

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 Aprendiz Operacional – 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;
- Gestão de Saúde Mental;
- Gestão Biopsicossocial;
- 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 específicos aquelas relacionadas a saúde e segurança.

IMPLEMENTAÇÃO

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 aos 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 – (De Beers), cobre, metais do grupo da Platina, Minério de Ferro, Carvão e Níquel, assim como presença em todos os continentes através desses negócios. No Brasil atuamos com dois produtos: Minério de Ferro, com o Minas Rio localizado nos estados de Minas Gerais e Rio de Janeiro; E Níquel com operações no estado de Goiás.

Como uma mineradora responsável, somos os guardiões 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.

A Anglo American entende que todos os seus empregados têm o direito de trabalhar em um local sem bullying, sem assédio e sem perseguição - independentemente do gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia, religião, país de origem ou deficiência. A Anglo American empodera seus empregados, para que todos sejam responsáveis por fazer com que suas unidades de trabalho sejam um lugar seguro e inclusivo e por criar um ambiente de trabalho do qual todos possam se orgulhar.

Nesse sentido, a Anglo American disponibiliza uma ferramenta, chamada **Your Voice**, para que seus 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. Qualquer empregado ou parte interessada que for uma vítima ou testemunha de comportamentos que vão em desconformidade aos valores da empresa, terá todo o suporte para fazer denúncias e relatar casos.

O Your Voice é gerenciado por um único prestador global, que é responsável por receber a mensagem, excluir dados do denunciante e repassar o alerta à equipe de Auditoria Interna da Anglo American.

O Your Voice tem as seguintes características:

1. Anônimo: o processo é conduzido por uma empresa terceirizada, para preservar a identidade de quem faz a denúncia;
2. Confidencial: as mensagens são tratadas com discrição e sigilo por um número limitado de envolvidos;
3. Gratuito: o denunciante não paga pela ligação. Denúncias também podem ser feitas pelo site do Your Voice;
4. 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. O manifestante pode registrar sua questão pelo telefone ou e-mail e recebe retorno em até sete dias.

Além disso a Anglo American possui uma equipe de profissionais de Recursos Humanos que estão capacitados para solucionar conflitos.

DIVERSIDADE

A Anglo American dá prioridade na contratação de profissionais dos municípios próximos suas Operações, para isso, em parceria com o Serviço Social de Aprendizagem Industrial (Senai MG e GO), investe no **Programa de Capacitação de Mão de Obra Local**, que ensina profissões relacionadas à atividade de mineração aos moradores das cidades que ficam no entrono de suas Operação, tais como: Conceição do Mato Dentro, Alvorada de Minas, Dom Joaquim e Serro, que estão localizadas no estado de Minas Gerais. Nas cidades de Barro Alto, Niquelândia, que ficam localizadas no Estado de Goiás.

Por meio desta iniciativa, são oferecidos cursos de: operador de equipamentos de mina, mecânico, eletricista de instalações industriais, soldador, técnico em metalurgia e técnico em mineração. Após concluir a capacitação, que pode durar de 06 a 24 meses, os alunos concluintes podem concorrer às vagas da Anglo American.

Até o final de 2019, foram 839 pessoas concluíram a formação por meio do programa. Desse total, 656 já foram contratadas para trabalhar na Anglo American e Terceiros. O programa contribui para nosso objetivo de priorizar a mão de obra local e tem bons resultados: 60% dos empregados terceirizados que trabalham em nossas instalações de Conceição do Mato Dentro são moradores de municípios da região. No ano de 2019 foi oferecido através do Programa Lotus curso de Mecânico de Motocicletas, Nações de Elétrica Predial, Costura de Lingerie, Noções fabricações de Pizza/ Panificação, Noções de Corte e Costura de Bolsas e vestuário, Eletricista + NR10, Técnicas de instalação de componentes de segurança eletrônica, Confeitaria, visando à capacitação e o aperfeiçoamento de profissionais e fomentar o empreendedorismo e geração de renda. Foram capacitados 155 alunos das cidades de Conceição do Mato Dentro, Alvorada de Minas, e Dom Joaquim, Santo Antônio do Grama e 80 capacitados em Níquel.

No ano de 2019 iniciamos as atividades do Programa Lotus no mês de junho a dezembro, cujo o objetivo foi oferecer atividades, palestras, cursos de capacitação, cerca de 4283 entre empregados da Anglo American, familiares e comunidade das regiões participaram dos eventos, todo o programa está ancorado em seis vertentes: meio ambiente, saúde, segurança, bem-estar,

desenvolvimento pessoal e profissional, a empresa busca manter o vínculo com os empregados durante o período do programa, Foram diversas atividades: Observação Astronômica, Cinema ao luar, Campeonato de Futebol, Campeonato de Vôlei, Kids Day, Caminhada da Saúde, Torneio de Truco, Workshop Economia Familiar.

No ano de 2020, em razão do cenário de pandemia, um novo modelo do Programa Lotus foi desenvolvido e totalmente adaptado para o ambiente online, com diversas campanhas voltadas à saúde mental dos trabalhadores, implantação do Psicologia Viva, suporte psicológico.

Em 2018, o Programa recebeu o Prêmio Ser Humano da ABRH MG e em 2019 o Programa foi apresentado como case de sucesso no quesito de melhores práticas em gestão de pessoas no Congresso Nacional Sobre Gestão de Pessoas (CONARH), que é um dos maiores eventos do Recursos Humanos. Em dezembro de 2020 o Programa de Gestão de Saúde Mental 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 12 profissionais com deficiência intelectual, dos quais 10 ainda fazem parte da nossa equipe, atualmente temos 80 PCDs, 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 da 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.

Em 2019, recebeu o Prêmio Ser Humano da ABRH-MG na categoria GESTÃO DE PESSOAS – SUSTENTABILIDADE, pelo trabalho “Qualificação de mão de obra local”, que ofertou cursos de formação profissional para pessoas com deficiência.

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.

Em novembro de 2018 fizemos a primeira turma de qualificação exclusiva para pessoas com deficiência, em mecânico de manutenção industrial, que formaram em julho. Dos 23 que

concluíram o curso, 13 já trabalham com a gente e atualmente estamos abrindo novas vagas e esses alunos estão recebendo o convite para participar do processo seletivo. Em outubro de 2019 iniciamos a segunda turma de qualificação, com 25 alunos capacitando em auxiliar administrativo, com formatura prevista, inicialmente, para junho de 2020, porém, em razão da pandemia foi adiada para 2021.

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 Aprendiz Operacional** tem foco no desenvolvimento de profissionais para cargos técnicos ou operacionais de base. Este programa oferecerá uma formação que combina teoria e prática para jovens de 18 a 24 anos, com base na Lei de aprendizagem. Em nosso programa de aprendizagem os jovens fazem o curso de formação no SENAI (MG e GO). 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. Em 2019 foram 49 aprendizes que tiveram a oportunidade de realizar o treinamento prático dentro da empresa. Em julho de 2020 iniciamos um novo ciclo com 25 jovens aprendizes em Manutenção Mecânica e em janeiro de 2021 iniciaremos mais uma turma com 25 jovens aprendizes em Manutenção Elétrica. Todos esses jovens cumprirão atividades práticas na empresa após a conclusão da fase teórica no SENAI de Conceição do Mato Dentro.

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.

A Anglo American também se preocupa com os profissionais que estão prestes a se aposentar. A Empresa possui o **Programa Saber Viver**, uma iniciativa orienta empregados com 55 anos ou mais e seus familiares a se preparem para a aposentadoria. Em parceria com o SESI a Anglo American oferece um curso de 32h, divididos em 4 etapas. Durante o curso, os participantes são incentivados a refletir sobre sua nova etapa de vida, planejamento financeiro. Também são motivados a conquistar ou manter uma boa qualidade de vida e a identificar novas possibilidades e alternativas de ações na vida social.

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;

Somos: 3.092 homens (80,8%); 732 mulheres (19,2%), sendo que em BH são 284 (51,4%); 104 aprendizes; 102 estagiários; 156 PCDs;

Mão de Obra Local: 839 empregados capacitados no curso de Capacitação de Mão de Obra Local; dos empregados capacitados no curso de Capacitação de Mão de Obra Local, 656 foram contratados.