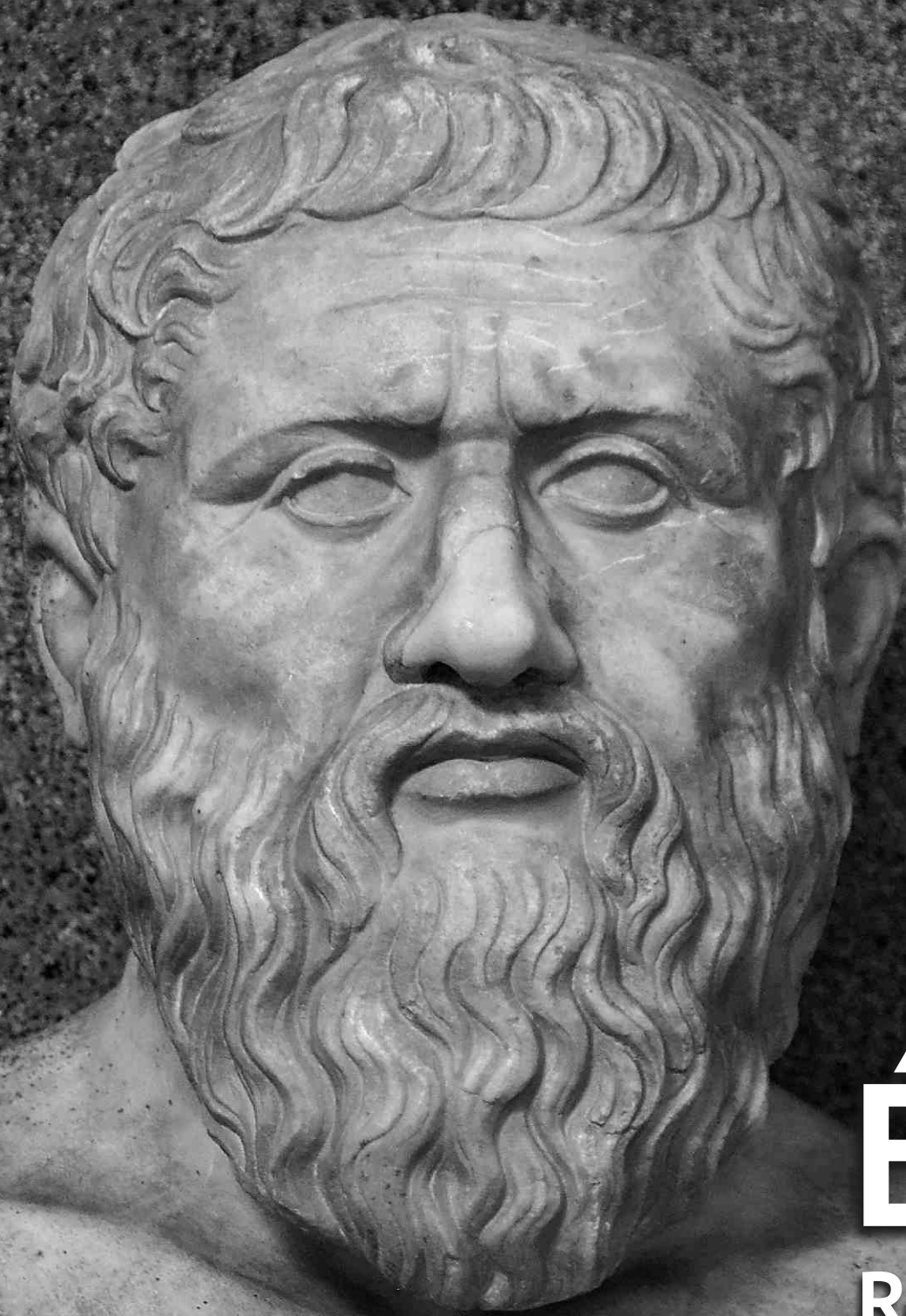


# Momento

Nova Lima • Outubro 2011 • Ano 9 • Nº 54

Jornal da  
ANGLOGOLD ASHANTI



Marie-Lan Nguyen

## Ética

Reflexão para  
bem viver

*Veja nas páginas 4 e 5*

# Comunidades empoderadas

Envolver as comunidades na discussão dos investimentos sociais feitos pela empresa é uma iniciativa que a AngloGold Ashanti vem adotando há dois anos, por meio de sua *Chamada Pública de Projetos*, que tem se mostrado uma ação bastante acertada. Dar às comunidades uma ferramenta de promoção do desenvolvimento local, de incremento ao protagonismo e empreendedorismo, é uma forma de legitimar o investimento social feito pela empresa. Assim, com essa parceria, são apoiadas iniciativas que integram a Política de Responsabilidade Social da AngloGold Ashanti, com projetos voltados para as áreas de saúde, educação e geração de trabalho e renda.

O processo da Chamada Pública garante maior transparência e integração nas decisões da empresa quanto aos investimentos sociais, pois representantes das cidades onde operamos são convidados a fazer parte do processo de seleção dos melhores projetos de suas

comunidades. A iniciativa está posta sob o prisma de um dos principais valores corporativos da AngloGold Ashanti em todo o mundo: *as comunidades que hospedam a empresa devem se tornar melhores em função de nossa presença.*

Em 2010, ano da primeira Chamada Pública, foram inscritos 111 projetos sociais, sendo que 25 deles foram escolhidos para receber o aporte financeiro da empresa (cerca de 900 mil reais anuais). Além disso, 77 lideranças comunitárias foram capacitadas, nas cidades de Sabará, Caeté, Nova Lima, Raposos, Santa Bárbara e Barão de Cocais. Em 2011, foram 70 projetos inscritos e 26 apoiados, com 124 lideranças treinadas para formatar e executar os projetos, elaborar os orçamentos e definir objetivos, resultados e indicadores.

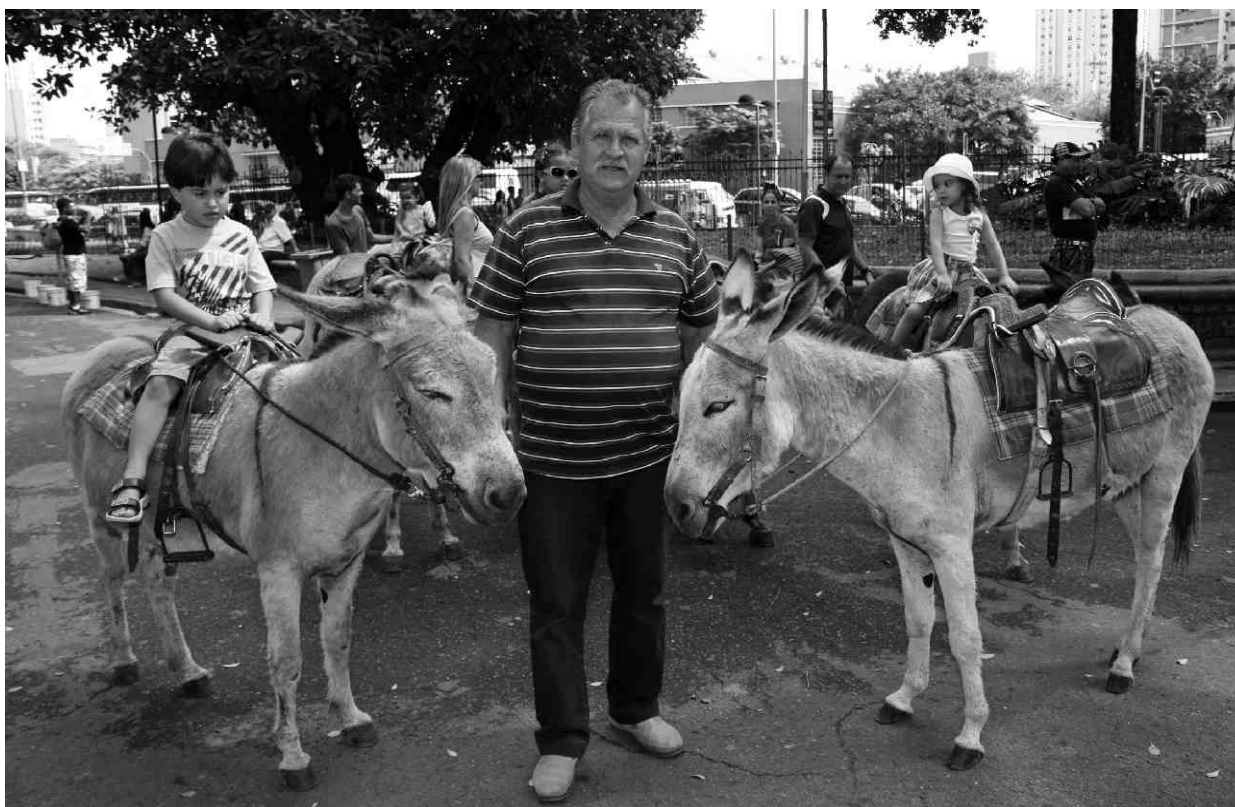
Já tendo iniciado, em outubro, o ciclo de 2012, a empresa recebeu 90 projetos, cuja aprovação e escolha compartilhadas acontecem até fevereiro. Nesse novo ciclo, mais 136 lideranças receberam capacitação a fim de desenvolver projetos que atendam aos anseios das próprias comunidades. São trabalhos a várias mãos, que, juntos, dão o verdadeiro sentido à sustentabilidade. Só comunidades empoderadas assim podem influenciar o próprio futuro.

## Personagem

# Bela madrugada

Muitos moradores de Belo Horizonte e arredores têm uma foto, quando crianças, montados num burrinho no Parque Municipal, no centro da cidade. Para João Rafael Antunes, cuidador dos animais, a história começou em 1952. “Quando fiz cinco anos, passei a acompanhar meu pai nesse trabalho e nunca mais parei”, conta. Durante todo esse tempo, o que não faltou foi dedicação e carinho. “Antigamente morávamos na capital, em um bairro afastado, e trazíamos os animais a pé. Como não tínhamos caminhão para fazer o transporte, alguém ia montado tocando os burrinhos, e atravessávamos a cidade até o parque”, lembra Rafael.

Hoje, a esposa, Vera Lúcia, e os filhos ajudam a cuidar dos 14 burrinhos e três cavalos durante a semana, na zona rural de Itaúna, onde a família mora, para que, aos sábados e domingos, os visitantes desfrutem o passeio no parque. “Minha maior satisfação é ver a felicidade das pessoas. Temos visitantes de todas as idades e alguns chegam antes da gente, bem cedo, e ficam esperando os burrinhos. É gratificante”, diz o cuidador.



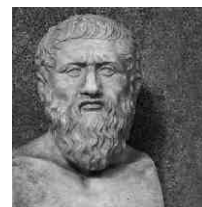
▲ João Rafael: cuidado e zelo pelos animais.

O filho mais novo, Matheus, de 18 anos, acompanha os pais desde criança e também deseja cuidar de animais. “Quando eu parar, ele quer dar continuidade, assim como fiz com meu pai”, conta Rafael. Pelo menos por

enquanto, os amantes da capital podem ficar tranquilos. A cena pitoresca e bucólica dos burrinhos entrando no parque ainda de madrugada remete à Belo Horizonte da metade do século passado. E ainda encanta.

## Expediente

Foto Capa:



Busto de Platão, filósofo grego autor da Alegoria da Caverna.



ANGLOGOLD ASHANTI

Rua Enfermeiro José Caldeira nº 7  
34000-000 - Nova Lima - MG - Brasil  
Tel.: (5531) 3589-1603 - Fax: (5531)3589-1679  
e-mail: ARPublicas@AngloGoldAshanti.com.br  
www.AngloGoldAshanti.com.br

O Jornal *Momento* é uma publicação bimestral editada pela Gerência de Comunicação e Comunidades



Diretor-presidente • Helcio Guerra  
Finanças • Agostinho Tibério Marques  
Operações - Regional Sabará/Nova Lima • Camilo Lelis de Farace  
Operações Serra Grande • Ricardo de Assis Santos  
Operações - Regional Santa Bárbara • Leonardo Nunes Coelho  
Projetos e Crescimento • José Roberto Vago  
Serviços e Suporte • Ewerton Trindade  
Sustentabilidade • José Margalith  
Inovação e Tecnologia • Denis Dinardi

Editor Responsável • Júnia Carvalho - Reg. 4.347-MG  
Projeto Gráfico e Direção de Arte • Zéu Coscarelli  
Fotografia • Eugenio Paccelli

Reportagem • Leandro Bortot  
Renata Marinho

Revisão • Tucha  
Impressão CTP • Gráfica Tamóios  
Tiragem • 3.500 exemplares



O papel utilizado neste impresso foi produzido com madeira de florestas bem manejadas, garantindo o respeito ao meio ambiente.

# Sistema para Pessoas

## Pessoas certas nos lugares certos

A partir deste ano, o mapa estratégico da AngloGold Ashanti no Brasil materializa sua estratégia corporativa em objetivos, metas e indicadores. A atualização traz um desafio instigante: chegar a 2020 como líder em crescimento sustentável na indústria de mineração de ouro, entregando 1 milhão de onças do metal por ano - o dobro da produção atual - com zero acidentes no trabalho e zero incidentes ambientais.

O Projeto ONE tem sido fundamental como modelo de gestão que vai permitir o cumprimento dessa estratégia. A iniciativa global de melhoria do negócio, criada em 2009 pelo presidente mundial da empresa, Mark Cutifani, fornece a metodologia de gestão que integra pessoas e processos mediante a implantação de iniciativas como o Sistema para Pessoas (SP) e o *Business Process Framework* (BPF - sigla em inglês para Estrutura dos Processos Empresariais).

### Mudança cultural

O SP apoia a criação de uma cultura de gestão de pessoas baseada na teoria da Organização Requerida (*Requisite Organization*), elaborada pelo psiquiatra canadense Elliott Jaques, para garantir à organização a execução da estratégia num ambiente de confiança mútua, consistente com os valores organizacionais, e que permita às pessoas dar o melhor de si. “O foco é uma estrutura organizacional adequada, que defina pessoas certas para os cargos certos, estabeleça autoridades e *accountabilities* (prestação de contas) e crie relações de trabalho nas quais as atividades sejam desenvolvidas com eficácia e eficiência”, afirma Adriana Matta Machado, especialista em Desenvolvimento Organizacional.

A implantação do SP é um processo que começa no topo da estrutura organizacional e vai para a base (*top-down*). Ele adota dez práticas de Liderança Gerencial e Engajamento para estimular a confiança nos relacionamentos entre Gerentes e Subordinados. No início de 2010, o diretor-presidente

da Empresa no Brasil, Helcio Guerra, participou do *Workshop em Práticas Gerenciais de Liderança* com os diretores da Empresa para debater os conceitos do SP e os princípios da Organização Requerida. A teoria foi difundida para todos os cargos gerenciais.

“Os conceitos transformam-se em práticas, que criam oportunidades para o gestor vivenciar o cargo de maneira diferente”, comenta Adriana. “Isso significa agregar valor às pessoas, criar um ambiente de valorização do trabalho, entendimento do que é esperado de cada um, *feedback* contínuo e oportunidade de ocupação de posições alinhadas com as capacidades”. Em seguida, o

*workshop* será desdobrado para supervisores, técnicos, analistas e operadores.

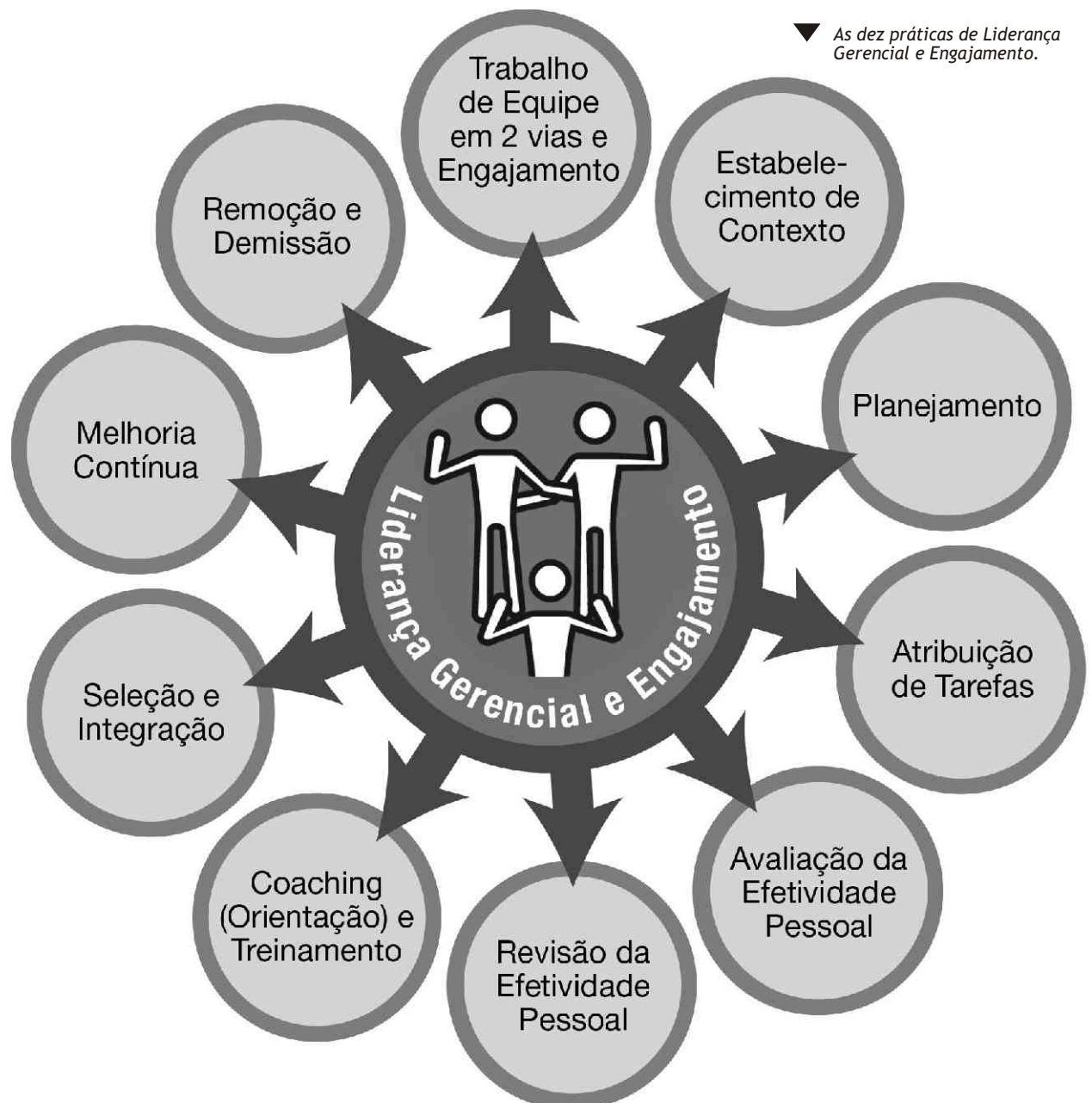
### Estrutura certa

A revisão da estrutura organizacional é a mudança mais crítica proposta pelo SP. O lema é ter “as pessoas certas nos lugares certos”. Ao longo de 2010, a equipe do projeto foi às áreas para compreender as atividades realizadas e como os empregados se relacionam. O diagnóstico está sendo utilizado para reestruturar os níveis hierárquicos, o perfil de cada cargo, os comportamentos requeridos, as atribuições e as *accountabilities*.

“Com a estrutura adequada, vamos mapear as pessoas para que assumam os cargos certos, processo a ser conduzido pelos Gerentes e Gerentes dos Gerentes (GdG)”, ressalta Adriana. “A ideia é termos pessoas prontas para os desafios e em condições de entregar resultados de acordo com seus limites e capacidade”.

A equipe do projeto SP e a gerência de Recursos Humanos estão trabalhando em sinergia na revisão dos subsistemas de RH, tais como fluxo de recrutamento e seleção, treinamento, sucessão, gestão de desempenho, carreira e remuneração. A previsão é concluir a implantação do SP no final de 2012.

▼ As dez práticas de Liderança Gerencial e Engajamento.



# Em busca da vida perfeita

No livro *Convite à filosofia*, a professora Marilena Chauí, da Universidade de São Paulo, conta que Sócrates, ao percorrer as ruas de Atenas, no século V a.C., embaraçava seus concidadãos ao perguntar-lhes em que valores acreditavam ao agir. Ao indagar a origem e a essência das virtudes que eles julgavam praticar ao seguir os costumes de Atenas, o filósofo inaugurou a ética e mostrou que o sujeito, para ser ético, não se submete aos acasos da sorte ou à tirania dos desejos. Ele obedece à sua consciência - que deve conhecer o bem e as virtudes - e à sua vontade - que o levará à prática da ética em busca da boa convivência.

Mais tarde, Aristóteles, autor da obra *Ética a Nicômaco*, datado no século IV a.C., afirma que as virtudes morais podem ser ensinadas. Para o filósofo de Estagira, elas são produto do hábito, e o virtuoso é aquele que sabe o que faz, é conhecedor de seus deveres e escolhe seguir a boa conduta com vontade inabalável. Dessa forma, a educação ética ajuda a cultivar nas pessoas as características que lhes permitirão uma vida boa e feliz.

Quase 25 séculos depois, o tema ainda causa polêmica na política, no meio acadêmico, na escola, nos relacionamentos afetivos e nas empresas. Segundo Júlio César Pompeu, professor de Ética e Teoria do Estado do departamento de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo, no senso comum a ética é entendida como o comportamento honesto, o agir virtuoso, a obediência a um código de conduta. Do ponto de vista acadêmico, no entanto, a ética seria a ciência da moral, que estuda e reflete sobre as escolhas e atitudes das pessoas. “A ética é a preocupação com a melhor forma de se viver”, afirma o professor. “Sua importância está no fato de sempre nos lembrar de que toda forma de vida se transforma e que estar atentos a essas mudanças nos possibilita atuar para que elas melhorem nossa existência”.

## Atualidade

Mas como isso se aplica ao meio organizacional? “A ética desaliena”, explica Júlio. “Ela lembra aos empregados que, mesmo quando alguma coisa é feita de determinado modo há muito tempo, ela talvez possa ser feita de outra maneira, mais humana e produtivamente”. Para ele, não há empresa perfeita o bastante que não possa ser melhorada, assim como não existe vida perfeita o bastante para não ser mais feliz. Por isso mesmo, para o professor, o código de ética de uma organização deve refletir-lhe a identidade, ou seja, precisa reafirmar seus valores e explicar como deseja que eles sejam aplicados no dia a dia. “Isso deve ser



Júlio Pompeu: a ética nos faz repensar o modo como trabalhamos e vivemos. ▲

considerado em dois momentos: antes da produção do código, para permitir a contribuição de toda a empresa em termos do que se espera e se deseja internamente sobre ela; e depois do lançamento do documento, para viabilizar sua efetiva aplicação e assimilação”.

Este ano, a AngloGold Ashanti lançou seu novo Código de Ética (veja box), que alerta para considerações fundamentais e identifica práticas proibidas, dando exemplos para melhorar o entendimento dos empregados. O objetivo é construir a cultura de máximo desempenho na qual o público interno vivencia os valores organizacionais e exerce suas funções com integridade moral, confiança, responsabilidade, *accountability*, justiça e transparência. “Nosso Código propicia a vivência de nossos valores e estimula cada um a fazer a coisa certa de maneira certa, mesmo quando ninguém o está observando ou isso o torna impopular”, afirma Mark Cutifani, presidente mundial da AngloGold Ashanti. “O objetivo é assegurar que a Empresa cumprirá seu compromisso de ter desempenho com integridade, em busca da boa governança corporativa”.

## Desafios

O sociólogo polonês, Zygmunt Bauman, de 86 anos, autor, dentre várias outras obras, de títulos como *A sociedade líquida* e *O amor líquido*, é hoje um dos grandes ícones na discussão do tema da pós-modernidade. Durante uma entrevista exclusiva para o programa “Café Filosófico”, iniciativa conjunta da CPFL Cultura e do Fronteiras do Pensamento, em julho passado, Bauman falou sobre aquele que é o grande desafio de qualquer ser humano: encontrar a felicidade.

Para ele, não há receita para esse encontro, mas existem dois fatores interdependentes que colaboram na busca: o primeiro é o destino, composto do que não se tem controle; o segundo é o caráter, que pode ser mudado e responde pelas nossas escolhas. Ao mencionar Sócrates, o sociólogo explica que o segredo da sua felicidade foi ter criado, por vontade própria, a vida que viveu. “Para cada ser humano há um mundo perfeito, feito especialmente para ele”, afirma Bauman. É aqui que a ética apresenta seu maior desafio: ser incansável em busca da vida perfeita, aquela que precisa ser construída todos os dias porque nunca está pronta, mas nunca deixará de ser um objetivo.

## Conheça alguns princípios do Código de Ética da AngloGold Ashanti:

### Corrupção

Como uma empresa ética e cidadã, a AngloGold Ashanti proíbe todas as formas de fraude, corrupção, suborno e extorsão em suas operações.

### Conflitos de interesse

Todos os empregados devem cumprir seus deveres segundo os melhores interesses da empresa. Por isso, a Política e Diretrizes para Conflitos de Interesse alerta os empregados para casos em que atividades, investimentos, relações e influências possam comprometer a integridade dos contratos e dos processos de contratação.

### Uso dos ativos

Cada empregado tem a responsabilidade de garantir que os ativos, recursos financeiros, conhecimento, sistemas, tecnologia, computadores e softwares sejam utilizados para o crescimento da empresa, e não para fins ilícitos, não autorizados, impróprios, ou em benefício de terceiros.

### Delegação de autoridade

A delegação de autoridade nada mais é do que definir responsabilidades, obrigações e níveis de prestação de conta a fim de exercer determinada tarefa. Um empregado somente deve assumir compromissos em nome da empresa se tiver a autoridade para isso.

### Oferta de presentes

Receber presente é bom e todo mundo gosta. Mas, no ambiente empresarial, os empregados devem ser muito cautelosos ao aceitá-los. Pode ser uma tentativa de influenciar decisões, transações ou atividades afins. Presentes, cortesias e patrocínios podem ser dados e recebidos se alinhados às diretrizes da Política de Ofertas, Hospitalidade e Patrocínios.

Divulgação



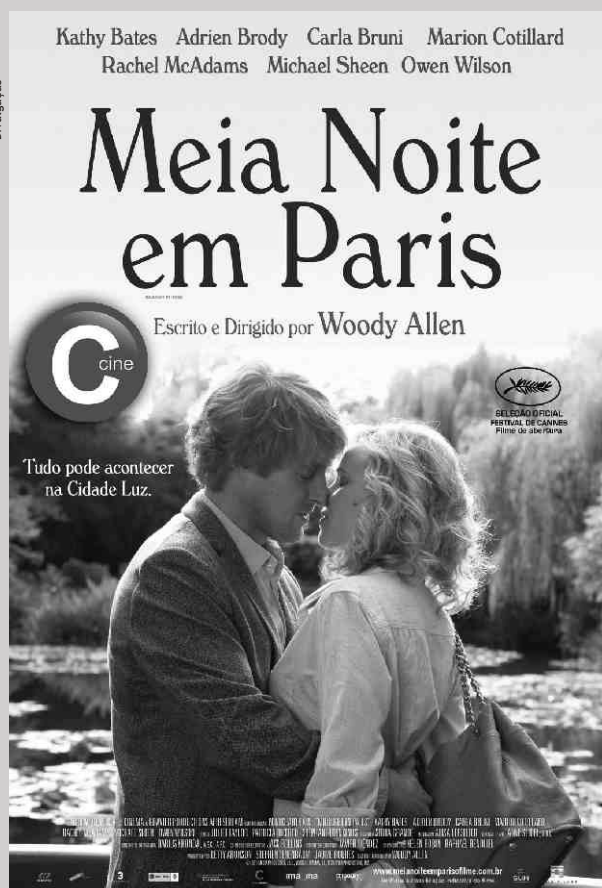
## Código de Ética e Princípios de Negócios



A versão completa do Código de Ética e Princípios de Negócios pode ser consultada no site da Empresa: [www.anglogoldashanti.com.br](http://www.anglogoldashanti.com.br).

## Espaço cult

Pôster brasileiro do filme. ▼



# O portão da meia noite

Quando os sinos entoam a décima segunda badalada e o céu de Paris atinge seu escuro mais profundo, um calhambeque Peugeot sobe a ladeira de paralelepípedos que levará o roteirista norte-americano Gil Pendler (Owen Wilson) a outro tempo: a fervilhante década de 1920, vivida na cidade que reuniu os mais importantes escritores e artistas do período. Ainda sem entender bem o que está acontecendo, o personagem adentra um salão e, ao piano, ninguém menos do que o compositor de jazz, Cole Porter, dá o tom da festa. Mas as melhores surpresas ainda estão por vir. Após um convite de Scott e Zelda Fitzgerald, Gil se encontra com o escritor Ernest Hemingway e com Gertrude Stein, mecenas conhecida por apoiar pintores iniciantes como Pablo Picasso, Henri Matisse e Salvador Dalí.

Nesse mergulho, Pendler reescreve seu livro sob os olhos atentos dos novos amigos e coloca em dúvida a crença de que o passado será sempre melhor do que o presente. No filme *Meia noite em Paris*, de Woody Allen, a discussão sobre o tempo se dá no limiar entre a euforia e a angústia da chamada *geração perdida*, como definiu Gertrude Stein. Para ela, que viveu como ninguém esse período, esta foi a herança deixada pela Primeira Guerra, quando quase todos os valores e perspectivas foram jogados no lixo diante da vocação do homem para a carnificina. Ali, na Cidade-Luz, artistas e intelectuais criaram um refúgio para se reencontrar. No centro da miséria, fizeram de Paris uma festa.

Título original: *Midnight in Paris*  
2011 - EUA, Espanha  
Direção: Woody Allen

# Autonomia para construir

Há 35 anos, no Centro de Extensão da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas), nasceu a pequena Fundação Dom Cabral (FDC), duas salas no *campus* Coração Eucarístico, onde cinco pessoas sonhavam criar uma entidade que fizesse a ponte entre a academia e o mercado. Um deles, Emerson de Almeida, presidiu a FDC durante todos esses anos. Hoje ele lidera 30 professores em tempo integral, 250 outros associados e convidados, além de 300 funcionários na quinta melhor escola de negócios do mundo, eleita em 2011, no *ranking* de educação executiva do *Financial Times*. Para conhecer essa história, o jornal *Momento* ouviu o presidente da FDC em Moscou, onde ele visitou a Skokovo, parceira da Fundação em futuros projetos.

**Jornal *Momento*:** Qual o foco da FDC?

**Emerson de Almeida:** *Ela é orientada para a prática empresarial e nossos professores são tão voltados para a aprendizagem como para o ensino. O foco é a prática das empresas. O docente também aprende com a experiência organizacional e está sempre em busca de desenvolver a sociedade, nosso cliente final, por meio da formação de empresários e executivos.*

**JM:** O que a sociedade ganha com isso?

Emerson de Almeida, presidente da Fundação Dom Cabral.



Nélio Rodrigues

**EA:** *Gerir com eficiência traz desenvolvimento. Mas precisamos formar executivos e empresários preocupados em criar valor social para além do lucro, embora este seja crucial. Valorizar as pessoas é fazer um desenvolvimento mais justo.*

**JM:** São 35 anos de história. Como isso começou?

**EA:** *Em 1972, no Centro de Extensão da PUC Minas, iniciamos cursos de gestão para atender ao contexto do Milagre Econômico. Em 1976, criamos uma instituição independente, voltada para programas empresariais. Não tínhamos dinheiro, estávamos longe do Rio e São Paulo, mas queríamos criar uma instituição que fosse referência, tal como uma catedral que se vê de longe.*

**JM:** E o resultado de ser a quinta melhor escola de negócios do mundo?

**EA:** *Demoramos uma década para ser uma instituição nacional, salto obtido com uma parceria entre a Fundação e 15 empresas de vários locais do Brasil. Na metade da década de 1990, a assinatura de um acordo de cooperação técnica com o Insead, grande escola de negócios da Europa, foi o embrião da nossa atuação internacional. E chegamos até aqui, depois de sermos a 22ª no ranking da primeira vez em que nos inscrevemos, há seis anos.*

**JM:** O que mais contou na pontuação?

**EA:** *O grau de satisfação e o sentido de utilidade que as empresas têm com os programas da FDC. A razão maior dessa vitória é a aprovação dos participantes.*

**JM:** E internamente, o que influenciou esse resultado?

**EA:** *Enquanto grande parte das organizações é movida pela competição, somos movidos pela cooperação. Utilizamos a energia interna para aprender com as empresas e trabalhamos a quatro mãos com cada organização.*

**JM:** Isso influencia nos cursos oferecidos?

**EA:** *Além dos cursos de especialização e MBA, bem como dos programas abertos e customizados, nossa interface com as organizações fez nascer algo inédito: a parceria empresarial. Não é um curso, não tem grade nem carga horária. Trata-se de um processo em longo prazo, em que a alta liderança de um grupo de empresas que vivem os mesmos desafios e estratégias troca informações e experiências.*

**JM:** Que valores orientam o trabalho da FDC?

**EA:** *O que caracteriza nossa gestão é o diálogo, o entendimento, o trabalho coletivo, a troca de conhecimento, a ajuda mútua, o respeito e, sobretudo, a autonomia. E quem tem autonomia torna-se dono. Eu desconfio de que cada um de nós sente-se dono da Fundação, essa catedral que permanece em construção, inspirando-nos sempre a recomeçar.*

# Sistema para Pessoas

## Pessoas certas nos lugares certos

A partir deste ano, o mapa estratégico da AngloGold Ashanti no Brasil materializa sua estratégia corporativa em objetivos, metas e indicadores. A atualização traz um desafio instigante: chegar a 2020 como líder em crescimento sustentável na indústria de mineração de ouro, entregando 1 milhão de onças do metal por ano - o dobro da produção atual - com zero acidentes no trabalho e zero incidentes ambientais.

O Projeto ONE tem sido fundamental como modelo de gestão que vai permitir o cumprimento dessa estratégia. A iniciativa global de melhoria do negócio, criada em 2009 pelo presidente mundial da empresa, Mark Cutifani, fornece a metodologia de gestão que integra pessoas e processos mediante a implantação de iniciativas como o Sistema para Pessoas (SP) e o *Business Process Framework* (BPF - sigla em inglês para Estrutura dos Processos Empresariais).

### Mudança cultural

O SP apoia a criação de uma cultura de gestão de pessoas baseada na teoria da Organização Requerida (*Requisite Organization*), elaborada pelo psiquiatra canadense Elliott Jaques, para garantir à organização a execução da estratégia num ambiente de confiança mútua, consistente com os valores organizacionais, e que permita às pessoas dar o melhor de si. “O foco é uma estrutura organizacional adequada, que defina pessoas certas para os cargos certos, estabeleça autoridades e *accountabilities* (prestação de contas) e crie relações de trabalho nas quais as atividades sejam desenvolvidas com eficácia e eficiência”, afirma Adriana Matta Machado, especialista em Desenvolvimento Organizacional.

A implantação do SP é um processo que começa no topo da estrutura organizacional e vai para a base (*top-down*). Ele adota dez práticas de Liderança Gerencial e Engajamento para estimular a confiança nos relacionamentos entre Gerentes e Subordinados. No início de 2010, o diretor-presidente

da Empresa no Brasil, Helcio Guerra, participou do *Workshop em Práticas Gerenciais de Liderança* com os diretores da Empresa para debater os conceitos do SP e os princípios da Organização Requerida. A teoria foi difundida para todos os cargos gerenciais.

“Os conceitos transformam-se em práticas, que criam oportunidades para o gestor vivenciar o cargo de maneira diferente”, comenta Adriana. “Isso significa agregar valor às pessoas, criar um ambiente de valorização do trabalho, entendimento do que é esperado de cada um, *feedback* contínuo e oportunidade de ocupação de posições alinhadas com as capacidades”. Em seguida, o

*workshop* será desdobrado para supervisores, técnicos, analistas e operadores.

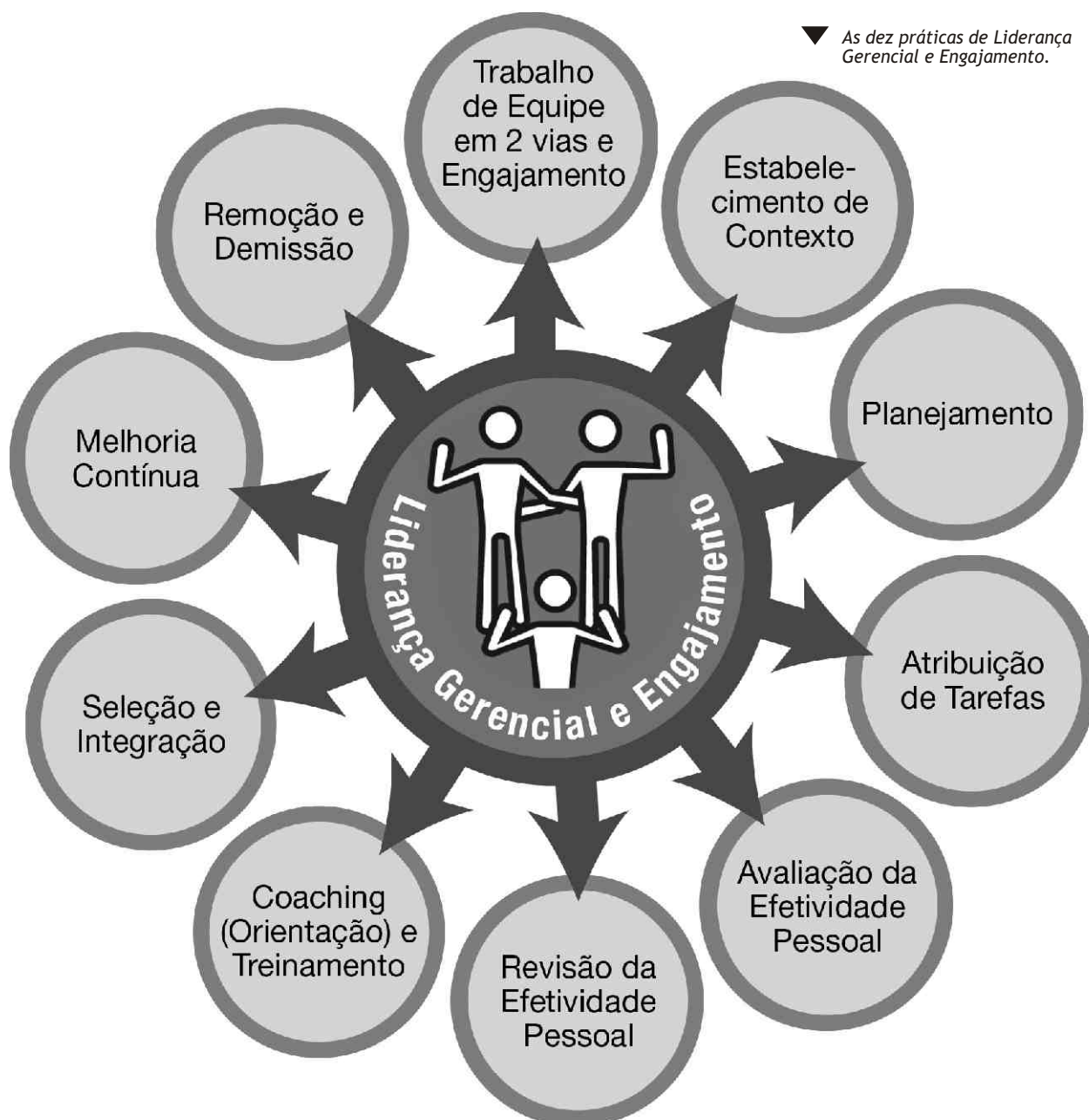
### Estrutura certa

A revisão da estrutura organizacional é a mudança mais crítica proposta pelo SP. O lema é ter “as pessoas certas nos lugares certos”. Ao longo de 2010, a equipe do projeto foi às áreas para compreender as atividades realizadas e como os empregados se relacionam. O diagnóstico está sendo utilizado para reestruturar os níveis hierárquicos, o perfil de cada cargo, os comportamentos requeridos, as atribuições e as *accountabilities*.

“Com a estrutura adequada, vamos mapear as pessoas para que assumam os cargos certos, processo a ser conduzido pelos Gerentes e Gerentes dos Gerentes (GdG)”, ressalta Adriana. “A ideia é termos pessoas prontas para os desafios e em condições de entregar resultados de acordo com seus limites e capacidade”.

A equipe do projeto SP e a gerência de Recursos Humanos estão trabalhando em sinergia na revisão dos subsistemas de RH, tais como fluxo de recrutamento e seleção, treinamento, sucessão, gestão de desempenho, carreira e remuneração. A previsão é concluir a implantação do SP no final de 2012.

▼ As dez práticas de Liderança Gerencial e Engajamento.



# Chá e música

## O berço da Vesperata

Duas vezes por mês, a noite fica ainda mais mágica em Diamantina. É quando as sacadas e janelas de casarões centenários na Rua Quitanda se iluminam para abrigar cerca de 70 músicos e seus instrumentos. A Vesperata é um evento cujo berço está nas apresentações feitas na Praça da Matriz, no final do século XIX, quando o maestro João Batista de Macedo - o Piruruca -, dividia sua banda em grupos e destacava os solistas nas sacadas. “O estilo se perdeu, mas foi resgatado em 1997, graças à mobilização da cidade para conquistar o título de Patrimônio Cultural da Humanidade”, afirma Márcia Betânia Oliveira Horta, secretária municipal de Cultura, Turismo e Patrimônio. Desde então, a Vesperata acontece de março a outubro e seu nome é uma homenagem às antigas reuniões vespertinas das famílias locais de origem inglesa, que aproveitavam a hora do chá para vivenciar a musicalidade mineira.

Meninos e meninas da Banda Mirim Prefeito Antônio de Carvalho Cruz compartilham as sacadas com a Banda de Música do 3º Batalhão da Polícia Militar. Alessandra Cristina Silva, de 17 anos, toca bombardino, mas começou com a flauta doce, aos 7 anos. Ela compõe a Banda Mirim e já perdeu as contas de quantas vezes participou da Vesperata, mas revela que cada apresentação é uma emoção diferente. “As pessoas se entregam à música e isso é um estímulo pra gente continuar. Também ficamos empolgados, dançamos e, às vezes, até perdemos a posição na partitura, o que rende boas risadas”, conta.



Maestro Edison rege os instrumentistas do meio da plateia. ▲

A Banda Mirim é um projeto social e cultural da Prefeitura de Diamantina, criado há mais de 20 anos. Com 91 aprendizes, oferece profissionalização e aperfeiçoamento musical às crianças e adolescentes e busca formar cidadãos com princípios de respeito, de dignidade e de companheirismo. Do total,

45 estudantes participam da Vesperata. “Estamos fazendo bem para os turistas, para a comunidade e para essameninada, que faz música no lugar de coisas erradas”, diz Edison Soares de Oliveira, major aposentado e regente da Banda Mirim.

Alessandra: a cada Vesperata um sentimento diferente. ▼



### Hora do espetáculo

Pelas ruas e ladeiras, o cenário é de um teatro ao ar livre. Sentadas às mesas de bar ou apertadas nas calçadas e escadarias, centenas de pessoas aguardam o início do show. No meio do povo, dois maestros revezam a regência, com um repertório que vai do clássico ao popular.

Os sons dos instrumentos de sopro, de percussão e de corda ecoam em perfeita sintonia. Os espectadores formam um coral de vozes e de palmas. Segundo o maestro Edison, a participação do público é um espetáculo que sempre surpreende. “Após o atentado de 11 de setembro, tocamos *New York, New York*, de Frank Sinatra, e não sei de onde as pessoas tiraram tantos lenços brancos. Foi uma manifestação espontânea fascinante”, lembra.

Depois de uma hora e meia de espetáculo, os dois maestros sobem ao palco para reger a última música, *Amigos para sempre*, uma versão em português da canção original de Andrew Lloyd Webber. A plateia, de mãos dadas, canta junto e agradece. O show termina até o próximo encontro. Confira a programação de 2012 no site [www.diamantina.mg.gov.br](http://www.diamantina.mg.gov.br).