



www.albras.net

CNPJ Nº 05.053.020/0001-44



O Lean Think, que prevê a eliminação do desperdício como forma de diminuir custos, otimizar o processo produtivo e gerar mais valor para o cliente, foi iniciado em setembro na Área de Fundação através de um Projeto Piloto. As atividades que estão sendo desenvolvidas são de reavaliação dos processos e das atividades para eliminar desperdícios (de tempo, de material, deslocamentos excessivos ou de quaisquer naturezas). Após a consolidação do Projeto Piloto na Área de Fundação, que deverá acontecer ao longo de 2009, o mesmo será estendido para as demais Áreas da empresa. A previsão é que isso aconteça nos próximos dois anos, consolidando o novo Sistema ALBRAS de Produção.

A ALBRAS também manteve as suas Certificações em 2008 relativas às normas internacionais ISO 9001 (Qualidade), ISO 14001 (Meio Ambiente), OHSAS 18001 (Saúde e Segurança Ocupacional) e SA 8000 (Responsabilidade Social).

Como forma de manter e aprimorar a cultura da excelência, dezenas de empregados do nível gerencial e staff participaram de treinamento específico no Modelo de Excelência ALBRAS, completando assim 100% de pessoal treinado.

O modelo de Gestão Empresarial da ALBRAS conta com intensa participação dos empregados nos Círculos de Controle da Qualidade (CCQ), com adesão de 98% do efetivo operacional, em 143 círculos. Em 2008 foram concluídos 423 trabalhos de melhorias em segurança, meio ambiente, aumento da produtividade, ergonomia etc. A 11ª EXPO CCQ, em outubro, contou com 150 estandes que mostraram a criatividade da equipe ALBRAS na solução de problemas e geração de idéias, para um público de, aproximadamente, seis mil visitantes.

Ainda com foco na excelência operacional, foram implantados 45 trabalhos de melhoria, utilizando os métodos de solução de problemas PDCA e Seis Sigma, além de 56 em andamento.

### Gestão de pessoas, valorizando a satisfação no trabalho

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, a empresa foi reconhecida em 2008 pela nona vez como uma das Melhores Empresas para Você Trabalhar no Brasil, (revistas Exame e Você S/A), ficando pelo terceiro ano consecutivo entre as dez melhores do país. Em 2008 a ALBRAS também foi reconhecida pela sexta vez como uma das Melhores Empresas na Gestão de Pessoas, no segmento entre 1.001 e 2.000 empregados (revista Valor Carreira, do jornal Valor Econômico), ficando como a segunda melhor do Brasil.

A ALBRAS alcançou a produtividade de 365,4 toneladas de alumínio por empregado, encerrando o ano com um efetivo de 1.246 empregados. 80% deles têm o Ensino Médio completo e 81% são paraenses. Entre os gerentes, 50% nasceram no Pará.

A ALBRAS valoriza a participação de Portadores de Necessidades Especiais no seu efetivo, tendo alcançado em 2008 a determinação legal de ter 5% dos empregados.

O percentual de mulheres na área operacional também cresce. Apesar do total da empresa ainda ser de 94% homens e 6% mulheres, a ALBRAS busca a equidade dos gêneros, capacitando cada vez mais mulheres para atuar na produção. O objetivo da empresa é acabar com o estigma de aceitação feminina somente na Área de Administração. A ALBRAS busca atingir o percentual de 15% de mulheres na área operacional nos próximos 3 anos.

Para garantir a transparência e justiça no preenchimento de vagas na ALBRAS, foi consolidado o Painel de Entrevista para o processo de recrutamento e seleção, interno ou externo. Empregados e candidatas são entrevistados por uma banca de gestores, tendo como base as competências estabelecidas pela ALBRAS. Em 2008 também foi consolidado o Programa de Sucessão da empresa, uma sistemática de identificação de talentos e desenvolvimento de sucessores na ALBRAS. Os potenciais sucessores identificados e os atuais gestores passaram pelo Programa de Desenvolvimento Gerencial, em parceria com a FIA/USP - Fundação Instituto de Administração da Universidade de São Paulo, que capacitou 39 pessoas.

No desenvolvimento dos empregados, em 2008, a ALBRAS investiu R\$ 1.774.970,00, realizando 93.258 homens hora treinados. 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.

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.

Como resultado destas ações de refinamento do relacionamento interpessoal na empresa, tivemos, em 2008, um Índice de Clima Organizacional (ICO) bastante elevado: 83,71% e o reconhecimento externo nas mais importantes premiações nacionais em gestão de pessoas.

Em 2008 foi lançado o Programa de Realização Pessoal Pós-carreira. O programa atende empregados com mais de 50 anos de idade, no mínimo 20 anos de trabalho e faltando até dois anos para aposentar-se. O objetivo é preparar os futuros aposentados para buscar a realização pessoal e profissional após a carreira na empresa. O programa, composto por cinco módulos, teve duas turmas no ano, formando 47 pessoas.

Em 2008 80% dos empregados foram atendidos pelo Programa Vida Saudável. O programa de qualidade de vida da ALBRAS tem participação voluntária e oferece aos empregados orientação de médico, enfermeiro, nutricionista, educador físico, psicólogo ocupacional e assistente social, na montagem de um plano de vida mais saudável. Atividades especiais envolvem e estimulam a participação das famílias. Em 2008 foi inserido o Programa de Saúde Bucal, com atendimento voltado para a prevenção e educação odontológica.

O Programa CulturALBRAS, que tem como objetivo o equilíbrio da vida profissional e pessoal, por meio de mecanismos antiestresse, utilizando lazer e artes, teve novos eventos, encontros e apresentações em 2008. Foram mantidas as oficinas de teatro, dança de salão e canto coral, atingindo um número significativo de participantes entre empregados e dependentes.

O sistema de comunicação corporativa interna, que conta com muitos veículos gráficos (boletins, jornal e revista), digital (intranet, site e e-mail) e eletrônico (TV), teve um incremento na comunicação visual interna com a multiplicação das empenas, painéis de informações e minidoors. A TV ALBRAS continuou como destaque nas mídias internas. O programa, que tem características exclusivas de produção, valoriza os empregados, recrutando todos os personagens, apresentadores, repórteres e locutores entre os membros da equipe ALBRAS ou familiares.

Houve também a reformulação do processo de comunicação interna, que passou a refletir, mais claramente, a estratégia corporativa de gestão. Com o foco na visão e nos objetivos estratégicos da ALBRAS a comunicação pôde colaborar mais, informando, motivando, mobilizando e valorizando os empregados, contribuindo, assim, para a produtividade e melhora do clima organizacional.

### Responsabilidade Social: ALBRAS mais perto da comunidade

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 autoestima, 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 periodicamente grupos de comunidades da região para conhecer a Fábrica -, os programas sociais da ALBRAS e o Diálogo Comunitário, encontro semestral com os líderes locais e a sociedade civil organizada.

Um programa comunitário de grande sucesso é o PAFAM - Programa de Agricultura Familiar Mecanizada, que apóia pequenos produtores rurais com patrulha mecanizada e assistência técnica. Somente em 2008 beneficiou 150 famílias que cultivam mandioca, feijão, milho, frutíferas, ervas medicinais, com foco na sustentabilidade. A ALBRAS disponibiliza para a comunidade um equipamento importado, chamado Tritucap, que possibilita a agricultura sem queimada, triturando a capoeira e deixando-a sobre o solo como nutriente. É a única empresa do Brasil a disponibilizar esse tipo de equipamento para um programa social.

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, 1.061 pessoas em Barcarena, Abaetetuba, Igarapé-Miri e Moju.

Dentro das EICs, 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, custeiam a capacitação de jovens carentes, muitos deles crianças de rua. Este ano 169 alunos foram capacitados no projeto, o acumulado é superior a 470 jovens.

As ações solidárias são estimuladas na ALBRAS. O grupo Voluntários ALBRAS abriga empregados da companhia que se dedicam à prática do voluntariado, realizando ações nas áreas vizinhas, como palestras educativas, campanhas de arrecadação de livros, alimentos e brinquedos, ações de revitalização de centros comunitários e escolas, limpeza em praias. Em 2008 foram mais de 300 voluntários, em 16 ações, beneficiando cerca de seis mil pessoas.

Ponto alto nas ações de cidadania da ALBRAS é a campanha de doação voluntária de sangue por empregados, familiares, vizinhos e pessoas da comunidade. Em 2008 foi alcançado o número de 1.949 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 15.255 bolsas de sangue, em uma atividade única no país, considerada a maior coleta anual do HEMOPA no Pará.

A ALBRAS incentiva o conhecimento com a concessão anual do Prêmio Kawaguchi em parceria com a 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. Participa também, junto com a ALUNORTE, MRN e Vale do programa Trainee do Futuro, que qualificou 44 jovens engenheiros e geólogos no trabalho de produção da cadeia do Alumínio.

O Programa "ALBRAS Mais Perto de Você," iniciado em 2008, é uma ação itinerante, que percorre a cada mês um bairro ou comunidade diferente da microrregião. As ações são focadas na cidadania, cultura e educação ambiental, com objetivo de aproximar cada vez mais a ALBRAS da comunidade e fortalecer o relacionamento. Cinco comunidades em Barcarena receberam as ações do programa: Vila Nova, Itupanema, Laranjal, Vila do Conde e Vila de São Francisco.

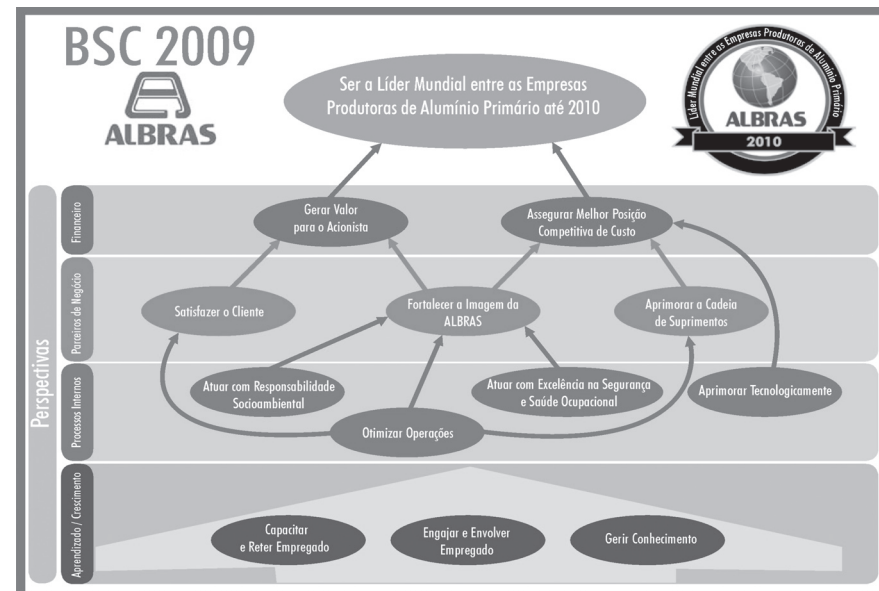
Na ação de cidadania, que compreende oficinas de artesanato, oficina de alimentação alternativa, corte de cabelo, atendimento odontológico (Odontomóvel), emissão de documentos, palestras sobre saúde bucal e combate ao uso de drogas, mais de duas mil pessoas foram atendidas.

Na ação de educação ambiental, que percorreu escolas e centros comunitários, apresentações teatrais, cinema, palestras e oficinas de reciclagem. Foram atendidos mais de três mil estudantes.

O resgate cultural é feito através de um grande evento, chamado de arraial cultural, que busca valorizar peculiaridades e os talentos da comunidade, resgatando também a história local. Nas cinco comunidades visitadas foram valorizados poetas, músicos, contadores de histórias, grupo de dança. Os moradores puderam relembra as histórias do local, totalizando mais de quatro mil pessoas nos eventos.

### Planejamento estratégico para 2009

Em dezembro de 2008 a Albras reformulou seu planejamento estratégico de acordo com a nova conjuntura econômica mundial, de forma a direcionar e fortalecer o desempenho organizacional e a posição competitiva, a curto e longo prazo. Foram determinados novos objetivos estratégicos, conforme ilustrado a seguir:



Barcarena (PA), 12 de fevereiro de 2009.

#### Diretoria

**Ricardo Rodrigues de Carvalho**  
Diretor Presidente

**Takeshi Maeda**  
Diretor Vice-Presidente

**Luis Jorge Pinheiro Leal Nunes**  
Diretor

**Takashi Nakamura**  
Diretor

#### Conselho de Administração

**Tito Botelho Martins Oliveira**  
Presidente

**Murilo Pinto de Oliveira Ferreira**  
Conselheiro

**Ricardo Rodrigues de Carvalho**  
Conselheiro

**Tetsuya Shibasaki**  
Conselheiro

**Takamichi Sakai**  
Conselheiro

**Kimiharu Okura**  
Conselheiro