



(CONTINUAÇÃO)

3

RELATÓRIO DE ADMINISTRAÇÃO 2015

Sistema de Gestão de Competências, fomentado a partir das avaliações realizadas anualmente pelos gestores da MRN.

Foram definidos como prioridades da Gestão de Pessoas para 2015 os pilares Gestão de Clima Organizacional, Gestão de Carreira e Desenvolvimento de Líderes. Os resultados estão descritos a seguir.

Com relação à gestão de clima, as ações foram desenhadas a partir do diagnóstico que abrangeu tanto a parte quantitativa quanto a qualitativa. Quantitativamente foi realizada pesquisa anual de clima organizacional que traz balizadores importantes em termos numéricos a respeito das principais oportunidades de melhoria das equipes e, conseqüentemente, do ambiente da MRN. Qualitativamente, o diagnóstico advém dos encontros realizados por meio do RH (*business partner*), líderes e suas respectivas equipes. Estes encontros ocorreram duas vezes em 2015.

Em 2015, 92% das ações elencadas pelos empregados como prioridades para serem tratadas foram concluídas. Isso impactou o índice de confiança da empresa em 23 pontos percentuais de diferença na comparação com 2014. Em 2015, o Índice de Clima da Empresa alcançou 83% de favorabilidade. Dos 1.310 empregados da MRN convidados a participar da pesquisa, 97% responderam dando opinião. Destacamos que 2015 foi o primeiro ano em que 100% da pesquisa de clima organizacional foi realizada de forma *on-line*.

O resultado acima descrito foi influenciado por mudanças que ocorreram nos últimos dois anos e que trouxeram resultados concretos em produção, custo, segurança e pela significativa transparência na comunicação corporativa com todos os empregados. Os empregados destacaram na pesquisa que a empresa vem evoluindo em todos os aspectos e que isso é visto de maneira positiva.

Para suportar o diagnóstico qualitativo, destacamos os programas de escuta do empregado como o Programa de Relacionamento com o Empregado (PRE), Café com o Presidente e Encontro com a Liderança. 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 Recursos Humanos. Além disso, possibilitam a identificação e tratamento das oportunidades de melhoria do ambiente da empresa.

Em 2015, foram realizados 91 encontros com os empregados. A maioria dos encontros (81) foi no PRE, que é uma importante ferramenta de análise das demandas dos empregados e das respostas dos gerentes que, por meio do Comitê de RH, reúnem-se mensalmente para analisar e apresentar o devido retorno aos empregados. O programa faz ainda o acompanhamento das demandas e dá os direcionamentos necessários às questões tratadas.

No que se refere à prioridade Gestão de Carreira, em 2015 consolidou-se o Programa de Carreira e Sucesso para cargos gerenciais, por meio do qual são realizados comitês de carreira, anualmente, para discutir a evolução dos potenciais mapeados, novas ações de desenvolvimento, inclusão e/ou exclusão de profissional do mapa. O principal destaque de 2015 foi o aproveitamento de empregados a partir do mapeamento dos potenciais, consolidando assim o processo e a crença da MRN no aproveitamento dos seus talentos internos. Em 2015, seis empregados da MRN assumiram cargos de liderança.

Também em 2015 foi implantada uma importante ferramenta de acompanhamento dos talentos internos, por meio da qual o RH e seus gestores desenham ações de retenção de empregados. Este recurso permitiu o mapeamento de 39 profissionais.

O RH da MRN estabeleceu parcerias com as principais instituições de desenvolvimento de líderes do mercado. Em 2015, foram desenhadas também as trilhas de conhecimento dos nossos gestores, com ações de desenvolvimento técnico (gestão) e comportamental dos empregados. Essas ações são voltadas para o processo de conhecimento dos aspectos teóricos de nossos gestores e seus potenciais sucessores. Foram impactados 74 líderes ou potenciais líderes. Destacamos, também, a realização de eventos de Liderança Situacional, Plataforma On-line Mindquest, MBA em Gestão Estratégica pela Fundação Dom Cabral e participação de líderes no HSM Gestão.

Também foi destaque o Programa de Comunicação Face a Face, cujo principal objetivo é engajar nossos líderes no propósito da MRN. O programa visa desenvolver, por meio dos líderes, ações simples, mas de forte impacto na organização. Em 2015 foram 120 horas em atividades de desenvolvimento disponibilizadas para que os líderes investissem em seu desenvolvimento. Todas as ações programadas foram realizadas com adesão de 97% dos gestores.

Outras ações destacadas:

- Aumento na evolução dos treinamentos que balizam a conscientização e qualificação de nossos empregados para a segurança, qualidade, saúde e meio ambiente, onde encerramos o ano com 99% dos empregados da MRN habilitados, superando a meta de 98%. Esse número contribuiu para o alcance de 99% de resultado nos programas de capacitação da empresa (corporativo, operacional, técnico e gerencial).

- Em 2015, a média de horas por empregado treinado foi de 8,33. A empresa totalizou 10.870 participações de empregados nos eventos de capacitação.

- Aumento no percentual de empregados avaliados na Avaliação de Competências (99%, superando a meta de 98%). Foram 1.285 empregados avaliados e que receberam *feedbacks*. Como melhoria deste proces-

so, implantamos, em 2015, o feedback no momento do fechamento da avaliação, otimizando o tempo do gestor e do empregado, já que anteriormente estabelecia-se dois períodos – um para o gestor avaliar e outro para oferecer o *feedback* aos empregados.

- No ano de 2015, a MRN formou 128 empregados nos cursos de qualificação e técnico, em parceria com o SENAI. Os cursos de qualificação ofertados foram os de eletricista industrial, mecânico de máquinas móveis, operador de equipamento de mineração e mecânico industrial. Os cursos técnicos foram os de eletrotécnica, mecânica e mineração. O Programa de Educação Formal é um dos principais programas de qualificação da mão de obra local, proporcionando ao empregado da MRN desenvolvimento constante de suas habilidades técnicas.

- Estabelecimento de parceria com a Prefeitura de Terra Santa para oferecer em, 2016, 55 vagas no curso de operador de mina, por meio do Programa Jovem Aprendiz, que será realizado naquele município, em parceria com o SENAI. Em 2015, foram 47 jovens beneficiados nos cursos de mecânica de usinagem (15 vagas), mecânica de automóveis (10 vagas) e eletricidade de manutenção industrial (22 vagas). Esse programa foi realizado em parceria com o SENAI de Santarém, com o intuito de preparar o jovem para o mercado de trabalho.

- Programa de Trainee da MRN contou com a admissão de 18 jovens selecionados em todo o Brasil, das mais diversas áreas: Administração, Ciências Contábeis, Ciências da Computação, Psicologia, Comunicação Social, Direito, Geologia, Engenharias (Civil, Minas, Mecânica, Elétrica, Ambiental e Florestal). O objetivo deste programa é desenvolver jovens talentos por meio de capacitação prática e teórica para cargos estratégicos da organização. Os selecionados recebem projetos estratégicos que precisam ser desenvolvidos ao longo dos dois anos do programa. Já o Programa de Estágio da MRN recebeu, em 2015, 29 estagiários, sendo 27 do ensino superior e dois do ensino técnico.

- No processo de Recrutamento e Seleção destacamos o alcance de uma média de 60 dias no tempo de contratação, com uma redução de quatro dias no que se refere ao número alcançado em 2014, e 20 dias abaixo da meta estabelecida (80 dias).

Segurança do Trabalho

Em 2015 houve melhoria de desempenho da MRN na segurança do trabalho, com redução do número total de acidentes e do número de acidentes reportáveis envolvendo empregados da Companhia e empregados das empresas contratadas. Como resultado, a MRN obteve as mais baixas taxas de frequência global e de frequência acidentes reportáveis registradas desde o início de suas operações.

(CONTINUA)