

ALBRAS - ALUMÍNIO BRASILEIRO S.A.



CNPJ: 05.053.020/0001-44

A Taxa de Frequência de Acidentes Sérios foi de 1,46 acidentes por milhão de homens/horas trabalhadas, considerando empregados próprios e contratados, em linha com o ano anterior. Os acidentes sérios, com algum tratamento médico, ou restrição ao trabalho, apresentaram baixas taxas de gravidade.

6 – Novas ferramentas para disseminação do AMBS

Em 2015, a equipe de implantação do AMBS atuou fortemente no aprimoramento do uso de ferramentas de soluções de problemas no dia a dia das equipes através dos grupos críticos de processo. Outro ponto de destaque em 2015 foi a consolidação do sistema denominado GPO (Gestão de Performance Operacional) implantado deste 2014 na área de Redução, gerando resultados quanto a qualidade na execução de tarefas de troca de anodos que vem evoluindo significativamente nos últimos dois anos, atingindo o indicador global de performance nas quatro linhas na ordem de 71%. A equipe do AMBS teve, a partir do mês de setembro de 2015, além da manutenção e melhorias das ferramentas do sistema de gestão, atuação na gestão de contratos permanentes, elaborando diagnóstico e propondo melhorias nos contratos de prestação de serviços (*Kayzen* de Contratos). Ainda na área de qualidade, a Albras permaneceu no grupo de indústrias do país a possuir a certificação integrada em quatro Normas Internacionais. Após realizar auditorias na fábrica, o *Bureau Veritas* (órgão certificador) manteve as certificações internacionais nas Normas ISO 9001:2008 (Qualidade); ISO 14001:2004 (Meio Ambiente); OSHAS 18001:2007 (Saúde e Segurança) e SA 8000:2008 (Responsabilidade Social), a última com duas verificações no ano.

Como parte dos princípios que norteiam o AMBS, em 2015, foi implementada a ferramenta A3 Estratégico com foco no Desenvolvimento da Organização, na Cultura de Precisão e na Contribuição dos Líderes para os resultados operacionais sustentáveis do negócio. Inicialmente, definiu-se a Redução 3 como área piloto para implementação da metodologia, e posteriormente, foi ampliada para as demais Reduções. Como resultado da aplicação desta metodologia, destaca-se a revisão da estrutura organizacional, baseada no desenvolvimento das competências técnicas e comportamentais críticas para o processo, a partir de elaboração das matrizes de competências, identificação de gaps e elaboração de planos de desenvolvimento individuais e de sucessão, tanto para os operadores quanto para a liderança de primeira linha.

Formado por um grupo de trabalho com abordagem multidisciplinar: operação, manutenção, engenharia de processos e áreas de suporte foi possível estabelecer uma relação de continuidade entre as ações e promover um melhor balanceamento de competências entre as linhas e turnos, estabelecendo-se os fundamentos para a implementação da cultura da meritocracia e do reconhecimento baseado em competências. Este projeto foi destaque na programação do BABS/AMBS Day, em dezembro de 2015, que reuniu as melhores práticas em um *workshop* de compartilhamento de conhecimentos.

7 – Melhores resultados na redução de custos

As perspectivas para o cenário do mercado mundial do alumínio e as dificuldades enfrentadas pelos produtores nacionais do metal, em especial na questão energética, representaram um desafio a mais para o Programa Albras de Melhoria (PAM), criado em 2011 com o objetivo de redução de custo operacional, tendo a efetiva participação dos empregados com ideias, sugestões e na execução de planos de ação.

Em 2015, o PAM ficou inferior à meta de economia de US\$ 52,0 por tonelada de alumínio produzida, entregando uma redução total de US\$ 31,3/t. O resultado negativo deveu-se a parâmetros operacionais de processo que ficaram abaixo do planejado. Nos seus quatro anos de existência o programa gerou uma economia total de US\$ 113,1 por tonelada de alumínio produzida, o equivalente a R\$ 81,8 milhões, o que foi possibilitado pela execução de 97 ideias que envolveram produtividade, redução nos custos fixos e variáveis e ganhos diretos no caixa. O ano de 2016 é quando devemos unir forças para atingirmos a meta proposta de US\$ 165,0 por tonelada de alumínio produzida.

8 – Clima organizacional reconhecido em publicações especializadas

Em 2015, o Sistema de Gestão de Pessoas da Albras foi reconhecido nacionalmente por renomadas revistas especializadas. Foi o 16º ano, que a empresa esteve presente no guia "Melhores Empresas para Você Trabalhar no Brasil", pesquisa da revista Você S/A. Na publicação, o Índice de Qualidade no Ambiente de Trabalho (IQAT) foi de 77,5%, seguido de 60,5% para o Índice de Qualidade na Gestão de Pessoas (IQGP), enquanto que a média das empresas do ramo de atividades no Brasil para (IQAT) foi de 74,9%.

Outro reflexo das boas práticas de gestão foi a participação da Albras pela segunda vez no anuário Época Negócios 360º - Melhores Empresas do Brasil. A edição do Anuário, realizada em parceria com a Fundação Dom Cabral e a Boa Vista Serviços, classificou a Albras na 116ª posição do *ranking* que elegeu as 250 melhores empresas do país. No setor Mineração e Siderurgia, a Albras ficou em 1º lugar em práticas de RH e em 3º lugar em desempenho financeiro. Em 2014 a classificação geral da empresa no *ranking* foi a 126ª posição. O guia classifica as empresas de acordo com seis dimensões: Finanças, Recursos Humanos, Responsabilidade Socioambiental, Capacidade de Inovação, Governança Corporativa e Visão de Futuro.

Também mereceram destaque as iniciativas de formação de profissionais para a região, como o Programa de Qualificação e Aperfeiçoamento Profissional, desenvolvido desde 2003 e conhecido como "bolsista operacional". Dos 80 participantes qualificados com conhecimento teórico e prático, 80% foram efetivados na fábrica.

O Programa "Jovem Aprendiz", realizado em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), formou 18 alunos no curso Técnico em Eletromecânica. Todos passaram a integrar o banco de candidatos para futuras oportunidades na fábrica. Também foram ofertadas 40 vagas no curso de Operador de Processo Metalúrgico com a finalidade de oportunizar aos jovens um cargo de operador de produção. Ainda na qualificação profissional, foram ofertadas 23 vagas para estudantes de cursos técnicos e superiores, que ingressaram no Programa de Estágio Regular, em 2015.

No ano houve ainda a consolidação do programa "My Way/Meu Jeito", com o estabelecimento e elaboração do plano de desenvolvimento para todos os empregados. No total, 99,5% da população de empregados foi envolvida nesta sistemática. O tradicional Prêmio *Kawaguchi*, criado pela Albras para estimular o desempenho dos estudantes do Instituto de Tecnologia (ITEC), da Universidade Federal do Pará (UFPA), reconheceu os sete melhores alunos do ano de 2014, com a concessão de uma placa comemorativa. O *turnover* da Albras foi de 7,07% no ano. A Albras desembolsou R\$ 1,0 milhão com gastos gerais em treinamento de seu pessoal próprio, mantendo o compromisso com o desenvolvimento contínuo de suas atividades.

O Programa de qualidade de vida, Vida Saudável, oferecido pela empresa a todos os seus empregados, visa melhorar o bem-estar e a saúde dos participantes. A qualidade de vida dos empregados é meta final do programa, composto de várias etapas e ações, que se iniciam com a adesão do empregado, a avaliação física, a orientação alimentar e a prática de exercícios, com acompanhamento regular e os registros da evolução de cada participante. Em 2015 houve a participação de 78% dos empregados em relação ao efetivo da empresa. Dos inscritos no programa (873), 59,7% eram empregados que trabalhavam no regime de turno de revezamento. Durante o ano, foram realizadas 839 avaliações (sendo a meta anual de 825) pela equipe multidisciplinar (nutricionista, educador físico e psicóloga), que incentivou a melhora dos hábitos alimentares, sociais e a prática de exercícios físicos, monitorando os indicadores de saúde de cada participante. A Albras manteve uma estrutura de comunicação interna com meios de comunicação próprios, que atuam com a estratégia de informar, engajar e envolver os empregados. Em 2015, a empresa manteve o investimento em qualidade para a produção de conteúdo, adequação da linguagem à técnica jornalística e a modernização dos projetos gráficos dos veículos impressos, que ganharam maior qualidade de impressão com o equipamento próprio adquirido pela empresa. O endomarketing está presente na rotina, contribuindo com o desenvolvimento de campanhas voltadas à cultura organizacional, como reforço para a manutenção do engajamento dos empregados.

9 – Relacionamento com as partes interessadas fortalecido

A Albras desenvolveu, em 2015, diversas ações de relacionamento com *stakeholders* e investimento social. Para aprimorar o relacionamento com os públicos de interesse, manteve as iniciativas de engajamento.

O sistema Canal Direto, desenvolvido em parceria com as demais empresas do grupo Hydro instaladas no Pará, composto de telefone, e-mail e formulário *online* no site da Hydro, onde qualquer pessoa pode registrar uma sugestão, reclamação, solicitação ou pedir informações a respeito das empresas, computou 1.165 demandas recebidas pelas equipes de Comunicação e Relacionamento, sendo que foram respondidas com o suporte das diversas áreas.

O jornal Canal Aberto, informativo que divulga as ações e programas desenvolvidos pelas empresas nas comunidades de Barcarena, ferramenta utilizada para informar e promover a transparência no relacionamento com seus públicos, teve quatro edições publicadas, com a distribuição de 30 mil exemplares.

Na estratégia de reforçar a aproximação e a transparência no relacionamento com os *stakeholders*, a Albras recebeu cerca de 263 visitantes entre líderes comunitários, moradores da comunidade e alunos de cursos técnicos da região por meio do programa de visitas. Os visitantes conheceram as instalações fabris, os sistemas de gestão ambiental, os programas de fomento e capacitação da mão de obra local e de investimento social, além dos projetos para a sustentabilidade do negócio. Em 2015, a Albras deu início aos Diálogos Comunitários Itinerantes, ação integrada com outras empresas da Hydro na região para ouvir as principais demandas das lideranças das comunidades prioritárias, esclarecer mitos e dúvidas sobre as operações. Foram realizadas duas edições. A primeira aconteceu em maio, no Centro Comunitário de Vila Nova com a presença de 76 lideranças de Vila Nova e de Itupanema. A segunda em setembro, na comunidade de Vila do Conde, com participação de 41 lideranças.

Como parte da estratégia de relacionamento, manteve-se o Diálogo Comunitário, encontro que reúne representantes da empresa, lideranças comunitárias e o poder público para discutir temas voltados ao Meio Ambiente, Responsabilidade Social, Recrutamento e Seleção e Segurança. Mais de 76 lideranças comunitárias da região estiveram na ação, que ocorre na empresa.

Outra estratégia de destaque no ano foi o Albras Mais Perto de Você, que na versão Educação Ambiental estimulou as boas práticas e a preservação do meio ambiente entre os estudantes de Barcarena. Em duas edições realizadas no Horto Botânico da empresa, o projeto envolveu 818 estudantes de 23 escolas. A empresa conta com a parceria das Secretarias Municipais de Meio Ambiente e Desenvolvimento Econômico (SEMADE) e de Educação, Cultura e Desenvolvimento Social (SEMED), e da Universidade do Estado do Pará (UEPA) – Polo Barcarena.

Na versão Cultural, o programa promoveu cinco edições, nas comunidades de principal influência da empresa: São Francisco, Vila Nova e Vila de Itupanema, Bairro Laranjal e Vila do Conde. O apoio ao resgate cultural acontece com a valorização dos artistas das comunidades, estimulando a organização dos movimentos, formação de novos grupos e perpetuação da cultura local. A geração de renda também é parte da programação, com a venda de comidas típicas e produtos artesanais. Para incentivar a prática esportiva entre jovens em situação de risco no município, a Albras manteve o apoio ao Projeto Clube de Mesatenista de Barcarena, que em 2015 teve uma média de 95 alunos participantes nas atividades, sendo que 41 alunos conquistaram medalhas nas competições internas e externas (Municipais e Estaduais).

O Programa Voluntários Albras teve forte atuação em Barcarena, Abaetetuba e Belém com ações de saúde, esporte e educação, envolvendo empregados próprios, contratados e familiares. Em 2015 foram desenvolvidas 28 ações, com mobilização de 163 voluntários.

Dentro da estratégia da empresa de investimento social com o objetivo de geração de renda, o Programa de Agricultura Familiar Mecanizada (PAFAM) manteve o estímulo a agricultura sem queimada para gerar renda e fixar a população no campo oferecendo capacitação, acompanhamento técnico para o plantio, apoio de técnico e de equipamentos, estímulo ao empreendedorismo e associativismo. Em 2015 participaram 40 famílias, de três comunidades, que tiveram 58,6 hectares preparados com a patrulha mecânica, composta por três tratores e cinco implementos para preparo mecanizado de áreas e participaram de 11 treinamentos. A renda média anual foi de R\$ 832,84, superior à meta estabelecida de um salário mínimo (R\$ 788,00), a melhor alcançada nos últimos anos pelo programa.

Barcarena, 25 de abril de 2016

Og Bernardi

Diretor-Presidente da Albras

Takashi Nakamura

Diretor Vice-Presidente da Albras

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Einar Glomnes
Presidente

Michitaka Nakatomi
Membro Efetivo

Alberto Fabrini Júnior
Membro Efetivo

Toshiki Inagaki
Membro Efetivo

Pål Vigeland
Membro Efetivo

Tae Matsumoto Kido
Membro Efetivo