



CNPJ Nº 05.053.020/0001-44

PÁGINA 2 (CONTINUAÇÃO)

www.albras.net

EXPO CCQ, em outubro, contou com 129 estandes que mostraram a criatividade da equipe ALBRAS na solução de problemas e geração de idéias, para um público de aproximadamente 6 mil visitantes.

Este foco na excelência operacional teve, durante o ano, 25 trabalhos de melhoria concluídos, dentro dos métodos de solução de problemas PDCA e 6 Sigma. Estão em andamento 48 trabalhos em toda a fábrica.

Gestão de pessoas, o valor maior

A ALBRAS tem o ser humano como centro de seu modelo de gestão, valorizando a emoção e a satisfação no trabalho. Como resultado, além de um desempenho elevado da equipe, é reconhecida como uma das duas melhores empresas para se trabalhar no Brasil, (revistas Exame e Você S/A) e a quarta melhor na gestão de pessoas do país, no segmento entre 1.001 e 2.000 empregados (revista Valor Carreira, do jornal Valor Econômico).

A ALBRAS alcançou a produtividade de 358,2 toneladas de alumínio por empregado, com um efetivo médio de 1.271 empregados. Na equipe ALBRAS 93% são homens e 7% mulheres; 4,1% são Portadores de Necessidades Especiais; 81,9% têm até ensino médio, 14,2% ensino superior e 3,8% são pós-graduados; sendo que 79,8% dos empregados são paraenses.

O Sistema Integrado de Gestão de Pessoas por Competências, implantado em 2000, passou por uma revisão nas competências organizacionais, tornando-as mais atuais e alinhadas à Missão e à Visão da organização.

Para garantir a transparência e justiça no preenchimento de vagas na empresa, no processo de recrutamento e seleção, interno ou externo, foi criado o Painel de Entrevista, onde os empregados e candidatas são entrevistados por uma banca de gestores, tendo como base as competências. O preenchimento de vagas é sempre iniciado com o recrutamento interno. Apenas no caso de não haver disponibilidade interna de profissional para atender a demanda é que se realiza o recrutamento externo que se realiza sempre no Estado.

Também em 2007 foi criado e operacionalizado o Programa de Sucessão, com uma sistemática de identificação de talentos e desenvolvimento de sucessores na ALBRAS. O primeiro estágio, necessário a todos os sucessores e aos atuais gestores, é o Programa de Desenvolvimento Gerencial, em parceria com a FIA/USP – Fundação Instituto de Administração da Universidade de São Paulo.

Foi concluída a quinta turma do Curso de Metalurgia, criado especialmente para os empregados da ALBRAS, em parceria com o Cefet – Centro Federal de Educação Tecnológica do Pará. Este é o único curso in company deste tipo existente no Brasil.

No desenvolvimento dos empregados, em 2007, a ALBRAS investiu R\$ 1.870 mil, realizando 87.561 homens hora treinados. Especialmente para os gerentes operacionais, foi realizada a terceira turma do programa Expedição de Lideranças, cujo objetivo é dotar os gestores de conhecimento e ferramentas, principalmente de feedback e coaching, para uma melhor condução das equipes e autoconhecimento.

Na gestão do clima organizacional foram implementadas ações, tanto em comunicação institucional, quanto na atuação de analistas de clima e gerentes, objetivando a melhoria da comunicação interpessoal e eliminação de ruídos, buscando a satisfação do empregado.

Resultado destas ações de refinamento do relacionamento interpessoal na empresa, tivemos em 2007 um Índice de Clima Organizacional (ICO) bastante elevado: 83% e o reconhecimento externo nas mais importantes premiações nacionais em gestão de pessoas.

Em 2007, foi lançado o Programa Visão de Futuro, que objetiva levar aos empregados informações da atualidade, incentivando-os a realizar um planejamento pessoal, possibilitando, inclusive, melhorias no orçamento doméstico.

80,8% dos empregados foram atendidos em 2007 pelo Vida Saudável, que vem a ser o programa de qualidade de vida da ALBRAS, destacado pela ISMA-BR, International Stress Management Association, com o prêmio Lennart Levi/2007. O programa, de participação voluntária, oferece aos empregados a orientação de médico, nutricionista, educadora física, psicóloga ocupacional e assistente social, na montagem de um plano de vida mais saudável. Atividades especiais envolvem e estimulam a participação das famílias.

O Programa CulturAlbras, que tem como objetivo o equilíbrio da vida profissional e pessoal, por meio de mecanismos antiestresse, utilizando lazer e artes, foi estendido aos empregados de turno. As oficinas oferecidas cobrem teatro, violão, dança, fotografia, artes plásticas, canto coral e serigrafia, atingindo em média 200 pessoas, entre empregados e dependentes.

O sistema de comunicação corporativa interna, que já contava com veículos gráficos (boletins, jornal e revista) e digitais (intranet, e-mail) teve uma importante inovação em 2007, com expressiva aceitação entre os empregados, a TV Albras. Trata-se de um programa com características exclusivas de produção: todos os personagens enfocados são da equipe ALBRAS ou familiares; todos os apresentadores são empregados; todos os temas são relacionados à vida na organização. O programa é mensal, exibido no restaurante, disponibilizado em DVD para empréstimo aos empregados, no Portal Albras (intranet) e no site.

Responsabilidade Social com os próximos mais próximos

A ALBRAS desenvolve um intenso programa de responsabilidade social junto aos vizinhos, especialmente as famílias mais carentes da região. Objetiva principalmente a melhoria da qualidade de vida dessas pessoas, a conquista da cidadania e auto-estima, com oportunidades de trabalho e renda, com atividades em condições de sustentabilidade.

O relacionamento com estas comunidades faz-se por meio de visitas recíprocas e programas como o Boas-Vindas, lançado em 2007, que recebe semanalmente grupos de comunidades da região, para conhecer a fábrica e os programas sociais da ALBRAS, e o Diálogo Comunitário, encontro semestral com os líderes locais e a sociedade civil organizada.

Reaproveitamento, reciclagem e compostagem de lixo urbano estão na base do programa Nosso Lixo Tem Futuro, que envolve cinco municípios, onde a ALBRAS construiu e entregou à cooperativas locais, unidades para tratamento de lixo. São beneficiadas cerca de 180 mil pessoas, considerando as populações dessas cidades, que contam com melhor saneamento. O programa criou 127 novos postos de trabalho permanente. Em 2007 a produção dessas unidades – composto orgânico, brinquedos educativos, móveis, calçados – começou a apresentar resultados positivos, apontando para a efetiva sustentabilidade.

Outro programa comunitário é o Pafam – Programa de Agricultura Familiar Mecanizada, que apóia pequenos produtores rurais com patrulha mecanizada e assistência técnica, beneficiando, em 2007, 106 famílias que cultivam mandioca, feijão, milho, frutíferas, ervas medicinais, com foco na sustentabilidade.

Contribuindo para a inclusão digital a ALBRAS já implantou 14 Escolas de Informática e Cidadania (EIC), em parceria com o Comitê para a Democratização da Informática (CDI), capacitando, este ano, 1.052 pessoas.

Em parceria com a Coopsai – Cooperativa de Serviços Agroflorestais e Industriais é desenvolvido o projeto Apadrinhar a Inclusão Digital, Buscando a Inclusão Social, onde empregados da ALBRAS, voluntariamente, apadrinham jovens carentes, muitos deles crianças de rua, garantindo seu estudo nas EICs. Este ano 52 alunos foram capacitados no projeto, em total acumulado superior a 300 jovens.

O Mova - Movimento Voluntariado da ALBRAS abriga os empregados da companhia que se dedicam a prática do voluntariado, realizando ações nas áreas vizinhas, como o Circuito Cultural do Mova, com apresentação de teatro e palestras educativas, campanhas de arrecadação de material escolar, no início do ano, e de brinquedos e alimentos, no Natal. Em 2007 foram atendidas cerca de 5 mil pessoas.

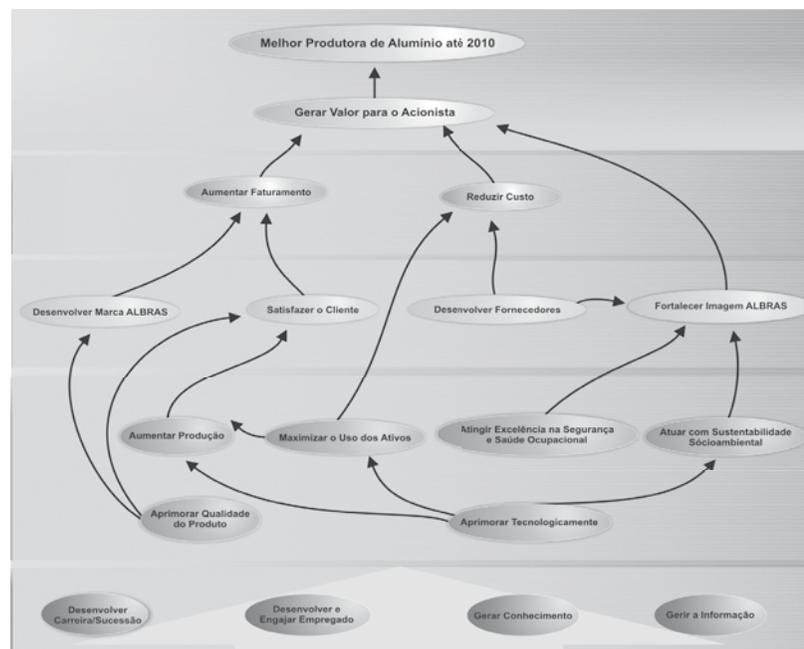
Ponto alto nas ações de cidadania na empresa é a campanha de doação voluntária de sangue por empregados, familiares, vizinhos e pessoas da comunidade. Em 2007 foi alcançado o recorde de 1.968 doações em quatro dias de coleta de sangue, com infra-estrutura montada no ambulatório da fábrica. A campanha tem a parceria do Centro de Hemoterapia e Hematologia do Pará (Hemopa) e da Alunorte - Alumina do Norte do Brasil S/A. Em nove anos de realização já foram coletadas 13.306 bolsas de sangue, em uma atividade única no país.

Este conjunto de ações rendeu à ALBRAS a premiação de maior visibilidade no Estado, o Prêmio ORM/ACP 2007 – Categoria Responsabilidade Social, concedido anualmente pela Associação Comercial do Pará e Organizações Romulo Maiorana.

A ALBRAS incentiva o conhecimento com a concessão anual do Prêmio Kawaguchi em parceria Universidade Federal do Pará – UFPA, destinado aos melhores alunos dos cursos de Engenharia Elétrica, Mecânica e Química e ao primeiro lugar de todo o Centro Tecnológico.

Planejamento estratégico para 2008

Em dezembro de 2007, a ALBRAS formulou seu planejamento estratégico como forma de direcionar e fortalecer o desempenho organizacional e a posição competitiva, a curto e longo prazo.



Barcarena (PA), 31 de janeiro de 2008.

Diretoria

Reinaldo Duarte Castanheira Filho
Diretor Presidente

Takeshi Maeda
Diretor Vice-Presidente

Luis Jorge Pinheiro Leal Nunes
Diretor

Takashi Nakamura
Diretor

Conselho de Administração

Murilo Pinto de Oliveira Ferreira
Presidente

Tetsuya Shibasaki
Conselheiro

Reinaldo Duarte Castanheira Filho
Conselheiro

Kenichi Ishii
Conselheiro

José Auto Lancaster Oliveira
Conselheiro

Takamichi Sakai
Conselheiro