



ESTUDO DA CADEIA PRODUTIVA DO ALUMÍNIO NA REGIÃO NORTE DO BRASIL

(PARÁ E MARANHÃO)

O CASO DA EMPRESA ALBRAS

(ALUMÍNIO BRASILEIRO S.A.)

DEZEMBRO DE 2008

CONSELHO DIRETOR

Presidente – Artur Henrique da Silva Santos

CUT – Valeir Ertle

CUT – Denise Motta Dau

CUT – Jacy Afonso de Melo

CUT – João Antônio Felício

CUT – Quintino Marque Severo

CUT – Rosane da Silva

CUT – Valéria Conceição da Silva

DIEESE – João Vicente Silva Cayres

DIEESE – Mara Luzia Feltes

Unitrabalho – Francisco Mazzeu

Unitrabalho – Sílvia Araújo

Cedec – Maria Inês Barreto

Cedec – Tullo Vigevani

DIRETORIA EXECUTIVA

Presidente – Artur Henrique da Silva Santos

Diretor Administrativo Financeiro – Valeir Ertle

Unitrabalho – Carlos Roberto Horta

DIEESE – João Vicente Silva Cayres

CUT – Jacy Afonso de Melo

CUT – João Antônio Felício

Cedec – Maria Inês Barreto

COORDENAÇÃO TÉCNICA

Supervisão Institucional: Amarildo Dudu Bolito

Coordenação Técnica: Felipe Saboya

Supervisão do Sistema de Informação: Ronaldo Baltar

EQUIPE TÉCNICA

Coordenação da Pesquisa: Maria Lucia Vilmar

Pesquisa: Almir Magno, Amarildo Dudu Bolito, Amélia Simões, Antônio R. Júnior, Daniela Sampaio, Denner Pontes, Deyvid Pontes, Felipe Saboya, Francine Modesto, Hellen de A. Silva, Jarliene Ferreira, Katilene dos Reis, João Paulo Veiga, Lilian Arruda, Manoela Justo, Marco S. Magri, Maria Divanete, Maria Lucia Vilmar, Mércia Silva, Patrícia E. Lima, Pedro E. Lima, Raimunda Rodrigues, Regina Queiroz, Vicente Gomes

Revisão Ortográfica: Paola Bello

ÍNDICE GERAL

| | |
|---|-----------|
| ÍNDICE DE TABELAS | 4 |
| ÍNDICE DE QUADROS | 4 |
| ÍNDICE DE FIGURAS | 4 |
| INTRODUÇÃO | 5 |
| 1. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS | 7 |
| 1.1 ETAPAS DA PESQUISA | 7 |
| 1.2 O PLANO AMOSTRAL | 8 |
| 2. PERFIL DA EMPRESA | 9 |
| 2.1. HISTÓRICO | 9 |
| 2.2. COMPOSIÇÃO ACIONÁRIA | 11 |
| 2.3. INDICADORES ECONÔMICOS | 13 |
| 2.4. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E GESTÃO Da EMPRESA | 16 |
| 2.4.1. Política de Gestão de Pessoal | 21 |
| 2.5. PROCESSO DE PRODUÇÃO | 22 |
| 2.6. CAPACIDADE PRODUTIVA | 24 |
| 3. PERFIL DOS TRABALHADORES | 25 |
| 3.1 SEXO | 25 |
| 3.2 COR/ RAÇA | 27 |
| 3.3 IDADE | 29 |
| 3.4 ESCOLARIDADE | 31 |
| 3.5 FAIXA SALARIAL | 32 |
| 3.6 TEMPO NO EMPREGO | 34 |
| 4. CONDIÇÕES TRABALHISTAS | 35 |
| 4.1. LIBERDADE SINDICAL | 35 |
| 4.2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA | 39 |
| 4.3. DISCRIMINAÇÃO | 50 |
| 4.4. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO | 52 |
| 4.5. TRABALHO INFANTIL | 59 |
| 4.6. TRABALHO FORÇADO | 60 |
| 4.7. MEIO AMBIENTE | 60 |
| 4.8. GOVERNANÇA CORPORATIVA E POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL | 65 |
| 5. CONCLUSÕES | 71 |
| REFERÊNCIAS | 75 |

ÍNDICE DE TABELAS

| | |
|---|----|
| Tabela 1 – Cálculo do Plano Amostral | 8 |
| Tabela 2 – Dados sobre produção entre 2004 e 2006 | 24 |
| Tabela 3 – Número de funcionários por nível funcional e sexo – JUL/ 2006 | 26 |
| Tabela 4 – Número de mulheres e Homens por Cargos – JUL/2006 | 26 |
| Tabela 5 – Número de funcionários por raça e sexo – JUL/ 2006 | 28 |
| Tabela 6 – Número de funcionários por raça e sexo – NOV/ 2006 | 28 |
| Tabela 7 – Distribuição da população da região Norte do Brasil por cor/ raça – 2000 | 29 |
| Tabela 8 – Número de funcionários por faixa etária e sexo – JUL/ 2006 | 30 |
| Tabela 9 – Número de funcionários homens por faixa etária e cargos – NOV/2006 | 30 |
| Tabela 10 – Número de funcionários por nível de escolaridade e sexo – JUL/ 2006 | 31 |
| Tabela 11 – Número de funcionários por nível de escolaridade e sexo – NOV/ 2006 | 32 |
| Tabela 12 – Número de funcionários por faixa salarial e sexo – NOV/2006 | 33 |
| Tabela 13 – Número de funcionários por cargo e faixa salarial – NOV/2006 | 33 |
| Tabela 14 – Número de funcionários por tempo de emprego e sexo – JUL/ 2006 | 34 |
| Tabela 15 – Número de funcionários pelo tempo de emprego – NOV/2006 | 35 |
| Tabela 16 – Número de funcionários por tempo na empresa e quantidade de cursos – NOV/2006 | 47 |
| Tabela 17 – Número de funcionários por faixa salarial e turno – NOV/2006 | 49 |
| Tabela 18 – Número de funcionários por hora-extra e turno – NOV/2006 | 50 |
| Tabela 19 – Número de funcionários por cor/ raça e faixa salarial – NOV/2006 | 51 |
| Tabela 20 – Opinião dos funcionários quanto às condições ambientais do local de trabalho – NOV/2006 | 58 |
| Tabela 21 – Opiniões dos funcionários sobre as características de uma empresa socialmente responsável – NOV/2006 | 70 |

ÍNDICE DE QUADROS

| | |
|--|----|
| Quadro 1 – Piso salarial da ALBRAS de 2003 a 2006 em relação ao salário mínimo | 39 |
| Quadro 2 – Lista de benefícios da ALBRAS – ACT 2006 | 40 |
| Quadro 3 – CCQ: Indicadores econômicos | 53 |
| Quadro 4 – Número de trabalhadores com Problemas de saúde apresentados depois de entrarem na empresa – NOV/2006 | 57 |
| Quadro 5 – Número de trabalhadores com Sintomas DE DOENÇAS nos últimos 6 meses – NOV/2006 | 57 |
| Quadro 6 – Políticas e ações ambientais da ALBRAS | 65 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 – Composição Acionária | 12 |
| Figura 2 – Estrutura Organizacional da ALBRAS | 17 |
| Figura 3 – Produção de alumínio por ano de 1986 a 2006 com detalhamento dos projetos de melhoria | 24 |

INTRODUÇÃO

O presente Relatório de Observação busca apresentar os resultados de pesquisa realizada pelo Instituto Observatório Social (IOS) sobre o desempenho social e trabalhista da empresa Alumínio Brasileiro S.A. (ALBRAS). A empresa é produtora de alumínio primário e teve como local de pesquisa a unidade de produção localizada no município de Barbacena, no estado do Pará.

Este relatório faz parte de um estudo maior, realizado pelo IOS entre outubro de 2006 e outubro de 2007, sobre a Cadeia Produtiva de Alumínio na Região Norte do Brasil. Além da ALBRAS, estiveram envolvidas no estudo as empresas Alunorte e MRN e o Projeto Juriti, também localizados no Pará, e a empresa ALUMAR, situada no estado do Maranhão.

O objetivo geral desta pesquisa é avaliar as práticas da ALBRAS no tocante aos direitos e princípios fundamentais no trabalho, conforme definidos pela OIT nas suas convenções sobre a liberdade sindical, negociação coletiva, discriminação de gênero e raça, trabalho infantil, trabalho forçado, além das questões relacionadas à saúde e segurança no trabalho e meio ambiente.

São objetivos específicos da pesquisa:

- fazer uma caracterização geral do perfil da empresa e de seus empregados;
- caracterizar as relações de trabalho na empresa;
- sistematizar informações sobre a unidade pesquisada no que se refere aos temas de estudo;
- colher opiniões dos atores sociais relevantes (direção da empresa, direção sindical e trabalhadores) sobre os temas tratados.

Esta pesquisa contou com a participação do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos do Município de Barcarena (SIMETAL), em todo o processo da pesquisa.

A realização da pesquisa contou, também, com a colaboração da direção da ALBRAS ao longo de todo o processo, o que viabilizou, em grande medida, a aplicação da metodologia prevista para o estudo.

A participação de organizações sindicais e das empresas na pesquisa é entendida como um sinal de que todas as partes estão dispostas a um debate aberto e comprometido com o Diálogo Social, cujo objetivo fundamental é o de contribuir para a melhoria das condições de trabalho no Brasil. A elaboração deste relatório com a apresentação dos resultados da pesquisa, portanto, é mais um passo para a construção do diálogo em curso, cuja perspectiva de continuidade conta, agora, com uma base de informações ampla sobre a dimensão social e trabalhista da ALBRAS.

Este Relatório Geral de Observação está estruturado em cinco partes: a primeira apresenta os procedimentos metodológicos da pesquisa; a segunda, o perfil da ALBRAS. A terceira parte apresenta o perfil dos trabalhadores da empresa, enquanto a quarta parte descreve os resultados da pesquisa no tocante aos direitos trabalhistas e ambientais. Por fim, na quinta parte são apresentadas as principais conclusões da pesquisa.

Sobre o Instituto Observatório Social

O Instituto Observatório Social é uma iniciativa da Central Única dos Trabalhadores (CUT-Brasil) em parceria com o Centro de Estudos de Cultura Contemporânea (Cedec), o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE) e a Rede Interuniversitária de Estudos do Trabalho (Unitrabalho). Sua meta é gerar e organizar informações sobre o desempenho social e trabalhista de empresas, tomando como referência os princípios e direitos fundamentais do trabalho definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), e os princípios relativos ao meio ambiente definidos na Declaração do Rio e Agenda 21. São abordados os seguintes temas: liberdade sindical, negociação coletiva, trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação de gênero e raça, segurança e saúde no trabalho e meio ambiente e responsabilidade social empresarial.

1. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

1.1 ETAPAS DA PESQUISA

A pesquisa foi delineada em três momentos distintos, porém complementares, de acordo com o detalhamento a seguir:

Primeiro momento – Negociações com os sindicatos e a empresa:

- Apresentação do projeto de pesquisa e negociação com as partes interessadas (empresa e SIMETAL) para a formalização dos termos de compromisso sobre o trabalho a ser desenvolvido;
- Elaboração do material da pesquisa.

Segundo momento – Realização do trabalho de campo:

- Realização de oficina sindical com o Sindicato dos Metalúrgicos de Barcarena;
- Aplicação dos questionários junto aos trabalhadores, com base em amostras estatisticamente representativas do universo dos funcionários da unidade pesquisada. O plano amostral encontra-se detalhado mais adiante;
- Entrevistas, em profundidade, com chefes, diretores e gerentes da empresa das áreas de Administração, Higiene, Meio Ambiente, Relações Externas, Redução e Fundição, Tecnologia, Segurança do Trabalho e Medicina do Trabalho. As entrevistas foram guiadas por um roteiro de questões abertas, tratando de todos os temas de interesse da pesquisa;
- Pesquisa documental junto à empresa e ao SIMETAL de Barcarena.

Terceiro momento - Descrição e análise dos dados:

- Descrição e análise dos dados e informações coletadas;
- Elaboração do Relatório Preliminar;
- Elaboração do Relatório final.

1.2 O PLANO AMOSTRAL

A elaboração do plano amostral foi realizada a partir da planilha de dados de funcionários fornecida pela empresa. Nestas planilhas, constava a relação de todos os funcionários divididos pelas seguintes variáveis: Matrícula, Setor, Idade, Estado Civil, Raça, Data de Admissão, Escolaridade e Sexo.

Partindo destas planilhas, foram calculadas amostras aleatórias proporcionais às variáveis “Setor” e “Sexo”, para um intervalo de confiança de 95% e margem de erro esperada de 5% sob uma proporção deduzida de pesquisa anteriores do IOS de variação de 70% dos casos.

Para a seleção dos entrevistados, foi feito um sorteio aleatório computadorizado pela lista de matrícula dos funcionários, de acordo com a distribuição proporcional da amostra calculada.

TABELA 1 – CÁLCULO DO PLANO AMOSTRAL

| PARÂMETROS | | AMOSTRA | |
|------------|-------------------------|---------|--------------|
| A | Z = 1,96 | n | = 323 |
| B | z ² = 3,8416 | N | = 1220 |
| C | P = 0,3 | A N.n | = 393687,2 |
| D | 1-p = 0,7 | B N+n | = 1542,694 |
| E | p(1-p) = 0,21 | C A/B | = 255 |
| F | E = 0,05 | | |
| G | e ² = 0,0025 | | |
| H | B.C.D = 0,806736 | | |
| n | H/G = 323 | | |

FONTE E ELABORAÇÃO: IOS, 2006.

A amostra foi probabilística proporcional e contemplou 255 trabalhadores para um total de 1.220 listados pela companhia. As entrevistas pessoais foram realizadas entre a segunda quinzena de outubro e a primeira de novembro de 2006, nas dependências da ALBRAS. Devido a algumas dificuldades de transcrição das respostas e à impossibilidade de reposição desses questionários, foram aplicados apenas 241 questionários. A margem de erro máxima estimada é de 5 pontos percentuais.

A pesquisa teve a duração de um ano. O método de aplicação dos

questionários foi a entrevista individual com os funcionários, no período entre 30 de outubro e 7 de novembro de 2006.

2. PERFIL DA EMPRESA

2.1. HISTÓRICO

A Alumínio Brasileiro S.A. (ALBRAS) é uma empresa brasileira produtora de alumínio primário, fundada em 1978 e localizada em Barcarena, no estado do Pará. A criação da empresa resultou de um acordo firmado, em 1974, entre o Estado brasileiro e empresas japonesas para a implantação de um complexo de alumínio na Amazônia.

Em 1975, os sócios japoneses abandonaram o projeto, alegando falta de interesse em compartilhar os custos da infra-estrutura necessária para a construção do complexo, particularmente, para a construção da Usina Hidrelétrica de Tucuruí. Diante disso, o Estado brasileiro decidiu arcar com todo o custo da construção da usina e vender energia subsidiada para a empresa.

Assim, além da proximidade da hidrelétrica de Tucuruí (TO), outros fatores influenciaram a escolha da localização da fábrica, em Barcarena. Entre eles, podem ser citados a relativa proximidade da mina de bauxita em Trombetas (PA); a possibilidade de utilização de um porto que permitisse a atracação de navios com grande capacidade de carregamento; as características do solo (topografia plana) e do subsolo (suporte de fundações); existência de água em qualidade e volume para uso industrial; disponibilidade de mão de obra; área pouco ocupada e, ao mesmo tempo, próxima de um grande centro urbano (a 30 km de Belém). Também contou, na época, com os estímulos do governo para a criação de *joint ventures*, facilidades creditícias e renúncia fiscal de vários tipos, como ICMS e imposto de renda, que permanecem até hoje.

O Porto de Vila do Conde foi construído em Barcarena, a 1 km da fábrica da ALBRAS, para o transporte da bauxita e dos lingotes de alumínio. Trata-se de um porto público sob a responsabilidade da Companhia Docas do Pará (CDP), por onde a

empresa exporta 97% da produção e importa várias matérias-primas. Além disso, o porto está adaptado para descarregar bauxita, soda cáustica e óleo combustível.

Para os empregados da ALBRAS e seus familiares, foi construída a Vila dos Cabanos, também em Barcarena, pela Companhia de Desenvolvimento de Barcarena (CODEBAR), vinculada ao governo federal, que detinha a titularidade das terras e comercializava os terrenos urbanos. Também chamada de “*company town*”, a vila possui uma infra-estrutura básica composta de água, energia, telefone, esgoto sanitário, etc. Segundo alguns autores¹, havia uma expectativa dos governos dos estados do Pará e do Maranhão de que as infra-estruturas portuárias e de vilas industriais tenderiam a atrair para os arredores outras atividades industriais que têm o alumínio como matéria-prima básica, o que não aconteceu.

Barcarena tem uma sede administrativa municipal e diversas vilas e comunidades que ocupam uma área de aproximadamente 1.000 km². A maioria dos funcionários da ALBRAS mora na Vila dos Cabanos.

A ALBRAS, inaugurada em 1985, foi implementada em duas fases. Na primeira, começou a operar com capacidade para produzir 160 mil toneladas/ano de alumínio. Na segunda fase, inaugurada em 1991, dobrou a capacidade de produção de alumínio, passando para 320 mil toneladas/ ano. Em março do mesmo ano, a fábrica sofreu um blecaute, ficando doze horas sem energia elétrica. A ALBRAS voltou a operar nos níveis normais de produção e qualidade apenas em setembro do mesmo ano.

Em 1993, após a implantação de melhorias tecnológicas, a fábrica aumentou a capacidade nominal para 345 mil toneladas/ano de alumínio primário. Em 2001, após a conclusão da expansão da fábrica, a capacidade de produção da ALBRAS alcançou 406 mil toneladas anuais.

Em 2006, a ALBRAS produziu cerca de 460 mil toneladas de alumínio primário e, em 2007, a previsão era produzir 459 mil toneladas. Desse total, a empresa

¹ Coelho, M.C. e Monteiro, M – artigo: “Verticalização da produção e variedade de situações sociais no espaço funcional do alumínio nos baixos vales do Amazonas e Tocantins”.

exporta 95% para o Japão, EUA e Europa. Os 5% restantes são direcionados para as indústrias do Pará. Com isso, a ALBRAS se apresenta como a maior produtora de alumínio primário da América do Sul. O investimento total para a implantação da empresa foi de US\$ 1,5 bilhão.

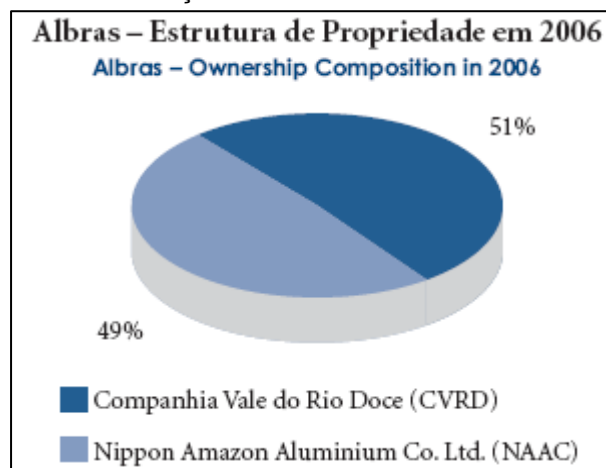
A planta da ALBRAS tem 1.570.000 m² de área total e 360.000 m² de área construída. O complexo integrado é composto por:

- Quatro unidades de reduções (produção de alumínio metálico);
- Uma unidade de fundição (conformação e solidificação para formação de lingotes);
- Duas unidades de carbono (produção de anodos verdes, cozidos e chumbados);
- Quatro unidades de manutenção operacional;
- Unidades de serviços industriais (subestação, laboratório, automação, oficinas de veículos e utilidades, suprimentos, engenharia de processo, de projetos e civil);
- Unidades de suporte gerencial/ operacional (recursos humanos, relações externas, meio ambiente, saúde e segurança, orçamento/custos, contabilidade, fiscal, apoio administrativo).

2.2. COMPOSIÇÃO ACIONÁRIA

A ALBRAS é uma *joint venture*, criada em 1978, como associação entre a Companhia Vale do Rio Doce (CVRD) e a Nippon Amazon Aluminium Corporation Ltd. (NAAC). A participação da Vale é de 51% e da NAAC, 49%.

FIGURA 1 – COMPOSIÇÃO ACIONÁRIA



Fonte: Balanço Social, 2006.

Na época da criação da ALBRAS, a Vale era uma empresa estatal e já participava do projeto de exploração de bauxita em Porto de Trombetas (PA), em associação com a Alcan, empresa de mineração canadense. A empresa, entretanto, entrou no segmento do alumínio em 1981, com a criação da Valesul Alumínio S.A, no estado do Rio de Janeiro. Em março de 1997, a Vale foi privatizada.

A ALBRAS é a principal empresa do segmento alumínio da Vale, cujos 15% da geração operacional de caixa e 15% das receitas consolidadas são referentes ao segmento de alumínio².

A NAAC é um consórcio de empresas japonesas entre *trading companies*, consumidoras e produtoras de alumínio, e bancos, dentre os quais, o *Japan Bank for International Cooperation (JBIC)* - organismo constituído de 100% de capital do governo japonês e maior participante do consórcio. Segundo o site da instituição, o JBIC “faz o importante papel de executar a cooperação econômica do governo japonês, apoiando o desenvolvimento estável e sustentável nas estruturas sócio-econômicas dos países estrangeiros, promovendo assim o fortalecimento das relações econômicas entre o Japão e a comunidade internacional”. O Brasil é o maior beneficiário de investimentos e empréstimos do JBIC dentre os países da América

² InfoMoney, junho de 2005.

Latina, e 6º maior do mundo. Em março de 2005, o banco já havia investido mais de US\$ 8,17 bilhões no país desde a década de 60, em áreas distintas como serviços, metalurgia, exploração de recursos naturais, etc.³

A ALBRAS tem o compromisso contratual de entregar 435 mil toneladas anuais de alumínio a seus acionistas, a valor de mercado, representando um valor anual de aproximadamente R\$ 2,52 milhões⁴.

2.3. INDICADORES ECONÔMICOS

Em 2006, a ALBRAS comercializou um total de 437 mil toneladas de alumínio, proporcionando um faturamento bruto de R\$ 2,34 bilhões. Deste total comercializado, a grande maioria (95,2% da produção) foi direcionada ao mercado externo, correspondendo a um faturamento de R\$ 2,22 bilhões. Japão, EUA e Europa compõem os destinos mais comuns da exportação de alumínio, sendo que os principais clientes da ALBRAS são Vale e NAAC. O restante da produção foi direcionado ao mercado interno, correspondendo a um faturamento de R\$ 119,7 milhões.⁵

O crescimento do faturamento bruto da empresa em relação ao ano de 2005 foi de 19%. Já o lucro líquido em 2006 foi de R\$ 381,4 milhões, o que representou um acréscimo de 54% em relação ao ano anterior. A direção da empresa declarou que esse resultado expressivo aconteceu devido ao melhor desempenho operacional e também pelo efeito das variações monetárias, já que neste período o real adquiriu 8,66% de valor em relação ao dólar.

A ALBRAS tem um compromisso contratual de adquirir, até 2015, aproximadamente 6.800 mil toneladas de alumina da Alunorte, com o preço calculado

³ FONTE: <http://www.jbic.org.br/> visitado em 17/12/2007

⁴ ALBRAS. Relatório Anual, 2006.

⁵ ALBRAS. Relatório Anual 2006, p. 02

com base na cotação do alumínio na Bolsa de Metais de Londres. Durante dez anos, a empresa importou alumina do exterior. Atualmente, toda a alumina consumida pela ALBRAS é produzida pela Alunorte, empresa vizinha e maior produtora mundial deste minério. Aproximadamente 15% do total da alumina produzida na Alunorte são direcionados para a ALBRAS, e o restante é exportado. Apesar de ter diminuído, este percentual atende à capacidade de produção da ALBRAS.

Em 2004, a ALBRAS obteve da Agência de Desenvolvimento da Amazônia a isenção de 75% do Imposto de Renda (IR) para uma produção de até 560 mil toneladas/ano de alumínio, pelo período de dez anos. A parcela de IR correspondente a essa isenção é creditada em uma reserva de capital. No final de 2006, a isenção de IR registrada na reserva de capital foi de aproximadamente R\$ 129 milhões, ou seja, 87% a mais do que em 2005⁶.

Nos primeiros vinte anos da empresa (1985 a 2004), a concessão de energia pelo governo federal, através da Eletronorte (subsidiária da Eletrobrás), significou, segundo a própria empresa estatal, subsídios superiores a US\$ 1 bilhão⁷. O contrato atual de fornecimento entre a ALBRAS e a Eletronorte é de longo prazo, e foi renovado em junho de 2004 por mais 20 anos e meio, através de um leilão de compra. A negociação desse novo contrato foi longa e, como não houve acordo inicial, a ALBRAS tomou a iniciativa de fazer esse leilão de compra pelo menor preço, vencido pela Eletronorte⁸.

O valor anual do contrato ficou em US\$ 173 milhões, o equivalente a mais de duas vezes o contrato antigo, de US\$ 80 milhões anuais (preço base, sem considerar bônus pelo aumento do preço do alumínio). O contrato estabelece o envio para a

⁶ Id, p.24

⁷ Monteiro, M. – “Meio século de mineração industrial na Amazônia e suas implicações para o desenvolvimento regional” – Revista Estudos Avançados, 19 (53), 2005.

⁸ Valor Online, maio de 2005.

ALBRAS de 800 MW médios de energia, do início de 2007 até o final de 2024, através da usina de Tucuruí – o que corresponde a 15% de toda a capacidade de geração da usina. Com isso, o preço médio do MWh fornecido a ALBRAS subiu de US\$ 13 para US\$ 27,2, reajustados anualmente pelo Índice Geral de Preços – Mercado (IGP-M). Para pagar o seu custo de produção e amortizar financiamentos, a Eletronorte diz que teria de cobrar US\$ 70 o MWh.⁹

Além disso, a Eletronorte receberá da ALBRAS um bônus cada vez que o preço internacional do alumínio exceder US\$ 1.450/ tonelada¹⁰. Entretanto, o bônus dependerá do preço médio do alumínio nos últimos três meses e da taxa de câmbio do mês anterior, sendo que será distribuído em relação a cada MWh fornecido pela Eletronorte a ALBRAS. Na ocasião (2005), alguns analistas financeiros avaliaram que o bônus incluído no novo acordo faria com que o preço médio fosse maior do que o valor base quando o acordo fosse aplicado.

Assim, a ALBRAS adquire cerca de 60% da energia vendida pela Eletronorte e é o maior consumidor privado de energia do Brasil. A empresa consome o equivalente a 14 MWh por tonelada de alumínio - quase toda a energia necessária para iluminar duas cidades do tamanho de Brasília,.

Mesmo assim, conforme mencionado pelo próprio presidente da Vale, a possibilidade de expansão da produção de alumínio pela ALBRAS depende fortemente da oferta de mais energia a um preço competitivo. A Vale vem estudando a possibilidade da instalação de usinas termoelétricas na região Norte do país, para garantir o abastecimento dos ativos. A Vale consome o equivalente a 5% de toda a produção nacional de energia, e produz apenas 10% da energia que consome. Além disso, compra energia em contratos bilaterais com distribuidoras como Cemig, Eletronorte, Celpe e Light.

⁹ Valor Econômico

¹⁰ Switkes, G. – “Impactos ambientais e sociais da cadeia produtiva do alumínio na Amazônia”, 2005.

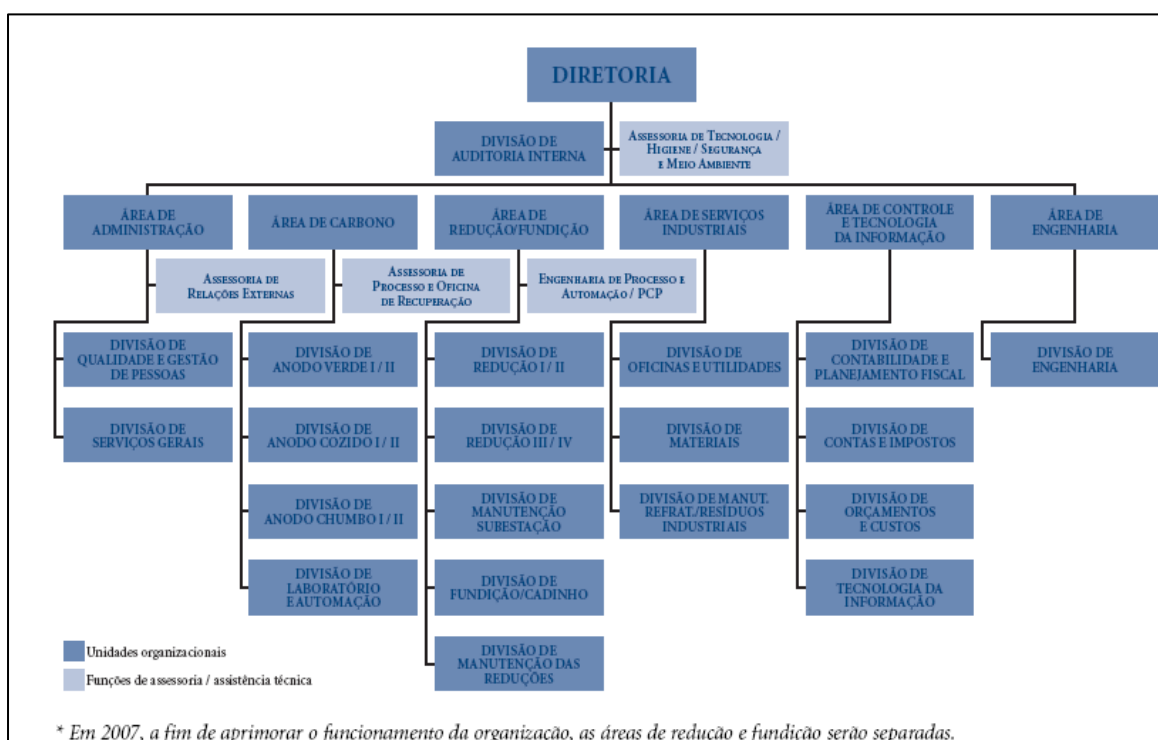
Segundo o Balanço Social de 2006, a ALBRAS movimentou mais de R\$ 1 bilhão por ano no estado do Pará em compras, impostos, salários e outras formas de participação.

2.4. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E GESTÃO DA EMPRESA

Pelo organograma fornecido pela ALBRAS, a fábrica de Barcarena está organizada por uma diretoria, seis áreas, e algumas divisões. Além disso, existem algumas funções de assessoria e assistência técnica. O presidente da ALBRAS, indicado pela Vale, e o Vice-presidente, indicado pela NAAC, ficam na sede da Vale, no Rio de Janeiro (RJ). O Gerente de Administração e o Assessor da Diretoria, responsável pela área de tecnologia, segurança e meio ambiente, mencionaram na entrevista a existência de dois diretores na fábrica: um Diretor Industrial e um Diretor de Controle e Tecnologia da Informação. O primeiro, indicado pela Vale, e o segundo, pela NAAC.

As áreas, comandadas por gerentes, são diretamente vinculadas à Diretoria Industrial, assim como a Divisão de Auditoria Interna e a Assessoria de Tecnologia, Higiene, Segurança e Meio Ambiente. Abaixo das áreas estão as divisões, tal como mostra a figura a seguir:

FIGURA 2 – ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA ALBRAS



FONTE: ALBRÁS

Subordinadas à área de administração, existem duas divisões: uma Divisão de Qualidade e Gestão de Pessoas, e uma Divisão de Serviços Gerais. A primeira cuida dos aspectos relacionados aos Programas de Qualidade Total, ou seja, certificações das normas internacionais (ISO, SA, OHSAS), programas participativos, como os círculos de controle da qualidade, planejamento estratégico, processos de melhoria contínua, etc., e da Gestão de Pessoas (funcionários) – que inclui clima organizacional, saúde do trabalhador, medição da satisfação dos empregados, carreira, sucessão, aproveitamento, remuneração, serviço social, desenvolvimento, educação do trabalhador. A outra Divisão é responsável pela logística, transporte, restaurante, manutenção das áreas verdes, manutenção da fábrica, segurança do patrimônio da empresa, etc.

As ações junto à comunidade, responsabilidade social, festas e eventos são conduzidas pela Assessoria de Relações Externas, vinculada à área de administração. Conforme declarou o assessor entrevistado, além dessas ações, ele é responsável “*por tudo o que não tiver dono*” como, por exemplo, resolver problema de buracos na pista.

Até o ano de 2000, a gestão interna e externa era de responsabilidade da Gerência de Comunicação Empresarial. A partir daquele ano, devido à redução do quadro funcional, a ALBRAS fez a divisão que vigora atualmente. A equipe da Assessoria de Relações Externas é composta por apenas três funcionários, que trabalham com a ajuda de membros de uma cooperativa de serviços.

As outras áreas são operacionais (Redução/Fundição, Carbono, Serviços Industriais) e de Engenharia.

A ALBRAS alinha-se aos interesses da Aluvale (Vale do Rio Doce Alumínio S.A), holding da Vale. Segundo o gerente administrativo, embora os objetivos das duas empresas sejam os mesmos, as práticas nas empresas são independentes, diferenciando-se na forma de alcançar os objetivos.

O modelo de gestão adotado pela ALBRAS, desde 1991, baseia-se nos princípios do *Total Quality Control* (TQC)¹¹, uma tradução do modelo japonês de gerenciamento pela qualidade total cujo foco é o atendimento ao cliente e a excelência empresarial, no sentido de ser “melhor”, mais ágil e administrativamente competente. Paradigma dos anos 80, este modelo foi adotado pelas empresas transnacionais da área de mineração do grupo Vale por razões de ordem econômica, gerencial e competitiva. É um modelo que corresponde a uma visão “moderna” de conceber a empresa no cenário mundial¹².

Segundo o Balanço Social de 2006, a visão da ALBRAS é “*ser até 2010 a*

¹¹ São eles: 1) constância de propósitos; 2) adoção de nova filosofia; 3) introdução da qualidade em todo o processo de produção; 4) fidelidade ao fornecedor; 5) melhoria constante do processo de produção; 6) treinamento no local de trabalho; 7) instituição da liderança; 8) eliminação do medo; 9) eliminação de barreiras; 10) eliminação de lemas, exortações e metas para os trabalhadores; 11) eliminação da administração por objetivos; 12) garantia de que o trabalhador possa orgulhar-se do seu trabalho; 13) instituição do programa de educação e auto-aprimoramento e; 14) engajamento de todo o conjunto da empresa. In Cattani, A. “Trabalho e Tecnologia”, 1997.

¹² “Modernizar representa estar entre as empresas com excelência garantida, respeitando uma racionalidade mundialmente aceita, com itens de conformidade do programa eficientemente estabelecidos”. Carmo, E., s/d

melhor empresa do mercado mundial de alumínio”, enquanto sua missão é:

“produzir e entregar alumínio aos clientes no mais alto padrão de qualidade e nos prazos estabelecidos, otimizando o uso de seus ativos, operando com segurança, conservando o meio ambiente e a saúde dos trabalhadores, apoiando o desenvolvimento sustentável das comunidades e buscando o desenvolvimento dos fornecedores e a satisfação dos seus empregados e dos acionistas”.

Os valores que devem reger o comportamento de todos na organização são *“honestidade, excelência, respeito e espírito de equipe”*¹³.

Os Programas de Qualidade Total exigem comprometimento e superação das pessoas em busca de excelência, e a sua implantação depende de um conjunto de procedimentos, normas e técnicas que devem favorecer a participação dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão, tais como gerenciamento pelas diretrizes, gerenciamento de rotinas, 5S, círculo de controle da qualidade (CCQ) e plano de crescimento do ser humano¹⁴.

O círculo de controle da qualidade é uma das técnicas mais utilizadas do modelo japonês em matéria de organização do trabalho. É formado por pequenos grupos permanentes e homogêneos, constituídos por 5 a 10 voluntários pertencentes a uma determinada área de atividade da empresa ou tendo preocupações comuns. Animados pelo responsável hierárquico mais próximo e agindo juntamente com um facilitador, os círculos se reúnem regularmente a fim de identificar, analisar e resolver problemas de qualidade, segurança, produtividade, condições de trabalho, etc., que os membros encontram nas suas próprias atividades. Elaboram soluções graças à aplicação de uma metodologia de resolução de problemas em grupo, incluindo o uso de algumas ferramentas.

Segundo o gerente de administração, dos 1.300 funcionários da ALBRAS, 1.000 são “circulistas” que, voluntariamente, estão absorvendo o potencial de problemas

¹³ ALBRAS. Balanço Social, 2006.

¹⁴ Carmo, E., s/d

para resolver ou melhorias para se buscar. Em entrevista, o gerente declarou que, dessa forma, conseguem *“fazer com que essas pessoas dêem um pouquinho do seu conhecimento, da sua experiência”*.

A direção da empresa tem um papel fundamental na implementação desse modelo de gestão, que é o de integrar todos os serviços e funcionários da empresa. O gerente de administração declarou que, quando chegou para trabalhar na ALBRAS, há vinte anos, não havia modelo de gestão, *“era uma salada de gestão”*. E completou que, de 1988 em diante, começou a se estruturar até chegar à implantação da qualidade total que busca a valorização do ser humano. Mas, segundo ele, a implantação eficaz do TQC esbarrava na falta de motivação das pessoas, problema esse que foi resolvido com a promoção daqueles que se destacavam na empresa. Todos os funcionários que eram facilitadores, na época, chegaram a cargos de gerência ou direção, *“reforçando aquilo que cada um de nós acreditava como gestão”*. Ele considera que hoje dificilmente alguém muda o jeito de trabalhar na ALBRAS e *“se alguém quiser vir com outra conversa pra cá... meio complicado, porque vai ter resistência”*.

Na avaliação do gerente de administração, o sucesso na implementação dos programas de TQC na ALBRAS deve-se ao fato dos funcionários se sentirem respeitados e reconhecidos. No entanto, considera que *“é um processo gradual, de conquista das pessoas para confiarem nas suas decisões [da empresa], de perceber a honestidade do seu propósito”*.

Em 1997, a ALBRAS se certificou pela ISO 9001, de Gestão da Qualidade. Em 2005, foi implantado um Sistema Integrado de Gestão (ERP), unificando os sistemas de gestão da empresa: da qualidade (ISO 9001), ambiental (ISO 14001), saúde e segurança ocupacional (OHSAS 18001) e responsabilidade social (SA 8000). Em 2006, foi implantado o *Balanced Scorecard* (ou Indicadores Balanceados de Desempenho), uma metodologia que parte de uma visão integrada da organização. As atividades do planejamento estratégico e do *Balanced Scorecard* são coordenadas pela Diretoria e o cronograma das atividades é definido pela Assessoria da Diretoria.

2.4.1. Política de Gestão de Pessoal

Na ALBRAS, como vimos anteriormente, as relações de trabalho são tratadas pela Divisão de Qualidade e Gestão de Pessoas, vinculada à área administrativa. Como esse é um tema particularmente importante para os propósitos dessa pesquisa, interessa conhecer mais detalhadamente a política e os programas desenvolvidos por essa divisão.

Na sua política, a ALBRAS destaca a valorização das pessoas como um dos elementos mais importantes da sua gestão. O que se traduz, conforme mencionado pelo gerente de administração, em:

“ter um plano de remuneração digno, compatível com o mercado; incentivar um trabalho melhor de saúde e segurança, para que as pessoas possam se desenvolver e não criar nenhum problema interno; ter uma relação saudável entre o gerente e a equipe. (...) É importante que o trabalhador esteja bem, com a cabeça legal, pra poder estar motivado pra contribuir com idéias, já que a gente também quer sugestões do trabalhador, que ele dê um pouco mais do que só cumprir a jornada”.

Outro aspecto enfatizado na política de gestão de pessoal é a satisfação dos trabalhadores. O gerente entrevistado declarou que essa é uma *“condição para a obtenção de um bom resultado da ALBRAS”*, por isso, *“é estratégico para a empresa”*. E acrescentou: *“(...) quem faz isso está usando a inteligência porque está tirando de cada um de nós o melhor que eu posso dar”*.

Para identificar o grau de satisfação dos seus funcionários, a ALBRAS realiza, anualmente, uma pesquisa de clima organizacional e uma pesquisa junto a dois veículos de comunicação, que publicam um guia de empresas melhores para se trabalhar.¹⁵ A empresa também realiza, mensalmente, uma pesquisa qualitativa junto aos trabalhadores, nas diversas áreas da empresa.

Os resultados dessas pesquisas geram um diagnóstico sobre o ambiente de trabalho em cada área, abordando cinco temas: práticas de gestão, relação do gerente com a equipe, relação entre as áreas da empresa, relação entre os empregados e participação dos empregados no processo decisório. A partir do diagnóstico é elaborado

¹⁵ Jornal Valor Econômico e a Revista Exame.

um plano de ação, que é permanentemente revisto, segundo o entrevistado.

2.5. PROCESSO DE PRODUÇÃO

A alumina é a matéria-prima básica para a produção do alumínio. A ALBRAS recebe anualmente 800 mil toneladas de alumina da Alunorte, o que corresponde a 15% do total de alumina produzida pela segunda empresa. Antes da ativação da produção da Alunorte, em 1995, a ALBRAS importava alumina de países como Estados Unidos, Suriname e Venezuela¹⁶. Para cada quilo de alumínio utilizam-se dois quilos de alumina.

Outra matéria-prima importante, conforme mencionado anteriormente, é a energia. A ALBRAS é a maior consumidora individual de energia do país.

O início do processo de produção se dá quando a alumina é colocada em banho quente, pelo qual passa uma corrente elétrica que provoca a passagem da alumina para o estado líquido – é a chamada redução eletrolítica. A redução acontece em fornos especiais, chamados de cubas eletrolíticas revestidas de carbono, que atingem uma temperatura média de 960° C. Existem 960 cubas eletrolíticas na ALBRAS.

A cuba eletrolítica é composta por um pólo negativo e outro positivo, que são respectivamente denominados de cátodo e ânodo. Os cátodos são importados e os ânodos são produzidos na própria fábrica, a partir de matérias-primas como o Coque e o Piche. Os ânodos são consumidos durante o processo de redução e por isso devem ser trocados a cada 25 dias¹⁷.

Após o processo de redução, o alumínio é transportado para um forno elétrico com capacidade de 50t, chamado de forno de espera, onde o metal é homogeneizado. Na parte inferior do forno há um orifício pelo qual passa o metal líquido que, através de uma calha, é levado para a fundição.

¹⁶ FONTE: www.albras.net, visitado em 11/10/2007

¹⁷ FONTE: www.albras.net, visitado em 11/10/2007

A fundição é composta pelas máquinas lingoteiras, aonde é dada a forma e a solidificação ao metal. As lingoteiras são preenchidas através de um sistema automático, com o acompanhamento de um operador. A função deste funcionário é apenas controlar o fluxo e ajustar a velocidade.

Ao fim do processo de lingotamento, forma-se uma pilha com 44 lingotes - operação realizada por outro trabalhador. Em seguida a pilha é pesada (aproximadamente 1t), etiquetada, lacrada com cintos de aço e, finalmente, transportada para o caminhão, pronta para comercialização.

Os fornos necessitam passar por reformas regularmente e o seu revestimento interno, que se constitui de uma parte isolante, refratária e térmica, possui uma vida útil de seis anos, precisando ser trocado ao fim desse período.

Possíveis projetos de ampliação da capacidade produtiva da ALBRAS não foram definidos, principalmente porque dependem de uma enorme geração excedente de energia elétrica¹⁸. Apesar disso, uma nova máquina de lingotamento foi adquirida, e o início de suas operações aconteceu no primeiro trimestre de 2007.

A área de fundição e lingotamento é composta por quatro gerentes de divisão: dois da redução, um da subestação e um da fundição. Existe uma equipe de processos, uma equipe de automação e 30 equipes de funcionários operacionais.

A rotina do trabalho começa com o diálogo diário de segurança (DDS), seja para quem trabalha no turno, seja para quem trabalha no regime administrativo. O objetivo do DDS é, segundo o gerente da área, “*fazer uma ruptura entre o pensamento do empregado até então... não sei de onde ele está vindo, da casa até chegar aqui... e criar um novo pensamento pra frente*”. Segundo o entrevistado, é preciso mentalizar o trabalho que vai ser feito. Portanto, o principal objetivo é “*dar um break*”, já que o próximo passo é entrar na área de trabalho, onde há máquinas e procedimentos a serem seguidos. É uma forma de “*sintonizar*” o empregado diariamente.

¹⁸ Id.

2.6. CAPACIDADE PRODUTIVA

Em 2006, a ALBRAS obteve sua produção recorde de 459.886 toneladas de alumínio primário líquido. De acordo com a empresa, graças à otimização do processo de produção ocorrida naquele ano, houve um aumento de 3,97% na produtividade de lingote/ empregado/ ano em relação a 2005, como indica a tabela abaixo:

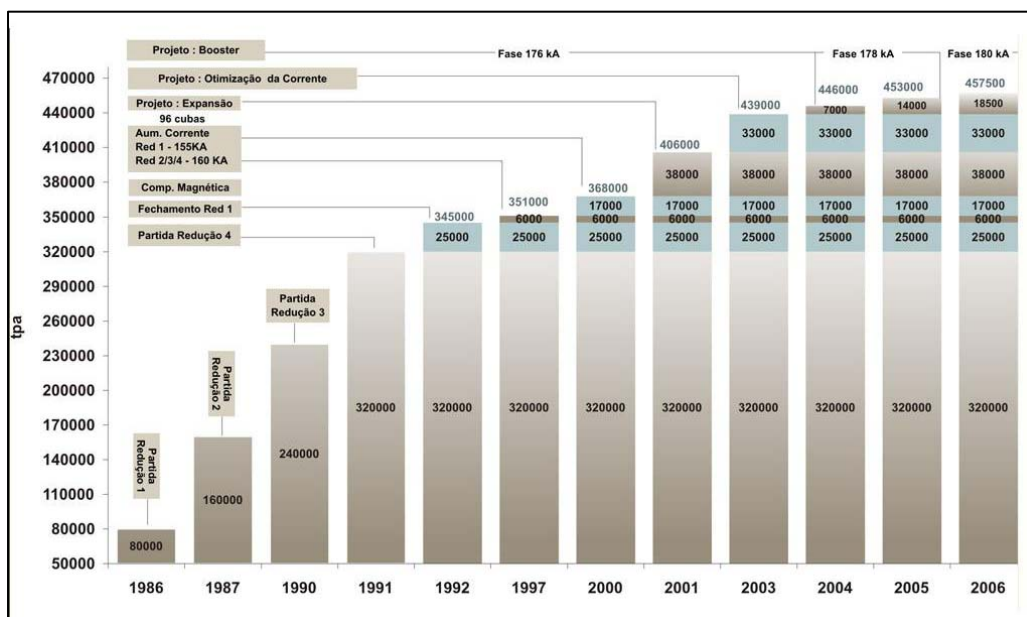
TABELA 2 – DADOS SOBRE PRODUÇÃO ENTRE 2004 E 2006

| ITENS/ ANO | 2004 | 2005 | 2006 |
|-----------------------|---------|---------|---------|
| Produção lingotes (t) | 435.026 | 445.393 | 455.561 |
| Média/ Efetivo Ano | 1.299 | 1.292 | 1.271 |
| Produção/ Empregado | 334,9 | 334,7 | 358,4 |

FONTE: ALBRAS. Relatório Anual 2006

De acordo com a ALBRAS, este nível atingido em 2006 se deu graças ao desenvolvimento da qualidade operacional e ao equilíbrio das linhas de produção. Fatores como a racionalidade no uso da energia elétrica, o aumento na pureza do metal e a redução do número de desligamentos dos fornos foram alguns dos mais importantes nesse processo.

FIGURA 3 – PRODUÇÃO DE ALUMÍNIO POR ANO DE 1986 A 2006 COM DETALHAMENTO DOS PROJETOS DE MELHORIA



FONTE: ALBRAS.

3. PERFIL DOS TRABALHADORES

O perfil dos trabalhadores foi elaborado a partir de dados fornecidos pela empresa e de uma pesquisa amostral realizada pelo IOS junto aos trabalhadores da ALBRAS nos seguintes aspectos: setor, cargo, sexo, idade, cor/ raça, data de admissão, escolaridade e estado civil. A empresa não forneceu dados sobre faixas salariais.

De acordo com dados fornecidos pela ALBRAS em setembro de 2006, a empresa é constituída por 1.220 funcionários, sendo que, dentre estes, 86% são originários da região Norte do país e 72% são oriundos do Pará.¹⁹ Esses resultados se aproximaram bastante daqueles encontrados na pesquisa amostral do IOS: 84% e 77%, respectivamente.

Além disso, a pesquisa constatou que a grande maioria dos trabalhadores é oriunda de outras cidades (94,2%). Dentre estes, 44,1% escolheu Barcarena para morar porque foi chamado ou selecionado para trabalhar na empresa e 26,9% por causa da possibilidade de emprego na região.

A maioria dos entrevistados (55,5%) mora na Vila dos Cabanos, em Barcarena. Esta vila se localiza a cerca de 5 km da ALBRAS e foi criada pela empresa como moradia para seus funcionários. Atualmente, o bairro é administrado pela prefeitura, sendo o mais populoso da cidade de Barcarena e com infra-estrutura urbana melhor do que a do restante da cidade. Outros 20,2% dos funcionários moram em Belém, que fica a cerca de 110 km de Barcarena. O trajeto entre essas duas cidades pode ser feito através de transporte rodoviário ou transporte fluvial, e a empresa fornece, para aqueles que moram em Belém ou em Abaetetuba, vale-transporte mediante desconto de 3% do salário.

3.1 SEXO

¹⁹ ALBRAS. <http://www.albras.net/foinstitucional.htm> visitado em 13/09/2007.

Culturalmente, o setor siderúrgico emprega muito mais homens do que mulheres. A explicação tradicional para este fato é que o trabalho desenvolvido na siderurgia requer certas habilidades que são características dos homens. A ALBRAS segue essa tradição. A grande maioria dos seus funcionários é composta por homens, sendo as mulheres apenas 76 – aproximadamente 6,3% do total. A tabela abaixo mostra a distribuição dos funcionários por sexo e por área:

TABELA 3 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR NÍVEL FUNCIONAL E SEXO – JUL/ 2006

| SETOR | SEXO | | | | TOTAL GERAL | |
|----------------|----------|-------|-----------|-------|-------------|-------|
| | Feminino | | Masculino | | Número | % |
| | Número | % | Número | % | | |
| Administrativo | 63 | 82,9 | 92 | 8,0 | 155 | 12,7 |
| Operacional | 3 | 3,9 | 923 | 80,7 | 926 | 75,9 |
| Técnico | 10 | 13,2 | 129 | 11,3 | 139 | 11,4 |
| TOTAL | 76 | 100,0 | 1144 | 100,0 | 1220 | 100,0 |

FONTE: ALBRAS. ELABORAÇÃO: IOS, 2006

Observa-se que a grande maioria das mulheres da ALBRAS ocupa cargos administrativos (82,9%), já que apenas três mulheres estão presentes em áreas operacionais. Entre os homens, a situação é oposta: 80,7% destes estão presentes em cargos operacionais.

A tabela a seguir mostra a relação dos cargos distribuídos pela proporção de mulheres e homens:

TABELA 4 – NÚMERO DE MULHERES E HOMENS POR CARGOS – JUL/2006

| CARGO | SEXO | | | |
|---------------------------|----------|------|-----------|-------|
| | Feminino | | Masculino | |
| | N | % | N | % |
| Agente de comunicação | 3 | 75,0 | 1 | 25,0 |
| Almoxarife | 1 | 8,3 | 11 | 91,7 |
| Analista arquivo | 0 | 0,0 | 1 | 100,0 |
| Analista compras | 7 | 38,9 | 11 | 61,1 |
| Analista financeiro | 10 | 34,5 | 19 | 65,5 |
| Analista laboratório | 2 | 22,2 | 7 | 77,8 |
| Analista qualidade | 0 | 0,0 | 2 | 100,0 |
| Analista RH | 6 | 66,7 | 3 | 33,3 |
| Analista sistema | 5 | 27,8 | 13 | 72,2 |
| Assessor | 0 | 0,0 | 2 | 100,0 |
| Assistente administrativo | 20 | 58,8 | 14 | 41,2 |

| | | | | |
|--------------------------------|----|-------|------|-------|
| Assistente social | 2 | 100,0 | 0 | 0,0 |
| Auditor | 0 | 0,0 | 2 | 100,0 |
| Auxiliar enfermagem trabalho | 1 | 100,0 | 0 | 0,0 |
| Bombeiro | 0 | 0,0 | 6 | 100,0 |
| Caldeireiro | 0 | 0,0 | 4 | 100,0 |
| Eletricista manutenção | 1 | 0,9 | 105 | 99,1 |
| Engenheiro | 6 | 13,3 | 39 | 86,7 |
| Inspetor segurança patrimonial | 0 | 0,0 | 2 | 100,0 |
| Mecânico de manutenção | 0 | 0,0 | 178 | 100,0 |
| Médico do trabalho | 0 | 0,0 | 1 | 100,0 |
| Operador maq. Operatriz | 0 | 0,0 | 9 | 100,0 |
| Operador de produção | 0 | 0,0 | 571 | 100,0 |
| Operador transp. Cargas | 0 | 0,0 | 22 | 100,0 |
| Secretária | 7 | 100,0 | 0 | 0,0 |
| Soldador | 0 | 0,0 | 22 | 100,0 |
| Técnico controle ambiental | 0 | 0,0 | 4 | 100,0 |
| Técnico eletrônica | 0 | 0,0 | 6 | 100,0 |
| Técnico manutenção | 0 | 0,0 | 30 | 100,0 |
| Técnico materiais | 0 | 0,0 | 3 | 100,0 |
| Técnico PCP | 0 | 0,0 | 1 | 100,0 |
| Técnico processamento dados | 0 | 0,0 | 1 | 100,0 |
| Técnico processo | 0 | 0,0 | 30 | 100,0 |
| Técnico projetos obras | 0 | 0,0 | 4 | 100,0 |
| Técnico seg. trabalho | 0 | 0,0 | 7 | 100,0 |
| Trainee | 4 | 23,5 | 13 | 76,5 |
| TOTAL GERAL | 76 | | 1144 | |

Fonte: ALBRAS. Elaboração: IOS, 2006

Os cargos mais comuns entre as mulheres são de assistente administrativo e analista financeiro. As mulheres são maioria em relação aos homens apenas nos cargos de agente de comunicação, analista de RH, assistente administrativo, assistente social, auxiliar de enfermagem e secretária. Já entre os homens, os cargos mais comuns são de operador de produção, mecânico de manutenção e eletricista de manutenção, que representam 74,6% do total de funcionários do sexo masculino.

3.2 COR/ RAÇA

A ALBRAS coletou informações a respeito do quesito cor/ raça junto a seus funcionários. Assim sendo, os dados da tabela a seguir indicam uma enorme predominância de trabalhadores brancos (96,8%) e uma presença de apenas 3% de trabalhadores negros (pretos e pardos), independentemente do sexo.

TABELA 5 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR RAÇA E SEXO – JUL/ 2006

| RAÇA | SEXO | | | | TOTAL GERAL | |
|----------|----------|-------|-----------|------|-------------|-------|
| | Feminino | | Masculino | | | |
| | Número | % | Número | % | Número | % |
| Amarela | 1 | 1,3 | 0 | 0,0 | 1 | 0,1 |
| Branca | 71 | 93,4 | 1110 | 97,0 | 1181 | 96,8 |
| Indígena | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Parda | 4 | 5,3 | 32 | 2,8 | 36 | 2,9 |
| Preta | 0 | 0,0 | 2 | 0,2 | 2 | 0,2 |
| TOTAL | 76 | 100,0 | 1144 | 100 | 1220 | 100,0 |

FONTE: ALBRAS. ELABORAÇÃO: IOS, 2006

Um cenário oposto foi verificado nos resultados da pesquisa amostral do IOS. Apenas uma minoria dos trabalhadores entrevistados (22,8%) se considerou de cor branca. Para a coleta e classificação dos dados, foi utilizada a mesma metodologia do IBGE. Os dados encontrados estão resumidos na tabela a seguir:

TABELA 6 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR RAÇA E SEXO – NOV/ 2006

| RAÇA | SEXO | | | | TOTAL GERAL | |
|----------|----------|-------|-----------|-------|-------------|-------|
| | Feminino | | Masculino | | | |
| | Número | % | Número | % | Número | % |
| Amarela | 2 | 12,5 | 5 | 2,3 | 7 | 3,0 |
| Branca | 4 | 25,0 | 50 | 22,6 | 54 | 22,8 |
| Indígena | 1 | 6,3 | 5 | 2,3 | 6 | 2,5 |
| Parda | 9 | 56,3 | 144 | 65,2 | 153 | 64,6 |
| Preta | 0 | 0,0 | 17 | 7,7 | 17 | 7,2 |
| TOTAL | 16 | 100,0 | 221 | 100,0 | 237 | 100,0 |

FONTE: Pesquisa amostral. ELABORAÇÃO: IOS

Enquanto apenas 3,1% se declarou negro de acordo com os dados da empresa, o mesmo índice sobe para 71,8% segundo os resultados da pesquisa amostral. Considerando que a grande maioria dos trabalhadores da ALBRAS é originária da região Norte do país, segundo o Censo Demográfico do IBGE de 2000, o percentual de negros nessa região é de aproximadamente 68,9%. A tabela a seguir mostra os percentuais de cor ou raça na região Norte segundo o IBGE:

TABELA 7 – DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO DA REGIÃO NORTE DO BRASIL POR COR/ RAÇA – 2000

| RAÇA | SEXO | | TOTAL GERAL |
|----------------|----------|-----------|-------------|
| | Feminino | Masculino | |
| | % | % | % |
| Amarela | 0,2 | 0,2 | 0,2 |
| Branca | 29,5 | 26,6 | 28,0 |
| Indígena | 1,6 | 1,7 | 1,6 |
| Parda | 63,1 | 64,8 | 64,0 |
| Preta | 4,4 | 5,6 | 5,0 |
| Sem declaração | 1,2 | 2,3 | 1,2 |
| TOTAL | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FONTE: IBGE. ELABORAÇÃO: IOS

A diferença dos dados fornecidos pela empresa dos coletados na pesquisa amostral evidencia que a empresa não adota propriamente a metodologia do IBGE de auto-classificação. Além da enorme diferença das proporções entre negros e brancos, os resultados divulgados pela empresa mostram que apenas um funcionário, ou 0,1% do total, foi classificado como de cor/ raça amarela/ asiática, uma das classificações utilizadas pelo IBGE. A pesquisa amostral, por sua vez, coletou que 3% dos funcionários declararam-se dessa cor. Os efeitos desta classificação defasada repercutem de forma negativa sobre as ações e programas de responsabilidade social, já que a empresa não conhece em profundidade sua própria força de trabalho.

3.3 IDADE

A média de idade dos trabalhadores da ALBRAS é de 40 anos, sendo que as idades variam de 19 a 64 anos. Trata-se de uma população de trabalhadores não muito jovem, com um alto percentual nas faixas entre 40 a 44 anos (23,0%) e 45 a 49 anos (23,2%). Somando-se a estes o percentual de trabalhadores com mais de 50 anos, temos um total de 58,0% dos funcionários com mais de 40 anos.

Não há grande diferença entre as médias de idade entre homens e mulheres: 40 e 38, respectivamente. Entretanto, as mulheres aparecem mais bem representadas do que os homens nas faixas entre 25 a 29 anos (21,1%) e entre 30 a 34 anos (17,1%). Este

dado pode ser explicado pelo fato dos homens terem um maior tempo de empresa – alguns desde o início do projeto de construção, quando as funções eram mais culturalmente masculinas. A tabela a seguir mostra o universo dos funcionários por faixas etárias e por sexo:

TABELA 8 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR FAIXA ETÁRIA E SEXO – JUL/ 2006

| FAIXA ETÁRIA | SEXO | | | | TOTAL GERAL | |
|-----------------|----------|------|-----------|------|-------------|------|
| | Feminino | | Masculino | | | |
| | N | % | N | % | | |
| 19 a 24 anos | 3 | 3,9 | 65 | 5,6 | 68 | 5,5 |
| 25 a 29 anos | 16 | 21,1 | 80 | 7,0 | 96 | 7,9 |
| 30 a 34 anos | 13 | 17,1 | 119 | 10,4 | 132 | 10,8 |
| 35 a 39 anos | 7 | 9,2 | 210 | 18,4 | 217 | 17,8 |
| 40 a 44 anos | 9 | 11,8 | 271 | 23,7 | 280 | 23,0 |
| 45 a 49 anos | 18 | 23,7 | 265 | 23,2 | 283 | 23,2 |
| 50 anos ou mais | 10 | 13,2 | 134 | 11,7 | 144 | 11,8 |
| Total | 76 | 100 | 1144 | 100 | 1220 | 100 |

FONTE: ALBRAS. ELABORAÇÃO: IOS, 2006

Analisando os dados referentes aos cargos e idade, verifica-se que nos três cargos mais ocupados pelos homens (operador de produção, eletricista de manutenção e mecânico de manutenção) a faixa etária predominante entre os dois primeiros grupos é de 40 a 49 anos, totalizando 49,6% e 45,7% respectivamente. Os mecânicos de manutenção concentram-se nas faixas entre 30 a 39 anos, totalizando 40,5% desse universo. A tabela a seguir mostra a distribuição entre as faixas etárias desses três cargos:

TABELA 9 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS HOMENS POR FAIXA ETÁRIA E CARGOS – NOV/2006

| FAIXA ETÁRIA | Operador de produção | | Eletricista de manutenção | | Mecânico de manutenção | |
|-----------------|----------------------|------|---------------------------|------|------------------------|------|
| | N | % | N | % | N | % |
| 19 a 24 anos | 41 | 7,2 | 6 | 5,7 | 11 | 6,2 |
| 25 a 29 anos | 33 | 5,8 | 10 | 9,5 | 17 | 9,6 |
| 30 a 34 anos | 46 | 8,0 | 12 | 11,5 | 40 | 22,5 |
| 35 a 39 anos | 115 | 20,1 | 19 | 18,1 | 32 | 18,0 |
| 40 a 44 anos | 145 | 25,4 | 25 | 23,8 | 25 | 14,0 |
| 45 a 49 anos | 138 | 24,2 | 23 | 21,9 | 35 | 19,7 |
| 50 anos ou mais | 53 | 9,3 | 10 | 9,5 | 18 | 10,0 |
| Total | 571 | 100 | 105 | 100 | 178 | 100 |

FONTE: ALBRAS. ELABORAÇÃO: IOS, 2006.

Como a maioria dos homens (80,7%) se encontra em atividades de natureza operacional, para eles, a experiência de trabalho revela-se como uma qualidade muito importante – o que pode explicar a existência de um percentual 58% de homens trabalhadores com mais de 40 anos de idade.

3.4 ESCOLARIDADE

A maioria dos trabalhadores (97,9%) possui, pelo menos, o 2º grau completo. As mulheres destacam-se com um nível elevado de escolaridade, já que 73,7% têm o superior completo (pós-graduação), enquanto entre os homens este percentual é de apenas 14,7%. A tabela a seguir mostra as diferenças de escolaridade entre os funcionários por sexo:

TABELA 10 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E SEXO – JUL/ 2006

| GRAU DE ESCOLARIDADE | SEXO | | | | TOTAL GERAL | |
|----------------------|----------|------|-----------|------|-------------|------|
| | Feminino | | Masculino | | | |
| | N | % | N | % | N | % |
| 1º GRAU INCOMPLETO | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| 1º GRAU COMPLETO | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| 2º GRAU INCOMPLETO | 0 | 0,0 | 26 | 2,3 | 26 | 2,1 |
| 2º GRAU COMPLETO | 20 | 26,3 | 992 | 86,7 | 1012 | 83,0 |
| SUPERIOR INCOMPLETO | 0 | 0,0 | 3 | 0,3 | 3 | 0,2 |
| SUPERIOR COMPLETO | 56 | 73,7 | 123 | 10,7 | 179 | 14,7 |
| TOTAL | 76 | 100 | 1144 | 100 | 1220 | 100 |

FONTE: ALBRAS. ELABORAÇÃO: IOS, 2007

A maioria das mulheres com nível superior completo exerce o cargo de analista econômico/ financeiro, representando 17,9% desse universo. No universo dos homens com nível superior completo, a maioria (30,9%) é de engenheiros, de analistas econômico/ financeiro (14,6%) e analistas de sistema (8,1%).

A tabela a seguir contém os dados obtidos na pesquisa amostral em relação à escolaridade e sexo dos funcionários da ALBRAS:

TABELA 11 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E SEXO – NOV/ 2006

| GRAU DE ESCOLARIDADE | SEXO | | | | TOTAL GERAL | |
|--------------------------|----------|-------|-----------|-------|-------------|-------|
| | Feminino | | Masculino | | | |
| | N | % | N | % | N | % |
| 1º GRAU COMPLETO | 0 | 0,0 | 6 | 2,7 | 6 | 2,5 |
| 2º GRAU COMPLETO | 1 | 6,3 | 163 | 72,8 | 164 | 68,3 |
| 2º GRAU INCOMPLETO | 0 | 0,0 | 6 | 2,7 | 6 | 2,5 |
| 2º GRAU (cursando) | 0 | 0,0 | 4 | 1,8 | 4 | 1,7 |
| SUPERIOR COMPLETO | 5 | 31,3 | 19 | 8,5 | 24 | 10,0 |
| SUPERIOR INCOMPLETO | 1 | 6,3 | 7 | 3,1 | 8 | 3,3 |
| SUPERIOR (cursando) | 2 | 12,5 | 11 | 4,9 | 13 | 5,4 |
| PÓS-GRADUAÇÃO COMPLETA | 5 | 31,3 | 5 | 2,2 | 10 | 4,2 |
| PÓS-GRADUAÇÃO INCOMPLETA | 2 | 12,5 | 0 | 0,0 | 2 | 0,8 |
| PÓS-GRADUAÇÃO (cursando) | 0 | 0,0 | 2 | 0,9 | 2 | 0,8 |
| NR | 0 | 0,0 | 1 | 0,4 | 1 | 0,4 |
| TOTAL | 16 | 100,0 | 224 | 100,0 | 240 | 100,0 |

FONTE: Pesquisa Amostral. ELABORAÇÃO: IOS, 2006.

De modo geral, a pesquisa amostral também indica a maior escolaridade de mulheres em comparação aos homens. Porém, algumas diferenças apontam grau de escolaridade maior do que aquele verificado com os dados da empresa. Apenas 6,3% das mulheres possuem somente o 2º grau completo, enquanto que os dados cadastrais indicavam 26,3% para esse índice. Em relação aos homens, de acordo com a listagem fornecida pela empresa, 11% possuíam curso superior completo ou incompleto, percentual que quase dobra na pesquisa amostral (20,0%), indicando um maior número de trabalhadores que entraram na universidade.

3.5 FAIXA SALARIAL

As informações produzidas sobre salários dos funcionários da ALBRAS basearam-se nos dados obtidos na pesquisa amostral e são apresentados por faixa salarial. Não foi possível obter da empresa as informações sobre os salários nominais nem sobre faixas salariais.

As faixas salariais definidas pelo IOS na pesquisa foram as seguintes: a) até R\$ 760,00; b) de R\$ 761,00 a R\$ 1.500,00; c) de R\$ 1.501,00 a R\$ 2.500,00; d) de R\$ 2.501,00 a R\$ 3.500,00; e) mais de R\$ 3.500,00. Os resultados encontrados foram:

TABELA 12 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR FAIXA SALARIAL E SEXO – NOV/2006

| Faixa Salarial | SEXO | | | |
|-----------------------------------|----------|-------|-----------|-------|
| | Feminino | | Masculino | |
| | N | % | N | % |
| a) Até R\$ 760,00 | 0 | 0,0 | 1 | 0,4 |
| b) De R\$ 761,00 a R\$ 1.500,00 | 5 | 31,3 | 103 | 46,0 |
| c) De R\$ 1.501,00 a R\$ 2.500,00 | 6 | 37,5 | 98 | 43,8 |
| d) De R\$ 2.501,00 a R\$ 3.500,00 | 3 | 18,8 | 12 | 5,4 |
| e) Mais de R\$ 3.500,00 | 2 | 12,5 | 10 | 4,5 |
| TOTAL | 16 | 100,0 | 224 | 100,0 |

Fonte: Pesquisa Amostral. Elaboração: IOS

Pelo resultado da pesquisa amostral, o percentual de trabalhadores que recebem até R\$ 760,00 é pouco significativo. A faixa salarial mais freqüente é a b) entre R\$ 761,00 e R\$ 1.500,00, sendo a mesma proporção para homens. Já entre as mulheres, a faixa salarial mais freqüente é a de R\$ 1.501,00 a R\$ 2.500,00. A diferença salarial entre mulheres e homens é considerável: enquanto 31,3% das mulheres recebe mais de R\$ 2.500,00, este percentual é de apenas 9,9% entre os homens. Essa diferença é explicada pela grande concentração de mulheres em cargos administrativos.

Relativamente, as mulheres têm salários maiores do que os homens, o que pode ser explicado pelo tipo de cargo mais qualificado que ocupam na empresa, e por apresentarem, em média, maior escolaridade. A tabela a seguir mostra a distribuição dos diversos cargos nas faixas salariais:

TABELA 13 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR CARGO E FAIXA SALARIAL – NOV/2006

| CARGO | FAIXA SALARIAL | | | | | Total geral |
|---------------------------|----------------|----|----|---|---|-------------|
| | A | B | C | D | E | |
| Agente de comunicação | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| Almoxarife | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Analista | 0 | 0 | 6 | 5 | 6 | 17 |
| Assistente administrativo | 0 | 4 | 1 | 0 | 1 | 6 |
| Auxiliar administrativo | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Bombeiro | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Caldeireiro | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Coordenador | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| Eletricista | 0 | 12 | 20 | 0 | 0 | 32 |
| Engenheiro | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 4 |
| Inspetor | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Mecânico | 0 | 17 | 20 | 0 | 0 | 37 |
| Metalúrgico | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |

| | | | | | | |
|--------------------|----------|------------|------------|-----------|-----------|------------|
| Operador | 1 | 71 | 39 | 0 | 0 | 111 |
| Secretária | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Soldador | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Técnico | 0 | 0 | 6 | 9 | 2 | 17 |
| Trainee | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Transportador | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| TOTAL GERAL | 1 | 108 | 104 | 15 | 12 | 240 |

Fonte: Pesquisa Amostral. Elaboração: IOS

Percebe-se uma maior concentração nas faixas b) e c), principalmente para os cargos de Operador, Mecânico e Eletricista, ocupados quase em sua totalidade por homens.

3.6 TEMPO NO EMPREGO

Analisadas as datas de admissão do conjunto de funcionários da ALBRAS, constatou-se que o tempo médio no emprego é de 13 anos e que há uma forte concentração de funcionários que trabalham entre 16 a 20 anos na empresa (40,2%), principalmente os homens, cujo percentual é de 42,0%. Este resultado se explica devido à segunda fase de operação da empresa, que atingiu plena capacidade no início de 1991.

As mulheres estão mais concentradas na faixa entre 1 a 5 anos (39,5%), mas aparecem com um percentual mais elevado do que os homens na faixa de mais de 20 anos: 18,4% e 10,9% respectivamente.

TABELA 14 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR TEMPO DE EMPREGO E SEXO – JUL/ 2006

| TEMPO DE EMPREGO | SEXO | | | | TOTAL GERAL | |
|--------------------|-----------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| | Feminino | | Masculino | | N | % |
| | N | % | N | % | | |
| Menos de 1 ano | 2 | 2,6 | 27 | 2,4 | 29 | 2,4 |
| De 1 a 5 anos | 30 | 39,5 | 223 | 19,5 | 253 | 20,8 |
| Entre 6 e 10 anos | 7 | 9,2 | 59 | 5,1 | 66 | 5,4 |
| Entre 11 a 15 anos | 12 | 15,8 | 230 | 20,1 | 242 | 19,8 |
| Entre 16 a 20 anos | 11 | 14,5 | 480 | 42,0 | 491 | 40,2 |
| Mais de 20 anos | 14 | 18,4 | 125 | 10,9 | 139 | 11,4 |
| TOTAL | 76 | 100,0 | 1144 | 100,0 | 1220 | 100,0 |

FONTE: ALBRAS. ELABORAÇÃO: IOS, 2006

Em resumo, os dados indicam que existe um percentual significativo de

funcionários que trabalham na empresa há relativamente pouco tempo, mas também existe um percentual elevado de funcionários com pelo menos 16 anos na empresa. Somando as duas últimas faixas, temos 52,9% dos homens e 32,9% das mulheres.

Três funcionários são da época da criação da empresa, em 1978. Do ano em que a ALBRAS entrou em operação (1985), que corresponde à primeira fase (partida da redução I), existem 79 funcionários. E da segunda fase, quando houve a modernização da redução I, em 1991, existem 59 funcionários.

A pesquisa amostral encontrou um resultado bem próximo, considerando toda a população pesquisada:

TABELA 15 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS PELO TEMPO DE EMPREGO – NOV/2006

| Tempo no emprego | Total Geral | |
|--------------------|-------------|--------|
| Menos de 1 ano | 10 | 4,3% |
| De 1 a 5 anos | 54 | 23,0% |
| Entre 6 e 10 anos | 19 | 8,1% |
| Entre 11 e 15 anos | 45 | 19,1% |
| Entre 16 e 20 anos | 88 | 37,4% |
| Mais de 20 anos | 19 | 8,1% |
| TOTAL | 235 | 100,0% |

FONTE: Pesquisa Amostral. ELABORAÇÃO: IOS, 2006

4. CONDIÇÕES TRABALHISTAS

4.1. LIBERDADE SINDICAL

Os funcionários da ALBRAS são representados, majoritariamente, pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos do Município de Barcarena, conhecido como Sindicato dos Metalúrgicos (SIMETAL). Além da ALBRAS, o SIMETAL representa os trabalhadores de mais sete empresas no município: Alubar, Usipar, WL engenharia, Oficina São João, Conaf, Empresa Renascer e Minas Cromo.

Segundo informações dos dirigentes sindicais, o SIMETAL possui 1.900

trabalhadores em sua base, sendo cerca de 600 sindicalizados. A ALBRAS é a maior empresa da base e conta com cerca de 450 funcionários sindicalizados, ou 36,8% do total da força de trabalho. O índice verificado a partir dos resultados da pesquisa amostral foi um pouco superior: 42,5% dos trabalhadores entrevistados disseram ser sindicalizados ao SIMETAL. Esse alto índice se reflete também na assiduidade dos trabalhadores em assembleias e reuniões do sindicato: apenas 7,5% do total afirmou nunca comparecer.

Além disso, o maior número de dirigentes sindicais na diretoria do sindicato é da ALBRAS: sete dirigentes, dos quais apenas dois são liberados com ônus para a empresa. Os dirigentes sindicais que são empregados da ALBRAS têm acesso livre às dependências da empresa, enquanto os demais necessitam de autorização na portaria. O sindicato também disse ter liberdade para distribuir seus informativos dentro das dependências da empresa e para utilizar um mural para afixar informações. Essa informação foi confirmada pela pesquisa amostral, uma vez que 81,9% dos trabalhadores entrevistados disseram se informar das atividades e assuntos do sindicato através de boletins, panfletos e jornais distribuídos, um indício do respeito à liberdade sindical.

Segundo o SIMETAL, não existe nenhuma queixa de práticas anti-sindicais contra a empresa. Durante o mandato da atual diretoria, não ocorreu nenhum caso de demissão de dirigente sindical. Porém, em 2001, um dirigente sindical foi suspenso por 30 dias, e em seguida afastado por três anos. Depois deste período, no momento de sua reintegração, o trabalhador foi demitido (já não detinha mais a estabilidade sindical) por alegação da empresa de que o funcionário havia cometido uma improbidade. O sindicato não questionou a posição da empresa.

A respeito da atuação sindical, a empresa declara formalmente que *“reconhece a necessária atuação do sindicato como parceiro na atuação com seus*

*empregados*²⁰”. A empresa, na prática, considera o sindicato como legítimo ator que representa os trabalhadores, como qual existe uma agenda clara de discussão e negociação. A posição da empresa frente ao sindicato é enfatizada pela fala do gerente de Administração:

“no que diz respeito à relação de pessoas, nós chamamos o sindicato. Primeira pessoa, primeira entidade que a gente fala qualquer tipo de coisa. Chama o sindicato e explica, e negocia com eles, pra deixar transparente, aí é a ‘vacina’. (...) Nós temos muitas vezes discussões, são naturais. Desentendimentos a gente tem, faz parte. Mas a relação é de respeito.”

Apesar da liberdade sindical ser respeitada pela empresa, não há participação do sindicato em algumas questões, como na elaboração dos códigos de conduta, ética e princípios.

De acordo com a empresa, não foram registradas greves dos trabalhadores nos últimos anos. Segundo o SIMETAL, a última greve aconteceu em agosto de 1990. Os dirigentes sindicais afirmaram também que a empresa não interfere no processo eleitoral do sindicato.

A ALBRAS não permite que as reuniões do sindicato sejam feitas dentro do local de trabalho. As assembleias e reuniões não deliberativas ocorrem na portaria, na entrada e saída dos turnos e do setor administrativo.

As reuniões que acontecem dentro da empresa são de responsabilidade da Comissão Bilateral de Relações do Trabalho (COBIL), uma espécie de Comissão de Fábrica criada em 1985, cujos objetivos, expressos no Acordo Coletivo, são:

- Aperfeiçoar as normas de administração pessoal;
- Acompanhar a aplicação da legislação trabalhista na empresa;
- Contribuir para os planos de avaliação, cargos e salários, cursos de aperfeiçoamento profissional e programas de benefícios da empresa;
- Recomendar soluções sobre problemas coletivos decorrentes ou

²⁰ ALBRAS. Balanço Social 2005, p. 19.

influenciadores das relações de trabalho, inclusive os relativos à introdução de novas tecnologias ou alterações no processo produtivo;

- Conciliar as eventuais divergências resultantes do Acordo Coletivo de Trabalho que, após consensuadas pelas partes representadas, poderão integrar o instrumento coletivo para todos os efeitos legais.

O sindicato tem sua representação garantida na COBIL de acordo com o regimento detalhado no ACT 2005/ 2006. A comissão é composta por dez membros titulares, sendo cinco representantes dos empregados, eleitos diretamente através de eleição convocada e coordenada pelo sindicato, e cinco da ALBRAS, indicados pela Diretoria da empresa, sendo um deles necessariamente o Gerente da Área de Administração, que atua como o Coordenador da Comissão. O mandato da COBIL é de dois anos e o trabalhador eleito tem estabilidade até 120 dias além da duração de seu mandato.

Embora o processo de formação da COBIL tenha sido fruto de negociação coletiva, esta comissão se diferencia de uma comissão de fábrica tradicional, já que não é eleita integralmente pelos trabalhadores. Ainda assim, o sindicato considera a COBIL como um canal de representação dos trabalhadores dentro da fábrica, principalmente no sentido de negociar eventuais conflitos internos diretamente com gerentes locais.

Os trabalhadores também participam das negociações dos resultados da empresa através de uma Comissão de Empregados sobre a Participação dos Resultados (PR). Esta comissão é composta por seis representantes dos trabalhadores e o mesmo número de representante da empresa. Do lado dos trabalhadores existe um membro do sindicato, um da COBIL e quatro indicados pelos trabalhadores das quatro áreas da empresa.

Outro espaço de representação é Comissão Interna de Meio Ambiente (CIMA), na qual o sindicato tem poder de indicação de um membro.

Percebe-se que as relações entre sindicato e empresa são bastante positivas.

Os dirigentes sindicais possuem liberdade de atuação junto aos funcionários, sem interferências da empresa. Além disso, o sindicato participa de outros órgãos de representação dos trabalhadores, o que contribui ainda mais para o fortalecimento de sua representatividade.

4.2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O instrumento de negociação na ALBRAS é o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) envolvendo o SIMETAL, a empresa e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Pará (SIMEPA). A data base da categoria é no dia 01º de junho, e as negociações ocorrem anualmente. O trabalhador metalúrgico de Barcarena tem um piso salarial na ordem de R\$ 365,00, que é pago para os ajudantes. Na ALBRAS, o menor salário é de R\$ 805,00, sendo, portanto, bem superior ao restante da categoria.

Apesar disso, em relação ao salário mínimo, percebe-se uma queda constante do piso salarial da ALBRAS, conforme indica a tabela a seguir:

QUADRO 1 – PISO SALARIAL DA ALBRAS DE 2003 A 2006 EM RELAÇÃO AO SALÁRIO MÍNIMO

| ANO | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|---|------|------|------|------|
| Divisão do menor salário da empresa pelo salário mínimo vigente | 3,02 | 2,88 | 2,65 | 2,30 |

FONTE: ALBRAS. Balanço Social 2005

Ou seja, apesar do piso salarial pago pela ALBRAS ser bastante superior àquele pago pelas outras empresas no município, este não é reajustado de acordo com o crescimento do salário mínimo, e, como consequência, vem perdendo seu valor real gradativamente.

Os dirigentes sindicais consideram que as reuniões de negociação são muito produtivas, já que a empresa respeita o sindicato e as duas partes se esforçam para atingir resultados aceitáveis no processo. Além disso, a empresa fornece todo tipo de informação necessária ao processo de negociação. O SIMETAL também afirmou que

nunca houve descumprimento de cláusulas do ACT. O quadro abaixo descreve os benefícios contidos em cláusulas do ACT vigente durante a pesquisa (2006):

QUADRO 2 – LISTA DE BENEFÍCIOS DA ALBRAS – ACT 2006

| BENEFÍCIO | DESCRIÇÃO | Contribuição do Empregado / Empresa. |
|---|--|---|
| SISTEMA AMS (Assistência Médica Supletiva) e Sistema de Livre Escolha | Tratamento odontológico Tratamento de grande risco Tratamento de pequeno risco. | Odontológico: empresa (40%); empregado (60%); Grande risco: empresa (70%); empregado (30%); Pequeno risco: empresa (40%); empregado (60%). |
| TRATAMENTOS ESPECIAIS | Psicoterapia de apoio e outros. | Percentuais de participação dos empregados estabelecidos na norma interna da empresa. |
| AUXÍLIO-DOENÇA/ ACIDENTE | Complemento do auxílio doença. | Empresa - complementação até o limite do salário-base do empregado. |
| ATENDIMENTO HOSPITALAR | Atendimento no Hospital de S.José da Vila dos Cabanos e hospitais conveniados em Belém e Abaetetuba. | <u>No Hospital S.José:</u> - Pequeno risco: empregado paga 20% do valor da tabela AMB (Associação Médica Brasileira), inclusive consulta. Empresa paga 80%. - Grande risco: empregado paga 5% e a empresa 95%. <u>Hospitais conveniados:</u> - Pequeno risco: empregado (40%); empresa (60%); - Grande risco: empregado (5%); empresa (95%). |
| TRATAMENTO FORA DO DOMICÍLIO (TDF) | Para os casos em que não haja atendimento no estado do PA, a critério do órgão de medicina da empresa. | A participação do empregado está prevista em norma interna da empresa. |
| AUXÍLIO FARMÁCIA | Na aquisição de medicamentos que façam parte de uma lista contendo 700 medicamentos mais todos os genéricos e os de uso contínuo, mediante a apresentação de receita médica e da nota fiscal de aquisição. | Reembolso para o empregado de 60% do valor do medicamento. |
| SEGURO DE VIDA | Em grupo e acidentes pessoais. | Participação dos empregados em 18% do valor do prêmio, e capital segurado de 60 vezes o salário, limitado a no máximo R\$ 51.067,00, base junho 2005. Para os casos de morte acidental será segurado o capital de 120 vezes o salário-base, limitado a no máximo, R\$ 102.134,00, base junho 2005. |
| SUBSÍDIO EDUCACIONAL | Nas mensalidades escolares próprias ou de dependentes, menores de 18 anos, no ensino fundamental e médio (regular e supletivo) independente do local da matrícula. 100% até R\$ | <u>Escolas particulares na Vila dos Cabanos:</u> - salário-base de R\$1.967,00 – empresa paga 100%. - salário-base superior a R\$1.967,00 – desconto de 20% por aluno/mês, até o |

| | | |
|--------------------------------|---|---|
| | 1.967,00. Acima disso, desconto de R\$ 20,00 por aluno/mês, até o limite mensal de R\$ 40,00. | limite de R\$40,00. <u>Escolas particulares fora da Vila:</u> - reembolso parcial, considerando o salário do empregado e a série cursada pelo aluno. Salário superior a R\$1.967,00, valor do reembolso diminuído em R\$20,00 por aluno/mês, até o limite mensal de R\$40,00. |
| FINANCIAMENTO MATERIAL ESCOLAR | Para compra de material escolar - empregados e respectivos dependentes. | Pagamento do financiamento em 5 parcelas mensais. Empregados menor renda – empresa fornece 150 bolsas de material escolar. Cursando o 3º grau, lotados em Barcarena, 100 bolsas escolares mediante reembolso parcial de até R\$193,50. |
| TRANSPORTE | Vale-transporte ou transporte gratuito. | <u>Residentes em Belém e Abaetetuba:</u> Empregado: desconto mensal de 3% do salário-base. <u>Residentes na Vila dos Cabanos e na sede do município de Barcarena:</u> Empresa fornece transporte. |
| AUXÍLIO FUNERAL | Despesas com funeral, passagem para um acompanhante no percurso de ida e volta, traslados até o local de origem, preparação, taxas e emolumentos, nos padrões por ela estabelecidos. | Empresa assume os custos do funeral do empregado. Em caso de falecimento de dependentes, a empresa concede empréstimos aos empregados, além da antecipação de 20% do valor do seguro a que o empregado faz jus. |
| ALIMENTAÇÃO | Vale-alimentação ou vale-refeição. | Regime revezamento: valor de R\$ 351,40 Regime administrativo: desconto mensal de 0,7% sobre o salário-base. |
| “VANTAGEM PESSOAL” | Decorrente da extinção do Adicional por Tempo de Serviço, a empresa mantém este benefício para os empregados que vinham recebendo tal vantagem até janeiro de 1997. | |
| GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS | Para os admitidos até 31/05/1997. | Gratificação dada pela empresa ao empregado equivalente a 10% do salário normal (salário-base+adicionais habituais) para cada ano efetivo de serviço*, limitada em seu valor a 100% do salário normal. |
| ABONO PECUNIÁRIO | | Para todos os empregados no valor de R\$600,00. (último ACT) |
| CRECHE/ AMAMENTAÇÃO | Filhos de empregadas, de empregados viúvos, separados ou divorciados, lotadas em Barcarena, de empregados cujos cônjuges comprovem vínculo empregatício na microrregião de Barcarena. ----- Amamentação até 6 meses | <u>Subsídio:</u> - até 12 meses: integral. - 12 a 36 meses: . salários até R\$ 1.028,00 (100%); . de R\$ 1.028,00 até R\$2.355,00 (60%); . acima de R\$2.355,00 (40%). ----- 1 hora de intervalo por expediente de trabalho. |

| | | |
|--------------------------------|--|--|
| ESTABILIDADE PROVISÓRIA | 1) Maternidade 2) Aposentadoria 3) Adoção de menor | 1) Desde a confirmação à empresa da gravidez até 90 dias após o término da licença maternidade. 2) Após 5 anos de serviço, garantia a partir de 24 meses anteriores à data em que comprovadamente passe a fazer jus à aposentadoria integral da Previdência Social. Com mais de 10 anos, 30 meses anteriores. 3) 90 dias depois de efetivada a adoção. |
|--------------------------------|--|--|

*"Tempo Efetivo de Serviço" – serviços prestados à Albras, computando-se o tempo de serviço prestado a Alunorte, ao Consórcio de Construção Albras/Alunorte (CONSOAL), à VALENORTE-Alumínio LTDA e/ou à NAAC no Brasil.

FONTE: ACT (2006). ELABORAÇÃO: IOS, 2006

Um dado importante que pode ser verificado a partir dessa lista é a grande quantidade de benefícios relacionados à questão de saúde e segurança dos trabalhadores (7 dos 17 benefícios), indicando a importância do tema na cultura empresarial da ALBRAS, como será analisado posteriormente.

Cargos e Salários

O Plano de Cargos e Salários (PCS) da ALBRAS possui uma estrutura com quatro eixos de carreira (gerencial, técnica, operacional e administrativa), sendo que cada carreira possui seus requisitos de acesso como formação escolar e conhecimento. Cada eixo de carreira abrange alguns cargos. Ao todo são 42 cargos, sendo que cada cargo tem níveis de complexidade, que são: júnior, sênior, máster, especializado e pleno. Cada cargo e nível de complexidade possuem uma grade de conhecimentos específicos. E, finalmente, existem as competências necessárias para cada um desses níveis.

A ALBRAS possui um Sistema Integrado de Gestão de Pessoas por Competências (SIGPC), cujo objetivo é gerenciar o PCS e as constantes avaliações dos funcionários. O Sistema trabalha com os níveis de complexidade e suas respectivas faixas salariais. O Gerente da área de Administração comentou de que forma a empresa trabalha com esse sistema:

“Todos os cargos recebem uma pontuação de valor, que é feita com instrumento

técnico, e com essa pontuação, o sistema vai ao mercado e vê quanto vale um cargo no mercado com essa pontuação. Então vai ser aplicado isso aqui na empresa. É feita a descrição dos cargos, a pontuação do que faz esse cargo, para efeito de comparação. É pontuado em razão disso e é estabelecido o valor de reais para esse cargo. Aí a pessoa coloca lá: inicial, intermediário e final, de acordo com a experiência daquele empregado, ele é colocado em um desses pontos da faixa salarial dele.”

Os dirigentes sindicais entrevistados avaliam positivamente o PCS, considerando sua estrutura atual como uma conquista do sindicato. Por parte dos trabalhadores, segundo a pesquisa amostral, a maioria (82,9%) afirma conhecer o conteúdo do PCS, indicando que a divulgação do funcionamento do plano é feita de forma adequada por parte da empresa.

Na avaliação de desempenho dos funcionários são consideradas cinco competências para efeito de recrutamento, remuneração e treinamento, que são: comunicação eficaz, trabalho em equipe, multifuncionalidade, interação com o sistema, e não-desperdício. Essas competências são exigidas para todos os trabalhadores, variando de acordo com a complexidade do cargo. Por exemplo, comunicação eficaz para um operador é saber falar com o seu colega, receber e transmitir mensagem (nível de complexidade baixo). Para um gerente de área ou um diretor, a comunicação eficaz é saber representar a empresa externamente (nível de complexidade superior).

De acordo com os resultados da pesquisa amostral, 97,1% do total de trabalhadores disseram que são avaliados no desempenho de sua atividade. As respostas abertas indicaram ainda que as avaliações são feitas anualmente com o chefe imediato ou com o gerente operacional.

Segundo o gerente administrativo, o desempenho dos funcionários é avaliado de acordo com a “entrega” (demonstração) dessas competências e com a complexidade do cargo. Por exemplo, caso um analista de recursos humanos pleno já tenha conhecimento correspondente ao nível de complexidade sênior, já fala em público, tem competência de diretor, entre outros aspectos, a empresa está lhe devendo, “*porque ele está entregando mais do que recebendo*”. Caso contrário, se um engenheiro master, que tem que ter pós-graduação, gerenciar projetos, entre outras atividades, está

desempenhando o seu trabalho em um nível de complexidade de engenheiro pleno, “*ele está devendo para a empresa*”.

Todo esse trabalho é monitorado através de indicadores, e os resultados são apresentados na forma de um gráfico que mostra se o funcionário está atendendo ou não aos itens da avaliação de desempenho. A promoção acontece quando existe a vaga e quando o funcionário está com crédito – ou seja, se este supera ou supera parcialmente os requisitos exigidos pela empresa.

Outra regra é que os funcionários que estejam até dois níveis de complexidade abaixo do seu podem concorrer a uma determinada vaga no seu eixo de carreira. Através da Intranet, a ALBRAS faz o comunicado sobre as vagas e as respectivas exigências, mas são os gerentes das áreas que decidem se o seu funcionário vai participar do processo de recrutamento.

Para a ALBRAS, o SIGPC garante um processo de recrutamento e promoção transparente e minimiza a subjetividade. A falta de transparência é, segundo o gerente administrativo, o principal fator gerador de insatisfação dos trabalhadores. Antes da implantação do SIGPC, as promoções eram individualizadas e totalmente sem critério.

Na pesquisa amostral, a maioria dos trabalhadores considerou que a formação escolar e técnica, a experiência adquirida no trabalho e a dedicação à empresa são os requisitos mais importantes para promoção. Apenas 10,4% do total de trabalhadores entrevistados afirmou que a “*amizade com a chefia*” (critérios subjetivos) é um dos principais critérios de promoção.

Em relação às oportunidades de promoção concedidas pela ALBRAS, uma grande parte dos trabalhadores (42,9%) considera que são boas. No entanto, outros as caracterizam como regulares (47,5%) e ruins (9,6%). Entre as principais reclamações coletadas na pesquisa amostral estão a restrição de vagas abertas para promoção, a falta de critérios claros e de programas para promoção, e a escassez de vagas para funcionários com mais tempo de trabalho. Dentre os que analisaram como regulares, 57,8% justificaram sua resposta negativamente e 42,2%, positivamente. Ou seja, as

oportunidades de promoção na ALBRAS são avaliadas de forma positiva pela maioria dos trabalhadores – ou 75,8% do total.

Apesar desse resultado, o Gerente da Área de Administração afirmou que as pesquisas de clima da empresa relacionadas à remuneração e promoção geralmente apresentam poucas avaliações positivas. Segundo ele, existe uma peculiaridade da ALBRAS que contribui para essa situação:

“Porque nós temos uma característica: aqui da Vila [dos Cabanos] moram os gerentes, o diretor, os operários, todos juntos. Assim, os filhos frequentam a mesma escola. Então há uma pressão no filho, na família do operador, que ganha menos, de ter os mesmos benefícios, as características, a televisão, a geladeira, o carro... Ele tem uma pressão.”

As movimentações no plano de carreira ocorrem anualmente, no mês de novembro. A ALBRAS encaminha para o sindicato a listagem dos funcionários dizendo quem foi e quem não foi promovido e qual o motivo apresentado. Em 2005, de 1.300 empregados, 900 foram promovidos. Em 2004 foram 800 promoções.

O sistema gera automaticamente planos de ação individuais relativos aos *gaps* existentes nos itens da avaliação (conhecimento, experiência, etc). Com isso, a empresa pode planejar, por exemplo, os treinamentos necessários para eliminar os *gaps* incluindo os custos. Na avaliação do gerente entrevistado, esse sistema produz um *“efeito colateral, ou seja, a avaliação de desempenho é mais acirrada. Todo mundo quer superar porque sabe que vai ter conseqüências para a promoção, para o recrutamento interno... as pessoas ficam esperando a avaliação de desempenho, antigamente ninguém queria nem saber”*.

A ALBRAS ajusta o nível salarial de seu PCS de acordo com o mercado. Para isso, a empresa realiza uma pesquisa nacional no ramo metalúrgico de empresas de grande porte, sendo a maioria presente no Sudeste. Segundo o Gerente da Área de Administração, a meta é sempre manter como parâmetro salarial em torno de 80% a 120% do valor da mediana verificada nessa pesquisa. A média salarial na ALBRAS é de R\$ 1.800,00, segundo o entrevistado. E os benefícios correspondem a cerca de R\$

1.600,00.

Formação e treinamento

A ALBRAS apresenta um Plano de Desenvolvimento Profissional que, segundo a empresa, tem o objetivo de avaliar a necessidade de investimento na formação de cada funcionário. Em longo prazo, a idéia é que este profissional adquira ou desenvolva habilidades e conhecimentos que contribuam na construção de uma carreira dentro da empresa.

O desenvolvimento profissional proposto pelo plano pode ocorrer de diversas formas: através de parcerias com instituições de ensino, do uso de instrutores internos, da contratação de consultorias especializadas e através da participação de eventos abertos.

Os treinamentos internos são realizados em salas de aula e/ou locais de trabalho. A empresa dispõe de um centro de treinamento com uma biblioteca e cinco salas de aula. Em 2003, 2004 e 2005 a empresa empregou uma média de 0,2% do faturamento bruto anual em “desenvolvimento profissional e educação”.²¹

Os resultados da pesquisa amostral indicam que existe um significativo número de treinamentos oferecidos aos trabalhadores. Cerca de 96,0% do total já receberam algum tipo de treinamento, sendo que 58,7% fizeram mais de 10 desde que entraram na empresa. Se considerarmos que 71,4% da força de trabalho estão há mais de 10 anos na empresa, pode-se concluir que, apesar de significativo, o número médio de treinamentos por trabalhador ainda é menor que um por ano. A tabela a seguir procura mostrar a relação entre o tempo de trabalho na ALBRAS e o número de cursos/treinamentos recebidos pelos trabalhadores:

²¹ ALBRAS. Balanço Social 2005. p. 25

TABELA 16 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR TEMPO NA EMPRESA E QUANTIDADE DE CURSOS – NOV/2006

| Tempo na empresa (ano) | Número de cursos/ treinamentos | | | | | Total geral |
|------------------------|--------------------------------|---|----------|-----------|------------|-------------|
| | Nenhum | 1 | De 2 a 5 | De 6 a 10 | Mais de 10 | |
| 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| 2 | 0 | 1 | 6 | 1 | 2 | 10 |
| 3 | 1 | 1 | 9 | 5 | 4 | 20 |
| 4 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 |
| 5 | 0 | 0 | 3 | 3 | 5 | 11 |
| 6 | 0 | 0 | 7 | 3 | 3 | 13 |
| 7 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 5 |
| 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| 10 | 0 | 0 | 1 | 1 | 7 | 9 |
| 11 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 12 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 4 |
| 13 | 0 | 0 | 1 | 4 | 6 | 11 |
| 14 | 0 | 0 | 0 | 4 | 14 | 18 |
| 15 | 0 | 0 | 3 | 1 | 3 | 7 |
| 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| 17 | 0 | 0 | 6 | 10 | 14 | 30 |
| 18 | 0 | 0 | 6 | 5 | 17 | 28 |
| 19 | 0 | 1 | 2 | 2 | 5 | 10 |
| 20 | 1 | 0 | 0 | 1 | 4 | 6 |
| 21 | 0 | 0 | 0 | 1 | 9 | 10 |
| 22 | 0 | 0 | 1 | 4 | 13 | 18 |
| 23 | 0 | 0 | 0 | 4 | 9 | 13 |
| 24 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Total geral | 3 | 3 | 48 | 55 | 128 | 237 |

Fonte: Pesquisa Amostral. Elaboração: IOS

Pelo resultado da tabela, percebe-se que não há uma relação próxima entre a antiguidade na empresa e o número de cursos feitos. Por exemplo, em relação aos funcionários com dez anos de empresa, sete entre os nove (77,8%) fizeram mais de 10 cursos, índice superior do que aquele verificado entre outros funcionários com muito mais tempo na empresa, como os com 22 ou 23 anos. Isso significa que a intensificação dos cursos de treinamento é um processo relativamente recente. Ainda assim, pode-se afirmar que a empresa procura investir na qualificação dos seus funcionários.

Na opinião dos funcionários, a avaliação dos treinamentos é bastante positiva: 72,4% do total consideraram que os treinamentos contribuíram para sua promoção e aumentaram seu conhecimento sobre a função que desempenha.

Além de treinamentos específicos, de acordo com o gerente de Redução e

Fundição, a ALBRAS desenvolve um tele-curso, cujo objetivo é formar trabalhadores no ensino médio – na época da pesquisa, ainda existiam 26 trabalhadores com 2º grau incompleto.

A empresa também cobre 100% de cursos técnicos. Para isso, são trazidos professores do Centro Federal de Educação Tecnológica (CEFET) de Belém para lecionar na unidade da ALBRAS. Estes cursos são ministrados nos períodos de folga dos trabalhadores e conciliados com a tabela de turnos. Mais de 100 trabalhadores da ALBRAS já se formaram desde a criação do programa, em 2000. Na época da pesquisa, cerca de 58,3% dos trabalhadores haviam concluído algum curso técnico.

Jornada de Trabalho

Os funcionários da produção trabalham através de turno de revezamento, com jornada de oito horas, a cada dois dias em cada horário. Este novo regime iniciou em 1998. Anteriormente, os turnos eram de seis horas. De acordo com gerente de divisão, a jornada do trabalhador de turno atualmente é menor do que a prevista legalmente. O representante da empresa também considerou essa mudança uma melhoria para o bem-estar dos funcionários:

“Não faz sentido a pessoa vir pra fábrica e trabalhar tão pouco, porque ele acaba tendo que vir todos os dias. Ele não tem mais tempo familiar, não tem descanso, e por ter uma jornada menor, tem que vir quase todos os dias. O número de folgas deles é um número muito pequeno. Tanto que a tendência em outros países, aliás a maioria dos países onde nós já visitamos que produzem alumínio, é o contrário, é aumentar a jornada diária pra aumentar o número de folgas. Já que eu vim pra fábrica, eu vou trabalhar mais horas aqui dentro.”

Na pesquisa amostral, os questionários possuíam as seguintes opções de turno: Manhã, Tarde, Noite, Revezamento e Administrativo. Como os turnos são de revezamento, não houve respostas para as opções Manhã, Tarde e Noite. Do total da amostra, 51,0% dos funcionários declararam trabalhar no turno de revezamento e 49,0% no turno administrativo. Apesar de 12,7% do total de trabalhadores pertencerem à área administrativa, é provável que os funcionários da ALBRAS que trabalham em horário

administrativo também tenham optado pela marcação “turno administrativo”. Ou seja, a pesquisa amostral contemplou aqui não só os trabalhadores de atividades administrativas, mas também os que trabalharam em horário administrativo.

A tabela abaixo mostra a distribuição por faixas salariais dos funcionários em relação a seu turno de trabalho:

TABELA 17 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR FAIXA SALARIAL E TURNO – NOV/2006

| FAIXA SALARIAL | TURNO | | | | TOTAL GERAL | |
|----------------------------------|----------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | Administrativo | | Revezamento | | N | % |
| | N | % | N | % | | |
| a) até R\$ 760,00 | 0 | 0,0 | 1 | 0,8 | 1 | 0,4 |
| b) de R\$ 761,00 a R\$ 1500,00 | 36 | 30,8 | 72 | 59,0 | 108 | 45,2 |
| c) de R\$ 1501,00 a R\$ 2.500,00 | 57 | 48,7 | 47 | 38,5 | 104 | 43,5 |
| d) de R\$ 2501,00 a R\$ 3.500,00 | 12 | 10,3 | 2 | 1,6 | 14 | 5,9 |
| e) mais de R\$ 3.500,00 | 12 | 10,3 | 0 | 0,0 | 12 | 5,0 |
| Total Geral | 117 | 100,0 | 122 | 100,0 | 239 | 100,0 |

Fonte: Pesquisa Amostral. Elaboração: IOS.

Dentre os que responderam que trabalham no turno administrativo, nota-se maior concentração na faixa salarial de R\$ 1.501,00 a R\$ 2.500,00 – 48,7%. No entanto, é também significativa a segunda faixa mais freqüente, de R\$ 761,00 a R\$ 1.500,00. Já no turno de revezamento, os salários estão concentrados na faixa salarial que vai de R\$ 761,00 a R\$ 1.500,00 – 59,0%. A segunda faixa mais freqüente (38,5%) é a seguinte, que vai de R\$ 1.501,00 a R\$ 2.500,00.

Outro fator importante a ser considerado é a quantidade de horas-extras realizadas pelos funcionários da empresa, que interfere diretamente no salário. Conforme consta no ACT 2006/ 2007, as horas-extras trabalhadas são remuneradas com acréscimo de 50% sobre a hora normal. Segundo o gerente da área de Administração, a ALBRAS não possui sistema de banco de horas, portanto, não há compensação das horas-extras, e sim remuneração.

Ainda de acordo com a empresa, o índice médio de horas extras em 2005 por empregado foi de 1,24 hora. O baixo índice praticado na empresa foi constatado também na pesquisa amostral, conforme indica a tabela a seguir:

TABELA 18 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR HORA-EXTRA E TURNO – NOV/2006

| HORA-EXTRA | TURNO | | | | TOTAL GERAL | |
|--------------|----------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | Administrativo | | Revezamento | | | |
| | N | % | N | % | N | % |
| 0 hora | 61 | 52,1 | 84 | 68,9 | 145 | 60,7 |
| 4hs ou menos | 20 | 17,1 | 19 | 15,6 | 39 | 16,3 |
| de 5 a 10hs | 12 | 10,3 | 10 | 8,2 | 22 | 9,2 |
| de 10 a 20hs | 11 | 9,4 | 4 | 3,3 | 15 | 6,3 |
| de 20 a 40hs | 8 | 6,8 | 3 | 2,5 | 11 | 4,6 |
| mais de 40hs | 5 | 4,3 | 1 | 0,8 | 6 | 2,5 |
| NR | 0 | 0,0 | 1 | 0,8 | 1 | 0,4 |
| Total Geral | 117 | 100,0 | 122 | 100,0 | 239 | 100,0 |

FONTE: Pesquisa Amostral. ELABORAÇÃO: IOS, 2007.

Percebe-se que a maioria dos entrevistados (60,7%) não realizou horas-extras no mês anterior à pesquisa, o que confirma que esta prática não é comum na ALBRAS. Além disso, pode-se afirmar que esta prática é muito mais difundida entre os trabalhadores de turno administrativo do que entre os de revezamento, visto que 47,9% realizaram horas-extras contra 30,3%, respectivamente. Uma das razões pode estar no cumprimento dos turnos de revezamento, muito mais estrito do que no horário administrativo. As horas-extras operacionais geralmente só acontecem em situações de contingência, quando há algum problema na fábrica ou excesso de produção – o que não acontece na ALBRAS.

4.3. DISCRIMINAÇÃO

A empresa declara que não adota e nem apóia qualquer tipo de discriminação na contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria, com base em raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, associação a sindicato ou afiliação política ou idade.²²

Os resultados da pesquisa amostral relativos à existência ou não de

²² ALBRAS. Balanço Social 2005. p. 20.

discriminação na ALBRAS mostram que 85,4% dos funcionários declararam que nunca se sentiram discriminados e que 79,7% nunca presenciaram ou tiveram notícia de algum caso de discriminação na empresa. Dentre os poucos funcionários que já se sentiram discriminados, o principal motivo relatado foi doença (4,2% do total). Entre os que já presenciaram algum tipo de discriminação, o motivo mais freqüente foi a participação sindical (5,4% do total).

Os dirigentes sindicais entrevistados afirmaram que nunca perceberam qualquer tipo de discriminação dentro da empresa e que não existe nenhuma reclamação ou ação judicial contra a empresa por discriminação em função do sexo, cor ou raça. Por esta razão, nunca foi incluída cláusula relativa à discriminação no trabalho na pauta de negociações.

A empresa afirmou que possui um código de ética que trata sobre discriminação, assim como a certificação SA 8000, mas que não apresenta nenhum programa específico voltado para esta área. Os dirigentes sindicais confirmaram que a empresa realmente não apresenta nenhum programa que promova a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres ou brancos e negros. Segundo os sindicalistas, o motivo da ausência de políticas nesta área é que empresa não reconhece a existência de discriminação.

De fato, a discriminação verificada na pesquisa amostral, na maioria das vezes, se origina de um colega de trabalho ou de um chefe. Pelos dados cadastrais, temos apenas alguns indícios de que possa haver discriminação por parte da empresa. Por exemplo, em relação aos salários, conforme indica a tabela abaixo:

TABELA 19 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR COR/ RAÇA E FAIXA SALARIAL – NOV/2006

| COR/ RAÇA | FAIXAS SALARIAIS* | | | | | | | | | | Total Geral | |
|--------------|-------------------|-----|-----|------|-----|------|----|------|----|------|-------------|-------|
| | A | | B | | C | | D | | E | | | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Branca | 0 | 0,0 | 23 | 42,6 | 17 | 31,5 | 7 | 13,0 | 7 | 13,0 | 54 | 100,0 |
| Preta | 0 | 0,0 | 8 | 47,1 | 7 | 41,2 | 0 | 0,0 | 2 | 11,8 | 17 | 100,0 |
| Parda | 1 | 0,7 | 69 | 45,1 | 74 | 48,4 | 8 | 5,2 | 1 | 0,7 | 153 | 100,0 |
| Amarela | 0 | 0,0 | 2 | 28,6 | 3 | 42,9 | 0 | 0,0 | 2 | 28,6 | 7 | 100,0 |
| Indígena | 0 | 0,0 | 4 | 66,7 | 2 | 33,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 6 | 100,0 |
| TOTAL | 1 | 0,4 | 106 | 44,7 | 103 | 43,5 | 15 | 6,3 | 12 | 5,1 | 237 | 100,0 |

*NOTA: FAIXAS SALARIAIS:

A – ATÉ R\$ 760,00

B – DE R\$ 761,00 ATÉ R\$ 1.500,00

C – DE R\$ 1.501,00 ATÉ R\$ 2.500,00

D – DE R\$ 2.501,00 ATÉ R\$ 3.500,00

E – MAIS DE R\$ 3.500,00

FONTE: Pesquisa Amostral. ELABORAÇÃO: IOS.

De acordo com os dados da tabela, enquanto 26% do total de trabalhadores brancos e 28,6% do total de trabalhadores amarelos/ asiáticos recebem um salário mensal superior a R\$ 2.500,00, esta proporção entre os negros é de apenas 6,5%, ou seja, cerca de quatro vezes menor. Apesar disso, a grande disparidade salarial entre negros e brancos não é percebida pelos trabalhadores como uma forma de discriminação, já que nenhum declarou que já se sentiu discriminado pela cor/ raça e apenas 0,4% do total afirmou que já presenciou ou teve notícia de discriminação por esse motivo.

A listagem fornecida pela empresa não contém os funcionários de nível gerencial, impossibilitando, portanto, a verificação da proporção em relação ao sexo e à cor/ raça em cargos gerenciais. Segundo o SIMETAL, a estimativa do número de mulheres em cargos gerenciais é superior à proporção de mulheres na força de trabalho, caracterizando uma distribuição condizente com os padrões do quadro geral.

4.4. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Os assuntos relacionados à Saúde e Segurança no Trabalho da ALBRAS são de responsabilidade da Assessoria de Higiene, Segurança e Meio Ambiente, ligada diretamente à diretoria.

A empresa apresenta, desde 2001, a certificação mais reconhecida de saúde e segurança no trabalho, a OHSAS 18001. A empresa acumula certa experiência nessa área e, por isso, participa constantemente de fóruns e eventos de recursos humanos, além de receber prêmios pelos resultados nessa área. Entre 2002 e 2006, por exemplo, a ALBRAS foi considerada pela Agência Brasil de Segurança (ABS) a empresa com

melhor resultado em saúde e segurança na atividade de metalurgia do alumínio e suas ligas.

A empresa possui um programa de gestão da área de Saúde e Segurança, chamado Sistema de Higiene e Segurança Ocupacional, que utiliza, entre outras ferramentas, o Diálogo Diário de Segurança (DDS) – que consiste em reuniões diárias com trabalhadores para conscientização sobre acidentes. A empresa também desenvolve o programa Risco Zero, que se baseia na identificação das tarefas de maior periculosidade pelos próprios funcionários, e os CCQs, descritos anteriormente. Segundo a empresa, a adesão dos trabalhadores aos CCQs é de 72% do total da força de trabalho, conforme mostra o quadro 3 abaixo:

QUADRO 3 – CCQ: INDICADORES ECONÔMICOS

| | |
|------------------------------|------|
| Índice de adesão | 72% |
| Número de círculos | 140 |
| No de circulistas | 943 |
| No de trabalhos concluídos | 2764 |
| No de trabalhos em andamento | 203 |

FONTE: ALBRAS. Balanço Social 2005

Portanto, pode-se afirmar que a empresa busca incluir o trabalhador no processo de prevenção e melhoria das condições de segurança de forma participativa, conforme indica o relato de um gerente de produção:

“O nosso lema diz ‘quem vive a situação sabe a melhor solução’. Então, a gente dá essa liberdade, essa autonomia para os empregados verificarem aquelas coisas que mais incomodam, para eles desenvolverem soluções. Existe um grande estímulo da empresa para que as pessoas tenham essa liberdade de melhorar o seu ambiente, a forma de fazer o seu trabalho. Criam-se grupos que discutem soluções pra melhoria da tarefa, do ambiente de trabalho, da forma como fazer. (...) Claro que o ganho é da empresa também, mas o principal ganho é do empregado. Se você colocar lá o engenheiro, o supervisor, o gerente, não vão enxergar, porque como eles não fazem a tarefa, não tem idéia do que é. Então a gente considera isso uma parte muito importante. A gente estimula o empregado a procurar melhorar suas condições de trabalho, porque segurança a gente não faz sozinho. As condições de trabalho, por mais que a gente encomende uma consultoria, quem tá fazendo ali sabe o que é.”

Por outro lado, os sindicalistas entrevistados criticaram bastante o comportamento da empresa frente aos acidentes de trabalho. Segundo os dirigentes

sindicais, a ALBRAS não informa o sindicato sobre a ocorrência de acidentes de trabalho e os problemas de saúde que ocorrem com os trabalhadores. Afirmam ainda que a empresa não envia a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), descumprindo a lei – informação contestada por parte dos representantes da empresa. Segundo o sindicato, todas as informações recebidas a respeito de acidentes chegam através dos trabalhadores. O acompanhamento da análise dos acidentes de trabalho também não é permitido ao sindicato.

Ao contrário da disposição da empresa em incluir o funcionário em vários programas de SST, os sindicalistas alegam também que a ALBRAS não se dispõe a discutir com o sindicato eventuais problemas e reivindicações relacionadas à saúde e segurança no local de trabalho de trabalhadores na cadeia produtiva.

De acordo com o Relatório Anual²³ da empresa, a frequência acumulada de acidentes praticamente dobrou no ano de 2006 em relação a 2005, sendo de 2,6 e 1,28 acidentes com perda de tempo para um milhão de horas trabalhadas, respectivamente. A empresa declara que a taxa de gravidade no ano de 2006 foi de 110 dias perdidos para um milhão de homens/ horas trabalhadas.

O baixo índice de acidentes foi confirmado nos resultados encontrados na pesquisa amostral. Apenas 6,7% do total de trabalhadores disseram ter sofrido algum tipo de acidente de trabalho na empresa nos últimos cinco anos.

Em relação às empresas contratadas (com contratos permanentes), em 2006 houve um declínio na taxa de frequência de acidentes com afastamento: o valor foi de 0,98 acidente para um milhão de horas trabalhadas, enquanto que em 2005 esse índice foi de 1,28 acidente para um milhão de horas trabalhadas.

Segundo o SIMETAL, a partir de 2007 os índices de acidentes de trabalho serão computados no cálculo da PR. Com base nessa medida, o sindicato reivindicou e negociou um programa especial para redução de acidentes de terceiros. Como

²³ ALBRAS. **Relatório Anual 2006**, pp. 06-07.

consequência, o índice de acidentes nessa parcela de trabalhadores está menor do que com empregados diretos.

A empresa alega que, apesar dos resultados insatisfatórios, houve o cumprimento integral das várias ações pró-ativas previstas para 2006, como nos Programas de Gestão de Prevenção de Acidentes (PGPAs) das áreas da fábrica. A empresa também promoveu auditorias internas de meio ambiente, segurança e saúde ocupacional, realizadas uma vez por semana pelos Diretores, Gerentes de Áreas e Segurança Ocupacional. Por sua vez, o programa Risco Zero teve grande participação dos trabalhadores, com 8.406 registros das práticas de insegurança de caráter comportamental (ato inseguro) e condições de trabalho (condição insegura) em 2006, superando a meta limite prevista de 5.075 registros.

Para 2007, a meta da empresa é limitar a Taxa de Frequência de acidentes com afastamento (ALBRAS e Contratadas) em 1,75 para um milhão de horas trabalhadas e aumentar o número de registros de Risco Zero para 6.700 com controle informatizado.²⁴

Em relação aos Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), os operadores que trabalham nos fornos vestem uma roupa especial, com luvas e máscaras e, segundo o gerente da área de Redução e Fundição, quando é preciso abrir o forno, a carga térmica é monitorada de acordo com a legislação. A empresa investiu em controles remotos para que o operador, mesmo trabalhando com o forno de porta aberta, não necessite ficar muito tempo próximo. O gerente ressalta, contudo, que o trabalhador não está isento de risco, e mesmo trabalhando com material e roupas adequados para alta temperatura, o risco de acidentes mais significativo é o de queimaduras.²⁵ Essa informação pode ser verificada nos resultados da pesquisa amostral, já que queimaduras e cortes foram as consequências de acidentes mais frequentes, sendo que cada tipo

²⁴ Id.

²⁵ Entrevista concedida por gerente da área de redução e fundição. Barcarena, 11 nov. 2006.

representa 23,8% do total de acidentes.

A maioria dos trabalhadores (96,6%) entrevistados pelo IOS afirmou que recebeu algum treinamento específico sobre saúde e segurança e 93,3% consideraram-se bem informados sobre os riscos de doenças e acidentes do trabalho. Em relação ao uso de EPI's, apesar de 87,1% dos entrevistados o considerarem “adequado”, uma parte considerável dos trabalhadores (36,9% do total) afirmou não ter sido consultada sobre a escolha do equipamento, dificultando, portanto, a adaptação do funcionário ao EPI.

Os operadores trabalham por revezamento, e consideram que o horário diurno é o pior para se trabalhar por causa da questão térmica. De acordo com o gerente, o turno fixo tem prós e contras, depende de interesses pessoais e particulares de cada um:

“Você tem que conciliar o interesse das pessoas, se as pessoas têm interesses pessoais, particulares, até pela idade, pelo momento da vida que está passando, o objetivo que ele tem. Então tem gente que quer, por exemplo, trabalhar de dia porque quer estudar, quer trabalhar no horário fixo porque quer estudar a noite, existem outros que adoram trabalhar de noite. Se você trabalhar só de noite fixo, olhando assim você tem o lado social da pessoa, mas...”²⁶”

De acordo com o gerente, o funcionário de turno tem a tendência de se sentir fora da empresa, com se fosse uma parte esquecida, pois não encontra com a chefia e nem com os colegas de trabalho. A empresa desenvolve, neste sentido, ações voltadas para o pessoal de turno, como eventos sociais de integração.

A maioria dos trabalhadores (68,6%) não considera que o ritmo de trabalho da ALBRAS seja prejudicial à saúde. Apesar disso, 40,7% do total apontaram problemas de saúde adquiridos depois de ter começado a trabalhar na empresa. Os problemas mais citados pelos trabalhadores foram os de coluna (22,4%) seguidos por problemas os relacionados à surdez (8,3%).

²⁶ Id.

QUADRO 4 – NÚMERO DE TRABALHADORES COM PROBLEMAS DE SAÚDE APRESENTADOS DEPOIS DE ENTRAREM NA EMPRESA – NOV/2006

| PROBLEMAS DE SAÚDE | TOTAL |
|----------------------------------|-------|
| Problemas de coluna | 54 |
| Surdez | 20 |
| Doenças de pele | 9 |
| Problemas respiratórios | 5 |
| Lesão por Esforços Repetitivos | 17 |
| Doenças do sangue | 1 |
| Depressão ou estresse | 14 |
| Câncer | 1 |
| Alergias | 13 |
| Outro | 16 |
| Não apresentou problema se saúde | 146 |

FONTE: Pesquisa Amostral IOS. ELABORAÇÃO: IOS

Apesar de quase um em cada quatro trabalhadores afirmar que já apresentou problemas de coluna, o gerente de produção considera que as doenças desse tipo não representam grandes problemas: *“Não há problemas desse tipo, porque não tem tantas atividades assim. Nossa própria medicina acompanha essas estatísticas e mostra pra gente que não tem esse problema, que cada vez mais a nossa empresa tá melhorando as formas de fazer o processo.”*

Dentre os trabalhadores que apresentaram problemas de saúde, 34,8% foram afastados do trabalho por períodos que variam de dois dias a oito meses, sendo que quase todos retornaram à função que exerciam antes do afastamento.

Já em relação a sintomas de doenças, a pesquisa amostral verificou que quase a metade dos trabalhadores entrevistados (47,3%) disse já ter sentido algum. O quadro abaixo indica que tipo de sintomas os funcionários pesquisados disseram sentir nos últimos seis meses:

QUADRO 5 – NÚMERO DE TRABALHADORES COM SINTOMAS DE DOENÇAS NOS ÚLTIMOS 6 MESES – NOV/2006

| SINTOMAS | Total |
|--------------------------|-------|
| Dores de cabeça crônicas | 17 |
| Distúrbio digestivo | 22 |
| Dores nas articulações | 39 |
| Queimação no estomago | 39 |
| Queimação na garganta | 10 |
| Sangramento nasal | 1 |
| Tonturas | 10 |
| Outros | 21 |

| | |
|------------|-----|
| Não sentiu | 127 |
|------------|-----|

Fonte: Pesquisa Amostral. Elaboração: IOS

Observa-se que os sintomas mais frequentes são as dores nas articulações e queimação no estômago. Dentre os trabalhadores que tiveram algum tipo de doença nos últimos seis meses, 50% afirmaram que não existe relação entre o sintoma e a sua atividade de trabalho, enquanto 29,5% disseram o contrário e 20,5% não responderam ou não sabiam.

A ALBRAS possui Plano de Gestão de Prevenção de Acidentes (PGPA) e Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), que, segundo os dirigentes sindicais, não foram negociados com o sindicato. Por outro lado, o sindicato não soube dizer se a empresa possui ordem de serviço ou procedimentos de trabalho escrito e atualizado sobre o assunto. A empresa também não negociou com o sindicato a alteração de prazos, periodicidade e especificidade dos exames previstos na NR-7.

A empresa produz um laudo das Condições Ambientais de Trabalho, elaborado para fins de aposentadoria especial. Segundo os sindicalistas, o objetivo é informar os trabalhadores sobre os riscos profissionais, os meios de prevenção de tais riscos, os resultados dos exames médicos, e os resultados das avaliações ambientais no local de trabalho. As informações sobre os resultados das avaliações ambientais de agentes físicos, calor, ruído, radiação, etc., também estão à disposição de todos os trabalhadores. A pesquisa amostral coletou as opiniões dos trabalhadores quanto às condições do local em que trabalham, listadas na tabela abaixo:

TABELA 20 – OPINIÃO DOS FUNCIONÁRIOS QUANTO ÀS CONDIÇÕES AMBIENTAIS DO LOCAL DE TRABALHO – NOV/2006

| Condições Ambientais | Boa | | Regular | | Ruim | | Total Geral | |
|---------------------------|-----|------|---------|------|------|------|-------------|-------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Temperatura (calor/ frio) | 78 | 32,9 | 79 | 33,3 | 80 | 33,8 | 237 | 100,0 |
| Iluminação | 185 | 78,1 | 48 | 20,3 | 4 | 1,7 | 237 | 100,0 |
| Ruído | 55 | 23,5 | 105 | 44,9 | 74 | 31,6 | 234 | 100,0 |
| Qualidade do ar | 62 | 26,1 | 96 | 40,3 | 80 | 33,6 | 238 | 100,0 |
| Ordem/ organização | 176 | 75,2 | 54 | 23,1 | 4 | 1,7 | 234 | 100,0 |
| Limpeza | 171 | 72,5 | 64 | 27,1 | 1 | 0,4 | 236 | 100,0 |
| Conforto | 114 | 48,1 | 100 | 42,2 | 23 | 9,7 | 237 | 100,0 |

Fonte: Pesquisa Amostral Elaboração: IOS

Os itens mais bem avaliados foram iluminação, ordem/ organização do espaço de trabalho e limpeza. O índice de trabalhadores que avaliaram esses quesitos como “ruim” foi menos de 2%. Por outro lado, os itens que tiveram pior avaliação foram ruído, qualidade do ar e temperatura. A questão da temperatura apresentou respostas bastante divididas, ou seja, o número de opiniões que consideraram “boa”, “regular” e “ruim” foi praticamente igual. Porém, dentre esses três itens, o ruído foi o que apresentou menor índice de avaliação “boa” – apenas 23,5%, o que pode ser associado ao alto índice de surdez verificado anteriormente.

A maioria dos funcionários da ALBRAS (80,4%) fez uma avaliação positiva dos serviços prestados pelo ambulatório médico. Os trabalhadores consideram, entre outros fatores, que são bem atendidos, que sempre há disponibilidade de médicos, que há eficiência no atendimento, que existe acompanhamento através de exames periódicos, atendimento rápido e de qualidade. A equipe do ambulatório é formada por dois médicos do trabalho, um técnico de enfermagem e seis enfermeiras, e funciona 24h por dia.

4.5. TRABALHO INFANTIL

A empresa declara que não adota e nem apóia o trabalho infantil.²⁷ A empresa afirma também que *“assegura que seus fornecedores tenham a mesma postura pela inclusão de uma cláusula a respeito do trabalho infantil no termo de compromisso firmado pelos seus fornecedores”*.²⁸

Durante a pesquisa de campo, não foi verificado nenhum indício de prática de trabalho infantil na empresa. Porém, a ALBRAS não apresenta nenhum programa específico voltado para o combate.

²⁷ Ibid., p. 20.

²⁸ Ibid., p. 21.

4.6 TRABALHO FORÇADO

A empresa declara que não adota e nem apóia o trabalho forçado.²⁹ Em relação ao trabalho escravo, a empresa afirma que também não o adota e “*assegura que seus fornecedores tenham a mesma postura pela inclusão de uma cláusula a respeito de trabalho escravo ou análogo a trabalho escravo*”.

Durante a pesquisa de campo, não foi verificado nenhum indício de prática de trabalho forçado na empresa.

4.7. MEIO AMBIENTE

Como citado no item sobre Saúde e Segurança, a empresa possui uma assessoria de Higiene, Segurança e Meio Ambiente ligada diretamente à diretoria. De acordo com representantes da empresa, a preocupação da ALBRAS com o meio ambiente existe desde a sua fundação, principalmente em virtude da influência da cultura de origem japonesa de seus acionistas, segundo eles, o primeiro país industrializado a se preocupar com o meio ambiente.

Em 1983, por exemplo, a empresa criou uma Comissão Interna de Meio Ambiente (CIMA), formada por trabalhadores e responsável pelas questões ligadas ao meio ambiente. O sindicato confirmou que participa dessa comissão, porém nunca firmou acordo algum sobre meio ambiente externo com a empresa.

Para implantação na região amazônica, a companhia investiu cerca de 1 bilhão de dólares, sendo que cerca de 1/5 foi direcionado para a compra de equipamentos de controle de poluição.³⁰

Atualmente, segundo Relatório Anual de 2006³¹, a empresa declara que foram

²⁹ Ibid., p. 20

³⁰ Entrevista concedida por assessor em tecnologia, segurança e meio ambiente

³¹ ALBRAS. Relatório Anual 2006, p. 06.

investidos R\$ 16,5 milhões com o objetivo de aprimorar o controle ambiental na empresa. As seguintes ações foram desenvolvidas:

- o projeto *retrofit* nas oito Plantas de Tratamentos de Gases das Reduções, que tem o objetivo de aumentar a captação de gases e a diminuição das emissões atmosféricas (flúor e material particulado). O projeto está dividido em etapas: em 2006 foi iniciada a etapa referente à Redução I (plantas 1 e 2). Para 2007 e 2008 está prevista a instalação do projeto nas outras três reduções.³²
- criação de uma equipe e compra de equipamentos para realizar o controle das emissões de alumínio de acordo com a norma estadual – a norma federal está sendo discutida pelo Conselho Nacional de Meio Ambiente (CONAMA). A Associação Brasileira do Alumínio (ABAL) tem uma proposta de critérios mais rígidos para controles de emissões, embora muitas empresas antigas do eixo Rio-São Paulo não estejam com seus equipamentos adequados, a idéia é que todas as empresas, na medida do possível, atualizem esses equipamentos, situação em que a ALBRAS já se encontra.³³
- automação da Estação de Tratamento de Esgoto (ETE), com o objetivo de controlar a emissão do esgoto tratado;
- sistema de lavagem de gases com alumina do Forno de Cozimento “E”, atendendo a CONAMA N.º 008/90, para as emissões de particulados e enxofre;
- aquisição de uma nova Estação Meteorológica, que pode correlacionar dados de índice pluviométrico, direção e velocidade dos ventos com o monitoramento da qualidade do ar;

³² Id.

³³ Entrevista concedida por assessor em tecnologia, segurança e meio ambiente

- aquisição de uma Câmara de Incubação para Demanda de Bioquímica para Oxigênio (DBO). A utilização dessa câmara permite, através dos resultados obtidos, para o controle do processo na estação de tratamento de esgoto, como para a avaliação da qualidade hídrica.

A ALBRAS possui um Sistema de Gestão Ambiental, implantado em conformidade com a ISO 14001: 2004. Dentre as atividades desenvolvidas e monitoradas está o Levantamento de Aspectos e Impactos Ambientais (LAIA), elaborado por cada área. Este levantamento consiste em acompanhar todos os tipos de geração de resíduos, emissões atmosférica e hídrica e conseqüências que podem ocorrer, registrados em planilhas.

O principal agente poluidor e causador de grande impacto ambiental é o flúor. Por isso, segundo a ALBRAS, as emissões de flúor gasoso (HF) são monitoradas mensalmente, assim como a quantidade de dióxido de enxofre (SO₂) na atmosfera. O monitoramento é registrado em um relatório mensal público, elaborado e enviado para a Secretaria Estadual do Meio-Ambiente.

No processo de produção é gerado um composto gasoso que contém flúor. Durante a saída desse gás e entrada da alumina, esta última capta o flúor e com isso o gás é “lavado a seco”. Essa lavagem se dá em um circuito fechado, onde o forno é fechado e expelle gases que vão para uma planta de tratamento, com o objetivo de reaproveitar o flúor. Toda cuba tem um captador de gases, equipamento que exigiu da ALBRAS um investimento de cerca de US\$ 200 milhões. Entre 2006 e 2008, a empresa deve investir mais de US\$ 42 milhões para a adaptação da plantas.³⁴ Nesse caso, o interesse da indústria em aproveitar o flúor não é apenas ambiental, mas também econômico, como afirma um assessor da ALBRAS:

“(…) Nota-se que a indústria do alumínio deixa de ser boazinha e passa a ser interesseira nesse processo, porque quanto mais flúor você captar e colocar de volta

³⁴ Entrevista concedida por gerente de higiene e meio ambiente

para dentro... uma tonelada de fluoreto de alumínio está custando mais de mil dólares, é o insumo mais caro que nós temos hoje... Quanto mais você captar aqui e voltar para o processo, menos custos você tem.”³⁵

De acordo com representante da ALBRAS, a meta da empresa em relação à emissão de gases é ser “*a melhor do mundo em 2010*” e para isso necessita emitir tão pouco quanto “*os mais modernos do mundo*”. O representante não especificou em números a meta de redução de emissões.³⁶

Os resultados da pesquisa amostral indicam que a maioria dos trabalhadores (75,0%) considera “boa” a qualidade do meio ambiente em que trabalham e mais da metade, 51,7%, aponta a poluição do ar, as emissões de particulados e a poeira de alumínio como os principais problemas ambientais da localidade.

De acordo com um assessor da empresa, a ALBRAS não tem em seu histórico nenhuma autuação ambiental registrada, embora tenham tido algumas “*queixas e manifestações que não se configuraram*”. Um exemplo foi o caso citado pelo SIMETAL na comunidade de Vila do Conde, em 2004, quando houve reclamação da presença de fuligem no ar, mas que não houve a comprovação da origem das mesmas. Apesar do histórico favorável, o representante admitiu que “*não existe atividade industrial que não tenha um impacto negativo sobre o meio ambiente*”.³⁷

Na pesquisa amostral, os trabalhadores ressaltaram alguns problemas climáticos que, segundo eles, podem acontecer no bairro onde vivem. Os mais citados foram o aumento da poluição do ar (35,4%) e a contaminação de rios e mares (24,2%). Dentre os funcionários que citaram esses problemas, 45,1% consideraram que essas conseqüências estão relacionadas com as atividades da empresa, dado que confirma, mais uma vez, a preocupação dos funcionários com as conseqüências ambientais da atividade industrial da empresa.

³⁵ idem

³⁶ Entrevista concedida por gerente de higiene e meio ambiente

³⁷ Entrevista concedida por assessor em tecnologia, segurança e meio ambiente

A ALBRAS apresenta como programas ambientais a Área de Ensaio Florestal, a Floresta de eucaliptos e produção de sarrafos de madeira, o Horto Botânico, as áreas verdes da fábrica e o cinturão verde.

- Área de ensaio florestal – tem o objetivo de conhecer a fundo algumas espécies arbóreas e arbustivas. Contém um banco de sementes para a propagação das espécies;
- Floresta de eucalipto e Produção de sarrafos – possui um tamanho de 86 Ha, onde se produz matéria prima para a fabricação de sarrafos, consumidos nas cubas eletrolíticas da Redução;
- Horto botânico – coleções de espécies diversas, com o objetivo de incentivar a educação ambiental, dar suporte à pesquisa na área agroflorestal, produzir sementes de frutos, amostras de madeiras e mudas;
- Áreas verdes das fábricas – arborização de áreas não edificadas e dos jardins, com o objetivo de melhorar a condição ambiental da fábrica;
- Cinturão Verde – conservação de uma área de floresta nativa de 3.500 Ha ao redor da planta.

A pesquisa amostral indicou que grande parte dos trabalhadores entrevistados afirma conhecer os programas ambientais da empresa (76,0%). O programa mais citado foi o “Nosso Lixo Tem Futuro”, que objetiva a reciclagem de lixo, divulgado pela empresa como um programa de Responsabilidade Social. Vale observar que, dentre os trabalhadores que afirmaram conhecer os programas ambientais da ALBRAS, apenas 4,5% mencionaram um dos cinco programas citados anteriormente e listados pela empresa – o que indica que ainda há pouca divulgação dos programas ambientais. Outro fator preponderante para essa desinformação é a associação por parte dos trabalhadores de ações comunitárias a ambientais. Há certa confusão na visão dos funcionários sobre o que é um programa ligado ao meio ambiente.

O quadro abaixo, tendo como fonte o Anuário de Análise da Gestão Ambiental de 2007, resume a atuação ambiental da ALBRAS:

QUADRO 6 – POLÍTICAS E AÇÕES AMBIENTAIS DA ALBRAS

| Organização da Gestão Ambiental | | | Procedimentos Adotados | | | |
|---|---|--|---|--|--|---|
| Possui política ambiental? | Tem ISO 14001? | Qual área responde pela gestão ambiental e a que nível se reporta? | O treinamento relativo à gestão ambiental inclui quais pessoas? | Os fornecedores precisam comprovar práticas de gestão ambiental? | De que forma se dá essa comprovação? | |
| Sim, obedecendo às normas e determinações da legislação do meio ambiente. | Sim, desde 2002. Mantém um Sistema de Preservação e Controle Ambiental. | ND | Campanhas de esclarecimento junto aos empregados e a comunidade; investimento nas áreas operacionais. | ND | ND | |
| Consumo de recursos naturais | | | | Tratamento de resíduos | | |
| Como usa a água? | Como usa a energia elétrica? | Qual fonte renovável de energia utiliza? | Tem projeto de redução de emissões de CO2 para obtenção de créditos de carbono? Já captou créditos? | Como trata os resíduos sólidos? | Como trata os efluentes? | Como trata as emissões atmosféricas? |
| ND | ND | ND | ND | Faz o aproveitamento racional do lixo, transformando-o em produtos de valor econômico nas fábricas de reciclagem e reaproveitamento. | Estação de tratamento de esgoto (ETE); sistema de lavagem de gases com alumina fresca. | Planta de Tratamento de Gases das Reduções com objetivo de aumentar a captação dos gases e diminuir as emissões atmosféricas. |

FONTE: Anuário Análise Gestão Ambiental 2007 ALBRAS. Balanço Social 2005

4.8. GOVERNANÇA CORPORATIVA E POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

De acordo com o Balanço Social 2006, o sistema de Governança Corporativa da ALBRAS é constituído por um Conselho Consultivo dos Acionistas (*CC Meeting*),

um Comitê de Assessoramento dos Acionistas (*AC Meeting*), Diretoria, Divisão de Auditoria Interna, Auditorias Independentes, Balanço Contábil, Demonstrações Financeiras e Balanço Social.

As decisões são tomadas em reuniões do Sistema Gerencial, baseadas nas informações provenientes dos sistemas de informações gerenciais. Em seguida, são comunicadas e implementadas em toda a organização.

A área de Responsabilidade Social Empresarial (RSE), chamada na empresa de Programas Comunitários Institucionais, fica a cargo da gerência de Relações Externas. Esta gerência é responsável por três tipos de atividades: recepção de visitantes, organização de eventos externos ou festas, e desenvolvimento de práticas comunitárias, também chamadas de práticas de responsabilidade social. A gerência de Relações Externas cuida também de problemas diversos, como buracos das ruas do entorno.³⁸ Entretanto, esta gerência não é responsável pela área interna da empresa ou por políticas para funcionários, que ficam sob a responsabilidade da área de qualidade e gestão de pessoas.

Os programas sociais têm dois pilares principais. O primeiro é o “Nosso Lixo Tem Futuro”, citado anteriormente, que consiste na reciclagem e compostagem de lixo urbano para geração de composto orgânico. A empresa possui unidades de reciclagem e compostagem de lixo, onde é feito o reaproveitamento para produção de brinquedos, madeira, embalagens, calçados, etc. O segundo pilar é o Programa de Agricultura Familiar Mecanizada (PAFAM), feito em parceria com a Embrapa/ Amazônia Oriental e a Prefeitura de Barcarena. Segundo o site da empresa, o programa “(...) *oferece as condições básicas para que famílias produtoras rurais desenvolvam suas atividades em melhores condições, produzindo mais e melhor, recebendo uma oportunidade de crescimento pessoal e econômico, com uma atividade geradora de renda, oportunizando um futuro mais promissor para todos.*” Segundo o gerente de Relações

³⁸ Entrevista concedida por gerente de relações externas em 1º nov. 2007.

Externas, esse programa atende hoje 380 famílias das comunidades do entorno, fornecendo principalmente equipamentos agrícolas. As atividades de reciclagem e compostagem envolvem cinco municípios da região, e o programa de agricultura familiar envolve apenas o município de Barcarena.

De acordo com a empresa, seus programas beneficiam mais de 200 mil pessoas em cinco municípios. Outras ações diversas de RSE estão listadas a seguir:

- Diálogo Comunitário que, segundo a empresa, é um canal de comunicação com as comunidades vizinhas. Esse programa reúne a cada três meses líderes locais e a sociedade civil organizada no auditório da empresa para discutir as ações sociais das empresas e identificar as possíveis demandas;
- “Apadrinhar a Inclusão Digital, Buscando a Inclusão Social”, realizado em parceria com a Cooperativa de Serviços Agroflorestais e Industriais (Coopsai) e Comitê para a Democratização da Informática (CDI). Em pouco mais de um ano, já atendeu mais de 2.000 pessoas;
- MOVA – Movimento Voluntário da ALBRAS, que desenvolve uma série de ações filantrópicas na região e conta com cerca de 30 funcionários;
- Apoio e patrocínio de diversos grupos culturais regionais, como ‘Festival do Abacaxi’, ‘Festival do Peixe’, ‘Festa do Meriti’ e ‘Expo Meriti’.

Em 1995, a empresa colaborou com o desenvolvimento de uma cooperativa que agrega cerca de 500 pessoas na microrregião. De acordo com representante da empresa, a cooperativa oferece oportunidades para trabalhadores que não teriam condições de trabalhar na ALBRAS. Na constituição da cooperativa, a companhia montou uma sala de aula para alfabetização de trabalhadores.

Os programas sociais da ALBRAS ocorrem em forma de parcerias com órgãos públicos, sendo que a maioria tem as prefeituras como parceiras. Um

representante da empresa ressalta que as parcerias são estabelecidas com o intuito de que a empresa não substitua o papel dos órgãos públicos, como prefeituras, promotoria pública, e também a Embrapa.³⁹

A empresa trabalha com os fornecedores da microrregião através da participação do Diálogo Comunitário em que, segundo a empresa, há um comprometimento de ambos com a Responsabilidade Social. Através do Programa de Desenvolvimento de Fornecedores da ALBRAS, a empresa incentiva a participação de fornecedores em projetos próprios ou em parceria com a ALBRAS, desde que tragam benefícios à comunidade local.

Percebe-se que há um tratamento diferenciado por parte da ALBRAS entre as ações internas e as práticas comunitárias. A empresa considera apenas a relação com a comunidade como sendo uma política de RSE, como confirmam a apresentação do seu *site* e a distinção de áreas responsáveis.

Os dirigentes sindicais consideram as práticas comunitárias da ALBRAS “*iniciativas tímidas, mas a publicidade é grande*”. O foco no investimento em divulgação foi confirmado pelo gerente de Relações Externas da empresa:

“Esse talvez seja o nosso maior problema ainda, melhorar essa comunicação. Porque a gente faz pesquisa de imagem, e a gente ainda se surpreende com o desconhecimento da população sobre os nossos programas. Então contratamos uma consultoria, e estamos repensando tudo isso, como se comunicar melhor com a sociedade. Vai se iniciar uma pesquisa pra saber o que a comunidade quer da empresa, ou seja, tentar se aproximar mais ainda. (...) Nós estamos num lugar onde a migração é muito grande, então a população daqui é minoria. Então é um crescimento permanente da população e sempre gente de fora. Então você precisa se comunicar melhor ainda, porque é muito volátil... tá sempre chegando gente de fora. Desconhecem o que você fez pra trás. Então mais do que nunca você tem que melhorar sua comunicação.”

Apesar da preocupação do gerente com a divulgação geral do programa de RSE, a pesquisa amostral detectou que, na empresa, a maioria dos funcionários diz conhecê-lo (71,2%). Além disso, a maioria dos trabalhadores considera que todos na

³⁹ Id.

ALBRAS sabem igualmente sobre o programa (58,0%). Ou seja, não somente a gerência ou os coordenadores do programa detém o conhecimento dos seus detalhes, mas todos que trabalham na empresa, o que mostra um resultado positivo em termos de alcance da divulgação.

Devido a sua atuação na área de Responsabilidade Social, a ALBRAS já recebeu vários prêmios especializados, dentre eles o prêmio do Guia Exame de Boa Cidadania Corporativa, nos anos de 2003, 2004 e 2005. Ainda em 2003, a empresa recebeu o Prêmio Eco, da Câmara Americana de Comércio, na categoria Participação Comunitária, pelo projeto “Nosso Lixo Tem Futuro”, descrito anteriormente.⁴⁰

A ALBRAS possui Código de Ética e Norma de Conduta, esta última em conjunto com a Alunorte. O primeiro Código de Ética foi elaborado em 1995 e, segundo o site da empresa, *“trata-se de um documento originalmente redigido por representantes de todas as áreas e aprovado pela diretoria, destinado a orientar o comportamento das pessoas na difícil seara da relação ética entre empregados, empresa e públicos externos”*. No entanto, os sindicalistas entrevistados afirmaram que apenas foram informados sobre os códigos da empresa juntamente com o restante dos trabalhadores e nenhum deles foi discutido com o sindicato.

Em 2002, a empresa foi certificada pela norma SA 8000 de Responsabilidade Social. Segundo o gerente de Relações Externas, não foi necessária a criação de nenhuma estrutura nova por causa da implantação da norma, e sim uma *“organização de ações que não estavam em áreas adequadas, uma reestruturação das atividades que a empresa já executava”*.

A pesquisa amostral coletou a opinião dos trabalhadores da ALBRAS sobre as duas características relevantes de uma empresa que se diz socialmente responsável.

40 FONTE: O Liberal - <http://www.tvliberal.com.br/oliberal/interna/default.asp?modulo=387&codigo=282761> visitado em 17/012/2007

Como a resposta se divide em duas alternativas, pode-se compreender que a primeira será de prioridade superior à segunda resposta. A tabela a seguir sintetiza as opiniões em número de citações e foram agrupados por itens de política de RSE.

TABELA 21 – OPINIÕES DOS FUNCIONÁRIOS SOBRE AS CARACTERÍSTICAS DE UMA EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSÁVEL – NOV/2006

| 1ª RESPOSTA | | | 2ª RESPOSTA | | |
|---|-----|-------|---|-----|-------|
| | N | % | | N | % |
| Ação social junto à comunidade | 93 | 41,7 | Ação social junto à comunidade | 102 | 54,8 |
| Ações com Meio Ambiente | 78 | 35,0 | Relação com os funcionários | 21 | 11,3 |
| Relação com os funcionários | 29 | 13,0 | Segurança e Saúde | 12 | 6,5 |
| Segurança e Saúde | 5 | 2,2 | Educação/ Formação | 6 | 3,2 |
| Educação/ Formação | 6 | 2,7 | Subtotal | 39 | 21,0 |
| Subtotal | 40 | 17,9 | Ações com Meio Ambiente | 38 | 20,4 |
| Princípios gerais (transparência, responsabilidade, respeito) | 25 | 11,2 | Princípios gerais (transparência, responsabilidade, respeito) | 15 | 8,1 |
| TOTAL GERAL | 223 | 100,0 | TOTAL GERAL | 186 | 100,0 |

Fonte: Pesquisa Amostral. Elaboração: IOS.

A priorização dada em ambas as respostas sobre a “Ação social junto à comunidade” e, por conseguinte, a identificação de que empresa socialmente responsável é aquela que prioriza tal atitude, segue a orientação da política de RSE que a ALBRAS procura seguir.

Também vale ressaltar o grande destaque dado ao tema Meio Ambiente pela primeira resposta dos funcionários, inclusive sendo maior do que a relevância dada aos assuntos internos da empresa, incluindo a boa relação com os trabalhadores. Além de saúde e segurança e educação/ formação dos funcionários, não houve qualquer menção a questões como discriminação no ambiente de trabalho ou combate ao trabalho infantil nas respostas que consideraram o bem estar interno da empresa.

Em resumo, pode-se dizer que os trabalhadores da ALBRAS consideram uma empresa socialmente responsável aquela que prioriza principalmente a comunidade na qual está inserida e, em seguida, o meio ambiente.

A política de RSE também foi analisada na pesquisa amostral em relação ao nível de desenvolvimento de trabalho voluntário junto aos funcionários em ações internas ou externas (programas sociais com a comunidade). Foram abordados três

aspectos: a convocação para o trabalho voluntário; nas repostas positivas pediu-se a informação se o trabalhador sentiu-se à vontade para aceitar fazer o trabalho voluntário; e, por fim, como é decidido o local de execução do trabalho voluntário.

O gerente de Relações Externas comentou como é feita a abordagem dos funcionários para o trabalho voluntário:

“A ALBRAS incentiva o voluntariado. Vamos dizer na minha área aqui ‘olha gente, vamos fazer um trabalho voluntário, todos nós ali?’ a gente registra esse trabalho. Tem pessoas, por exemplo área de engenharia, que deram aulas de desenho industrial num colégio aqui de uma vila pequena, durante seis ou sete meses. Eles oferecem o conhecimento deles pras comunidades, as pessoas mais carentes. Tem um movimento aqui que chama MOVA, Movimento Voluntariado da Albras, que hoje tem mais ou menos uns 30 empregados. (...) A ALBRAS dá o apoio pra eles. Mas a gente deixa que aflore neles o desejo de fazer alguma coisa”.

Percebe-se, portanto, que, apesar de haver uma estrutura específica entre os funcionários que lida com o trabalho voluntário, não há uma convocação formalizada e estruturada por parte da empresa. Apesar disso, a maioria dos trabalhadores na amostra pesquisada (72,8%) afirmou que foi chamada para fazer algum tipo de trabalho voluntário. Dentre estes que foram chamados, 83,2% disseram que se sentiram à vontade para fazer tal trabalho. E em relação à decisão de onde seria feito o trabalho, 62,9% dos entrevistados afirmaram que na ALBRAS existe uma comissão específica para organizar e decidir onde ele será realizado – a MOVA, citada anteriormente.

5. CONCLUSÕES

Há um dilema entre o aquecimento do mercado de alumínio, que levou o metal a preços recordes, e o elevado consumo de energia necessário para sua fabricação.

Nem mesmo com recordes de faturamento e capacidade a Vale tem possibilidade de viabilizar os planos de expansão da ALBRAS para ampliar a produção em cerca de 30%, com investimentos de US\$ 1 bilhão. A empresa é a maior consumidora privada de energia elétrica do Brasil, e sua fornecedora, a Eletronorte, não tem mais energia disponível, além de não haver novos projetos na região. Por esta

razão, a Vale tem optado por deslocar seu foco ao longo da cadeia do alumínio, priorizando investimentos em bauxita e alumina, que consomem menos energia. A metalurgia requer energia abundante e barata, e essa questão tem influenciado diretamente no desenvolvimento da ALBRAS. O próprio presidente da Vale afirmou que, apesar dos inúmeros subsídios que a ALBRAS recebe no consumo de energia elétrica, a direção estuda a instalação de hidrelétricas na África e Oriente Médio e a construção de fábricas de alumínio no exterior, a fim de obter custos mais competitivos⁴¹. Fica claro que a lógica de gestão da empresa é totalmente voltada para a exportação. Portanto, diante do panorama atual de crescimento no mercado mundial de metais e da limitação do fornecimento de energia no Brasil, a ALBRAS passa por um momento de estagnação de sua capacidade produtiva.

Em relação aos direitos fundamentais estudados nesse relatório, de modo geral, a ALBRAS apresenta bom comportamento trabalhista, sem grandes problemas. Vale enfatizar, por exemplo, a relação da empresa com o sindicato. Este atua livremente e exerce sua função de negociar coletivamente. Os dirigentes sindicais afirmam que nunca houve descumprimento de cláusulas do ACT e não há queixa alguma de práticas anti-sindicais. Além disso, existem outros canais de representação dos trabalhadores, que em algum nível são também influenciados pelo sindicato (COBIL, Comissão de PR e CIMA), o que indica que os trabalhadores possuem diversos meios de defender seus direitos e melhorar suas condições de trabalho. Os dirigentes sindicais possuem liberdade de atuação junto aos funcionários, sem interferências da empresa.

A ênfase das políticas da ALBRAS em saúde e segurança também merece destaque. A empresa desenvolve inúmeros projetos no sentido de envolver ao máximo

⁴¹ FONTE: EcoPress com Informações do Jornal O Estado de São Paulo – 16/10/2007 acessado em http://www.ecopress.org.br/pg_dinamica/bin/pg_dinamica.php?id_jornal=2&id_noticia=25773&id_pag=22

os trabalhadores no processo de prevenção e monitoramento de acidentes. Pode-se dizer que a questão de saúde e segurança faz parte da cultura empresarial da ALBRAS. Ainda assim, foram verificadas duas questões nessa área. A primeira corresponde ao alto índice de problemas de saúde verificado entre os trabalhadores - 40,7% do total disseram ter tido algum problema de saúde desde que começaram a trabalhar na empresa, sendo que um em cada quatro apresentou problemas de coluna. Além disso, quase a metade dos trabalhadores (47,3%) afirmou que sentiu algum sintoma de doença durante seis meses anteriores à pesquisa – principalmente dores nas articulações e queimação no estômago. No entanto, a posição da empresa frente a esses problemas não pareceu combativa durante a pesquisa, o que coloca em questão a efetividade das inúmeras políticas de saúde e segurança.

Outro problema detectado foi a alegação por parte dos sindicalistas de que a ALBRAS não se dispõe a discutir com o sindicato eventuais questões e reivindicações relacionadas à saúde e segurança no local de trabalho – citando como exemplo a ocorrência de acidentes de trabalho (a empresa não envia a Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT) e os problemas de saúde que ocorrem com os trabalhadores. Fomentar o diálogo com o sindicato nessas questões poderia, inclusive, auxiliar a empresa a combater os problemas de saúde com os trabalhadores citados anteriormente.

Outros itens, como o Plano de Cargos e Salários (avaliado positivamente tanto pelo sindicato quanto pela maioria dos funcionários) e a questão da discriminação, também tiveram resultados positivos na análise.

Apesar de não comprometerem o comportamento sócio-trabalhista da ALBRAS, alguns problemas detectados no relatório merecem ser realçados. Por exemplo: a empresa não utiliza o método de autodeclaração para a coleta de dados sobre cor/ raça de seus funcionários, o que a impede de conhecer de forma efetiva seu corpo funcional.

A ALBRAS também apresenta algumas dificuldades no tema de Meio Ambiente, principalmente em relação à distância dos trabalhadores em relação aos

projetos ambientais. A pesquisa amostral detectou que, dentre os trabalhadores que afirmaram conhecer os programas ambientais da ALBRAS, apenas 4,5% mencionou um dos cinco programas oficiais listados pela empresa, o que indica que ainda há pouca divulgação dos programas ambientais. Essa desinformação é reforçada pelo fato de os trabalhadores associarem as ações comunitárias realizadas pela empresa às suas ações ambientais. Ou seja, há confusão na visão dos funcionários em diferenciar programas ligados ao meio ambiente e de RSE.

REFERÊNCIAS

Relatórios e publicações

ALBRAS. Balanço Social 2005.

ALBRAS. Balanço Social 2006.

ALBRAS. Relatório Anual 2006. Barcarena, 2007.

ANÁLISE EDITORIAL. Anuário de Gestão Ambiental 2007. São Paulo, 2007.

CARMO, E.. “Modelos de Gestão em Empresas Transnacionais de Alumínio: novas relações de trabalho na Amazônia?”, Núcleo de Altos Estudos Amazônicos/ UFPA, s/d.

CATTANI, A. “Trabalho e Tecnologia”, 1997.

COELHO, M.C. e MONTEIRO, M . “Verticalização da produção e variedade de situações sociais no espaço funcional do alumínio nos baixos vales do Amazonas e Tocantins”, Revista Território. Rio de Janeiro, 2003.

MONTEIRO, M.. “Meio século de mineração industrial na Amazônia e suas implicações para o desenvolvimento regional”. Revista Estudos Avançados, 2005.

SWITKES, G.. “Impactos ambientais e sociais da cadeia produtiva do alumínio na Amazônia”, 2005. International Rivers, acessado em http://internationalrivers.org/files/Foiling2005_po_0.pdf

Fontes eletrônicas

ADITAL. Disponível em:

<http://www.adital.com.br/site/noticia.asp?lang=PT&cod=21825>. Acesso em 10 ago 2007.

ALBRAS. Disponível em: www.albras.net

ELETRONORTE. Disponível em: <http://noticias.eln.gov.br/> Acesso em 11 de ago 2007

FÓRUM CARAJÁS. Disponível em: <http://www.forumcarajas.org.br/>

INFOMONEY. Disponível em: www.infomoney.com.br

JAPAN BANK FOR INTERNATIONAL COOPERATION. Disponível em:
www.jbic.org.br

VALOR ECONÔMICO. Disponível em: www.valoronline.com.br

REVISTA EXAME. Disponível em: www.portalexame.abril.com.br

JORNAL O LIBERAL. Disponível em: www.orm.com.br