

Sintonia

ANGLOGOLD ASHANTI

Ano 03 | N° 11 | Setembro - Outubro - Novembro / 2018



Nossa força

Com programas que desenvolvem nosso
time, trilhamos o caminho do futuro



ANGLOGOLDASHANTI

Caminhando juntos

Nos últimos anos, a AngloGold Ashanti tem adotado novas estratégias com o propósito de elevá-la a um novo patamar, tornando-a uma operação de classe mundial segura e rentável em qualquer cenário. Processos como esse requerem um time com olhar criativo e postura inovadora, focado em descobrir práticas mais eficientes para operar.

Vivemos um ano desafiador, com dificuldades para performance plena de nossa produção e segurança. Mas acreditamos que com o nosso time engajado, superaremos todos os desafios. Nossa equipe brasileira é composta por cerca de seis mil empregados, diretos e indiretos, com perfis diversificados e qualificados, que nos permitem encontrar soluções inteligentes para traçarmos um futuro sustentável para o nosso negócio. E é por acreditar que a nossa essência e força vêm do talento humano, que investir nas pessoas e promover seu desenvolvimento profissional são premissas da nossa empresa.

Passando por todos os níveis de carreira (técnico, administrativo e executivo), promovemos iniciativas focadas em desenvolver as competências essenciais aos nossos profissionais. Com isso, ganhamos em resultados para o nosso negócio, mas também possibilitamos às pessoas evoluir de acordo com suas aspirações. Um exemplo é o programa de Aproveitamento Interno, que permite ao empregado encontrar novos desafios dentro da própria empresa. Outros programas, como o Jovem Aprendiz, Estágio, Trainee e Formação para PCDs, extrapolam as fronteiras da empresa para criar oportunidades para novos talentos das comunidades.

Nesta edição da Sintonia, você vai conhecer histórias de alguns colegas que contribuem para a evolução do nosso negócio e saber o que vem sendo realizado pela empresa para reconhecer e potencializar o talento profissional.

Boa leitura!

Diretoria Executiva AngloGold Ashanti Brasil

Camilo de Lelis Farace (country manager AngloGold Ashanti Brasil); Diogo Costa (gerente-geral de Serra Grande); Ewerton Trindade (gerente-geral de Serviços e Suporte); José Margalith (gerente-geral de Sustentabilidade); José Roberto Vago (gerente-geral de Projetos e Processos Industriais); Renato de Castro (gerente-geral de Córrego do Sítio); Ricardo Assis (gerente-geral de Cuiabá-Lamego)

A partir desta edição, a Sintonia passa a ser embalada em sacola biodegradável produzida com material orgânico. Está é uma das iniciativas da AngloGold Ashanti para a redução do consumo de plástico.

Da esquerda para a direita:

Acima: Reuber Cota (Cuiabá-Lamego), Gracilene Henrique (Córrego do Sítio), Jéssica Chagas (Lamego), Valdeir Ribeiro (Serra Grande)

Abaixo: Alexandre de Lima (Serra Grande), Getúlio Miranda Ferreira (Rio de Peixe), Gisele Benjamin (Pensão Retiro) e Izabella Assis (Centro Técnico Operacional)



CORRENTE DO

Bem

Fotos: Ronaldo Guimarães

PARA RENATA QUINTELLA, FUNDADORA DO INSTITUTO NOSSA JORNADA, PEQUENOS GESTOS PODEM TRANSFORMAR A VIDA DE MUITAS PESSOAS

“Talvez eu consiga deixar pessoas melhores nesse mundo.” Com o desejo de construir um futuro promissor para seus filhos e preencher um vazio existencial, a atriz e diretora artística Renata Quintella tem transformado a vida de muita gente. A proposta é simples, mas bastante generosa: unir pessoas para ajudar o próximo com pequenos gestos.

Renata sempre teve o costume de ajudar amigos e familiares com favores, como pagar uma conta ou dar carona. Mas, há cinco anos, ela decidiu dar um passo maior e estender a sua mão a desconhecidos. Ela saiu às ruas de São Paulo segurando um cartaz com pergunta: "O que eu posso fazer por você agora?". A ação foi registrada e o vídeo viralizou nas redes sociais. A repercussão foi tanta, que o Instituto virou até reportagem do programa Fantástico, da TV Globo. Com a popularidade, nasceu o Instituto Nossa Jornada, um lugar, sem sede fixa, onde voluntários têm a missão de colaborador para o bem do outro. Juntos, eles já conseguiram realizar mais de dois mil pedidos no Brasil e exterior, trazidos por pessoas que fazem contato ou por casos que os próprios voluntários buscam ajudar.

A história de Renata inspira o *De Mãos Dadas*, programa de voluntariado da AngloGold Ashanti, que instiga os empregados a doarem parte do seu tempo às comunidades próximas às nossas operações. Ela participou do lançamento do ciclo de voluntariado de 2018-2019, realizado em setembro. "A intenção do Instituto Nossa Jornada, mais do que melhorar o dia de alguém, é conectar as pessoas por meio da solidariedade", destaca Renata.

O que te motivou a criar o Instituto Nossa Jornada?

Eu tenho três filhos e eles foram a minha maior motivação. Eu sempre me questionava como poderia deixar o mundo melhor para eles quando não estivesse mais por aqui. Na época, também estava trabalhando de forma excessiva e comecei a sentir um vazio dentro de mim. Eu percebia que as pessoas ao meu redor tinham um propósito e eu precisava encontrar o meu.

Ao longo da minha história, eu sempre ajudei pessoas que viviam mais próximas a mim. Eram gestos simples, como dar carona, emprestar dinheiro para amigos com dificuldade financeira. Mas sabia que isso era pouco. Foi aí que tive uma ideia: ajudar pessoas desconhecidas. Qualquer tipo de ajuda que alguém normal, que trabalha, tem filhos e um monte de conta para pagar pode fazer pelo outro. Decidi sair para as ruas e perguntar: "O que eu posso fazer por você agora?". Registrei esse momento e o vídeo viralizou na internet. E assim nasceu o Instituto Nossa Jornada, um lugar que conecta pessoas para que colaborem com as vidas umas das outras.

Qual o impacto que o ato de ajudar o outro tem na vida de uma pessoa?

Quando a gente compartilha a vida com outras pessoas nada nos falta. Temos muito medo de ajudar o nosso semelhante. Às vezes, pensamos: "Se eu ajudar, vai me faltar dinheiro" ou "Não ajudo porque não tenho tempo". Mas é o contrário: quanto mais você ajuda, mais prosperidade e tempo você ganha. Quanto mais você doa, mais você tem.

Tem uma frase, de uma filósofa chamada Carla Ferro, que me inspira muito: "O lugar para cair em si é o outro". Quanto mais eu olho para o outro, mais eu retorno para dentro de mim, me encontro nas minhas histórias. Não existe me-





“

Se você tem verdade naquilo que faz e se toca o seu coração, não há o que temer. O voluntariado precisa conversar com o seu coração.”

Renata Quintella

lhor forma de viver a não ser compartilhando e caminhando ao lado de outras pessoas.

Mas como engajar as pessoas em torno de uma causa solidária?

Quando comentei com conhecidos sobre a minha vontade de abrir o instituto, alguns deles falaram que estava louca. Mas uma amiga especial comprou a minha ideia e disse: “Eu vou com você!”. Quando há verdade e determinação naquilo que você defende, isso convence o outro a caminhar ao seu lado. Tudo o que eu já tinha vivido, com essa amiga inclusive, fez com que ela acreditasse nessa minha vontade maluca. E hoje temos o prazer de nos conectarmos com o mundo inteiro.

Você já presenciou experiências de pessoas que passaram a compartilhar o bem depois de serem ajudadas por vocês?

Sim, tenho vários relatos e são todos muito bonitos. Uma vez, um homem que ajudei encontrou uma mulher com um pneu furado e a ajudou a trocá-lo. Como forma de agradecimento, ela lhe entregou uma nota de R\$ 20. Porém, ele negou e disse: “Não precisa me pagar. Apenas faça o bem para alguém também”. Essa é exatamente a mensagem que passo para as pessoas que trabalham comigo ou que eu ajudo: “Se eu faço o bem para você, faça o bem para alguém também”. Assim construímos uma corrente de generosidade que nunca terá fim.

Como o programa de voluntariado pode contribuir ainda mais com a nossa sociedade?

Se você tem verdade naquilo que faz e se toca o seu coração, não há o que temer. O voluntariado precisa conversar com o seu coração. Não recebemos dinheiro em troca de uma doação. Nossa gratificação vai além, ela alimenta a nossa alma. O *De Mãos Dadas* continuará a dar certo se as pessoas forem verdadeiras consigo mesmas e com o outro. O alicerce de tudo isso é o amor ao próximo.

Pratique voluntariado!

Ajudar nunca é demais. Faça parte do De Mãos Dadas. Procure um voluntário do subcomitê da sua unidade e solicite a ficha de inscrição ou entre em contato com o analista de Relacionamento com Comunidades Diego Pereira pelo telefone (31) 3589-1748.

ICAMENTO DE CARGA

- Sinalização e...
- Inspeção de...
- Tratamento...
- Manutenção de...

Olhar para DENTRO DE SI

CONHECER E POTENCIALIZAR SUAS PRÓPRIAS COMPETÊNCIAS É A RECEITA PARA SE TORNAR UM PROFISSIONAL REALIZADO E RECONHECIDO

Do que preciso para me destacar profissionalmente, colaborar para que a empresa alcance suas metas e, de quebra, ainda assegurar o meu desenvolvimento pessoal? A pergunta é pertinente e certamente já passou pela cabeça de todos que, alguma vez na vida, se questionaram acerca de suas carreiras. Para o time da AngloGold Ashanti, uma mãozinha para se chegar a essa resposta está sendo dada com o nosso novo modelo de Gestão por Competências.

O conceito é simples: após um intenso trabalho de pesquisa, liderado pela área de Recursos Humanos, chegamos a cinco competências consideradas essenciais aos profissionais, independentemente de seus cargos ou áreas de atuação: **Adaptabilidade, Alta performance, Disciplina, Foco em pessoas e Inovação.**

Quer saber como você pode desenvolvê-las? Nossos colegas nos revelam o caminho percorrido por eles.

PRONTO PARA AS MUDANÇAS Natural de Raposos, o atual técnico de Segurança da Mina Lamego, Renato Almeida Santos, precisou se adaptar a condições desafiadoras para alcançar seus objetivos ao longo da vida. Entre 2011 e 2017, ele encarou uma rotina atribulada para concluir a graduação em Arquitetura e Urbanismo e a especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho. "Acordava às cinco da manhã para vir trabalhar e, como estudava à noite, em Belo Horizonte, sempre ia dormir bem tarde. Era uma rotina cansativa, mas tinha um sonho a ser alcançado e me adaptei a ela", recorda.



“

Vejo a mudança como uma oportunidade de agregar conhecimento à minha vivência profissional e vencer um novo desafio.”

Renato Almeida Santos, técnico de Segurança na Mina Lamego

Renato relata que a competência da **adaptabilidade** é considerada um diferencial em sua carreira. Em sete anos de AngloGold Ashanti, ele passou pela mina Lamego, em Sabará, pela Planta de Queiroz, em Nova Lima, e retornou a Lamego, onde está alocado desde o mês de junho após participar de um *job rotation*.

Para ele, a chance de trabalhar nas diferentes unidades permite um melhor desempenho da função de técnico de segurança. "Cada unidade é única e conhecer os diversos processos me ajuda a ser mais assertivo e a garantir um ambiente de trabalho mais seguro para a equipe. Vejo a mudança como uma oportunidade de agregar conhecimento à minha vivência profissional e vencer um novo desafio."

DETERMINAÇÃO PARA IR ALÉM No método de trabalho do supervisor de produção em Serra Grande, Esmeraldo Carneiro Junqueira, há três características que o permitem demonstrar a competência de **alta performance**: a determinação, o planejamento e o conhecimento.

Ele se esforça nos atributos desde a adolescência. "Com 12 anos de idade, minha comunidade religiosa, em Serrinha, no interior da Bahia, estava com dificuldades para encontrar uma imagem da padroeira local, e o que eu fiz? Peguei um pedaço de madeira e, baseado em uma fotografia da Senhora Santa, com determinação, esculpi a imagem sem nunca ter feito nada do tipo", orgulha-se.

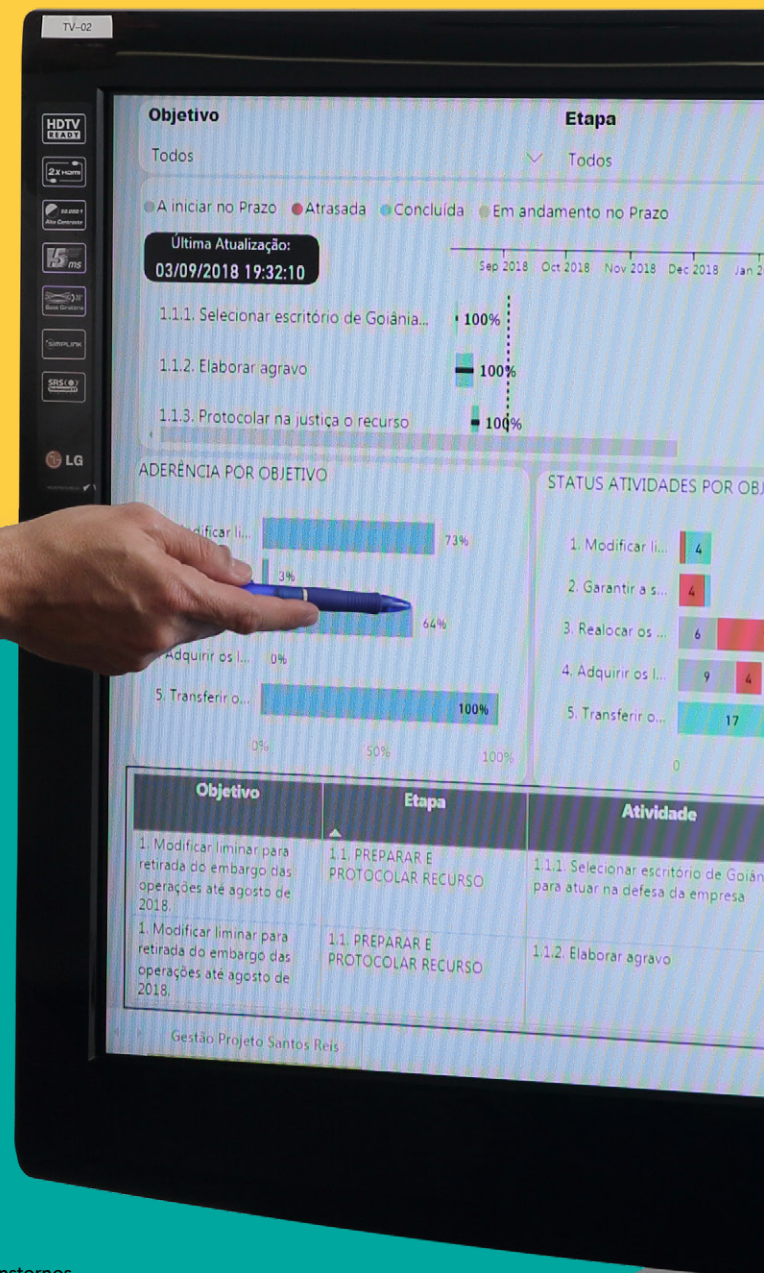
Em Crixás, ele é atualmente membro da equipe que assegura a excelência operacional principalmente na atividade de perfuração e desmonte nas minas, por meio da constante implantação de melhorias no processo. Para isso, traz para si a responsabilidade de bater e superar as metas do negócio. "Minha meta pessoal é a coletiva, da unidade como um todo. Se o volume de produção estipulado pela gerência é X, faço o possível para alcançá-lo e ainda ir além do objetivo, colocando sempre a segurança em primeiro lugar."

Esmeraldo encara como metas pessoais as metas de seu time e de sua unidade



FOCO: O SEGREDO DO SUCESSO Para Rodrigo Gonçalves Silva, ter objetivos na vida pessoal e profissional é essencial para o desenvolvimento contínuo de qualquer pessoa. "Um planejamento claro e exequível, **disciplina**, crença nos propósitos e habilidade para enfrentar obstáculos e aprender com as pessoas e com os erros são ingredientes importantes para o alcance dos objetivos pessoais e profissionais.

Há um ano e meio na AngloGold Ashanti, o especialista em Gestão afirma seguir um modelo mental para alcance de metas. "Antes de mais nada, devemos acreditar e gostar do que fazemos. Somado a isso, ter um planejamento bem estruturado reduz transtornos futuros, otimiza o tempo de execução e torna os resultados mais efetivos e sustentáveis", comenta. Ao início de cada projeto, Rodrigo procura entender bem o contexto e propósito, identificando os objetivos e estabelecendo metas que sejam alcançáveis no prazo



Para evitar transtornos e otimizar o tempo de execução das tarefas, Rodrigo aposta em um planejamento bem estruturado



Líder de 27 profissionais, Fernando Polite tem no diálogo uma ferramenta indispensável

previsto. Segundo ele, é importante levantar os potenciais riscos e traçar um plano para mitigá-los. Feito isso, é preciso estabelecer junto aos responsáveis um plano de ações que esteja alinhado aos objetivos do projeto. “O acompanhamento sistemático sobre o plano traçado e a comunicação adequada são fundamentais para o comprometimento de todas as partes envolvidas”, avalia.

Uma visão abrangente dos processos é outro aspecto relevante para Rodrigo. “Devemos buscar uma visão sistêmica de todas as dimensões que podem ser impactadas pelas ações geradas - produtividade, custo, saúde e segurança, meio ambiente, comunidades e satisfação dos empregados”, diz.

DIÁLOGO COMO FERRAMENTA DE GESTÃO Em 22 anos de empresa, Fernando Silva Polite desempenhou as mais diversas funções. Hoje, ele é responsável pela supervisão das empresas contratadas que fazem a manutenção dos ativos e montagem de andaimes da metalurgia na Planta de Queiroz e Cuiabá-Lamego, liderando um efetivo de 27 pessoas.

O diálogo **focado nas pessoas** é o seu segredo para cumprir a meta do zero acidente. “A transparência e a escuta ativa são dois pontos que priorizo em minha rotina e que considero fundamentais para estabelecer uma relação de confiança com as equipes. Especialmente por lidar com atividades críticas, o diálogo é indispensável para me certificar que todos estão bem e que a segurança está sendo respeitada”, diz.


Para ele, o olhar empático sobre o outro pode e deve ser desenvolvido por todos os profissionais. “No meu caso, o desejo de ajudar as pessoas vem de longa data, mas não tenho dúvidas de que as diversas capacitações das quais participei me permitiram fortalecer essa característica. Saber que o outro está bem e seguro para realizar o trabalho é algo que reflete na minha própria satisfação.”

UM PÉ NO PRESENTE E OUTRO NO FUTURO


No vocabulário de Frederico Izaías, atual chefe da área de Desenvolvimento de Córrego do Sítio, acomodação é uma palavra que não tem vez. “Estou sempre olhando para os processos de um modo crítico, tentando encontrar oportunidades para implantar melhorias, novos recursos e tecnologias”, observa.

O olhar curioso vem da infância – “Minha mãe conta que eu não podia ver um brinquedo que queria desmontá-lo inteiro e entender como funcionava!” – e permite que ele domine bem a competência da **inovação**. “Entre as diversas funções que exerci aqui, um destaque foi a oportunidade de criar processos e padrões de trabalho totalmente novos na área de Infraestrutura em Córrego do Sítio. Também liderei projetos de inovação que foram, inclusive, apresentados em congressos sobre o tema”, relata.

Para quem ainda tem receio em tentar o novo, ele sugere: “Muitas das vezes, a inovação pode vir junto de uma série de obstáculos. Não tenha receio de errar e converse com os colegas sobre o que está pensando. Em minha opinião, esse é o caminho para se alcançar a inovação.”

A man wearing an orange hard hat, safety glasses, and a black work shirt with a logo on the sleeve. He is holding a clipboard and looking towards the left. In the background, there is a large piece of yellow mining machinery with the number '1001' on it, and a rocky, excavated area.

Frederico Izaías acredita que dialogar com os colegas e não ter medo de errar são parte do processo de busca pela inovação

A man with a beard and mustache, wearing a light-colored short-sleeved button-down shirt. He is sitting at a desk with a computer monitor, keyboard, and mouse. He is looking towards the camera with a slight smile.

Vinicius Oliveira:
"Organização, comunicação e transparência com clientes internos são essenciais."

Para Jurandir Peixoto, experiência e busca por qualificação se somam para se chegar ao desenvolvimento de novas soluções técnicas

Competências no modelo de gestão

Assegurar que a AngloGold Ashanti se torne uma empresa de classe mundial, segura e rentável em qualquer cenário. Esse é o objetivo por trás da inserção das Competências no modelo de Gestão de Pessoas.

A realização de um trabalho extenso, que contou com a participação dos profissionais de Recursos Humanos de todas as Unidades, além de gerentes, gerentes-gerais e até mesmo uma consultoria externa especializada, permitiu a identificação das competências que nos ajudarão a alavancar os resultados do negócio.

“As competências nos trazem clareza do caminho a ser percorrido e permitem que todos os empregados estejam alinhados nessa jornada de evolução e aprimoramento de suas capacidades, habilidades e conhecimentos. O aumento da competência não impacta positivamente apenas nos resultados da empresa, mas permite que cada empregado experimente mais conforto, confiança e segurança para realizar seu trabalho, ampliando sua satisfação, seu valor enquanto profissional e suas possibilidades de obter mais reconhecimento”, finaliza a analista de Recursos Humanos, Ana Clara Pereira.

PARA DESEMPENHAR BEM A SUA FUNÇÃO Além das cinco competências essenciais a 100% dos profissionais da AngloGold Ashanti, o novo modelo de Gestão por Competências adotado elenca, ainda, uma competência específica para cada um dos três eixos de carreira presentes na mineradora (o Executivo, o Administrativo e o Técnico). Conheça quais são elas.

ATENDIMENTO DE EXCELÊNCIA Para os profissionais classificados no eixo Administrativo (áreas Corporativas, GAF's e demais atividades de apoio ao negócio), o **foco no cliente interno** ajuda a assegurar os resultados esperados das atividades. O hidrogeólogo sênior da Gerência de Meio Ambiente e Assuntos Regulatórios, Vinicius Cordeiro, tem na rotina o desafio de analisar os dados referentes a hidrogeologia e recursos hídricos e otimizar a gestão de águas de nossas unidades no Brasil. “Chega até mim um alto volume de solicitações das áreas de Geologia, Mineração, Planta e Meio Ambiente de todas as unidades. Preciso entender bem o escopo e priorizar as demandas para assegurar o atendimento com qualidade”, esclarece.

Uma boa organização das demandas recebidas, boa comunicação e a transparência com os clientes internos são, na opinião de Vinicius, aspectos essenciais para que o trabalho ocorra com sucesso. “Temos um sistema de gestão adaptado à realidade da área, no qual classifico

as solicitações por prioridade, dependendo da importância e urgência, deixando claro para o cliente o prazo necessário para fornecer uma resposta”, explica.

CONHECIMENTO QUE ELIMINA PROBLEMAS Para quem assume cargos que se encaixam no eixo Técnico (atividades diretamente ligadas à produção), o **desenvolvimento de soluções técnicas** é uma competência essencial. Ela consiste na contribuição direta da equipe para identificar soluções em suas rotinas, de modo a avançar nos resultados.

O operador de equipamentos pesados de Lamego Jurandir Linhares Peixoto percebe a característica como indispensável para o bom desempenho da sua atividade. “O time da operação é o principal responsável por colocar os projetos em prática e, quando nos deparamos com alguma dificuldade para concretizar o que foi planejado, aproveitamos a nossa experiência para levar propostas de melhorias ou adaptações aos gestores diretos”, afirma.

O diálogo permanente com a liderança e equipe de planejamento de mina é, na opinião de Jurandir, indispensável para o processo de melhoria contínua. “Mesmo com uma boa experiência e conhecimento da atividade, aproveito as oportunidades e busco me especializar para contribuir cada vez mais. Foi com esse foco que fiz o curso técnico de mineração, mesmo depois de anos de mina, e pretendo, no futuro, estudar engenharia”, planeja.

O SEGREDO É ENXERGAR ALÉM Os profissionais que se encaixam no eixo Executivo (chefes de área/coordenadores, gerentes e gerentes-gerais), por sua vez, têm a **atuação estratégica** como uma competência considerada indispensável. Trata-se da habilidade de definir e disseminar estratégias e planos de ação, sempre alinhados às necessidades do negócio.

O gerente de Meio Ambiente e Assuntos Regulatórios, Lauro Amorim, ingressou na empresa como estagiário, em 2007, e exerceu funções variadas até assumir a gerência, em 2015.



Além de conhecer a fundo a empresa e a sua rotina de produção, devemos estar antenados ao cenário externo.”

Lauro Amorim, gerente de Meio Ambiente e Assuntos Regulatórios

Ele considera a visão do todo uma característica imprescindível àqueles que desejam fortalecer a atuação estratégica. “Além de conhecer a fundo a empresa e a sua rotina de produção, devemos estar antenados ao cenário externo, observando como o mercado e a economia se comportam. Isso nos dá a capacidade de elaborar planos consistentes, especialmente para a realização em médio e longo prazos.”

Nova avaliação

A partir de agora, as competências direcionarão todo o percurso do empregado na empresa. Dessa forma, a Revisão da Efetividade Pessoal (REP) de 2018 já incluirá a Avaliação das Competências, substituindo a antiga avaliação das *Accountabilities*.

No final do ano, o líder imediato avaliará seus subordinados quanto ao atingimento das metas e à frequência de utilização de cada competência em seu dia a dia. As notas serão discutidas em um Comitê de Equilíbrio, composto pelos líderes da Gerência e facilitado pelo RH, de forma a garantir que as avaliações sejam justas e coerentes em todas as áreas.

Na sequência, o líder deverá fornecer um *feedback* construtivo para cada empregado, reforçando os pontos fortes e as oportunidades de melhoria identificadas.



Ronaldo Guimarães

Donos do APRENDIZADO

CONHECER E POTENCIALIZAR SUAS PRÓPRIAS COMPETÊNCIAS É A RECEITA PARA SE TORNAR UM PROFISSIONAL REALIZADO E RECONHECIDO

O geólogo Diogo Brandani, chefe da Topografia das Minas de Cuiabá e Lamego, coordena hoje uma equipe de 22 empregados. Além de atuar em duas operações que requerem trabalho contínuo, ele é responsável pela gestão da área como um todo, o que inclui a missão de gerenciar a rotina de cada uma dessas pessoas. Para quem, até então, desenvolvia um trabalho técnico relacionado a sua formação, em mecânica de rochas, o novo cargo, que ele assumiu em outubro do ano passado, trouxe grandes desafios. "São muitas situações a serem trabalhadas e nos últimos tempos tenho me dedicado integralmente ao aprendizado de tudo o que seja relacionado à gestão", destaca Diogo.

Durante a busca pelo aperfeiçoamento pessoal e profissional, Diogo foi apresentado à Trilha do Conhecimento, plataforma online de treinamento e desenvolvimento da AngloGold Ashanti. "Já no primeiro acesso, me deparei com uma série de conteúdos que estavam inseridos no contexto da minha rotina de trabalho, como dicas para dar *feedback*. Verifiquei quais cursos eram de meu interesse e, pelo menos uma vez por semana, eu busco um novo material na plataforma, que tem interface amigável e oferece exercícios para fixar o conhecimento", exemplifica.

A Trilha do Conhecimento proporciona ao empregado justamente a oportunidade de realizar a busca individual por conhecimento, sendo um dos grandes diferenciais para que cada um seja protagonista do seu próprio desenvolvimento. "Esta é uma das ferramentas que compõem a metodologia de Gestão do Conhecimento e incentiva o aprendizado e o compartilhamento de conteúdos. É um canal de abertura para cursos livres que apresenta ao usuário oportunidades de ampliar seu conhecimento de acordo com seu eixo de carreira, com opções de cursos presenciais, on-line, rodas de conversa ou, ainda, modelos híbridos", detalha a especialista de Sistema para Pessoas, Patrícia Ferrari.

Uma vez em contato com outros aprendizados, novos caminhos vão se tornando possíveis, com impacto também na vida pessoal. "Eu monto a minha própria trilha e posso acessá-la a qualquer momento. Para além do trabalho, eu tenho tido a oportunidade de aplicar hábitos mais saudáveis na minha rotina, adquirindo conhecimento em até mesmo meditação, que aprendi no curso de neuroprodutividade disponibilizado pela Trilha do Conhecimento. Dei uma guinada em minha vida", comemora Diogo.



Diogo encontrou na Trilha do Conhecimento conteúdos importantes para seu aperfeiçoamento profissional e até pessoal

Além de conhecimento técnico, o Programa de Estágio tem gerado, na opinião de Letícia, crescimento humano e comportamental



Mais conhecimento?

Outro programa voltado para o desenvolvimento dos profissionais da empresa é o Mão Dupla. O Programa visa contribuir com o desenvolvimento profissional dos empregados, concedendo subsídio para cursos de educação formal ou idiomas. A concessão é fundamentada em conformidade às necessidades de aquisição de competências para negócio, sucessão e estratégia da empresa. Para saber mais, converse com seu líder imediato.

POR ONDE SEGUIR? Atualmente, a Trilha do Conhecimento disponibiliza 26 cursos, divididos para público administrativo, técnico e estagiários. O acesso ao site www.trilhadoconhecimento.com.br é disponibilizado para os empregados que já possuem *login* da empresa – a expectativa é que, em breve, 100% do efetivo possa acessar a plataforma.

De acordo com o perfil do profissional e o seu Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), são sugeridos treinamentos indispensáveis e opcionais. A plataforma permite, ainda, a sugestão de conteúdos, que podem ser adicionados à lista após análise da equipe de Recursos Humanos. Eles estão organizados no tópico “Academias Funcionais”, que apresenta títulos como Gestão de Ativos, Liderança e Engajamento, Remuneração e Estrutura Organizacional, Neuroprodutividade, Cultura de Segurança e Feedback. Os participantes recebem certificado após o término das atividades.

DE FORA PARA DENTRO O apoio para o desenvolvimento profissional também é oferecido para fora da empresa. Com o Programa Aprendiz, qualificamos profissionalmente moradores das regiões próximas de nossas operações para o mercado de trabalho. “A iniciativa é desenvolvida em parceria com o Senai, que promove a formação nos cursos de Operação de Mina e Tratamento de Minério e Processos Administrativos”, explica a analista de Recursos Humanos Dardânia Mota. Atualmente, os cursos são realizados nos municípios de Barão de Cocais, Nova Lima e Sabará, totalizando 120 alunos por ano – 40 em cada unidade.

O programa é voltado para dois tipos de públicos: jovens de até 23 anos e candidatos Pessoa com Deficiência (PCD) acima de 18 anos e sem limite de idade. Os aprendizes recebem bolsa remunerada, plano de saúde e odontológico, auxílio transporte e seguro de vida durante o período do curso. As aulas têm a duração de 12 meses, sendo que os alunos das turmas exclusivas para PCD participam de atividades práticas dentro da empresa pelo período de quatro meses. Os demais participantes realizam quatro visitas técnicas durante o curso. “A formação dos aprendizes é completamente aderente às demandas do negócio, o que aumenta consideravelmente as oportunidades de contratação”, completa Dardânia.

Além de ser uma vitrine de oportunidades, o Programa Aprendiz proporciona novas perspectivas de vida. Foi o que aconteceu com Sérgio Luiz Fernandes Araújo, que hoje aguarda pelo início das atividades práticas, após concluir a parte teórica do curso de Operação de Mina e Tratamento de Minério. “A oportunidade apareceu para mim em um momento muito oportuno. Eu era estudante de Engenharia Mecânica, já tinha interesse em trabalhar no campo da mineração, mas precisei trancar o curso de graduação. A

aprendizagem foi a chance de continuar em busca dos meus objetivos e me aproximar de uma experiência real no mercado de trabalho”, explica Sérgio, que integra a turma para PCD em Nova Lima (MG).

Apesar de ter baixa visão no olho esquerdo, esta foi a primeira vez que Sérgio participou de um processo voltado para PCD. “Muitas vezes há discriminação, mas sou um profissional como outro qualquer. Aqui me senti bem recebido. Já fui, inclusive, chamado para uma entrevista de trabalho na Mina Cuiabá”, conta. Para ele, que traz na bagagem experiências profissionais no campo dos esportes (é jogador de vôlei desde a infância) e em setores administrativos, a nova perspectiva de poder trabalhar em uma mina é animadora. “A empresa investe muito em pessoas. Eu já tinha ouvido falar, mas agora sei que é realidade”, comenta. Para os próximos anos, Sérgio pretende ingressar em um curso técnico e, posteriormente, retomar a graduação em Engenharia Mecânica.

O COMEÇO DE UMA JORNADA Quando participou do processo seletivo para o Programa de Desenvolvimento de Estagiários (leia mais sobre o assunto na pág. 19), Letícia Helen de Rezende reuniu as principais experiências acadêmicas e profissionais em um desenho. Nele, ela contou sobre sua trajetória como estudante de Engenharia Civil na PUC Minas, onde já participou de projetos de extensão em associações comunitárias, foi monitora, líder da empresa júnior, participou do Programa Futuros Engenheiros ofertado pelo Senai, passou por estágio de férias e hoje é bolsista de Iniciação Científica. Cada uma dessas experiências contribuiu para sua aprovação. Se para alguns pode parecer um excesso de atividades, para ela é uma forma de aproveitar o tempo de forma sábia.

Letícia iniciou o estágio na Mina Cuiabá em março deste ano e atua na área de Planejamento da Gerência de Infraestrutura. “Mesmo antes de entrar aqui, já imaginava que o programa seria bem-estruturado, em função do porte da empresa. Mas me surpreendi positivamente, não esperava ter sessões de *coaching*, espaço para reflexão e crescimento pessoal. Mais do que o ganho de conhecimento técnico, que é constante, tem sido importantíssimo o crescimento humano e comportamental”, afirma a estudante do sétimo período da faculdade.

A experiência faz parte das ações do programa, que convida os participantes a realizar um projeto de pesquisa orientado por um tutor da área em que trabalham. Para além da apresentação final, a iniciativa tem foco no processo, que é baseado em quatro pilares: pesquisa; performance e engajamento; treinamento; *coaching* e projeto aplicativo. “O mote do programa de estágio é o autoconhecimento e a diversidade. Além de desenvolver as competências organizacionais essenciais, buscamos, sobretudo, o reconhecimento das habilidades pessoais”, aponta Patrícia.

Os estagiários passam por quatro sessões de *coaching* que, aliadas aos projetos aplicados, fomentam o seu desenvolvimento integral no contexto organizacional. “É um ganho extraordinário. Já iniciei a primeira fase do projeto, de levantamento de dados, e tenho tido uma excelente comunicação com o meu tutor”, conta Letícia.

Interessado no campo da mineração, Sérgio viu no Programa Aprendiz uma oportunidade de desenvolvimento profissional



70, 20, 10: NOVA FORMA DE APRENDIZAGEM

Se por muito tempo a aprendizagem profissional foi relacionada apenas ao treinamento em sala de aula, hoje o entendimento é mais abrangente. Com o uso da metodologia 70/20/10, buscamos potencializar o desenvolvimento dos nossos empregados. Entenda como funciona:

70%

APRENDIZAGEM PRÁTICA

70% do nosso aprendizado é obtido por meio da experiência prática. Exemplos: realizar atividades desafiadoras, implementar melhorias nos processos em que atua, participar de projetos.

20%

APRENDIZAGEM SOCIAL

20% do que sabemos é aprendido por meio do contato com outras pessoas. Exemplos: receber *feedbacks*, acompanhar o trabalho de um colega experiente, realizar visitas técnicas em outras operações ou empresas.

Seleção digital?

O último processo seletivo do Programa de Desenvolvimento de Estagiários abriu 60 vagas para as mais diversas áreas internas da AngloGold Ashanti. Desta vez, no entanto, houve uma inovação na dinâmica aplicada: foi usado um novo modelo mental, baseado em etapas virtuais e ferramenta de avaliação de perfil. "Com essa mudança, otimizamos o tempo, aumentamos a qualidade do processo e diminuimos a necessidade de deslocamento dos participantes", avalia Patrícia Ferrari.

De acordo com pesquisa realizada com os candidatos, o índice de satisfação com o novo modelo foi superior a 90%, o que atesta a aprovação ao programa.

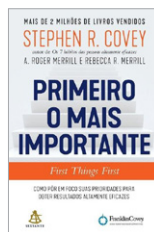
TOME NOTA! Há diferentes formas de buscar conhecimento e orientações para a construção de sua carreira. Separamos algumas dicas de conteúdo que podem te ajudar nesse processo.

LIVROS



Tempo, talento, energia

(Michael Mankins e Eric Garton. Editora: Figurati). Os autores trabalham na consultora global de gestão Bain & Company. Eles orientam os líderes como otimizar o tempo de trabalho das equipes, utilizando o talento de cada um e mantendo o bom clima entre todos.



Primeiro o mais importante

(Stephen R. Covey. Editora: Sextante) Ajuda o leitor a identificar sua proposta de vida, estabelecendo objetivos para ter mais qualidade de vida, aperfeiçoar as tomadas de decisão e otimizar sua produtividade no trabalho.

CANAIS DO YOUTUBE



Foras de Série

([youtube.com/forasdeserie](https://www.youtube.com/forasdeserie)) O canal apresenta histórias de sucesso de empresários, artistas, comunicadores e atletas que possam inspirar pessoas.



Na prática

([youtube.com/napraticabr](https://www.youtube.com/napraticabr)) Os vídeos procuram conectar diferentes percursos de carreira, a fim de orientar e preparar os profissionais a assumir grandes desafios.

10%

APRENDIZAGEM FORMAL

10% do nosso conhecimento é adquirido por meio de estudos ou cursos formais. Exemplos: Participar de treinamentos (on-line ou presenciais), ler um livro, realizar estudo individual (incluindo os conteúdos disponibilizados na Trilha do Conhecimento).



FICA ENTRE A *Gente*

AO PRIORIZAR O RECRUTAMENTO INTERNO,
VALORIZAMOS NOSSOS EMPREGADOS
E OFERECEMOS A OPORTUNIDADE DE
CRESCIMENTO PROFISSIONAL DENTRO
DA NOSSA EMPRESA

A pouca idade não impediu que Tiago Afonso de Oliveira vislumbrasse em um anúncio de estágio na AngloGold Ashanti uma oportunidade de inserção no mercado de trabalho. Aos 15 anos, ele foi um dos selecionados para atuar como monitor de Educação Ambiental, vaga direcionada aos filhos de empregados – Tiago representa a terceira geração da família a trabalhar na empresa, onde seu avô paterno trabalhou durante 50 anos e seu pai durante outros 27. Após três anos estagiando e prestes a concluir o Ensino Médio, em 2003 ele foi contratado como assistente administrativo, substituindo uma colega que havia sido redirecionada para a área operacional.

“Era para ser por um breve período, mas já se foram bons anos”, brinca. Essa trajetória, que engloba mudanças de cargo e funções – incluindo passagem pelas áreas de Medicina do Trabalho e Segurança e Saúde Ocupacional –, uma graduação em Administração de Empresas, e pós-graduação em Sistema de Gestão Integrada da Qualidade, Meio Ambiente, Saúde e Segurança, culminou na atual colocação como analista de Relacionamento com Comunidades de Sabará e Caeté (MG) o que exemplifica os nossos esforços para reconhecer e manter nossos talentos. Tiago é um exemplo do chamado aproveitamento interno, estratégia prevista na Política de Recrutamento

Tiago aproveitou vagas internas para crescer na empresa

Fotos: Ronaldo Guimarães

e Seleção em que a nossa empresa busca aproveitar o capital humano que já existe dentro dela, por meio de processos seletivos abertos internamente.

“Além de valorizar as pessoas, oferecendo-lhes oportunidades internamente, mantê-las na empresa traz uma série de ganhos para o negócio, já que elas conhecem o ambiente e têm mais chances de se adaptar ao novo cargo ou função. A possibilidade de mudança e os desafios mantêm o empregado estimulado a aprender cada vez mais”, explica a coordenadora de Gestão de Pessoas, Isabela França Dumont.

Para Tiago Afonso, essa prática foi fundamental em seu crescimento profissional. “À medida em que fui trabalhando, percorrendo várias áreas operacionais e administrativas, pude conhecer e moldar o meu perfil conforme o mercado e as minhas aspirações. É assim que quero continuar, com essa mesma energia de melhoria contínua e sem jamais estagnar”, afirma.

GESTÃO INTELIGENTE Qualquer empregado pode participar do recrutamento interno (veja no box abaixo). Por trás da eficiência do processo, que inclui identificar e selecionar de forma consistente as pessoas certas para as posições em aberto, há um amplo trabalho de gestão de pessoas. A Política de Sucessão é um exemplo. Voltada para identificar e preparar possíveis líderes e sucessores, ela baseia-se na Capacidade de Potencial Corrente (CPC), que utiliza uma série de análises do Gerente e suas lideranças diretas para mapear a capacidade do empregado de assumir novos desafios e ocupar outros cargos – daí a palavra “sucessão”.

A cada dois anos, um Comitê de Gestão de Pessoas, formado por líderes de todas as áreas e facilitado pelo RH, analisa a CPC dos ocupantes de cargos de nível superior e traça um Mapa de Sucessão. “O objetivo é conhecer os cargos para os quais temos possíveis sucessores e prepará-los para assumir tais cargos à medida em que se tornem disponíveis. Da mesma forma, se já sabemos que não temos sucessores internos para um determinado cargo, vamos buscar no mercado, suprindo essa lacuna com agilidade e eficiência”, explica Isabela.

DETERMINADO A CRESCER Quem hoje vê Tiago Galdino desempenhando as funções de um engenheiro Mecânico em Manutenção nas Usinas Hidrelétricas de Rio de Peixe talvez não imagine que foi como auxiliar de serviço que ele começou sua atuação na empresa, em 2006. “Dava apoio à manutenção, fazia a

Como funciona?

As vagas internas disponíveis são divulgadas na intranet e nos demais canais de comunicação, como TV Da Hora, Mural Da Hora e site da empresa (www.anglogoldashanti.com.br), para que todos tenham acesso à informação. Quem se interessar deve informar ao líder imediato, responsável por verificar, junto com o RH, a adequação ao perfil desejado. Uma vez autorizado, o empregado participa do processo seletivo. Vale lembrar que, durante o processo, ele continua desempenhando suas atividades normalmente – só é permitido pleitear uma vaga de cada vez, sendo o número de tentativas ilimitado.

limpeza das oficinas e das áreas, cortava grama, essas coisas”, lembra.

Criado na vila operacional de Rio de Peixe, em Nova Lima (MG), e vindo de uma geração de empregados da empresa – é neto e filho de empregados –, ele viu na vaga a chance de iniciar uma carreira promissora. Sem deixar de estudar, concluiu o Ensino Médio, investiu em um curso de técnico em Mecânica e agarrou a oportunidade que surgiu em 2008: uma vaga para mecânico, da qual tomou conhecimento na nossa intranet. “Comuniquei meu interesse ao meu líder imediato, que autorizou minha participação no processo seletivo, e saí vitorioso”, lembra. Típico de quem sabe bem onde quer chegar, em 2010 iniciou a faculdade de Engenharia Mecânica, custeada com o apoio da AngloGold Ashanti.

“Para pessoas como eu, de origem simples, essa política é excelente, pois abre uma porta para se criar uma carreira. Mas reforço que depende muito de cada um. Sempre me dediquei, prezei pelo bom relacionamento e cuidei do meu desempenho. Entrei como auxiliar, mas nunca abandonei minha paixão pela mecânica. Por isso, foquei nos objetivos e fiquei atento às oportunidades”, ressalta.



Sempre me dediquei, prezei pelo bom relacionamento e cuidei do meu desempenho.”

Tiago Galdino (à direita), engenheiro no Complexo Rio de Peixe



De trainee a gerente-geral

Curiosamente, foi um panfleto colado na Universidade Federal de Minas Gerais que trouxe Diogo Afonso Costa à AngloGold Ashanti. O ano era 2002 e ele um aluno de Geologia, quando viu o anúncio para o processo seletivo de trainee. “Como tinha feito uma visita à mina Lamego (então um projeto) e achei muito interessante a forma de a empresa trabalhar, me interessei em participar”, lembra.

Após um ano e meio de aprendizado, Diogo foi oficializado como geólogo júnior e não parou mais de crescer. Em 16 anos de trajetória, foi chefe de área de geologia, participou de treinamentos fora do país e coordenou importantes projetos – Futuro da Mina Cuiabá, Exploração *Step Change*, Nova Lima Sul e BPF (projeto *One*) estão entre eles. Assumiu seu primeiro cargo gerencial, em 2012, em Serra Grande, tendo passado pela exploração, geologia e mineração. “Esse foi o divisor de águas na minha



carreira, pois já me sentia preparado para a função e estava determinado a buscá-la. A empresa reconheceu esse potencial e me deu a oportunidade. Para mim, foi muito marcante, por exemplo, trabalhar com o time que descobriu o corpo mineral Ingá, nosso atual carro-chefe de produção”, conta.

Desde 2017, Diogo está à frente da unidade, desafio para o qual foi se capacitando com o tempo e as oportunidades. “Quando estava na universidade achava que ia trabalhar na área técnica. Mas fui exposto à área gerencial, gostei e me desenvolvi como líder. O aproveitamento interno é justo, pois trata os profissionais com dignidade, garantindo que aqueles que almejam crescimento possam executar seu potencial dentro de casa, uma relação ‘ganha-ganha’ para o profissional e a empresa”, considera.





POR TRÁS
DO UNIFORME
DA ANGLOGOLD
ASHANTI,

EXISTE

mais
que

MINE
RAÇÃO

Lançamos nosso **Relatório de Desenvolvimento Sustentável 2017** com os dados referentes aos **investimentos socioeconômicos da empresa, cuidados com o meio ambiente, governança e compliance**, além de apresentar nossas **iniciativas em busca da excelência** por meio da **inovação e da tecnologia**.

Junto ao relatório completo da nossa atuação no Brasil, estão os balanços de desenvolvimento social com dados referentes à atuação da empresa em cada um dos sete municípios em que estamos presentes. Os documentos detalham números como os de investimentos sociais, geração de emprego, impostos e compras locais.

Conheça algumas destas iniciativas e compartilhe com seus familiares e amigos.

Acesse
www.anglogoldashanti.com.br
ou pelo QR Code.

