

O Treinamento Corporativo obrigatório, que é norteado pela política da MRN dentro dos pilares Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade, fechou o ano de 2014 com 99,13% dos empregados treinados, uma evolução de um ponto percentual em relação a 2013, cujo resultado foi de 98%; e um ponto percentual acima da meta estipulada para 2014, que era de 98%.

Já os Treinamentos Operacionais, que são a base de preparação dos operadores e mantenedores da MRN, alcançaram em 2014 a marca de 100% em comparação aos 91% alcançados em 2013. Isso significa que no final de 2014 todos os empregados tinham concluído a sua grade mínima obrigatória de treinamento operacional. A meta para 2014 era de 98%.

No pilar Treinamentos Técnicos, cuja base advém da Avaliação de Competências do empregado, por razões de atrasos e dificuldades de contratações de módulos e profissionais no mercado, tivemos 53% de realização nos treinamentos programados, abaixo de nosso índice em 2013 que foi de 75%. Este fato foi um aprendizado para melhor gerenciamento em 2015.

No que se refere aos Treinamentos Gerenciais, alcançamos o índice de 99,62% de conformidade com a grade obrigatória programada.

Em 2014, totalizamos 7.875 participações nos eventos de treinamentos, alcançando uma média de 11,13 horas de treinamento por empregado.

Também em 2014, foram iniciadas novas turmas do Programa de Educação, cujo objetivo é facilitar o acesso de nossos empregados à educação formal e apoiá-los no crescimento na organização. A Formação Técnica realizada em parceria com o SENAI, contou com 90 empregados matriculados nos cursos técnicos de Mineração, Mecânica e Eletrotécnica. O Programa de Educação tem apoio da MRN através de bolsas de estudos, uso de infraestrutura da empresa e apoio em viagens, quando necessárias.

O Programa Jovem Aprendiz, por sua vez, beneficiou 41 jovens do Oeste do Pará em 2014. Estes foram divididos nos cursos de Mecânica de Usinagem (16 vagas), Mecânica de Automóveis (7 vagas) e Eletricidade de Manutenção Industrial (18 vagas). Este programa é realizado em parceria com o SENAI de Santarém e visa à preparação do jovem para o mercado de trabalho.

Com referência ao Programa de Gestão de Relacionamento, em 2014, foram realizados 111 encontros com os empregados. O programa é uma importante ferramenta de monitoramento do ambiente organizacional, ao incentivar o diálogo franco e aberto entre líderes e de liderados, com suporte dos profissionais de Recursos Humanos, e ao possibilitar a identificação e tratamento das oportunidades de melhoria do ambiente da empresa, analisando os pedidos dos empregados, bem como as respostas dos gerentes que, através do Comitê de RH, se reúnem mensalmente. O programa faz ainda o acompanhamento das demandas e dá os direcionamentos necessários às questões tratadas. Em 2014, estiveram entre os principais assuntos tratados: transporte, lazer, moradia, infraestrutura urbana, refeitório, segurança, comércio, políticas internas da Mineração Rio do Norte, hospital, educação, comunidade, treinamento e manutenção da vila.

Em 2014, a Pesquisa de Clima Organizacional realizada nas últimas semanas de novembro obteve uma adesão de 99,61%. A metodologia GPTW (*great place to work*) apresentou dois resultados à MRN: Visão Empresa e Visão Gerente. Na Visão Empresa, que corresponde à favorabilidade que os empregados têm com relação à empresa como um todo, o resultado foi de 60%. Em relação a 2013, houve uma queda de dez pontos percentuais. Na Visão Gerente, que corresponde à favorabilidade que os empregados têm com relação a seu gerente imediato, o resultado foi de 68%, uma queda de três pontos percentuais em relação a 2013. Ambas as visões foram fortemente influenciadas pelo momento de mudança de cultura organizacional.

Em 2014, o Programa de Carreira e Sucessão evoluiu com a realização de avaliações de potenciais profissionais para ocupar cargos de Gerente Técnico, realizado em junho. Em 2013, quando o programa foi iniciado, a avaliação de pessoas foi exclusiva para cargos de Gerente de Departamento e Área. Ainda em 2014, foi realizado o 2º ciclo para Gerentes de Departamento, em setembro, e de Gerentes de Área, em dezembro. Desta forma, a

MRN consegue visualizar a prontidão e traçar planos de desenvolvimento individual para potenciais sucessores de sua estrutura gerencial.

Ainda no contexto educacional, destacamos o Programa Trainee, que conta com 20 jovens selecionados no Brasil das mais diversas áreas, principalmente, com formação em Engenharia. Em 2014, 6 jovens foram efetivados na empresa. Já o Programa de Estágio da empresa recebeu 21 estagiários, sendo 17 do ensino superior e 4 do ensino técnico ao longo de 2014.

Segurança do Trabalho

Em 2014, a MRN obteve o melhor desempenho de segurança da sua história com efetivo próprio e de contratadas. Fechamos o ano com 9 acidentes reportáveis e taxa de frequência de 1,12 (base 1 milhão de HHT). Esta marca demonstra o amadurecimento, crescimento e esforço de todos em tornar nossas atividades cada vez mais seguras, reforçando o conceito de segurança como valor. Destacamos ainda:

- Menor taxa de frequência de acidentes desde o início das operações da MRN, com redução de 26% com base no desempenho de 2013.
- Menor número absoluto de acidentes reportáveis desde o início das operações da MRN.
- Menor número absoluto de acidentes primeiros socorros desde o início das operações da MRN, com redução de 47% base no desempenho de 2013.
- Ausência de acidentes (reportáveis e primeiros socorros) classificados com potencial de gravidade PG 3 ou 4 (MRN+Contratadas).

O Programa de Prevenção de Fatalidades, implantado em 2013, contribuiu significativamente para este resultado no contexto da prevenção. Ao longo de 2014, 43 riscos de fatalidade foram devidamente mapeados e discutidos em reuniões periódicas, realizadas com a participação da Diretoria Executiva e dos gerentes das áreas da MRN, tendo suas camadas de proteção implantadas, reduzindo os riscos para níveis aceitáveis. A eficácia das ações implantadas são evidenciadas através da redução significativa do potencial de gravidade dos acidentes ocorridos em 2014.

Em relação às obras realizadas em 2014, não houve nenhuma ocorrência de acidente reportável. Os 4 acidentes caracterizados como Primeiros Socorros que aconteceram nestas atividades tiveram baixo potencial de gravidade.

As taxas de frequência de acidentes com efetivo próprio e de empresas contratadas em 2014, comparadas com as de 2013, estão nas tabelas a seguir:

	2013 NÚMERO DE ACIDENTES-YTD			Taxa de Frequência
	CPT	SPT	TOTAL	
MRN	2	3	5	1,44
CONTRATADAS	4	3	7	1,57
CONSOLIDADO	6	6	12	1,51

	2014 NÚMERO DE ACIDENTES-YTD			Taxa de Frequência
	CPT	SPT	TOTAL	
MRN	1	6	7	1,97
CONTRATADAS	0	2	2	0,45
CONSOLIDADO	1	8	9	1,12

Vale ressaltar as diversas ações visando à melhoria contínua da gestão de Segurança e Saúde Ocupacional (SSO) que foram implantadas, trazendo ganhos significativos quanto ao desempenho em segurança, permitindo à MRN ocupar lugar de destaque no cenário nacional. Em dezembro de 2014, a MRN foi reconhecida pelo Instituto Brasileiro de Mineração (IBRAM) com o primeiro lugar no prêmio *Melhores Práticas em Saúde e Segurança*.

Saúde Ocupacional

Em 2014, foram avaliadas 249 pessoas no Programa de Medicina do Sono, entre empregados da MRN, empregados de empresas contratadas e pessoas da comunidade. Os casos de distúrbios passaram a ter o acompanhamento clínico indicado.

No Programa *Apto para a Vida, Apto para o Trabalho* foram avaliados nos aspectos físico e nutricional 274 profissionais. O objetivo do programa é medir a capacidade funcional dos trabalhadores, o local de trabalho e as ferramentas disponíveis. Após as análises, são sugeridas propostas de melhoria para potencializar a produtividade. O programa atua no campo da nutrição, aptidão física, biomecânica

e ergonomia. Em consonância com a saúde ocupacional, foram agendadas 49 avaliações com clínica médica do Hospital de Porto Trombetas para os empregados identificados com alteração na pressão arterial aferida durante a execução dos trabalhos. O objetivo do programa é estimular nos empregados uma conduta saudável, desenvolvendo neles a consciência e mudança de hábitos inerentes ao bom resultado e sucesso pessoal em prol da saúde. Como retaguarda do *Apto para a Vida, Apto para o Trabalho, o Ação & Bem-Estar* incentiva a participação das pessoas nas atividades desenvolvidas pelo referido subprograma do *Programa de Qualidade de Vida* (PQV).

Os programas *Medicina do Sono e Apto para a Vida, Apto para o Trabalho* permitiram a identificação, diagnóstico diferencial, tratamento e acompanhamento evolutivo dos distúrbios do sono e situações de fadiga que pudessem atrelar riscos às atividades profissionais, assim como impactos à qualidade de vida.

Durante o ano de 2014, foram realizados 1904 atendimentos pela Medicina do Trabalho aos empregados da MRN, entre exames admissionais, demissionais, periódicos, mudança de função e retorno ao trabalho, além de atendimentos clínicos. Foram realizados 97.752 exames.

Meio Ambiente

Desenvolver, implementar, manter e atualizar um sistema de gestão ambiental que atenda integralmente aos requisitos da norma internacionalmente aceita, ISO 14.001:2004 é um dos objetivos da MRN e de seus empregados.

A certificação do Sistema de Gestão Ambiental (SGA) vigente foi obtida em dezembro de 2001 e, desde então, o empreendimento como um todo, bem como a vila residencial, são periodicamente auditados.

Em 2014, foram desenvolvidas duas auditorias externas pelo *British Standards Institution* (BSI), sendo uma de recertificação, que ocorreu em fevereiro e ratificou a conformidade do SGA da empresa com a ISO 14.001:2004, e outra de manutenção, ocorrida em setembro.

Para o ano de 2015 são previstas duas auditorias de manutenção.

Reabilitação Ambiental de Áreas Mineradas

As atividades de reflorestamento foram realizadas em conformidade com as atividades de lavra, sendo em 2014 reflorestados 261,9 hectares de minas em processo de descomissionamento e áreas de servidão (Papagaio, Periquito, Aviso, Bacaba e Rodoferrovia) e 48 hectares de minas em operação (Bela Cruz), atingindo um total de 309,9 hectares. Ao todo, 608.874 mudas de 43 espécies nativas diferentes, produzidas em viveiro florestal próprio, foram utilizadas no processo de reabilitação ambiental de áreas mineradas. De 1979 a 2014 foram reabilitados cerca de 5.271 hectares, onde foram plantadas 10,3 milhões de mudas de 450 espécies arbóreas nativas.

O sucesso dos trabalhos de reabilitação é monitorado, conforme metodologia específica, acordada e aprovada pelo órgão ambiental competente. Na busca pela melhoria contínua, a MRN realizou em março de 2014 um *workshop* com especialistas em processos de reflorestamentos para discutir novas metodologias e tendências futuras que agreguem resultados.

Ainda no ano de 2014, o viveiro florestal da MRN produziu 873.986 mudas nativas de 74 espécies distintas do bioma Amazônia. Estas mudas serão utilizadas integralmente no programa de reabilitação do ano 2014/2015.

Monitoramentos do Meio Físico

A MRN mantém um complexo e extenso sistema de monitoramento ambiental para acompanhar suas atividades. Basicamente, ele pode ser dividido em subprogramas e são eles: águas superficiais e nascentes; qualidade do ar; conforto acústico ambiental; e limnologia.

A rede integrada dos monitoramentos até 2014 era composta de 57 pontos de águas superficiais com periodicidade de amostragem mensal; 71 pontos de nascentes com periodicidade de amostragem trimestral; 12 pontos de sedimentos com periodicidade bienal; 13 piezômetros com periodicidade de amostragem mensal; 9 amostradores de grande volume com periodicidade de amostragem semanal; 4 estações meteorológicas compactas; 13 pontos de ruído diurno e noturno com periodicidade de

(CONTINUA)