

www.albras.net



CNPJ Nº 05.053.020/0001-44

operação, definindo novos padrões de tarefa. Esta implantação prosseguirá em 2012, e no final do ano, deverá estar consolidada nas quatro linhas de produção. O sistema, desenvolvido pelo acionista Hydro, tem cinco princípios: processos de trabalho padronizado; relações definidas entre clientes e fornecedores; fluxo otimizado; times dedicados e liderança visível.

Ainda no quesito qualidade, a Albras manteve a certificação em todas as Normas Internacionais em que é habilitada: ISO 9001 (Qualidade), ISO 14001 (Meio Ambiente), OHSAS 18001 (Saúde e Segurança Ocupacional) e SA 8000 (Responsabilidade Social).

O programa CCQ-Círculos de Controle da Qualidade, com o qual os empregados participam diretamente do processo de gestão da empresa, manteve adesão de 98% dos empregados operacionais, totalizando 123 círculos ativos, que realizaram 278 trabalhos por iniciativa dos empregados, 38 a mais que em 2010. Os circulistas apresentaram propostas de melhorias para segmentos como segurança no trabalho, ergonomia, meio ambiente e aumento da produtividade.

Em novembro de 2011 aconteceu a “14ª EXPO CCQ Albras”, considerada o maior evento da qualidade realizado no Norte do país. Empregados, familiares, vizinhos e visitantes de outras cidades, formaram o público que conferiu a exposição, em Barcarena.

Com relação aos investimentos foram executados R\$ 26,9 milhões referentes ao plano anual da Albras divididos em: R\$ 4,3 milhões em desenvolvimento sustentável, R\$ 7,9 milhões em reposição, R\$ 12,5 milhões em melhorias e refinamento de processos e R\$ 2,2 milhões em pesquisa e desenvolvimento de novos projetos.

7 Desafios da Albras: Preço do metal e da energia elétrica

O final de 2011 viu o mercado do alumínio sob fortes incertezas. O preço do alumínio, depois ter atingido mais de US\$2650/t, terminou o ano sob forte pressão, devido, principalmente, a problemas com as dívidas dos países do continente europeu e sob a possibilidade da perda do aquecimento do mercado chinês.

Além disso, o custo da energia elétrica, oriundo do contrato estabelecido com a Eletronorte em 2004, vem subindo em uma escala quase que exponencial tornando, não somente Albras, mas também a Alumar, no Estado do Maranhão, cada vez menos competitivas no mercado internacional, colocando em risco a própria existência da indústria de alumínio no Brasil. Neste sentido, de forma a verificar e achar soluções para o problema, o Governo Federal, sob a coordenação do Ministério de Minas e Energia, formou o GTA – Grupo de Trabalho do Alumínio, onde a Albras faz-se representada pela ABAL – Associação Brasileira de Alumínio, esperando que, em meados de 2012, este GTA proponha soluções estruturadas para o preço da energia elétrica estabelecendo a longevidade da companhia.

8 Pessoas: compromisso reconhecido pela valorização

A eficiência do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas da Albras é reconhecido nacionalmente, notadamente pela sua presença, há 12 anos, no guia “Melhores Empresas para Você Trabalhar no Brasil”, pesquisa das revistas Exame e Você S/A, da Editora Abril. O resultado reflete as boas práticas de gestão desenvolvidas pela empresa. O Índice de Felicidade no Trabalho (IFT) foi de 74,6%, seguido do Índice de Qualidade no Ambiente de Trabalho (IQAT) de 74,9% e Índice de Qualidade na Gestão de Pessoas de 80,8%.

Ainda com especial atenção ao Clima Organizacional, a Albras aplicou pesquisa focada, em toda a fábrica, atingindo o índice de satisfação de 74,4%, tendo como maior ganho, porém, a identificação das oportunidades de melhorias contínuas no ambiente de trabalho.

A permanência dos talentos no quadro funcional da Albras é preocupação constante, por isso foram realizadas 155 movimentações de empregados, mantendo a Política de Remuneração atualizada de acordo com o mercado. Buscando uma linha de sucessão que permita garantir a continuidade operacional com o mesmo padrão de qualidade, a Albras capacitou 24 empregados como Potenciais Sucessores dos Gerentes Operacionais.

O mesmo foco de trabalho, buscando o futuro *staff* e gerenciamento da companhia, foi iniciada uma nova turma do programa *Trainee* Albras. 12 recém-formados em sete cursos superiores foram selecionados para participar do programa, que está formatado com um rodízio entre as Áreas, o que permite ao profissional conhecer melhor a cultura organizacional e os processos, ao passar por todas as Áreas da empresa.

Para o ingresso na Área operacional, 60 novos profissionais foram qualificados no Programa de Qualificação e Aperfeiçoamento Profissional, desenvolvido desde 2003 e conhecido como “bolsista operacional”. Os participantes aprendem em sala de aula e, depois, na prática, nas Áreas operacionais. Encerrado o processo, os participantes compõem o banco de candidatos da Albras. Até dezembro de 2011, 62% foram aproveitados.

A mesma visão é impressa no Programa “Jovem Aprendiz”, que teve 36 novos participantes, selecionados entre 822 candidatos inscritos. O programa é realizado em parceria com o SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial e, ao final, os alunos sairão formados no curso Técnico em Eletromecânica e farão parte do banco de candidatos da empresa.

Como estímulo a qualificação profissional, 63 vagas foram abertas para estudantes de cursos técnicos e superiores, que ingressaram no Programa de Estágio Regular, em 2011, e foi entregue o Prêmio Kawaguchi, concedido pela Albras aos oito melhores alunos do ITEC – Instituto de Tecnologia, da UFPA - Universidade Federal do Pará, como estímulo ao desenvolvimento profissional.

O aperfeiçoamento contínuo é fundamental dentro da companhia, por isso os treinamentos realizados permitiram atingir o índice de 49.247 h/h treinados, o que corresponde a 2,16% do total de h/h da empresa. Destaque para o treinamento de 50% dos empregados das quatro linhas de produção, que participaram do Curso de Capacitação Técnica dos Operadores. Até 2013 todo o efetivo deverá passar pelo treinamento.

A qualidade de vida dos empregados da Albras foi o foco das ações do Programa “Vida Saudável”, que teve a participação de 62% dos empregados inscritos (921) em 2011, conquistando aumento de 7% em relação a 2010. No total, 960 avaliações foram realizadas pela equipe multidisciplinar – nutricionista, educadora física e psicóloga – que incentivou a melhora dos hábitos alimentares, sociais e a prática de exercícios físicos, monitorando os indicadores de saúde de cada participante.

No quadro funcional, a Albras mantém 5% de PCD - Pessoas Com Deficiência e segue política específica para atrair e reter mulheres à planta industrial. Em 2011, as mulheres representaram 5%, enquanto que os homens 95% entre os empregados. A Albras manteve um *turnover* de 0,43%, permanecendo como um dos índices mais baixos do país.

9 Diálogo fortalecido com a comunidade

A Albras considera as comunidades da região parceiros fundamentais para a manutenção do negócio e é nesse sentido que promove o diálogo e estreita as relações com as comunidades vizinhas. No ano de 2011, vários ações de programas de relacionamento foram realizadas entre elas o Diálogo Comunitário, Albras Mais Perto de Você, Papo com a Mídia e Boas-Vindas.

Diálogo Comunitário - contou com a participação de mais de 70 líderes comunitários de Barcarena e Abaetetuba. A liderança da fábrica participou das discussões de temas relevantes para a região. A pesquisa de imagem, aplicada no evento, alcançou o expressivo índice de 88,44% de aprovação.

Albras Mais Perto de Você - foi enriquecido com uma nova abordagem prática para a educação ambiental, utilizando como ambiente o Horto Botânico da Albras para ensinar a gestão ambiental e enfatizando a conscientização para ações de preservação. A edição envolveu 683 participantes, entre estudantes, professores e monitores, de nove escolas públicas da região. O projeto foi realizado em parceria com a SEMMAB – Secretaria Municipal de Meio Ambiente e UEPA – Universidade Estadual do Pará.

Papo Com a Mídia - Um novo momento de interlocução com a mídia foi lançado, reunindo na fábrica representantes de sete veículos de comunicação de Barcarena e Abaetetuba, para estreitar o relacionamento com as comunidades através da imprensa.

Boas-Vindas – O programa recebeu escolas técnicas e superiores para conhecer o processo produtivo e as práticas de gestão da companhia. 1030 pessoas visitaram a Albras em 2011.

O desenvolvimento da região, com geração de renda e educação das famílias do entorno fazem parte da estratégia de cidadania empresarial da Albras, que mantém três grandes programas de responsabilidade social: PAFAM, EICs e Voluntários Albras.

O PAFAM - Programa de Agricultura Familiar Mecanizada atendeu 102 famílias, seguindo com suporte de equipamentos agrícolas e acompanhamento permanente de uma equipe de profissionais, incluindo um engenheiro agrônomo, orientando sobre os melhores métodos para cultivar a terra e diversificar a produção, gerando melhoria na renda das famílias das comunidades do Vai-Quem-Quer, Guajaraúna, Cruzeiro e Arienga-Estrada.

Dentro desse programa a Albras intermediou o contato entre o Consulado Geral do Japão em Belém e a Associação de Moradores da Comunidade do Guarajaúna, para a construção de uma indústria de farinha, para verticalizar a produção de mandioca e incrementar a renda da comunidade. As obras iniciaram em 2011 e serão concluídas no início de 2012.

EIC - A Albras manteve a parceria com o CDI – Comitê para a Democratização da Informática dando suporte para o funcionamento de 14 EICs - Escolas de Informática e Cidadania, em Barcarena e cidades vizinhas, formando 1205 alunos nos cursos de informática básica e noções de cidadania.

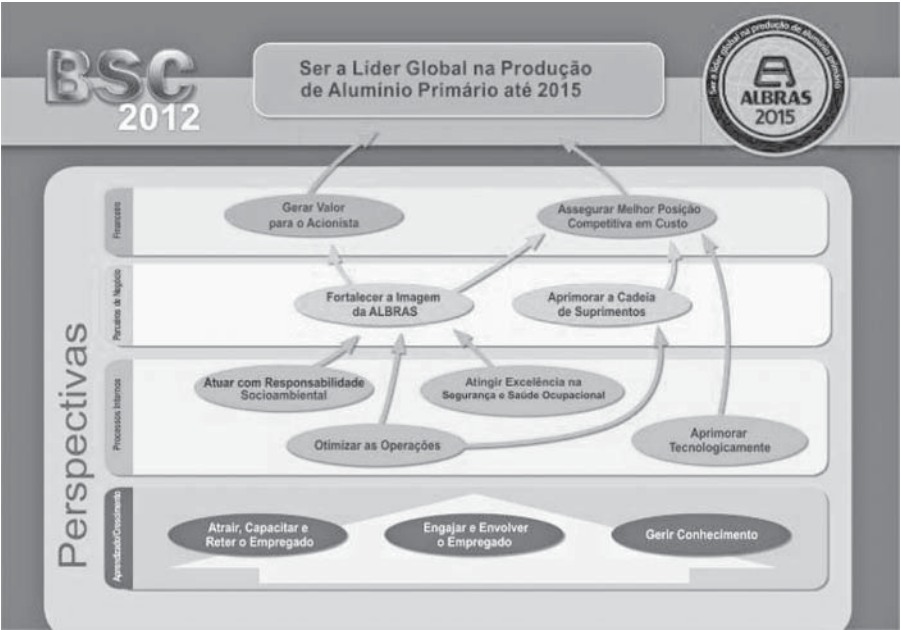
Voluntários Albras - foi marcado por recorde de ações no ano, com a participação e mobilização dos empregados da Albras, familiares e empregados das Empresas Contratadas, na organização de 37 ações de filantropia e educação, com participação de 558 pessoas, beneficiando mais de 24 mil pessoas em Barcarena, Abaetetuba e Belém.

Os voluntários participam, entre outras campanhas, da Campanha Voluntária de Doação de Sangue, parceria que já dura 13 anos com o Hemopa – Fundação Centro de Hematologia do Pará e Alunorte – Alumina do Norte do Brasil S/A. Em 2011 foram 1.592 doações em 2 dias e meio de coleta pelo Hemopa, utilizando infraestrutura montada no ambulatório da Albras. É a maior coleta anual do Hemopa e apontada pelo órgão como atividade única no Brasil.

10 Planejamento estratégico para 2012

Com as principais economias mundiais em crise e o cenário de instabilidade para as indústrias de alumínio primário do mundo, o ano de 2012 promete apresentar grandes desafios para a Albras, que manteve sua missão de produzir alumínio primário para desenvolvimento sustentável da humanidade e a visão de “Ser a Líder Global na Produção de Alumínio até 2015”.

O planejamento estratégico para 2012 mantém o foco na sustentabilidade da empresa. O mapa estratégico da Albras foi revisado, visando o alinhamento dos esforços da organização para assegurar o atendimento dos objetivos e metas estabelecidas e atingir, no período de 2012 a 2015, a Visão da empresa. São 11 os indicadores estratégicos, conforme a figura a seguir:



Barcarena, (PA), 29 de março de 2012

Diretoria	
Luís Jorge Pinheiro Leal Nunes Diretor Presidente	Takashi Nakamura Diretor Vice-Presidente
Conselho de Administração	
Ola Sæter Presidente	Kimiharu Okura Conselheiro
Eivind Kallevik Conselheiro	Osamu Yasuda Conselheiro
Knut Meel Conselheiro	Tae Matsumoto Kido Conselheiro