na Anglo American, em julho de 2017, 86 novos alunos iniciaram os cursos de: eletricista, soldador e mecânico de instalações industriais com conclusão prevista para junho de 2018. O programa contribui para nosso objetivo de priorizar a mão de obra local e tem bons resultados: 46% dos empregados que trabalham em nossas instalações de Conceição do Mato Dentro são moradores de municípios da região

Nos meses agosto a dezembro de 2018 foi oferecido curso de Mecânico de Motocicletas, Mecânico de Automóveis, Confeitaria, Manutenção em Maquinas de Costura, Pizzaiolo, visando à capacitação e o aperfeiçoamento de profissionais e fomentar o empreendedorismo e geração de renda. Foram capacitados 160 alunos das cidades de Conceição do Mato Dentro e Santo Antônio do Gramma.

Nos meses de junho a novembro, foi implantado o Programa Lótus, cujo o objetivo foi oferecer atividades, palestras, oficinas, ações de voluntariado aos cerca de 650 empregados da Anglo American que entraram em regime de suspensão temporária de seus contratos de trabalho, familiares e comunidade e está ancorado em seis vertentes: meio ambiente, saúde, segurança, bem-estar, desenvolvimento pessoal e profissional. A iniciativa busca criar condições para que o profissional atravesse esse momento de uma maneira saudável, com atividades de capacitação, lazer, meio ambiente, cultura e cuidados psicológicos. Além disso, a empresa busca manter o vínculo com esses empregados durante o período, com o objetivo de contar com a força de trabalho deles após a retomada da operação. Foram 1050 horas de treinamentos, palestras, cursos e eventos que envolvem empregados, 7.804 participações, 365 atividades. Em 2018, o Programa recebeu o Prêmio Ser Humano da ABRH MG.

Valorizar as diferenças e olhar para o outro com respeito e dignidade é um dos objetivos do Programa Incluir. Implantado no final de 2014 tendo como meta inicial a contratação de 30 PCDs intelectuais. Ao todo foram contratados 11 profissionais com deficiência intelectual no qual 9 ainda fazem parte da nossa equipe, dando oportunidade dessas pessoas se desenvolverem e contribuindo para um ambiente de trabalho mais diversificado e tolerante.

Desde o primeiro dia de trabalho, todos contam com o acompanhamento de um tutor cuja responsabilidade é apoiar a adaptação desses empregados ao ambiente de trabalho e ajudá-los a desenvolver sua autonomia. Em 2016, o Programa Incluir recebeu os prêmios: Brasil Mais Inclusão (a maior premiação de inclusão da pessoa com deficiência do Brasil) e o Reconhecimento Global de Boas Práticas da ONU (Organização das Nações Unidas). Em 2017, recebeu o Prêmio Ser Humano da ABRH-MG e em 2018 recebeu o 1º lugar no Prêmio Empresa Inclusiva para Trabalhadores com Deficiência, iniciativa do Governo de Minas Gerais, por meio da Secretaria de Estado de Trabalho e Desenvolvimento

Social, com apoio do Sistema FIEMG

Atualmente temos profissionais com deficiência intelectual, física, visual, auditiva, múltipla e reabilitados pelo INSS.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é, ao mesmo tempo, um desafio, uma necessidade e uma grande oportunidade para as empresas. Por um lado, nos permite conviver com as diferenças, aprendendo a lapidar competências e resultados com o que cada um pode contribuir, ensinar e entregar. Ao convivermos num ambiente diverso, crescemos como pessoas e temos a possibilidade de ampliar nossa visão acerca da sociedade em que vivemos, o que favorece a inovação e a criatividade no ambiente de trabalho.

No mês de novembro de 2018, iniciamos uma turma de Qualificação em Mecânica Industrial formada exclusivamente por pessoas com deficiência, no SENAI de Conceição do Mato Dentro. A previsão de encerramento do curso é em maio de 2019.

Quem está começando a carreira também tem espaço e exerce papel fundamental em nossa empresa. Para selecionar e reter profissionais com grande potencial, temos o Programa de Estágio Mina de Talentos, que prevê a seleção de estagiários, duas vezes ao ano. Os estagiários têm acompanhamento periódico do RH e contato próximo com as lideranças. O programa de estágio tem foco no desenvolvimento dos estudantes enquanto profissionais e que possam suprir nossas vagas mais juniores.

Com o objetivo de melhorar a qualidade de vida das empregadas e dependentes gestantes, em 2016 foi implementado o Programa de Gestantes, programa de orientação em saúde para gestantes, através de informações e orientações sobre os cuidados da mãe e do bebê, evitando possíveis intercorrências durante a gestação e pós-parto.

Já o Projeto AprendeRH capacita jovens aprendizes que fazem o curso de formação administrativa do Senai de Conceição do Mato Dentro. Nosso programa não pensa apenas em cumprir uma cota legal, mas tem como principal objetivo contribuir para que os aprendizes tenham sua primeira experiência profissional em uma empresa de grande porte. Cada estudante é acompanhado por tutores, participa de uma trilha de formação e recebe avaliações formais, como qualquer outro empregado. A jornada se divide entre as aulas e o trabalho, sendo que eles passam três dias da semana na empresa e os outros dois na escola. Este ano o programa priorizou em Conceição do Mato Dentro a contratação de filhos de empregados. Em 2017 foram 39 aprendizes, e desses 33 tiveram a oportunidade de realizar o treinamento prático dentro da empresa ficarão até julho de 2018. Em julho de 2018 iniciamos um novo ciclo com 50 jovens aprendizes, que estarão em fase escolar no

SENAI CMD por doze meses.

O processo de contratação é pautado em nossa Política de Recrutamento e Seleção, que garante todos os processos seletivos ocorrendo de forma clara, transparente e coerente. Seu principal objetivo é contribuir para a escolha do candidato ideal à posição aberta. A Política reitera o compromisso da empresa em tratar os candidatos com igualdade, garantindo que o processo seletivo não privilegie ou discrimine candidatos por cor da pele, sexo, origem ou religião. Seguindo suas orientações, conseguimos selecionar as pessoas corretas, que melhor atendem às nossas necessidades.

Formação profissional

A recepção do novo empregado é marcada por dois momentos. Um deles é o Programa de Ambientação, realizado com todos os recém-contratados, inclusive os empregados terceirizados da área operacional. Durante três dias, o programa apresenta aos profissionais informações sobre a atividade de mineração, a história da Anglo American no Brasil e no mundo, as diretrizes estratégicas da empresa, seus valores e sua atuação em segurança, meio ambiente e desenvolvimento social.

A ambientação também orienta sobre os meios de comunicação da empresa, o funcionamento das equipes administrativa e de tecnologia da informação, além de questões da área de RH (direitos, deveres, benefícios e etc). Os empregados têm, ainda, a oportunidade de fazer uma visita à área operacional para conhecer nosso processo produtivo.

A estratégia de recepção do novo empregado é investir na variedade de recursos e estímulos, para garantir o entendimento de todos os conhecimentos básicos e necessários sobre a empresa. A ambientação não é a única oportunidade que o novo profissional terá para conhecer nossa unidade de negócio e seus procedimentos: são promovidas outras capacitações, de acordo com a área em que o empregado atuará.

O Programa de Ambientação é adaptado para os empregados com deficiência intelectual, que fazem parte do Programa Incluir. Contamos com material especial para esse público, feito em parceria com

a APAE de Belo Horizonte.

Para que o empregado possa desenvolver sua atividade com segurança, ele passa por nosso segundo momento de recepção, o On the job training. O programa acontece nos primeiros 45 dias que sucedem a Ambientação. Nesse período, diretamente na área em que vai trabalhar, o gestor da área supervisiona o novo empregado, mostra as atividades nas quais ele estará envolvido e os procedimentos operacionais existentes. O líder também é responsável por apresentar o ambiente de trabalho, a equipe com a qual o novo empregado irá trabalhar direta e indiretamente, além das demais áreas da empresa. Durante essa etapa, os recém-contratados são convidados, ainda, para participar das reuniões de performance da gerência, momento em que têm a oportunidade de conhecer outros líderes e entender melhor as atividades de sua equipe.

A norma de Treinamento e Desenvolvimento, elaborada e praticada pela Anglo American, rege todo o processo na empresa. Consiste em uma diretriz para que os empregados e líderes possam planejar e realizar os treinamentos, garantindo igualdade de práticas para todos os empregados.

Para nós é essencial que os empregados, do nível operacional à alta liderança, conheçam nossas estratégias e saibam como podem contribuir, no seu dia a dia, para seu alcance.

Preocupação e respeito

As pessoas são a nossa empresa e, por isso, não medimos esforços para manter nossos empregados em segurança e saudáveis. Acreditamos que o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional de nossos talentos é fundamental para a motivação do time e fator decisivo para o desenvolvimento das carreiras. Por isso, mantemos uma série de programas e campanhas de prevenção com foco na manutenção da saúde e na qualidade de vida de nossos empregados, alguns deles estendidos também aos familiares.

- Programa de Fadiga
- Programa de Atenção e Prevenção aos Problemas Relacionados ao Álcool e Outras Drogas
- Programa de acompanhamento dos pacientes crônicos Acompanhamento dos empregados afastados do trabalho



- Programa de gestantes
- SIPAT/SIPATMIN (Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho)
- Campanha de Vacinação contra a Gripe
- Campanha de combate à AIDS
- Treinamentos legais relacionados às Normas de Saúde e Segurança

Medição de resultados

Em números

Somos:

2924 homens (82,2%);
629 mulheres (17,7%), sendo que em BH são 253 (50,1%);
84 aprendizes;
74 estagiários;
115 PCDs;

Mão de Obra Local:

631 empregados capacitados no curso de Capacitação de Mão de Obra Local;
Dos empregados capacitados no curso de Capacitação de Mão de Obra Local,
523 foram contratados;
175 empregados locais contratados em 2017 nos dois negócios, sendo 146 em
CMD (83,4%) e 29 em Barro Alto e Niquelândia (16,6%);

Treinamentos:

Horas de treinamento 182.825;
Empregados participantes 19.813;
R\$ 3.347.867 investidos em treinamentos e auxílios educacionais;