

#Sintonia

Ano 06 | Nº 23 | Junho - Julho 2021

FAZER A DIFERENÇA
TODOS OS DIAS

Antes de abrir,
higienize o plástico
com álcool 70%.
Fique tranquilo,
tomamos todos os
cuidados na impressão
da revista.



ANGLOGOLDASHANTI

CARTA AO LEITOR

O que é preciso para transformar seu ambiente de trabalho? Qualquer que seja a resposta, nenhuma solução será efetiva se não contar com o empenho de todos nós. São as iniciativas de cada um, tanto na proposição de novos caminhos como na execução dos planos para alcance de metas, que tornam o sucesso da AGA possível.

Somos parte de uma empresa que se orgulha em ser promotora de inovações, principalmente aquelas geradas por processos colaborativos e voltados para melhorias no dia a dia de trabalho. Acreditamos que um ambiente aberto às novas ideias é essencial para que todos sintam-se parte das conquistas da empresa.

E é por isso que esta edição da #Sintonia dedica tanto espaço à inovação, ao desenvolvimento profissional e às melhorias operacionais - temas alinhados ao Nosso Jeito de Ser e Fazer. Aqui você vai encontrar também exemplos de colegas que colocam a segurança como primeiro valor e matérias que mostram a importância das pessoas para a excelência da gestão e a conquista de resultados.

Esperamos que você se inspire e lembre seu papel para o sucesso coletivo da AngloGold Ashanti. Suas capacidades, seu potencial, suas ideias, tudo faz parte do valor que oferecemos para o mundo, porque nosso futuro se transforma com você.

Boa leitura!

04

ENTREVISTA

Vinicius Roman, sócio e diretor técnico da Neo Ventures, fala sobre o conceito e a aplicação da inovação no ambiente de trabalho



10

MINING HUB

O sucesso da cadeia de mineração como um projeto coletivo

06

DESENVOLVIMENTO DE MINA

O resultados da AGA passam pelas melhorias no desenvolvimento de rampas e galerias

12

MELHORIAS CONTÍNUAS

Setores dedicados a identificação de oportunidades melhoram desempenho da empresa

16

OPORTUNIDADES

Pequenas melhorias tornam-se grandes diferenciais na rotina de produção

Expediente: Revista bimestral, produzida pela Gerência Sênior de Comunicação e Relações Institucionais, destinada aos empregados da AngloGold Ashanti em todo o Brasil. Onde estamos: Rua Enfermeiro José Caldeira, nº 7 – Centro | Nova Lima – MG – 34000-000 | Envie sua sugestão: comunicacao@anglogoldashanti.com.br ou WhatsApp (31) 99612-3683 | Gerente Sênior de Comunicação e Relações Institucionais: Othon de Villefort Maia | Gerente de Comunicação: Cristiane Aguiar Gouvêa | Analista de Comunicação responsável: Júlia Chagas | Equipe de Comunicação Corporativa: Alisson Villa, Carolina Gomide, Clener Silva, Danielle Andrade e Meire Gonçalves | Equipe de Comunicação das Unidades de Negócio: Ana Luísa Cota, Daiany Batista, Gleison Chaves, João Romano, Leonardo Rodrigues e Lídia de Lima | Projeto gráfico: Rede | Projeto editorial: BH Press | Jornalista responsável: Lilian Ribas (MG08798JP) | Edição: Ana Nobre | Colaboração: Lívia Laudaes, Patrícia Scofield, Natália Prado. | Diagramação: Gabriel Rocha | Fotografia: Gláucia Rodrigues, Gleison Chaves e Daniel Mansur | Gráficas: Uniprint Digital e Rona Editora | Tiragem: 5.300 exemplares.

 @anglogoldashantibr

 AngloGold Ashanti Brasil



18

RUMO AO SUCESSO

Como o protagonismo abre portas para avanços na carreira

20

PARÂMETROS INTERNACIONAIS

Conheça melhor o O4S, programa de reestruturação da AngloGold Ashanti

23

#SINTONIZE

Conheça iniciativas que podem auxiliar no seu processo de melhoria contínua

Operações Serra Grande, em Crixás, Goiás



IMPRESSO COM TINTA À BASE DE SOJA.

A revista Sintonia é embalada em sacola biodegradável produzida com material orgânico.

UM OLHAR PARA O NOVO

Muitos são os desafios para o setor de mineração. Conectar a inovação e a colaboração nunca foi tão importante. Compreendendo o poder das melhorias em seus processos e da incorporação de inovações às suas operações, a AngloGold Ashanti foi uma das fundadoras do Mining Hub, que reúne empresas do ramo, além de fornecedores, universidades, empresas de tecnologia, *startups* entre outros parceiros.

Para ampliar o potencial do *hub* de mineração, a aceleradora corporativa Neo Ventures se une às empresas madrinhas que, assim como a AGA, fazem de suas operações verdadeiros laboratórios de inovação. A consultoria apoia médias e grandes organizações nos processos de transformação por meio de incentivo a novos projetos, com estímulos internos ou com parcerias com o ecossistema do qual fazem parte. Nossa equipe conversou com Vinicius Roman, sócio e diretor técnico da Neo Ventures, sobre o conceito e a aplicação da inovação no ambiente de trabalho. Confira a entrevista.

A INOVAÇÃO PODE SER VIVIDA EM AÇÕES SIMPLES, DO DIA A DIA?

Claro! Muitas vezes associamos a inovação a algo extremamente disruptivo, fora do nosso alcance, mas, na nossa rotina, temos muitas oportunidades de transformação. Grandes inovações, sejam aquelas que impactam muita gente no ambiente empresarial ou aquelas do dia a dia, geralmente, são resultado de soluções simples.

QUAL O PAPEL DOS EMPREGADOS PARA A APLICAÇÃO DA INOVAÇÃO NAS EMPRESAS?

Cada vez mais as empresas procuram profissionais que tenham, além da competência técnica, uma visão crítica, com capacidade de resolver problemas e desafios de uma forma criativa e eficiente. Hoje, qualquer pessoa dentro da empresa pode desenvolver a capacidade de identificar pontos de melhoria. Algumas organizações são mais suscetíveis a mudanças e apoiam esses intraempreendedores no desenvolvimento de seus projetos.

O QUE MUDA NO CENÁRIO DA MINERAÇÃO A PARTIR DOS HUBS DE INOVAÇÃO?

Nos *hubs* conseguimos criar um ambiente colaborativo, unindo o que cada um tem de mais forte para tratar assuntos estratégicos. As soluções geradas também são amplas, como uma nova matriz energética para um setor, um *game* para a comunidade, programas de desenvolvimento econômico local, entre outros.

QUAL A PERSPECTIVA PARA AS EMPRESAS QUE NÃO INVESTIREM EM INOVAÇÃO E TECNOLOGIA NOS PRÓXIMOS ANOS?

O cenário para quem ainda não começou a investir em inovação não é dos mais agradáveis. A cada dia as coisas vão evoluindo de forma mais acelerada. Não se trata apenas de absorver as inovações, mas também de ditar tendências. Quem não inova, caminha para um processo de declínio, com perda de mercado nos próximos anos.

Vinícius Roman, da aceleradora
Neo Ventures, fala sobre as
transformações nas empresas
por meio da inovação



A DIREÇÃO DO SUCESSO

É PARA BAIXO

Para encontrar o ouro em meio às rochas, a equipe de Desenvolvimento de Mina trabalha com uma tarefa desafiadora: estar sempre em movimento e manter o avanço no subsolo, para garantir a continuidade da lavra.

O aprofundamento das minas subterrâneas depende do bom ritmo de trabalho, com respeito à segurança e às questões geológicas, e da implementação de melhorias operacionais destinadas a vencer gargalos e otimizar o trabalho.

VEJA COMO FUNCIONA O DESENVOLVIMENTO DAS MINAS SUBTERRÂNEAS DA ANGLOGOLD ASHANTI:



1 O equipamento chamado **Jumbo** faz a perfuração da rocha, de acordo com o plano de fogo estabelecido pela equipe de Engenharia.



2 O **Blaster** é o profissional autorizado a manusear explosivos. Ele faz o carregamento de explosivos nas perfurações feitas pelo Jumbo e cria uma conexão entre a sequência de furos para a detonação.

3 Após a detonação, as galerias ficam cheias de gases, rochas soltas e pó. Para minimizar os impactos, uma **equipe de operadores** umidifica toda a galeria e, assim, entra em ação uma parte importante no processo, que é a ventilação forçada destas frentes, para aeração dos gases provenientes da detonação.



5 São aplicados **tirantes**, que são como grandes parafusos, para fazer o travamento do teto. De acordo com o planejamento e as necessidades geológicas da mina, é feita a contenção com **concreto e telamento**.



4 Com auxílio do Jumbo, **carregadeira e caminhões**, rochas soltas são removidas e o minério é levado para fora do subsolo. O material estéril, ou seja, que não tem potencial de mineração, é colocado em outros locais.



6 A **retroescavadeira** raspa o espelho, ou face da galeria, onde o bloco de rocha foi implodido. Com isso, é possível remover alguns blocos fragmentados que ainda podem estar soltos



CORPOS DE MINÉRIO

Corpos rochosos, que demoram milhares de anos a se transformar em ouro, prata, ferro etc.

GALERIAS E RAMPAS

Vias subterrâneas horizontais, utilizadas para chegar aos corpos de minério. Já as rampas são galerias descendentes, desenvolvidas paralelamente aos corpos de minério.

ÁGUA NAS RAMPAS

A água é utilizada pelas máquinas que fazem a perfuração. Em seguida, essa água é bombeada para fora das áreas alagadas.

7

A equipe de marcação de frente atualiza as informações topográficas e o pessoal do planejamento de mina recebe todas as informações.... Para começar tudo de novo!

CUIABÁ

A mina subterrânea mais profunda do país, com 1,35 km de profundidade, utiliza diferentes estratégias de planejamento de mina para aumentar o ritmo de desenvolvimento em rampas, criando acessos a partir de pontos mais profundos para atingir outra rampa em um corpo mineralizado paralelo. Isto faz com que a metragem escavada na rampa seja maior, reduzindo o impacto causado pelo ciclo de contenção atual requerida no desenvolvimento.

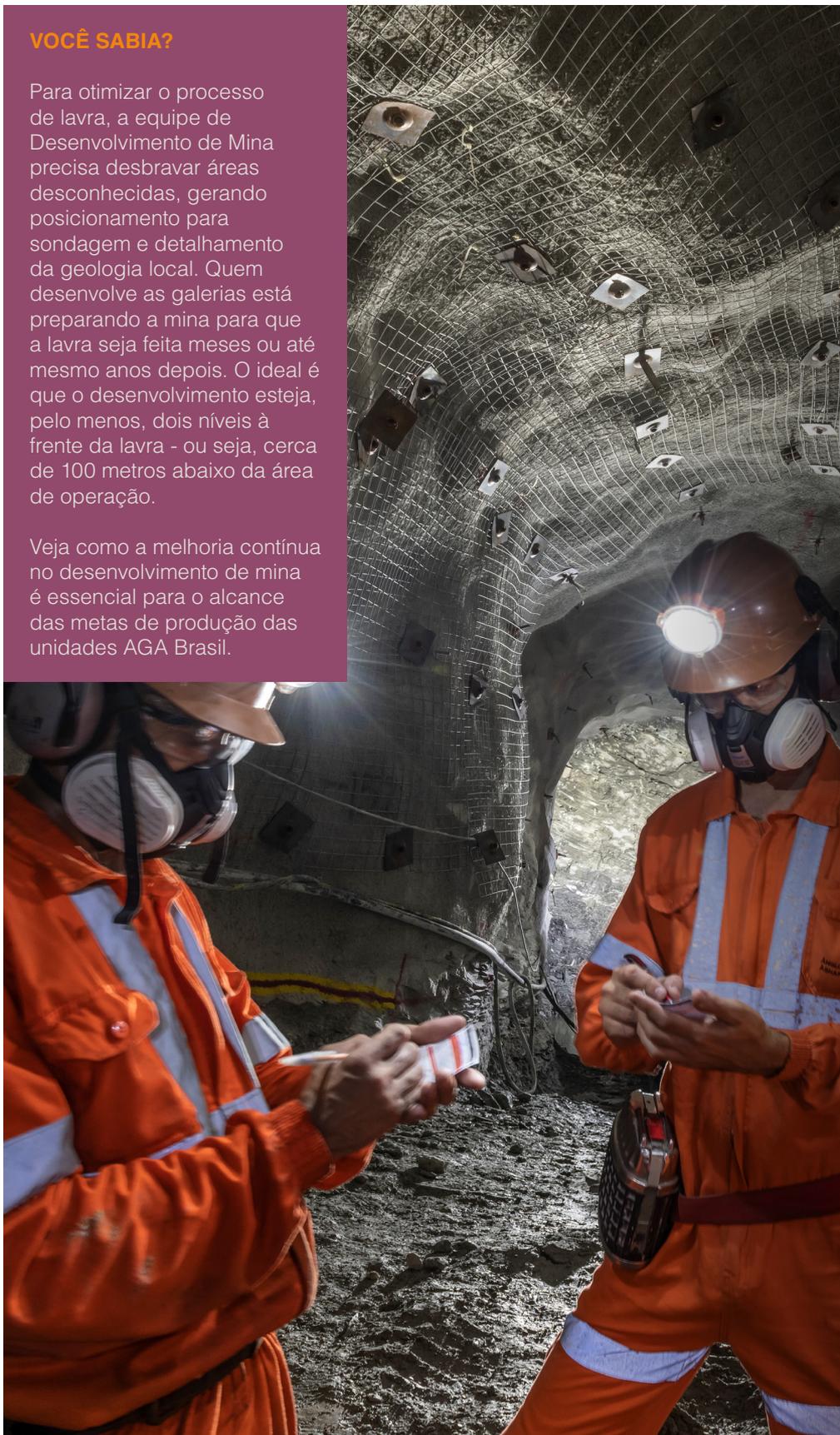
Segundo o gerente de Planejamento de Minas, Rodolfo Reis, o processo de contenção é necessário devido a profundidade e características geológicas da mina. Este processo faz com que o desenvolvimento das rampas seja mais restritivo. Para se ter ideia, a cada 30m de desenvolvimento, os ciclos de desmonte param para o telamento completo do trecho, mesmo que ele já esteja concretado, promovendo mais segurança para todos que transitam por ali.

Atualmente, a Mina Cuiabá conta com quatro rampas principais, onde transitam todos os equipamentos e pessoas que fazem parte do processo. Os equipamentos utilizados no processo de escavação de rampas têm a melhor tecnologia disponível no mundo e são capazes de manter a perfuração das frentes durante as trocas de turno.

VOCÊ SABIA?

Para otimizar o processo de lavra, a equipe de Desenvolvimento de Mina precisa desbravar áreas desconhecidas, gerando posicionamento para sondagem e detalhamento da geologia local. Quem desenvolve as galerias está preparando a mina para que a lavra seja feita meses ou até mesmo anos depois. O ideal é que o desenvolvimento esteja, pelo menos, dois níveis à frente da lavra - ou seja, cerca de 100 metros abaixo da área de operação.

Veja como a melhoria contínua no desenvolvimento de mina é essencial para o alcance das metas de produção das unidades AGA Brasil.



Processos de contenção mecanizados são uma das melhorias que AngloGold Ashanti Brasil tem implementado em suas operações. Com isso, promove um reforço de segurança para todos que trabalham nas galerias.

CÓRREGO DO SÍTIO

Nas Operações Córrego do Sítio, os destaques no processo de desenvolvimento passam pelas equipes dedicadas para bombeamento de água das rampas, pela mecanização da etapa de contenção, com a utilização de equipamentos como Jumbo e **Boltec**, e pelo telamento nas rampas principais.

Para o engenheiro de minas, Marcus Vinicius Gabriel, vencer esses gargalos abre mais oportunidades para levar o processo de desenvolvimento a um patamar de excelência. “Em março de 2020, nossa contenção era feita manualmente. Hoje, 50% utiliza tecnologia e, no ano que vem, 100% desse processo vai ser mecanizado com telamento, oferecendo novo padrão de segurança”, explica.

 Equipamento para atirantamento totalmente mecanizado. Desenvolvido para perfis de túneis de tamanhos médio a grande, instala parafusos em alturas de teto de até 13 metros.

SERRA GRANDE

Para superar suas metas, Serra Grande aposta na mobilização dos empregados, por meio do projeto “Desenvolvimento de Mina 60m por dia”. Em março, a equipe participou de um *workshop* em que houve apresentação de trabalhos técnicos, análises históricas dos últimos anos e que culminou com a definição de planos de ação para colocar o projeto em prática.

“O cumprimento do planejado diário pode levar a equipe a alcançar novos corpos de minério, lavar mais onças e garantir a sobrevivência da unidade a longo prazo. Afinal, desenvolver a nossa mina é uma questão de sobrevivência para nossos processos e também para o LOM (*Life of Mine*) que trata toda a vida produtiva de Serra Grande”, conta o engenheiro na equipe de Planejamento de Mina, **Denny Ronny Pereira César**.

A analista de Processos, Patrícia Belo, explica que o momento é de compreender quais projetos devem ser implementados para que os 60 metros por dia se tornem uma realidade. “A empresa está implantando um setor empenhado em melhorias. Uma consultoria vai fazer simulações de acordo com as soluções propostas para os desvios operacionais. Todos estão bem cientes da importância de cumprirmos os compromissos firmados. É um estímulo de carreira participar de um projeto dessa magnitude”, completa.



PARCERIAS QUE VALEM OURO

O trabalho colaborativo fortalece relações, negócios e setores inteiros. É exatamente este o objetivo do Mining Hub, iniciativa fundada e apoiada pela AngloGold Ashanti, entre outras mineradoras. Além das empresas do ramo, reúne *startups*, universidades, empresas de base tecnológica e seus fornecedores para gerar transformações nos empreendimentos de mineração, buscar soluções de forma conjunta e criar um espaço propício à inovação e ao conhecimento.

Para a diretora do Mining Hub, Cláudia Diniz, a entidade já nasceu com uma missão grandiosa: transformar o setor mineral, através da **inovação aberta**.

“Por meio de ações colaborativas, promovemos a conexão entre empresas, mas, sobretudo, entre pessoas, para que elas possam compartilhar experiências, saberes e desafios”, complementa.



Cláudia Diniz, diretora do Mining Hub, acredita no poder de cooperação da cadeia de mineração, na criação de soluções para o mercado



Modelo que busca conexão com parceiros externos para transformar o ambiente interno das organizações.



As 50 placas fotovoltaicas, do Centro de Educação Ambiental da AGA, foram instaladas por uma empresa "amadrinhada" a partir do Mining Hub

MINING HUB E AGA: JUNTOS A CAMINHO DO SUCESSO

Um dos destaques da participação da AngloGold Ashanti no *hub* de mineração é sua atuação no M-Start, programa que constrói um canal direto entre mineradoras associadas (madrinhas) e iniciativas de inovação voltadas aos desafios nas temáticas de saúde e segurança ocupacional, desenvolvimento social, eficiência operacional, fontes de energia alternativas, gestão de água e resíduos e rejeitos.

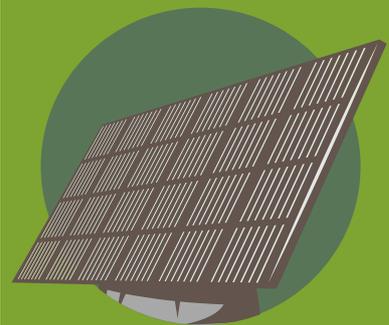
Para desenvolver o programa na empresa, a AGA participou, como madrinha, de três ciclos de aceleração de *startups*. Como destaque estão o desenvolvimento de um protótipo que utiliza hidrogênio para reduzir o consumo de diesel nos equipamentos móveis

das operações e a transformação do Centro de Educação Ambiental (CEA), estabelecido em Nova Lima - MG, em um espaço autossustentável (veja o box). O CEA promove a reutilização de matéria orgânica, com apoio de um biodigestor, e está equipado com painéis solares e uma torre eólica.

Atualmente, a empresa é madrinha de outras três iniciativas no quinto ciclo de aceleração do M-Start: reutilização de rejeitos, recuperação de áreas degradadas pela atividade de mineração e aumento de eficiência do plano de fogo e lavra nas atividades de mineração. As duas primeiras são conduzidas pela área de Meio Ambiente e a última pela área de Operações, em Cuiabá - Lamego.

INOVAÇÕES QUE TRANSFORMAM

O novo sistema fotovoltaico do CEA, composto por 50 placas fotovoltaicas, atingiu recorde de geração de energia. A implementação dessa tecnologia é fruto de parceria com a *startup* Even Energia, estabelecida em janeiro de 2021. Na primeira semana de maio foi registrada a geração de energia acumulada de 6.710,00 kWh. De acordo com Diego Pereira, supervisor de Educação Ambiental, em seis meses de funcionamento esse sistema trouxe 84% de economia ao mês, em média.



O que significam os 6.710,00 kWh produzidos no CEA? Este total de energia produzida equivale a:

- 500kg de gás carbônico (CO₂) que seriam emitidos na atmosfera
- Plantio de 366 árvores mês, em média. Em junho, a redução na conta de luz também foi considerável: 98% mais barata.

LAPIDAR

PROCESSOS E

TALENTOS

Melhoria contínua garante continuidade do legado de quase dois séculos da AGA

Alguns princípios são essenciais quando se trata da busca pela excelência operacional: a melhoria contínua é um deles. Outro é a adoção de metodologias que estimulem e potencializem a criatividade e a proatividade das equipes. Afinal, o envolvimento das pessoas é o ingrediente principal neste processo.

Aqui, na AngloGold Ashanti, cada unidade tem suas próprias características, mas uma coisa todas têm em comum: suas equipes atuam orientadas por um mesmo propósito,

a excelência operacional. Para isso, contam com programas corporativos, como o Operational Excellence (OE800), que envolve a liderança em projetos estratégicos, e o Business Performance Office (BPO), que aprimora a condução de reuniões, projetos e tomadas de decisão em todos os níveis da empresa.

Além deles, cada unidade mantém suas próprias iniciativas, de acordo com suas necessidades específicas. Conheça um pouco mais sobre cada uma delas:

MELHORIA DAS ROTINAS DE GESTÃO

Conduzido pela área de Business Improvement, o Projeto de Melhoria das Rotinas de Gestão tem o Business Performance Office (BPO) como um pilar fundamental para seu funcionamento e sucesso. Ele é um recurso gerencial chave, que será utilizado de forma contínua pela liderança da AngloGold Ashanti Brasil. O Painel de Controle do BPO centraliza os indicadores de projetos estratégicos da AGA Brasil no sistema Power BI, que já é um recurso amplamente utilizado na empresa. A partir do painel de controle do BPO será possível melhorar o foco em tópicos e decisões críticas, além de antecipar problemas, pois os dados financeiros e de performance de cada unidade, assim como as metas e status de projetos, serão disponibilizados de forma atualizada, estruturada e de fácil acesso. O Painel de Controle do BPO deverá ser utilizado para a gestão de performance nas diversas reuniões e fóruns da AGA Brasil.



O projeto onças remanescentes teve excelentes resultados em sua aplicação nas Operações Cuiabá

OPERAÇÕES CUIABÁ

Durante o segundo semestre de 2020, as equipes da unidade colocaram em prática diversos programas de melhoria, como o Rebased Costs, o Business Process Framework e a Gestão Integrada do Ativo, com foco em trazer mais organização para a rotina.

O gerente de Gestão Estratégica e Desempenho, Gabriel Soares, destaca que o investimento feito pela AngloGold Ashanti em melhoria contínua faz parte de uma nova proposta cultural. “A melhoria contínua não deve ser um esforço pontual, deve

ser um traço da cultura da empresa que incentiva toda a operação a se tornar cada vez mais eficiente, a fazer mais com menos, sempre com a maior segurança possível, pensando na sustentabilidade da empresa”, afirma.

Na iniciativa OE800, a unidade de Cuiabá foi destaque em 2020, com o projeto de onças remanescentes, quando atingiu uma produção superior a 50koz, cerca de 500% a mais do que a meta estipulada. Por sua vez, o projeto Kaizen teve mais de 140 ideias de melhoria cadastradas.



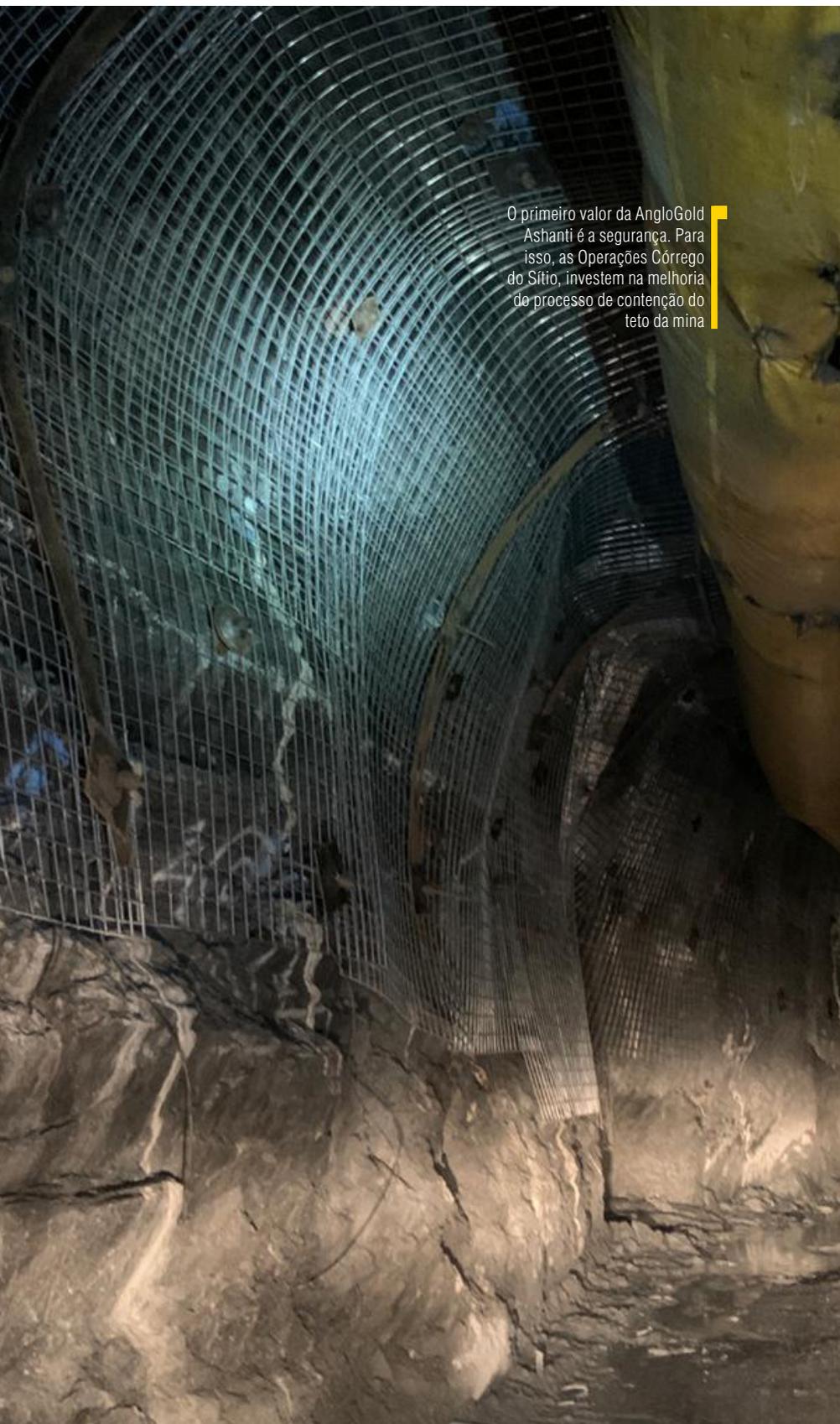
Série de projetos direcionados no ciclo orçamentário do ano anterior para otimizar a gestão de custo e performance para 2021. A iniciativa traz novos resultados para a nossa carteira de gestão de projetos, sempre focando na excelência operacional.



Processo de planejamento de curto prazo da mina, que envolve todas as áreas relacionadas à produção, inclusive a Infraestrutura. Desenhado de forma integrada entre as áreas para tornar mais fluida e assertiva a programação semanal, além de garantir a aderência do plano de produção do mês. Uma área específica da equipe de planejamento de mina cuida desse processo.



Trabalho desenvolvido para criar controles mais eficientes na mobilização de novas empresas ao site. Também é responsável pelo controle e gestão de contratadas em geral, para melhorar a organização e distribuição das equipes, criando padrões e regras que devem ser seguidas pelas áreas.



O primeiro valor da AngloGold Ashanti é a segurança. Para isso, as Operações Córrego do Sítio, investem na melhoria do processo de contenção do teto da mina

OPERAÇÕES CÓRREGO DO SÍTIO

Com um setor de Melhorias Contínuas recém-criado na unidade, Córrego do Sítio (CDS) desenvolve três frentes de projetos. A primeira é ligada às questões estratégicas da empresa, o OE800, que utiliza sete projetos como base: Nível de Confiança das Reservas, Mecanização do Ciclo de Desenvolvimento, Flexibilidade da Planta e Seleção de minério, Custos de Produção Sob Controle (AISC), Confiabilidade da Planta Sulfetado, Recuperação Metalúrgica e Flexibilidade da Mina.

Uma segunda frente trata de questões pontuais da unidade, quando alguma oportunidade ou necessidade de melhoria é levantada baseada nos resultados dos principais indicadores. Na terceira frente, o projeto Ambições incentiva que cada empregado da gerência Administrativo Financeira promova pequenas melhorias em sua área por meio de rodadas trimestrais.

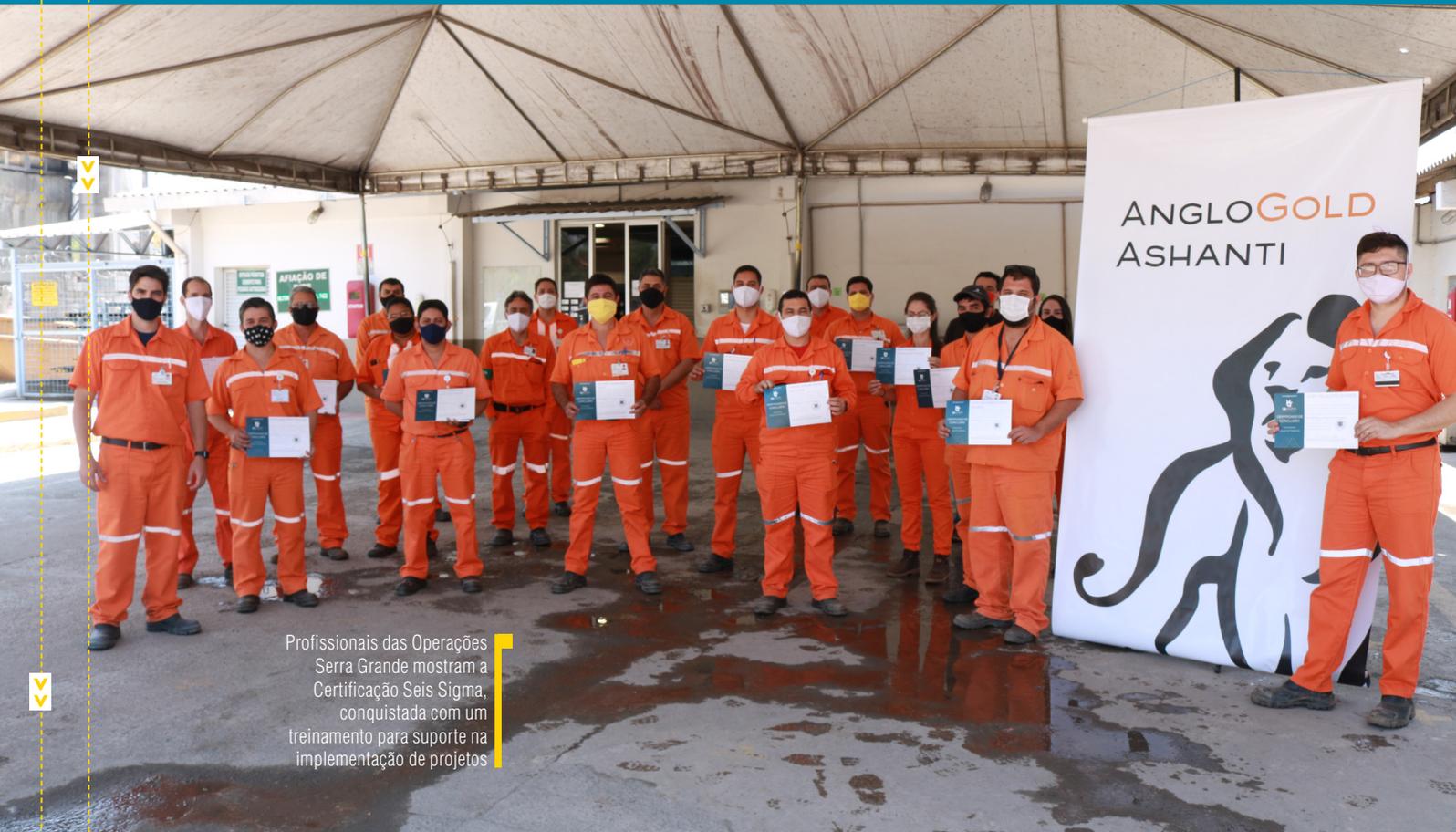
“A melhoria pode ser feita em qualquer etapa do trabalho, inclusive nas áreas administrativas. Precisamos dar suporte para as áreas, através da busca pela eliminação de desperdícios, aperfeiçoamento nos processos, entre outras inúmeras possibilidades”, comenta o gerente de Melhoria Contínua de CDS, **Lucas Machado**.

OPERAÇÕES SERRA GRANDE

Em 2019, as Operações Serra Grande deram início à reformulação do modelo de melhoria contínua local. Em 2020, com auxílio de uma consultoria externa, a unidade estabeleceu sistemas de **treinamento Seis Sigma** e formou uma turma de empregados nos **cursos Yellow Belt** e em Solução de Problemas. A partir dos treinamentos, foram identificados 20 projetos de melhoria. Alguns deles já estão concluídos, outros em curso e mais alguns foram absorvidos pelo OE800.

Uma das iniciativas, que está sendo implantada este ano, é a Gestão de Desvios Operacionais. Ela faz parte da revisão da governança das rotinas de gestão e gerenciamento de performance dos indicadores mais relevantes do negócio. A ideia é levar até o nível operacional a dinâmica de discussão de indicadores do dia a dia, como forma de envolver os operadores na construção de soluções para os desvios identificados.

Para o gerente sênior de Administração e Finanças, Rogério Carvalho, a criação de um setor dedicado às melhorias contínuas na unidade é a prova do compromisso da empresa com o futuro. “Acreditamos que a absorção desses pequenos projetos, nos vários níveis em que são apresentados, e também daqueles mais complexos, traz uma grande melhoria para o negócio AngloGold Ashanti. Cria-se uma cultura de corresponsabilidade em todas as gerências”, completa.



Profissionais das Operações Serra Grande mostram a Certificação Seis Sigma, conquistada com um treinamento para suporte na implementação de projetos



Filosofia de gestão que estimula empregados a melhorar processos e otimizar resultados, criando uma cultura de melhoria contínua na empresa.



Certificação Seis Sigma voltada para profissionais do nível tático. Eles são treinados para dar suporte aos gestores na implementação de projetos, auxiliam no uso de ferramentas de gestão e desenvolvem pequenas melhorias em suas áreas.

INOVAÇÃO

É HOJE E SEMPRE



SUPOORTE ERGONÔMICO PARA TAMBORES

Operações Córrego do Sítio

Equipe envolvida:

Oficina de Manutenção + Empresa MTC

Principais ganhos:

- Facilita o transporte e giro de tambores de até 200 litros de óleos lubrificantes;
- Melhora a ergonomia para os empregados;
- Elimina o risco de queda, evitando, assim, acidentes e o derramamento de óleo no meio ambiente;
- Pode ser implementado em outras localidades, como já foi feito nas Operações Serra Grande.

NOVOS FARÓIS PARA AS CAMINHONETES

Operações Serra Grande

Equipe envolvida:

Mecânica de Rochas

Principais ganhos:

- Permite visualizar toda a seção de escavação - até 15m à frente do carro;
- Mitiga risco de acidentes envolvendo queda de chocho, uma vez que os faróis oferecem visualização efetiva do teto, mesmo sem sair do veículo.



REFORMA NA CALDEIRARIA DE CDS I

Operações Córrego do Sítio

Equipe envolvida:

Oficina de Manutenção

Principais ganhos:

- Mais qualidade no ambiente de trabalho;
- Ganho de espaço;
- Novos padrões ergonômicos
- Mais eficiência nas atividades.

Melhorias – grandes ou pequenas – transformam o dia a dia das operações AngloGold Ashanti Brasil

Quem nunca se deparou com um problema na rotina de trabalho, que poderia ser solucionado com ações simples? Na AngloGold Ashanti, os empregados são estimulados a se tornarem intraempreendedores, ou seja, profissionais que propõem soluções para os desafios da rotina para tornar o ambiente de trabalho ainda mais seguro e eficiente. Alguns bons exemplos são mostrados a seguir:

MELHORIAS NA CÂMARA DE REFÚGIO

Operações Serra Grande

Equipe envolvida:
Segurança do Trabalho

Principais ganhos:

- Alerta se o volume de oxigênio está fora da concentração segura, com sinal sonoro para ocupantes acionarem a utilização do *kit strata*;
- Aumenta a segurança dos empregados.



FANDRILL DE PERFURAÇÃO AUTOMÁTICA

Operações Cuiabá

Equipe envolvida:
Mineração

Principais ganhos:

- Reduz a exposição do empregado ao risco;
- Oferece ganho de ergonomia, porque elimina a necessidade de troca manual do dispositivo de perfuração.

PAREDE DE SILICATO DE CÁLCIO I

Operações Cuiabá

Equipe envolvida:
Técnicos de Ventilação

Principais ganhos:

- Mais qualidade no ambiente de trabalho;
- Redução de custo;
- Otimiza horas de trabalho;
- Aumenta a segurança nas manutenções.



UM PASSO DE CADA VEZ

Com apoio da AGA, você pode ir mais longe

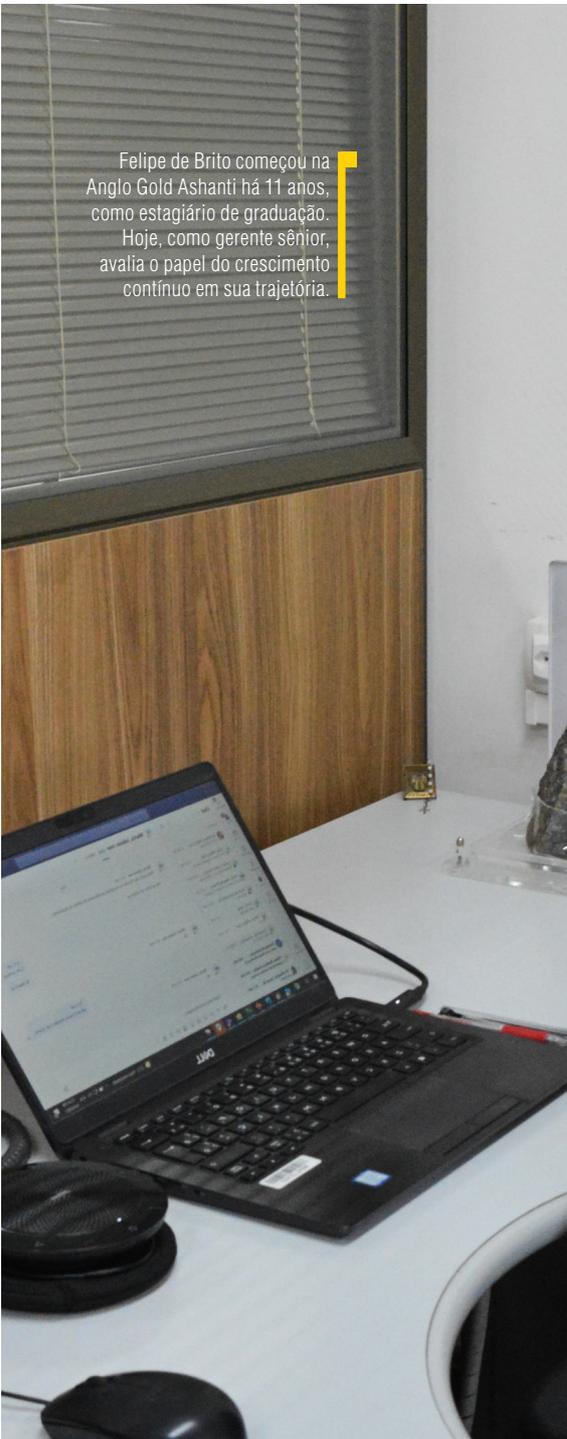
O que é preciso para crescer profissionalmente? Não há uma só resposta, mas podemos garantir que, para crescer e caminhar, é preciso saber a rota. E traçá-la é uma decisão muito particular, que envolve a forma como lidamos com nosso próprio processo de desenvolvimento e crescimento.

Para auxiliar seus empregados a enxergar novos horizontes, a AngloGold Ashanti desenvolveu um processo de gerenciamento de potenciais, com possibilidade de movimentação para novas posições de acordo com as competências e escolhas que fazem sentido para a vida profissional e pessoal de cada empregado

COMO FUNCIONA?

1. Um comitê de carreira e sucessão composto pelos diretores, gerentes seniores e gerentes de área reúne-se a cada semestre para discutir sobre as possibilidades de crescimento das pessoas.
2. Os líderes conversam com seus subordinados, no mínimo, uma vez ao ano, para conhecer suas aspirações de carreira e motivações.
3. Essas informações são levadas ao comitê, que discute se o movimento de carreira faz sentido.
4. O grupo também analisa a capacidade de atuar em nível mais complexo e o impacto dessa mudança para o empregado.
5. O empregado passa por uma consultoria externa, que vai explorar, de forma ainda mais profunda, suas potencialidades em relação às possibilidades de mudança de cargo.

Paralelamente a este processo, quem busca desenvolvimento conta com uma série de ferramentas. Seja nos alinhamentos diários ou nos cursos e *workshops* da empresa, sempre há possibilidade de melhorar suas habilidades.



Felipe de Brito começou na Anglo Gold Ashanti há 11 anos, como estagiário de graduação. Hoje, como gerente sênior, avalia o papel do crescimento contínuo em sua trajetória.

“A carreira é algo muito especial para ser delegado a alguém ou à empresa. É preciso que cada um seja o principal interessado no próprio desenvolvimento. O papel da liderança é de apoiar neste caminho. A empresa irá fornecer ferramentas que viabilizem o desenvolvimento das pessoas. Muitas vezes, um projeto desafiador, uma nova área ou uma atividade que esteja conectada com o propósito da pessoa, será de grande importância para desenvolvimento de uma carreira de sucesso.”, comenta a gerente de Desenvolvimento Organizacional, **Isabela Dumont**.



UMA TRAJETÓRIA DE SUCESSO

Quem investe em si mesmo sempre vai colher bons frutos. Um exemplo nesse sentido é a história do gerente sênior de Mineração das Operações Cuiabá, Felipe de Brito. Ele entrou na AngloGold Ashanti como estagiário de Mecânica de Rochas e foi promovido a engenheiro júnior. Depois, tornou-se chefe de área e transitou entre outras gerências da Mina Cuiabá, até chegar ao cargo atual. A caminhada de 11 anos foi acompanhada de perto pelo comitê de carreira e sucessão.

Felipe avalia que todas as recompensas estão ligadas aos esforços em gerir a própria carreira, combinados ao suporte familiar e oportunidades fornecidas pela AGA. “Tomar as rédeas do seu próprio crescimento é fundamental. Nesse percurso, a continuidade nos estudos tem um grande papel para que você se torne uma pessoa com maior poder de crítica. Contudo, a experiência prática permite acelerar e potencializar o desenvolvimento. Criar conexão entre conhecimento e prática é uma ferramenta essencial para que possamos desenvolver melhorias para os nossos setores”, conclui.

ORGANIZAÇÃO

PARA O SUCESSO

Projeto da AngloGold Ashanti promove reestruturação de excelência em âmbito mundial

Se manter uma rotina organizada e eficiente em família já é um desafio, imagine quanta organização uma empresa com mais de 5 mil pessoas no quadro funcional requer! Para otimizar ainda mais o trabalho de seus empregados, evitando duplicidade de tarefas e tornando processos mais produtivos, a AngloGold Ashanti Brasil está implementando o projeto Organising for Success (O4S), em português, Organização para o Sucesso. Ele faz parte de um movimento global da companhia, que busca a evolução de sua estrutura organizacional para oferecer serviços de excelência para as operações. A partir do O4S é possível que cada área possa dedicar-se com mais foco ao seu objetivo principal, enquanto o suporte da atividade será dado por especialistas, que garantirão mais eficiência e agilidade nos atendimentos. Alguns setores já estão trabalhando dessa forma; as áreas de Recursos Humanos, Saúde, Finanças, Suprimentos e Segurança Patrimonial foram as primeiras a aderir ao O4S, ainda em abril.

Em Recursos Humanos, por exemplo, agora há o HR Business Partner - HRBP (Parceiro de Negócios de Recursos Humanos, em português). Esta nova função tem como objetivo principal estreitar o vínculo do RH com as áreas operacionais, principalmente porque os HRBPs estão alocados nas próprias unidades.



“Passamos por um rearranjo para melhorar o atendimento às áreas, otimizar os processos e centralizar as soluções de forma mais ágil, favorecendo ganhos de produtividade e redução de custos. Tudo isso para alcançarmos a satisfação dos nossos clientes internos”, conta **Wederson Ribeiro**, analista de Recursos Humanos das Operações Cuiabá.



MODELO ANTERIOR:

Diretoria faz gestão das áreas de suporte, assim como das áreas de operação.



MODELO FUNCIONAL:

Serviços das funções de suporte são fornecidos pelos BPs (*business partners*) alocados presencialmente nas unidades, mas reportando para a regional, Nova Lima.



O O4S também está sendo implementado na área de Saúde e já traz bons resultados, segundo **Adailton Rodrigues**, gerente sênior de Segurança e Meio Ambiente em Córrego do Sítio, e novo cliente da área. "A mudança está sendo conduzida de forma bem estruturada pela empresa, com foco na integração entre as áreas e fortalecimento das disciplinas. Dessa forma, nossos processos ficarão mais robustos e de melhor qualidade nas entregas, organizados e sustentáveis. Com o suporte da equipe regional, teremos respaldo para atuar com maior foco nas operações, pensando nas metas a curto, médio e longo prazos", completa.



“Estamos fazendo algo que vai transformar nossa jornada! As carreiras podem ganhar significativa robustez, em função de atualizações, e maior amplitude de atuação, transformando-se em uma trajetória atraente para nossos profissionais”, comemora o gerente Administrativo Financeiro das Operações Córrego do Sítio (CDS), **Thiago Pereira**.

“A adoção do modelo estratégico de aquisições traz eficiência e equilíbrio na saúde financeira da AGA. Este método busca melhorar a gestão de gastos tendo, na prática, um analista para gerenciar cada tipo de categoria de serviço, mitigando retrabalhos e duplicidades de compras nas nossas operações e identificando oportunidades de negócio. Com essa área nova faremos a ponte entre Compras e as equipes técnicas das operações para alavancar melhores entregas e maiores resultados.”

Daniel Correa, *business partner* da regional no setor de Suprimentos.



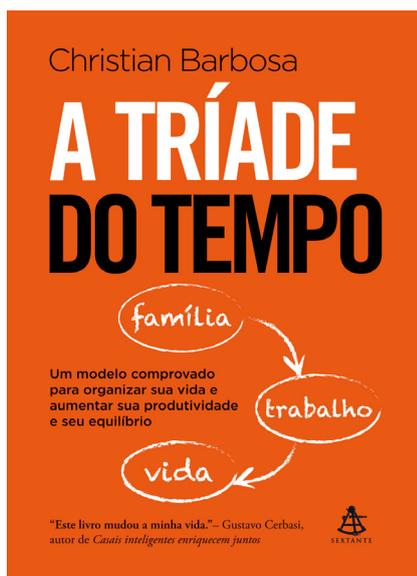
INDICADORES DE QUALIDADE

Para que as áreas de suporte consigam atender a todas as unidades, com qualidade e dentro do prazo necessário, foram implementadas novas ferramentas que garantem uma boa entrega. Para isso, é preciso compreender duas siglas fundamentais: KPI e SLA.

• **KPI (Key Performance Indicator)**, Indicador-chave de Desempenho: é a ferramenta de gestão usada para analisar indicadores importantes de um negócio. A partir de um conceito que define como o indicador será apurado, o KPI aponta o resultado obtido ao longo do tempo. Dessa forma, ele indica respostas para o que está funcionando e mostra o que precisa ser ajustado.

• **SLA (Service Level Agreement)**, Acordo do Nível de Serviço: em outras palavras, o acordo que uma área faz com seus clientes – internos ou externos - para entrega de um serviço. Na área de Recursos Humanos, por exemplo, uma das SLAs é garantir o tempo médio de contratação de até 30 dias úteis após aprovação da vaga.

#sintonize



LIVRO "A TRÍADE DO TEMPO"

Para quem deseja uma vida mais equilibrada, com controle do próprio tempo, a metodologia de planejamento pessoal, desenvolvida por Christian Barbosa, pode ser muito útil! O livro "A Tríade do Tempo" explora seu método, testado em mais de 40 mil pessoas, que consiste na divisão do tempo em três esferas: importante, urgente e circunstancial.



Google
Ateliê Digital



GOOGLE ATELIÊ DIGITAL

Para aqueles que buscam formação contínua, o Google Ateliê Digital oferece cursos sobre mundo digital e mercado de trabalho. As aulas apresentam ferramentas essenciais para o gerenciamento da carreira e ainda dão um *plus* no currículo. Os cursos são gratuitos e variam de 1 a 40 horas de aulas. **Você pode acessar o Google Ateliê Digital aqui.**

TEDX ESTABELECENDO A CULTURA DA EXCELÊNCIA

Um dos maiores treinadores de vôlei do país, Bernardo Rezende, conhecido como Bernardinho, dá importantes dicas de gestão e liderança a partir de sua experiência no time de voleibol masculino. Se você quer se inspirar em suas grandes lições sobre sucesso e trabalho coletivo, assista ao vídeo no QR Code ao lado:



PODCAST "A HORA DA INDÚSTRIA"

O novo canal de comunicação digital da FIEMG traz discussões sobre inovação, tecnologia, sustentabilidade, economia, assuntos trabalhistas e educação.

A HORA DA
INDÚSTRIA

FIEMG

SPOTIFY

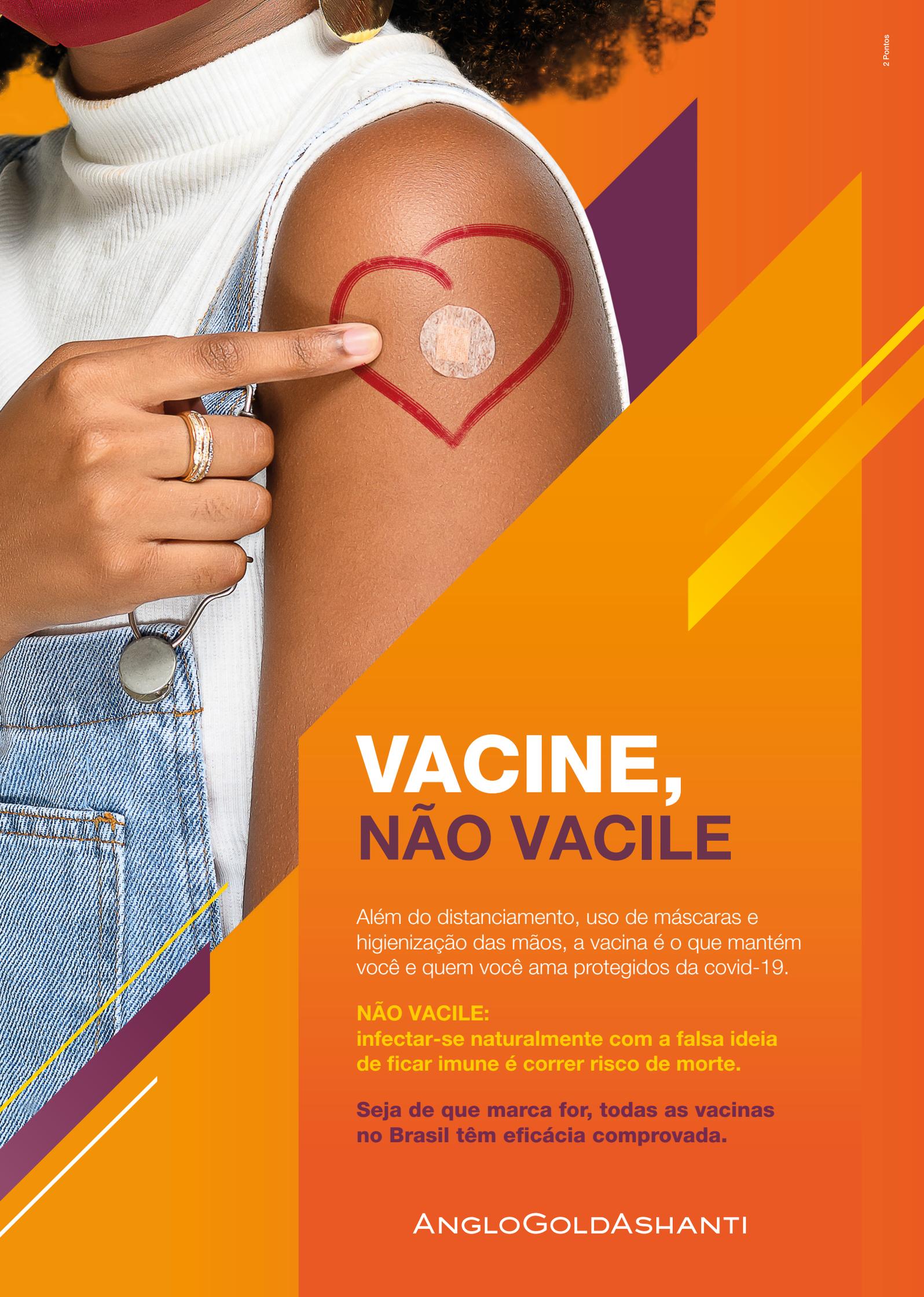


DEEZER



POCKET CASTS





VACINE, NÃO VACILE

Além do distanciamento, uso de máscaras e higienização das mãos, a vacina é o que mantém você e quem você ama protegidos da covid-19.

NÃO VACILE:
infectar-se naturalmente com a falsa ideia de ficar imune é correr risco de morte.

Seja de que marca for, todas as vacinas no Brasil têm eficácia comprovada.

ANGLOGOLDASHANTI