



ESTUDO DA CADEIA PRODUTIVA DO ALUMÍNIO NA REGIÃO NORTE DO BRASIL

(PARÁ E MARANHÃO)

O CASO DA EMPRESA ALUNORTE

(ALUMINA DO NORTE DO BRASIL 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 – Silvia 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.....	3
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	4
ÍNDICE DE QUADROS.....	4
INTRODUÇÃO.....	5
1. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	8
1.1. ETAPAS DA PESQUISA.....	8
1.2. PLANO AMOSTRAL.....	9
2. PERFIL DA EMPRESA.....	10
2.1. Histórico.....	10
2.2. Composição Acionária.....	11
2.3. Indicadores Econômicos.....	13
2.4. Estrutura Organizacional e Gestão da empresa.....	14
2.5. Processo de Produção.....	15
2.5. Capacidade Produtiva.....	17
2.6. Estratégia de expansão.....	18
3. PERFIL DOS TRABALHADORES.....	19
3.1. SEXO.....	21
3.2. COR / RAÇA.....	22
3.3. IDADE.....	23
3.4. ESCOLARIDADE.....	24
3.5. FAIXA SALARIAL.....	26
3.6. TEMPO NO EMPREGO.....	27
4. CONDIÇÕES TRABALHISTAS.....	29
4.1. LIBERDADE SINDICAL.....	29
4.2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	33
4.3. DISCRIMINAÇÃO.....	44
4.4. TRABALHO INFANTIL.....	48
4.5. TRABALHO FORÇADO.....	48
4.6. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO.....	48
4.7. TERCEIRIZAÇÃO.....	55
4.8. MEIO AMBIENTE.....	55
4.9. POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL.....	62
5. CONCLUSÃO.....	66
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1 – CÁLCULO DO PLANO AMOSTRAL.....	9
TABELA 3 – NÚMERO DE MULHERES E HOMENS POR CARGOS – SET/2006..	21
TABELA 4 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR RAÇA E SEXO – SET/ 2006....	22
TABELA 5 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR RAÇA E SEXO – NOV/ 2006...	23
TABELA 6 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR FAIXA ETÁRIA E SEXO – SET/ 2006.....	24
TABELA 7 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E SEXO – JUL/ 2006.....	25
TABELA 8 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E SEXO – NOV/ 2006.....	25
TABELA 9 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR FAIXA SALARIAL E SEXO – NOV/2006.....	26

TABELA 10 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR CARGO E FAIXA SALARIAL – SET/2006	27
TABELA 11 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR TEMPO DE EMPREGO E SEXO – SET/ 2006.....	28
TABELA 12 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS PELO TEMPO DE EMPREGO	28
TABELA 13 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR TEMPO NA EMPRESA E QUANTIDADE DE CURSOS RECEBIDOS	40
TABELA 14 – DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA DOS TRABALHADORES POR COR/ RAÇA SEGUNDO NÍVEL DE ESCOLARIDADE	46
TABELA 15 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR COR/ RAÇA E FAIXA SALARIAL.....	46
TABELA 16 – OPINIÃO DOS TRABALHADORES EM RELAÇÃO ÀS CONDIÇÕES DOS LOCAIS DE TRABALHO	53

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – COMPOSIÇÃO ACIONÁRIA DA ALUNORTE (2007)	12
GRAFICO 2 – INDICADORES ECONÔMICOS DA ALUNORTE DE 2004 A 2006 (EM REAIS DE 2006)	13
GRAFICO 3 – PRODUÇÃO DE ALUMINA (EM MIL TONELADAS) E PERCENTUAL DA PRODUÇÃO EXPORTADO (EM %).....	17
GRAFICO 4 – CAPACIDADE DE PRODUÇÃO DE ALUMINA, DE 1995 A 2009 (EM MILHÕES DE TONELADAS)	18
GRÁFICO 5 – PORCENTAGEM DOS TRABALHADORES QUE CONHECEM O CONTEÚDO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS DA EMPRESA.....	38
GRÁFICO 6 – HORAS FEITAS ALÉM DA JORNADA DE TRABALHO	43
GRÁFICO 7 – PORCENTAGEM DE TRABALHADORES QUE SE SENTEM PREJUDICADOS OU DISCRIMINADOS	47
GRÁFICO 8 – ÍNDICE DE ACIDENTES DE TRABALHO ENTRE 2003 E 2006	50

ÍNDICE DE QUADROS

QUADRO 1 – ESTRUTURA ORGANIZACIONAL ALUNORTE (2006).....	15
QUADRO 2 – RELAÇÃO DE INSUMOS CONSUMIDOS NA PRODUÇÃO DE ALUMINA.....	16
QUADRO 3 – COMPARATIVO ENTRE PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO E ACORDO APROVADO	34
QUADRO 4 – PROGRAMAS DA EMPRESA VOLTADOS PARA O MEIO AMBIENTE NA COMUNIDADE CITADOS PELOS TRABALHADORES*	59
QUADRO 5 – OPINIÃO DOS FUNCIONÁRIOS SOBRE DUAS CARACTERÍSTICAS RELEVANTES DE UMA EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSÁVEL	65

INTRODUÇÃO

O presente Relatório de Observação busca apresentar os resultados da pesquisa realizada pelo Instituto Observatório Social (IOS) sobre o desempenho social e trabalhista da Alumina do Norte do Brasil S.A. (ALUNORTE). A empresa é produtora de alumina e teve como local de pesquisa a unidade localizada no município de Barcarena, no estado do Pará.

Este relatório faz parte do estudo maior, realizado pelo IOS entre outubro de 2006 e outubro de 2007, sobre a Cadeia Produtiva do Alumínio na Região Norte do Brasil. Além da ALUNORTE, estiveram envolvidas no estudo as empresas ALBRAS e MRN e o projeto da Alcoa de extração de bauxita em Juruti, também localizados no estado do Pará, e a empresa Alumar, situada no estado do Maranhão.

O objetivo geral da pesquisa é avaliar as práticas da ALUNORTE 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.

Este estudo contou com a participação do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas do Município de Barcarena (STIQMB), em todo o processo da pesquisa. A realização da pesquisa contou, também, com a

colaboração da direção da ALUNORTE 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 pelo Observatório Social 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 ALUNORTE.

Além da Introdução, este Relatório Geral de Observação possui cinco capítulos. O primeiro apresenta os procedimentos metodológicos da pesquisa; o segundo, o perfil da ALUNORTE. O terceiro apresenta o perfil dos trabalhadores da empresa, enquanto que o quarto capítulo descreve os resultados da pesquisa no tocante aos direitos trabalhistas e ambientais. Por fim, no quinto capítulo 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 SITQMB) 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 STIQMB;
- 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 no decorrer do Relatório;
- Entrevistas, em profundidade, com chefes, diretores e gerentes da empresa das áreas de Administração e Recursos Humanos, Relação com a Comunidade, Meio Ambiente, Segurança do Trabalho e Produção. 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 STIQMB.

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. 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	= 1158
C	p	= 0,3	A	$N.n$ = 373680,1
D	$1-p$	= 0,7	B	$N+n$ = 1480,694
E	$p(1-p)$	= 0,21	C	A/B = 252
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 252 para um total de 1.158 trabalhadores listados pela companhia. As entrevistas pessoais foram realizadas entre a segunda quinzena de outubro e a primeira de novembro de 2006, nas dependências da ALUNORTE. A margem de erro máxima estimada é de cinco pontos percentuais.

2. PERFIL DA EMPRESA

2.1. HISTÓRICO

A Alumina do Norte do Brasil S/A (ALUNORTE), controlada principalmente pela Companhia Vale do Rio Doce (CVRD) e pela norueguesa Norsk Hydro, foi fundada em 1978, através de acordo entre governos do Brasil e do Japão.

Suas operações industriais começaram apenas em julho de 1995. O adiamento de quase duas décadas se deu por dois motivos principais: a desistência da NAAC¹ do negócio e a influência da Alcoa no mercado.

O segundo motivo explica-se na medida em que a Alcoa se comprometeu a fornecer alumina à ALBRAS sob preço inferior ao que a ALUNORTE poderia obter na época. Em situação desfavorável, a CVRD decidiu adiar a ativação das operações da ALUNORTE para um momento mais oportuno.

Em 1995, a ALUNORTE iniciou as operações, já com capacidade para produzir 1,1 milhão de toneladas.²

A ALUNORTE está localizada no município de Barcarena, a 110 km de Belém (PA), e através do processamento da bauxita e transformação em alumina, integra o ciclo de produção de alumínio no estado paraense. Cerca de 60% da bauxita processada pela ALUNORTE é entregue à MRN através de navios.

A mina de Paragominas, pertencente à Vale, fornece bauxita à ALUNORTE desde abril de 2007, por meio de um mineroduto de 244 quilômetros de extensão. A primeira expansão da mina de Paragominas, que ocorreu em abril

¹ Nippon Amazon Aluminium Co., consórcio de 17 indústrias japonesas, incluindo o governo.

² Fonte: <http://www.adital.com.br/site/noticia.asp?lang=PT&cod=21825> acessado em

de 2008, fez com que atingisse 40% da necessidade atual de bauxita da ALUNORTE.³

Em Barcarena também se localiza o complexo Portuário de Vila do Conde e a ALBRAS, produtora de alumínio primário que adquire alumina da ALUNORTE desde 1995.

Em março de 2006, quando concluída a segunda fase de expansão, a ALUNORTE tornou-se a maior empresa de alumina no mundo, com produção de 4,4 milhões de toneladas anuais. Em julho de 2006, a empresa empregava 1.158 trabalhadores diretos e cerca de 2.000 trabalhadores terceirizados⁴, que também atuam dentro ALUNORTE.

2.2. COMPOSIÇÃO ACIONÁRIA

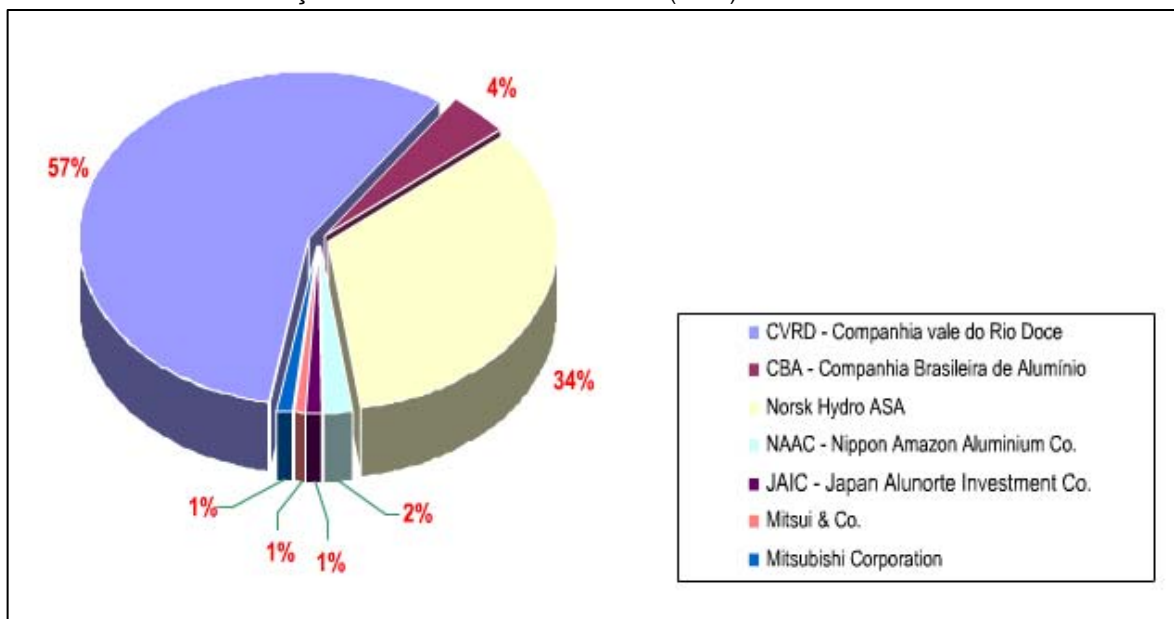
A CVRD é a acionista controladora da ALUNORTE, com 57,0% das ações . Também compõem o quadro acionário a Norsk Hydro ASA, empresa norueguesa presente em 30 países no mundo, com 34% das ações; a Companhia Brasileira de Alumínio (CBA), que possui filiais distribuídas em dez estados brasileiros, com 4%; a Nippon Amazon Aluminium Co. (NAAC), consórcio de 17 indústrias japonesas, incluindo o governo, com 2%; e, com 1% das ações cada, a empresas Jaic, a Mitsui & Co. e a Mitsubishi Corporation. O quadro a seguir ilustra esta distribuição acionária:

³ Fonte: <http://www.vale.com/vale/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?sid=566> acessado em

13/12/2007

⁴ Dados obtidos na Oficina Sindical

GRÁFICO 1 – COMPOSIÇÃO ACIONÁRIA DA ALUNORTE (2007)



Fonte: www.ALUNORTE.net

A produção de alumina pela ALUNORTE é dividida de acordo com a participação acionária de cada empresa, sendo a maior parte destinada à Vale e o restante distribuído entre os sócios minoritários.

A Vale atua em todas as fases da produção do alumínio, desde a extração da bauxita, passando pelo refino da alumina, até a produção do alumínio primário. Segundo a empresa, sua atuação nesta área ocorre através de participações em unidades industriais estrategicamente localizadas em relação aos seus mercados e fontes de insumo: na Alumínio Brasileiro S.A., (ALBRAS), onde detém 51% de participação; na Alumina do Norte do Brasil S.A. (ALUNORTE), onde participa com 57% das ações; na Mineração Rio do Norte S.A. (MRN), com participação de 40%; na Valesul Alumínio S.A, com 100%; e através da mina de bauxita de Paragominas, também detentora de 100% das ações.

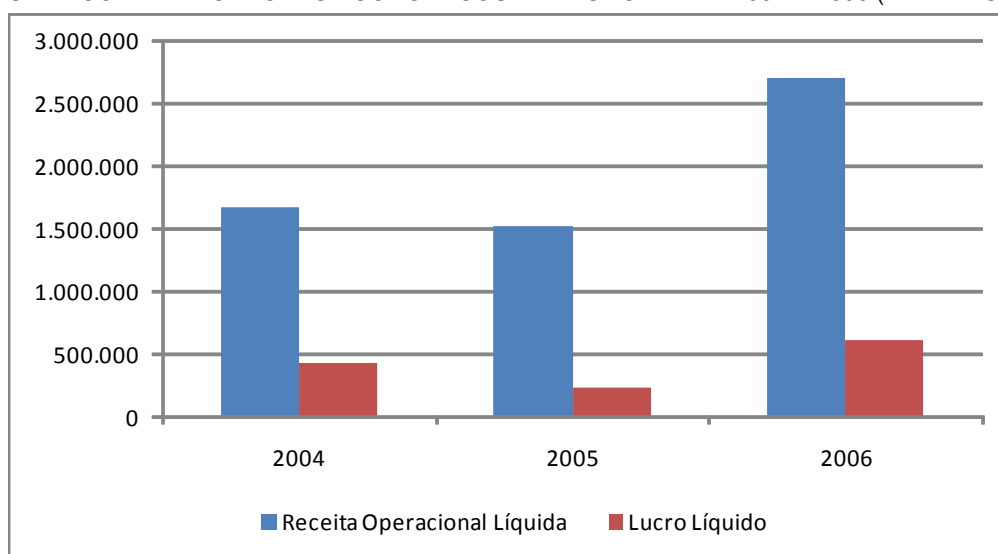
Nos últimos anos, a CVRD tem direcionado investimentos na cadeia do alumínio, principalmente para as fases de extração da bauxita e produção de alumina. Exemplo disso é o projeto de construção de uma nova refinaria de alumina em Barcarena, com capacidade de produção de 7,4 milhões de toneladas

de alumina por ano - ultrapassando a ALUNORTE como maior produtora de alumina do mundo. Apesar disso, os principais acionistas da nova refinaria serão majoritariamente os mesmos da ALUNORTE: a Vale irá possuir 80% e a multinacional norueguesa Norsk Hydro ASA os outros 20%. O projeto terá início em 2008, depois da aprovação final pelo conselho da Vale. Sua plena capacidade de produção está prevista para ocorrer no primeiro semestre de 2011.⁵

2.3. INDICADORES ECONÔMICOS

O gráfico a seguir ilustra a evolução dos indicadores econômicos da ALUNORTE no período entre 2004 e 2006:

GRAFICO 2 – INDICADORES ECONÔMICOS DA ALUNORTE DE 2004 A 2006 (EM REAIS DE 2006)



Fonte e Elaboração: ALUNORTE (valores deflacionados pelo IGP-DI).

Percebem-se quedas da receita líquida e do lucro líquido no ano de 2005, causadas principalmente pela desvalorização do dólar e pelo aumento dos custos de produção. Já em 2006, a elevação da capacidade produtiva através da expansão da empresa permitiu forte recuperação destes indicadores. Dessa forma, entre 2004

⁵ Fonte: Valor Econômico Online (24/04/2007): “Vale e Norsk Hydro investem em Alumina”

e 2006, a receita e o lucro líquidos cresceram 62% e 42%, respectivamente.

A menor expansão do lucro em relação à receita em 2006 se deve à elevação dos custos de produção em um momento em que as receitas em reais, com a valorização da moeda brasileira, crescem menos do que a produção. Ainda assim, o lucro líquido de 620 milhões de reais representou 23% da receita operacional líquida e 13% do patrimônio líquido.

Esta situação pode melhorar em médio prazo, caso se mantenham os preços da alumina no mercado internacional e haja alguma folga de cerca de 10% na capacidade produtiva a ser ocupada. Paralelamente, de modo a reduzir os custos de produção, a ALUNORTE tem investido em projetos de co-geração, que aumentarão os atuais 25% de geração própria de energia para até 80%.

2.4. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E GESTÃO DA EMPRESA

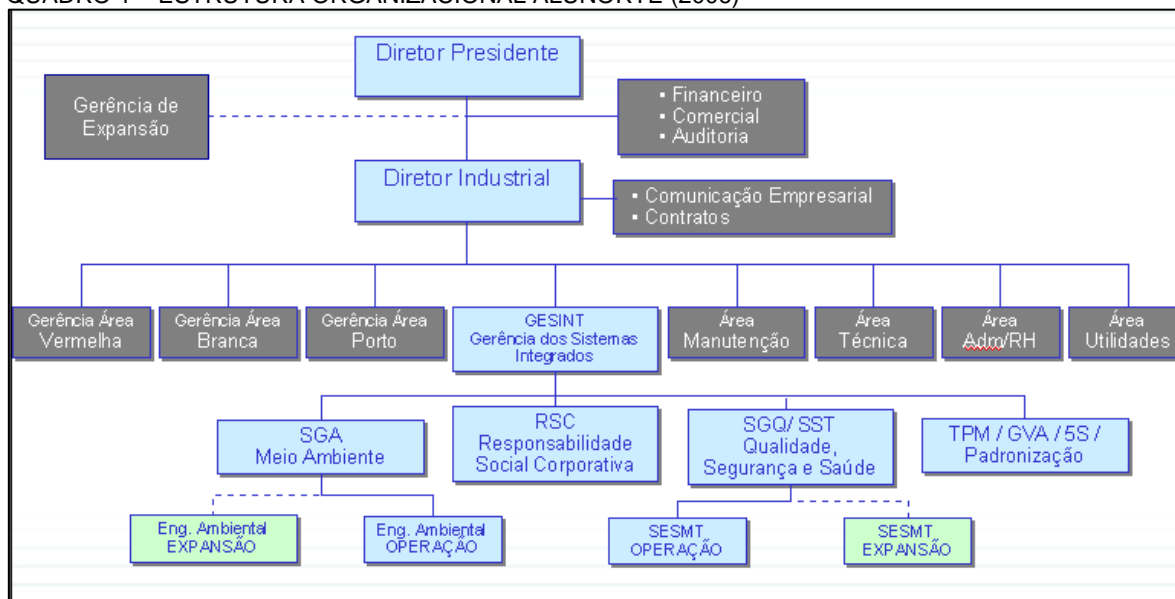
A estrutura organizacional da ALUNORTE é composta por oito gerências: áreas vermelha, branca, e do porto, manutenção, técnica, administração, RH, e utilidades. Há também uma gerência dos Sistemas Integrados, que é responsável pelas Secretarias de Meio Ambiente, de Responsabilidade Social Corporativa, de Qualidade, Segurança e Saúde, e de Padronização.

As áreas da empresa são divididas em divisões. Em relação à hierarquia dos cargos, há o diretor, seguido pelo gerente de área e pelo gerente de divisão. Em seguida está a chamada gerência operacional, composta pelos até então chamados supervisores, que, em geral, trabalham em regime de turno e aos quais os operadores se reportam, quando necessário.⁶

O quadro a seguir ilustra a estrutura organizacional da ALUNORTE:

⁶ FONTE: Entrevista com Coordenador do Processo de Produção, 2006.

QUADRO 1 – ESTRUTURA ORGANIZACIONAL ALUNORTE (2006)



FONTE: ALUNORTE.

Como estabelecido no Estatuto Social da companhia, cada acionista elege um representante para atuar em seu Conselho de Administração. Entretanto, é necessário que os acionistas detentores de pelo menos metade mais uma das ações representativas do capital social da empresa sejam favoráveis às deliberações, sendo que em algumas matérias há necessidade de aprovação por maioria especial.

Embora os membros da diretoria sejam eleitos por simples maioria, de acordo com o estatuto social da empresa, as decisões que dizem respeito à estrutura de mercado devem ser aprovadas pela representatividade de dois terços do capital social. Deste modo, a CVRD fica impossibilitada de exercer o controle absoluto sobre as decisões de interesse concorrencial.

2.5. PROCESSO DE PRODUÇÃO

O processo de produção na ALUNORTE, chamado de refinaria, ocorre através da transformação da bauxita em alumina calcinada processo chamado de “Bayer”⁷. Existem cinco principais fases da produção de alumina, desde a entrada

⁷ Processo desenvolvido e patenteado em 1888 por Karl Josef Bayer que representa um marco na história da metalurgia, sendo considerado o marco do nascimento da hidrometalurgia moderna. É utilizado para o refino da bauxita na produção de alumina (Al₂O₃).

do minério até a saída do produto final: moagem, digestão, filtração/ evaporação, precipitação e calcinação.⁸

A bauxita chega à ALUNORTE por meio de navios e é desembarcada no Porto de Vila do Conde, de onde segue para a fábrica. Na fábrica, a primeira etapa do processo é a moagem, na qual a bauxita é triturada e moída. No processo seguinte, a digestão, a alumina é dissolvida em soda cáustica e transformada em um líquido chamado licor rico. A terceira etapa do processo é a filtração/ decantação, onde o licor é separado dos resíduos da bauxita – chamados de lama vermelha. O licor rico é enviado então para os precipitadores, onde começa a se cristalizar, formando, assim, o hidrato de alumina. O processo termina na calcinação, onde a água contida no hidrato é retirada, formando o óxido de alumínio ou, simplesmente, alumina.⁹

Além da bauxita e de combustíveis energéticos, a produção de uma tonelada de alumina requer outros insumos, cujo consumo depende da qualidade do minério. O Quadro 2 indica todos esses insumos e suas quantidades na produção:

QUADRO 2 – RELAÇÃO DE INSUMOS CONSUMIDOS NA PRODUÇÃO DE ALUMINA

Parâmetros de consumo da alumina	
Bauxita (t/t)	1,85 a 3,4
Cal (kg/t)	10 a 50
Soda cáustica (kg/t)	40 a 140
Vapor (t/t)	1,5 a 4,0
Óleo combustível - calcinação (kg/t)	80 a 130
Floculante sintético (g/t)	100 a 1000
Energia elétrica (kwh/t)	150 a 400

Esse método consiste no aquecimento da bauxita com Na_2CO_3 a 1200°C , remoção dos aluminatos formados com água, precipitação do $\text{Al}(\text{OH})_3$ através da ação do CO_2 e, finalmente, o $\text{Al}(\text{OH})_3$ formado é filtrado, seco e limpo. (FONTE: COPPE/UFRJ - <http://www.materia.coppe.ufrj.br/sarra/artigos/artigo10888/>, visitado em 16/12/2007)

⁸ FONTE: ABAL - http://www.abal.org.br/aluminio/producao_alupri.asp, visitado em 13/12/2007

⁹ FONTE: Instituto de Tecnologia da Universidade Federal do Pará - http://www.ct.ufpa.br/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=48, visitado em 13/12/2007

Produtividade (Hh/t)	0,5 a 3,0
Água m ³ /t	0,5 a 2,0

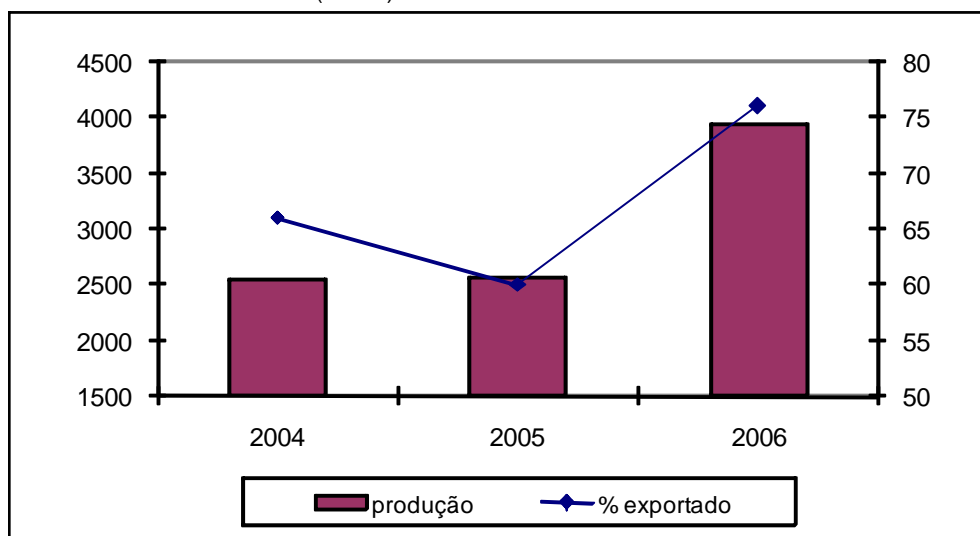
FONTE: ABAL – www.abal.org.br

2.5. CAPACIDADE PRODUTIVA

No período entre 2000 e 2009, a produção da ALUNORTE terá sido incrementada em cerca de 500%. Tal comportamento deve-se, em grande medida, à recuperação do mercado internacional e ao papel crescente do Brasil nos segmentos localizados no início da cadeia produtiva.

Em 2006, a ALUNORTE produziu 3,9 milhões de toneladas de alumina, o que representou um avanço de 55% em relação ao ano de 2004. Observa-se que este ganho de produção deveu-se, em grande medida, às exportações, que passaram a representar 76% do total fabricado pela empresa. Durante o ano de 2005, a estagnação da produção esteve relacionada a uma queda do coeficiente exportado. Vale lembrar que esta elevação do coeficiente de exportação tende a se projetar no futuro, pois a nova capacidade de produção, prevista para 2009, deve se voltar quase que completamente para as necessidades de exportação. O gráfico a seguir compara a variação do total de alumina produzida e da quantidade exportada nos últimos três anos:

GRAFICO 3 – PRODUÇÃO DE ALUMINA (EM MIL TONELADAS) E PERCENTUAL DA PRODUÇÃO EXPORTADO (EM %)



Fonte e Elaboração: ALUNORTE.

Boa parte das exportações da empresa destina-se a Ásia, Europa e EUA, países com os quais a Vale detém contratos de fornecimento de longo prazo. O restante da produção do ano de 2006 foi vendido para a ALBRAS (22%) e para a CVRD (3%)¹⁰ – sócios que pagam pela alumina um valor equivalente a um percentual do preço do alumínio cotado na Bolsa de Metais de Londres.

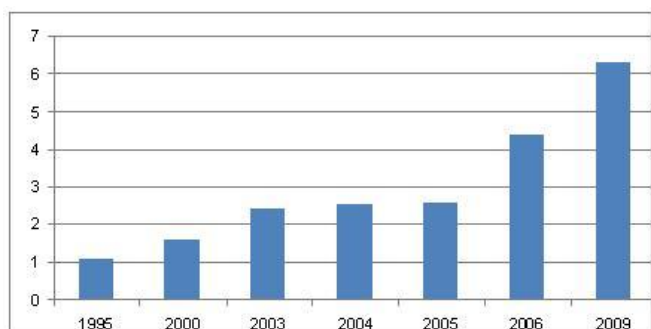
2.6. ESTRATÉGIA DE EXPANSÃO

Em 1995, ano em que entrou em operação, a ALUNORTE fabricou 1,1 milhão de toneladas de alumina. Cinco anos depois, a produção chegou a 1,6 milhões de toneladas. Entre 2000 e 2003 houve a primeira expansão da ALUNORTE, com a implementação de uma terceira linha produtiva, que aumentou em 50% a capacidade de produção da empresa, passando para 2,4 milhões de toneladas de alumina/ ano. No início de 2006 foi finalizada a segunda expansão, com a construção das linhas de produção 4 e 5 ao custo de 582 milhões de dólares. Neste momento, a ALUNORTE se tornou a maior produtora de alumina do mundo, com uma capacidade de produção de 4,4 milhões de toneladas por ano.

Em novembro de 2005, foi aprovada a construção da terceira expansão, adicionando-se outras duas linhas de produção. A empresa passou a contar, então, com um total de sete linhas de produção, que, segundo a previsão da ALUNORTE, fabricarão 6,3 milhões de toneladas de alumina por ano a partir de 2009. O gráfico abaixo ilustra a evolução da capacidade produtiva da ALUNORTE entre 1995 e 2009 (previsão):

GRAFICO 4 – CAPACIDADE DE PRODUÇÃO DE ALUMINA, DE 1995 A 2009 (EM MILHÕES DE TONELADAS)

¹⁰ Relatório da Administração, 2005.



Fonte e Elaboração: ALUNORTE.

Para poder abastecer as novas linhas de produção com a quantidade de bauxita necessária, a CVRD também está investindo US\$ 352 milhões no desenvolvimento da fase I da mina de bauxita de Paragominas. Este investimento inclui a construção de um mineroduto de 244 km de extensão, ligando a ALUNORTE à Paragominas.

3. PERFIL DOS TRABALHADORES

O perfil dos trabalhadores da ALUNORTE foi elaborado a partir de uma listagem geral dos funcionários fornecida pela empresa, com dados de julho de 2006, que contempla os seguintes aspectos: setor, cargo, sexo, idade, cor/ raça, data de admissão, escolaridade e estado civil. A empresa não forneceu dados sobre faixas salariais. Paralelamente, o IOS realizou uma pesquisa amostral com 252 trabalhadores, em setembro de 2006, cujos resultados também serviram de referência para a elaboração deste perfil.

Na época da pesquisa, o corpo funcional da empresa era constituído por 1.158 funcionários. De acordo com os Relatórios Anuais da ALUNORTE dos últimos quatro anos, o corpo funcional cresceu 68,6% entre o final do ano de exercício de 2003 e a data da pesquisa, contabilizando 616 admissões e 145 demissões. O período representa uma fase de forte expansão da empresa, no qual a capacidade de produção cresceu 50%.

Do total de trabalhadores da ALUNORTE, segundo a pesquisa amostral, 68,8% é originário da região Norte do país. Além disso, a pesquisa constatou que a

maioria (78,0%) é oriunda de outras cidades não pertencentes à microrregião de Cametá¹¹. Esta, inclusive, é uma das grandes reclamações dos funcionários nativos, que argumentam que a empresa prioriza a contratação de profissionais de outros lugares em detrimento da mão-de-obra local. Por outro lado, o gerente de RH da empresa afirma que as contratações da empresa priorizam os moradores locais, conforme indica sua fala:

“É um compromisso que a gente tem com a comunidade local. Em tese, não teria problema um cara lá de Belém se inscrever aqui. Se for bom, até vai ser aproveitado. Mas nós temos que dar prioridade pro pessoal da micro-região, que é o pessoal que está mais próximo, que conhece a empresa e sonha em trabalhar nessa empresa. E que de repente não tem a mesma oportunidade como uma pessoa que trabalha na cidade grande de ir buscar outras oportunidades. Então, a prioridade, não preferência, mas a prioridade vai ser do pessoal daqui. Agora, se eu não achar um engenheiro de processos aqui na Vila dos Cabanos, vou ter que buscar em Belém.”

O gerente confirma, portanto, que esta prioridade é apenas uma orientação do RH, e não uma política geral desenvolvida pela ALUNORTE e que influencie na sua cultura empresarial. Essa constatação foi reforçada pelo representante da Assessoria de Relações Trabalhistas (ART), que, ao contrário do que havia afirmado o gerente citado, disse que *“a prioridade, de uma maneira geral, é selecionar pessoas do Pará”*. De fato, a pesquisa amostral indicou que 62,8% do total de trabalhadores são oriundos do estado do Pará.

Dentre os que vieram de fora da microrregião de Cametá e Barcarena, 41,1% escolheram a cidade para morar porque foram chamados ou selecionados para trabalhar na empresa, e 24,9% por causa da possibilidade de emprego na região.

Grande parte dos entrevistados (42,3%) mora na Vila dos Cabanos, em Barcarena. Esta vila se localiza próxima à empresa e foi inicialmente projetada

¹¹ Apesar de Barcarena pertencer à microrregião de Belém segundo o IBGE, os representantes e trabalhadores da empresa entrevistados mencionaram como “região local” a microrregião de Cametá, que agrega os seguintes municípios: Abaetetuba, Baião, Cametá, Igarapé-Miri, Limoeiro do Ajuru, Mocajuba e Oeiras do Pará.

como uma “*company town*” para os gerentes da empresa e suas respectivas famílias. Atualmente, o bairro é administrado pela prefeitura e se destaca por ser o mais populoso da cidade de Barcarena, com infra-estrutura urbana melhor do que a do restante da cidade.

Outros 25,7% do total de funcionários moram em Belém, que fica a cerca de 110 km da Barcarena. O trajeto entre essas duas cidades pode ser feito através de transporte rodoviário ou transporte fluvial. Consta no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), vigente entre novembro de 2005 e outubro de 2006, que a ALUNORTE fornece vale-transporte aos empregados residentes em Belém e Abaetetuba, mediante desconto de 4% do salário.

3.1. SEXO

A maioria dos trabalhadores da ALUNORTE são homens, representando 94,5% do total de funcionários (1.094 pessoas). As mulheres somam apenas 64, ou seja, representam 5,5% do total.

A maioria das mulheres da ALUNORTE ocupa cargos administrativos. Entre os homens, a situação é oposta. A tabela a seguir mostra a relação dos cargos distribuídos pela proporção de mulheres e homens:

TABELA 3 – NÚMERO DE MULHERES E HOMENS POR CARGOS – SET/2006

CARGO	SEXO				TOTAL	
	Feminino		Masculino		N	%
	N	%	N	%		
Almoxarife	2	15,4	11	84,6	13	100,0
Analista	20	37,0	34	63,0	54	100,0
Arquivista	0	0,0	1	100,0	1	100,0
Assessor	1	20,0	4	80,0	5	100,0
Assistente	5	35,7	9	64,3	14	100,0
Auditor	0	0,0	1	100,0	1	100,0
Consultor	3	60,0	2	40,0	5	100,0
Coordenador	1	6,3	15	93,8	16	100,0
Eletricista	2	2,2	87	97,8	89	100,0
Engenheiro	6	13,6	38	86,4	44	100,0
Especialista	1	3,6	27	96,4	28	100,0
Estagiário	7	15,2	39	84,8	46	100,0
Gerente	2	2,1	94	97,9	96	100,0

Inspetor	0	0,0	8	100,0	8	100,0
Instrutor	0	0,0	4	100,0	4	100,0
Mecânico	0	0,0	128	100,0	128	100,0
Médico do Trabalho	1	100,0	0	0,0	1	100,0
Operador	2	0,4	536	99,6	538	100,0
Secretária	9	100,0	0	0,0	9	100,0
Soldador	0	0,0	15	100,0	15	100,0
Técnico	2	4,7	41	95,3	43	100,0
TOTAL GERAL	64	5,5	1094	94,5	1158	100,0

FONTE: ALUNORTE. ELABORAÇÃO: IOS, 2006

Os cargos mais comuns entre as mulheres são os de Analista (principalmente de Laboratório) e Secretária. Apenas nos cargos de Secretária, Consultor e Médico do Trabalho as mulheres estão mais representadas do que os homens.

Já entre os homens, os cargos mais comuns são os de Operador e Mecânico, que representam 60,7% do total de funcionários do sexo masculino. Vale destacar também a pouca presença de mulheres em cargos de gerência: apenas 2,1% do total de cargos (duas mulheres), menos da metade da proporção de mulheres verificada no quadro geral (5,5%).

3.2. COR / RAÇA

Segundo informações da empresa, o quesito cor/ raça foi registrado de acordo com o critério de auto-classificação, conforme orientação do IBGE. Os dados da empresa apontam predominância de trabalhadores brancos (87,0%) na ALUNORTE e presença de 13,0% de trabalhadores negros (pretos e pardos). A presença de negros é maior entre as mulheres (31,2%) e, entre os homens, representa apenas 10,3%.

TABELA 4 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR RAÇA E SEXO – SET/ 2006

COR/ RAÇA	SEXO				TOTAL GERAL	
	Feminino		Masculino			
	Número	%	Número	%	Número	%
Branca	44	68,8	981	89,7	1025	88,5
Parda	20	31,3	108	9,9	128	11,1

Preta	0	0,0	5	0,5	5	0,4
TOTAL	64	100,0	1094	100,0	1158	100,0

FONTE: ALUNORTE. ELABORAÇÃO: IOS, 2006.

Estes dados mostram-se extremamente contraditórios aos resultados da pesquisa amostral do IOS, que coletou os dados de acordo com os padrões recomendados pelo IBGE, conforme indica a tabela abaixo:

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

COR/ RAÇA	SEXO				TOTAL GERAL	
	Feminino		Masculino			
	Número	%	Número	%	Número	%
Branca	3	30,0	56	23,1	59	23,4
Parda	0	0,0	27	11,2	27	10,7
Preta	6	60,0	151	62,4	157	62,3
Amarela	1	10,0	1	0,4	2	0,8
NR	0	0,0	7	2,9	7	2,8
TOTAL	10	100,0	242	100,0	252	100,0

FONTE E ELABORAÇÃO: IOS, 2006.

Segundo este critério, 73,0% dos trabalhadores são negros (pretos e pardos), enquanto apenas 23,4% são brancos. Muito provavelmente a empresa não valoriza o cômputo desta “variável”, dificultando a formulação de uma política contra a discriminação racial.

A diferença entre os dados fornecidos e os coletados na pesquisa amostral evidencia que a empresa não adota propriamente a metodologia do IBGE, de auto-classificação. Além da enorme diferença nas proporções de negros e brancos, os resultados divulgados pela empresa mostram que não há funcionários de cor/ raça amarela/ asiática, uma das classificações utilizadas pelo IBGE. A pesquisa amostral, por sua vez, coletou que 0,8% 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 bem sua própria força de trabalho.

3.3. IDADE

A média de idade dos trabalhadores da ALUNORTE é de 37 anos, sendo que a faixa etária varia entre 18 e 66 anos. As mulheres, em média, são um pouco mais novas que os homens: 33 e 36 anos, respectivamente.

Nas três primeiras faixas etárias (entre 18 e 34 anos) encontram-se 51,9% dos trabalhadores, sendo que, entre as mulheres, este índice é de 70,0%. Os homens estão mais bem distribuídos entre as faixas etárias. Como eles se encontram majoritariamente nas atividades operacionais, a experiência de trabalho revela-se como uma qualidade muito importante, havendo uma parte significativa (1/3) de trabalhadores com mais de 40 anos de idade.

TABELA 6 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR FAIXA ETÁRIA E SEXO – SET/ 2006

FAIXA ETÁRIA	SEXO				TOTAL GERAL	
	Feminino		Masculino			
	N	%	N	%		
18 a 24 anos	14	21,9	142	13,0	156	13,5
25 a 29 anos	14	21,9	222	20,3	236	20,4
30 a 34 anos	17	26,5	192	17,5	209	18,0
35 a 39 anos	6	9,4	164	15,0	170	14,7
40 a 44 anos	6	9,4	157	14,4	163	14,0
45 a 49 anos	2	3,1	139	12,7	141	12,2
50 anos ou mais	5	7,8	78	7,1	83	7,2
Total	64	100	1094	100	1158	100

FONTE: ALUNORTE. ELABORAÇÃO: IOS, 2006

3.4. ESCOLARIDADE

Neste item, chama a atenção o alto nível de escolaridade dos trabalhadores da ALUNORTE: 98,9% dos trabalhadores concluíram ao menos o 2º grau. A maioria (84,4%) possui somente o segundo grau completo, sendo que, entre os homens, este índice é ainda maior: 87,4%. A escolaridade média das

mulheres é bem superior à dos homens: 48,4% das mulheres possuem curso superior completo, e, preferencialmente, estão alocadas nas atividades administrativas. A tabela a seguir mostra as diferenças de escolaridade entre os funcionários por sexo:

TABELA 7 – 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	9	0,8	9	0,8
2º GRAU INCOMPLETO	0	0,0	4	0,4	4	0,3
2º GRAU COMPLETO	21	32,8	956	87,4	977	84,4
SUPERIOR INCOMPLETO	12	18,8	30	2,7	42	3,6
SUPERIOR COMPLETO	31	48,4	95	8,7	126	10,9
TOTAL	64	100	1094	100	1158	100

FONTE: ALUNORTE. ELABORAÇÃO: IOS, 2006

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

TABELA 8 – 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	0	0,0	0	0,0
2º GRAU COMPLETO	2	20,0	142	58,7	144	57,1
2º GRAU INCOMPLETO	0	0,0	1	0,4	1	0,4
2º GRAU (cursando)	0	0,0	0	0,0	0	0,0
SUPERIOR COMPLETO	1	10,0	26	10,7	27	10,7
SUPERIOR INCOMPLETO	2	20,0	24	9,9	26	10,3
SUPERIOR (cursando)	2	20,0	32	13,2	34	13,5
PÓS-GRADUAÇÃO COMPLETA	0	0,0	10	4,1	10	4,0
PÓS-GRADUAÇÃO INCOMPLETA	1	10,0	4	1,7	5	2,0
PÓS-GRADUAÇÃO (cursando)	2	20,0	3	1,2	5	2,0
TOTAL	10	100,0	242	100,0	252	100,0

FONTE: Pesquisa Amostral. ELABORAÇÃO: IOS, 2006

De modo geral, a pesquisa amostral também indica maior escolaridade das mulheres em comparação a dos homens. Porém, existem algumas diferenças relacionadas, principalmente, ao grau de escolaridade verificado entre os homens.

Enquanto pelos dados da empresa 87,4% dos homens possuem somente o 2º grau completo, pela pesquisa amostral este índice cai para 58,7%, indicando que mais funcionários concluíram ou estão cursando pós-graduação. Ou seja, há um aumento na escolaridade média dos homens. Essa defasagem geral pode ser explicada devido à falta de atualização regular do nível de escolaridade por parte da empresa.

3.5. FAIXA SALARIAL

As informações produzidas sobre salários dos funcionários da ALUNORTE 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 as 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 9 – 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	12	5,0
b) De R\$ 761,00 a R\$ 1.500,00	4	40,0	131	54,1
c) De R\$ 1.501,00 a R\$ 2.500,00	1	10,0	46	19,0
d) De R\$ 2.501,00 a R\$ 3.500,00	2	20,0	20	8,3
e) Mais de R\$ 3.500,00	2	20,0	32	13,2
NR	1	10,0	1	0,4
TOTAL	10	100,0	242	100,0

FONTE: Pesquisa Amostral. ELABORAÇÃO: IOS, 2006

Percebe-se que a faixa salarial mais freqüente, independentemente do sexo, é a b) - entre R\$ 761,00 e R\$ 1.500,00, principalmente para os homens. A diferença salarial entre mulheres e homens é considerável: enquanto 40,0% das mulheres recebem mais de R\$ 2.500,00, este percentual é de apenas 21,4% entre

os homens. Essa diferença pode ser explicada pela grande concentração de mulheres em cargos administrativos, que apresentam salários mais elevados do que aqueles das áreas operacionais.

A tabela a seguir mostra a distribuição dos diversos cargos nas faixas salariais. É possível confirmar grande concentração na faixa b), principalmente para os cargos de Operador, Mecânico e Eletricista:

TABELA 10 – NUMERO DE FUNCIONÁRIOS POR CARGO E FAIXA SALARIAL – SET/2006

CARGO	FAIXA SALARIAL					Total Geral
	A	B	C	D	E	
Almoxarife		3				3
Analista		6		5	1	12
Assessor					1	1
Assistente			2			2
Coordenador					5	5
Eletricista		15	6			21
Engenheiro			1	3	4	8
Especialista				2	5	7
Estagiário	3	1				4
Fiscal			1	1	1	3
Gerente				8	17	25
Inspetor			2			2
Mecânico		22	6			28
Operador	9	83	24			116
Secretária		1				1
Soldador		4				4
Técnico			5	3		8
TOTAL GERAL	12	135	47	22	34	250

Fonte e Elaboração: Pesquisa Amostral IOS

Vale ressaltar também a grande disparidade salarial em alguns cargos, como Operador, Fiscal e Engenheiro. O cargo de Analista é o que apresenta maiores diferenças salariais: enquanto seis trabalhadores recebem de R\$ 761,00 a R\$ 1.500,00, outros cinco recebem de R\$ 2.501,00 a R\$ 3.500,00 e um recebe mais de R\$ 3.500,00. Essas diferenças serão analisadas de forma mais profunda na seção sobre cargos e salários.

3.6. TEMPO NO EMPREGO

Como as operações da empresa iniciaram somente em julho de 1995, os

funcionários mais antigos trabalham, no máximo, há 11 anos na empresa. São, ao todo, 218 homens e sete mulheres.

Os dados da tabela abaixo mostram que a maioria dos trabalhadores da ALUNORTE encontra-se há pouco tempo na empresa: 65,1% tem quatro anos ou menos na empresa. A participação dos que se encontram empregados há menos de um ano é de 8,9%, o que sugere não haver uma elevada rotatividade na empresa.

Entretanto, quando se analisam os mesmos dados por sexo, observa-se que grande parte das mulheres (31,3%) encontra-se empregada há menos de um ano, enquanto entre os homens esta proporção é bem menor (7,6%). Esse resultado recente indica uma intenção por parte da empresa de contratar mais mulheres, o que foi confirmado por um representante do RH. Para complemento desta política da empresa, deveria ser feito o posicionamento das mulheres em cargos de chefia.

TABELA 11 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR TEMPO DE EMPREGO E SEXO – SET/ 2006

TEMPO DE EMPREGO	SEXO				TOTAL GERAL	
	Feminino		Masculino			
	N	%	N	%	N	%
Menos de 1 ano	20	31,3	83	7,6	103	8,9
De 1 a 4 anos	31	48,4	620	56,7	651	56,2
Entre 5 e 9 anos	4	6,3	153	14,0	157	13,6
Mais de 10 anos	9	14,1	238	21,8	247	21,3
TOTAL	64	100,0	1094	100,0	1158	100,0

Fonte: ALUNORTE. Elaboração: IOS, 2006

O resultado encontrado na pesquisa amostral se assemelhou bastante à descrição acima, levando em conta toda a população pesquisada. A tabela a seguir resume esses dados:

TABELA 12 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS PELO TEMPO DE EMPREGO

TEMPO NO EMPREGO	TOTAL GERAL	
	N	%
Menos de 1 ano	24	9,5
De 1 a 4 anos	114	45,2
Entre 5 e 9 anos	43	17,1
Mais de 10 anos	59	23,4
NR	12	4,8
TOTAL	252	100,0

FONTE: Pesquisa Amostral. ELABORAÇÃO: IOS, 2006

4. CONDIÇÕES TRABALHISTAS

4.1. LIBERDADE SINDICAL

Os funcionários da ALUNORTE são representados, majoritariamente, pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas do Município de Barcarena (STIQMB), filiado à Central Única dos Trabalhadores (CUT). Todos os trabalhadores da base desse sindicato são da ALUNORTE. Segundo dados do STIQMB de 2006, há 1.109 trabalhadores na base, sendo 486 sindicalizados (43,8% do total). Na pesquisa amostral, o índice de trabalhadores sindicalizados encontrado foi bem próximo: 41,0% do total.

Na ALUNORTE existem 14 dirigentes sindicais funcionários da empresa, mas apenas dois são liberados para a realização do trabalho sindical, sendo um deles o diretor do sindicato. Durante o período de licença, os dois dirigentes recebem os respectivos salários, inclusive o 13º e férias, exceto os adicionais de periculosidade e outros. O sindicato também poderá requisitar a liberação de outros dirigentes de suas funções para realizar atividades sindicais nas mesmas condições que os dois liberados.

Todos os trabalhadores diretos da ALUNORTE pagaram o imposto sindical em 2006, conforme determina a legislação trabalhista nacional. A ALUNORTE efetua o desconto das mensalidades sindicais dos associados do sindicato tomando por base um percentual aprovado em Assembléia Geral, correspondente a 1,5% ao mês sobre o salário base dos empregados. Também são descontados 3% até o limite de R\$ 60,00 dos trabalhadores associados em forma de contribuição assistencial ao sindicato e 6% no mês 03/2006 dos trabalhadores não associados ao sindicato que concordarem com o desconto, que deverá ser feito limitado a R\$ 90,00.

O desconto em folha de pagamento é efetuado somente após a

autorização do empregado (art. 545 da CLT). A empresa também se compromete a enviar ao sindicato uma relação dos empregados e o respectivo valor descontado de cada um (cláusula 23 §3º do ACT- 2005-2006).

A ALUNORTE apresenta em sua estrutura organizacional uma Assessoria de Relações Trabalhistas (ART), responsável por alimentar o diálogo entre a empresa e o STIQMB. Na visão do representante dessa área, a principal atividade da ART é *“atuar junto aos trabalhadores e ao STIQMB, com o objetivo de buscar uma relação harmoniosa entre a empresa e o sindicato”*.

A empresa é filiada ao Sindicato das Indústrias de Produtos Químicos, Farmacêuticos, e de Perfumaria e Artigos de Toucador do Estado do Pará (SINQUIFARMA), vinculado, por sua vez, à Federação das Indústrias do Estado do Pará (FIEPA).

Segundo a ART, na ALUNORTE não há comissão de fábrica. A única organização deste tipo é a Comissão de Participação de Lucros e Resultados (PLR), eleita anualmente e formada por empregados e por um representante do sindicato, conforme consta no acordo coletivo. O fato de um dos eleitos ocupar um cargo de gerência na empresa leva o sindicato a crer que a ALUNORTE tem poder para interferir nas decisões da comissão a favor da empresa.

Além disso, os dirigentes sindicais declararam que a empresa raramente fornece as informações solicitadas pelo sindicato, necessárias para os processos de negociação da PLR. A única informação obtida pelos representantes sindicais é a publicação do balanço social, apresentada anualmente a todos os funcionários. A empresa não utiliza a ocasião para apresentar formalmente os resultados aos dirigentes sindicais, como parte do processo de diálogo social, desperdiçando, portanto, grande oportunidade de consolidar o processo de aproximação com o sindicato.

Segundo a ART, a empresa disponibiliza espaço para que o sindicato faça seus comunicados nos informativos internos da empresa, que são distribuídos no restaurante e em outras áreas da fábrica. Há também um quadro de avisos nas

portarias da fábrica, destinado à colocação de avisos do sindicato. Nesse aspecto, a pesquisa amostral detectou que 82,1% dos trabalhadores entrevistados afirmaram que são informados das atividades e dos assuntos do sindicato através de boletins, panfletos ou jornais do sindicato. Outros 40,9% disseram que se informam com colegas de trabalho e 34,9% através do carro de som do sindicato. Esses dados indicam que a empresa apresenta um comportamento de respeito às atividades sindicais, já que permitem que as informações do sindicato cheguem ao trabalhador sem interferências.

Entretanto, os sindicalistas entrevistados ainda reivindicam maior liberdade para distribuir seus informativos aos trabalhadores da ALUNORTE e argumentam que os murais que a empresa alega ter, na realidade, não existem. Houve o relato de um funcionário que disse que foi chamado para uma reunião e nela foi comunicado que deveria parar de participar de ações sindicais – caso contrário, sua promoção a cargos mais elevados dentro da empresa seria vedada. Em outro relato, um dirigente sindical disse ter sofrido represálias por auxiliar em uma greve de funcionários de uma empreiteira que presta serviços para a ALUNORTE.

Ainda segundo os dirigentes sindicais, a empresa age no sentido de desencorajar a associação dos funcionários ao sindicato, discriminando os trabalhadores sindicalizados. Os dados coletados na pesquisa amostral indicaram que 6,4% dos funcionários entrevistados já presenciaram ou souberam de algum caso de discriminação na empresa por motivos de participação sindical, sendo o motivo mais freqüente dentre os citados. Apesar disso, este resultado mostra que o comportamento anti-sindical da empresa é percebido, principalmente, pelos dirigentes sindicais, mas não é um problema real para a maioria dos trabalhadores da ALUNORTE.

Em relação aos trabalhadores, a empresa não permite que estes, quando convocados pelo sindicato, reúnam-se no interior das suas instalações. Desta maneira, as atividades sindicais são realizadas na sede do sindicato. A ART

argumenta que não se trata de a empresa autorizar ou não a realização de assembleias no interior da fábrica, já que isto não faz parte da cultura dos funcionários, pois as assembleias sempre foram feitas fora da fábrica. Esse comportamento confirma um aspecto significativo da cultura sindical brasileira onde, para a maioria das empresas, o sindicato é uma instituição que existe fora da fábrica, um ente externo às atividades operacionais.

Esta prática influencia decisivamente na frequência de trabalhadores às reuniões e assembleias do sindicato. De fato, segundo os resultados da pesquisa amostral, o número de trabalhadores que nunca participam destas assembleias (22,6%) é superior ao número de trabalhadores que disseram que sempre participam (15,7%). Outros 58,1% afirmaram que às vezes participam das assembleias do sindicato.

Mesmo com estas reclamações, a ART afirma que não há qualquer tipo de impedimento para que os trabalhadores participem das atividades do sindicato ou que sejam filiados a ele. A assessoria afirma, ainda, que a empresa deseja que *“os trabalhadores tenham um sindicato forte e coerente, e que isto contribui para o aumento da sinergia e fortalecimento das partes”*.

Ainda de acordo com a ART, todos os representantes do sindicato são empregados da ALUNORTE e têm livre acesso à empresa. Entretanto, os sindicalistas argumentam que eles só têm acesso a seus próprios locais de trabalho e que a empresa os impede de visitar outros setores de fábrica. Os dirigentes sindicais liberados pela empresa não têm acesso a qualquer parte da fábrica, sendo que alguns, inclusive, tiveram seus crachás cancelados. Outros necessitam de autorização da empresa até mesmo para ir ao banco.

Em relação a essa posição, houve uma reclamação formal do sindicato alemão IG Metall, cuja delegação visitou a ALUNORTE em de novembro de 2006. Nessa oportunidade, uma dirigente sindical alemã, também conselheira da Norsk Hydro Aluminium, questionou os gerentes da ALUNORTE a respeito da proibição da entrada dos dirigentes sindicais liberados às dependências da

empresa. Os representantes da empresa argumentaram que não havia qualquer proibição e que deveria ser um problema de comunicação, que rapidamente seria resolvido – o que não aconteceu. Diante do comportamento da empresa, a dirigente sindical alemã disse que encaminharia uma denúncia ao Conselho de Administração da empresa na Alemanha, que detém parte do controle acionário da ALUNORTE.

Diante do exposto, é possível concluir que o tema de Liberdade Sindical se mostra controverso, já que freqüentemente a empresa põe uma série de empecilhos às atividades do sindicato, mesmo que os problemas não sejam percebidos da mesma forma pela maioria dos empregados da ALUNORTE. Como exemplo, podemos citar outra dificuldade: os sindicalistas enfrentam obstáculos para distribuir seus panfletos aos trabalhadores e sindicalizá-los nos locais de trabalho. Além disso, a empresa não autoriza os trabalhadores a fazerem assembléias no interior da empresa, não distribui informações ao sindicato e impede os dirigentes sindicais de visitarem áreas que não sejam as de seus postos de trabalho, o que mostra que, nestes aspectos, a empresa apresenta comportamento anti-sindical.

O comportamento adotado pela ALUNORTE indica que a empresa e suas ações parecem auto-suficientes para o bem-estar e o interesse de seus empregados. A empresa reconhece o papel do sindicato, mas concede a ele uma atribuição muito específica e restrita às limitações da legislação: o sindicato existe fora da empresa e cabe a ele o exercício de algumas competências bem definidas. Na visão da empresa, não cabe ao sindicato negociar a instalação de uma comissão de fábrica; também não é atribuição do sindicato discutir e/ou negociar a metodologia para a distribuição de lucros entre os empregados. Discutir uma agenda mais ampla, ligada à questão da sustentabilidade, também não parece ser um competência do sindicato reconhecida pela empresa.

4.2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O instrumento jurídico que regulamenta as relações de trabalho na ALUNORTE é o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), que abrange todos os empregados da empresa. A data base da categoria é o 1º dia de novembro. O piso salarial é de R\$ 575,00 e os trabalhadores obtiveram 5,45% de reajuste na última data base anterior à pesquisa, que vigorou entre 1º de novembro de 2005 a 31 de outubro de 2006.

De acordo com a ART, durante o processo de negociação do Acordo Coletivo não existem muitas divergências entre os representantes da empresa e o sindicato. É citado apenas um caso ocorrido no último ano, com relação ao ticket restaurante, que era uma reivindicação dos trabalhadores. A empresa não aceitava fornecê-lo, sob a alegação de possuir um refeitório nas suas dependências. Pressionada pelo sindicato, a empresa acabou cedendo.

A tabela abaixo mostra um comparativo entre as principais propostas da pauta de negociação apresentadas pelo sindicato e o que foi aprovado para o ACT de 2006:

QUADRO 3 – COMPARATIVO ENTRE PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO E ACORDO APROVADO

REIVINDICAÇÕES	PROPOSTA	ACORDO COLETIVO
REAJUSTE DE SALÁRIOS	- Reajuste dos salários pelo IPC/2005 mais acréscimo de 15%.	- Reajuste de 5,4% um acrescido de prêmio especial de R\$500,00, pago uma única vez 10 dias após a assinatura do ACT.
HORAS- EXTRAS/ ADIC. NOTURNO	- 85% (seg. a sex.) e 130% (sáb. dom. fer. e chamadas de emergência).	- 50% (seg. a sex.) 70% (sáb. e chamadas de emergência) 100% (dom. e feriados)
COMPENSAÇÃO DIAS IMPRENSADOS	- Os trabalhadores ficam obrigados a compensar os feriados prolongados.	Aprovado.
PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS	- Comissão de empregados e um representante do sindicato.	Aprovado.
REFEIÇÕES/ CESTA DE ALIMENTAÇÃO	- Refeições de acordo com o PAT (valor pago pelo funcionário = 1%) § 1º - Crédito de R\$400,00 § 2º - Bônus de mesmo valor nos meses de 10 e 12/2005. § 3º - Cesta básica.	- Valor pago pelo funcionário = 5%. § 1º - Valor do crédito cai para R\$128,00. O mesmo acontece com o valor do bônus.
ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA	- Plano de Saúde e Assistência Odontológica (60% empregado/ 40% empresa). § 3º - Fornecimento de aparelhos odontológicos e auditivos para funcionários e dependentes.	- Plano de Saúde e Assistência Odontológica (60% empregado/ 40% empresa).

AUXÍLIO EDUCAÇÃO	<p>§ 2º - Auxílio no valor de 100% das mensalidades escolares para funcionários e dependentes para educação no ensino de 1º e 2º graus. § 5º - No caso do ensino de 3º grau o pagamento integral é somente para funcionários.</p> <p>§ 9º - Subsídio anual de R\$200,00 para compra de material escolar.</p>	<p>Prevalecem as reivindicações da pauta, mas é acrescentado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desconto no salário de R\$10,00 até o limite de R\$20,00, para funcionários enquadrados entre as faixas A37 e A42. - Desconto no salário de R\$20,00 até o limite de R\$40,00, para funcionários enquadrados nas faixas a partir da A43. § 7º - Subsídio para compra de material cai para R\$130,00.
MORADIA	<p>- Manutenção do subsídio à moradia.</p> <p>§ 1º - Garantia da venda de casas a preços populares aos funcionários, com financiamento por parte da ALUNORTE de 100% dos gastos com documentação.</p> <p>§ 7º - Taxa de reajuste dos alugueis das casas no valor de 50% do reajuste da última data – base.</p>	<p>§ 3º - Taxa de reajuste dos alugueis sobe para o percentual de aumento dos salários na última data-base.</p>
ESTABILIDADE/ CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA	<p>- Manutenção do emprego da trabalhadora gestante por 120 dias após o término da licença maternidade.</p> <p>§1º - Ao trabalhador que permanecer na empresa durante 7 anos será assegurado seu emprego a partir de 24 meses anteriores à data em que passe a fazer jus à aposentadoria integral do INSS.</p> <p>§ 2º - No caso do trabalhador que tiver menos de 7 anos e for dispensado sem justa causa, e que esteja, no máximo há 24 meses de se aposentar integralmente, a empresa recolherá ao INSS a parte que lhe cabe dos 24 meses que restam para que o trabalhador se aposente.</p> <p>§ 4º - Garantia o Plano de Saúde aos trabalhadores aposentados e com mais de 10 anos de serviço.</p>	<p>- Mudança para 90 dias.</p> <p>§ 1º - Mudança para 12 meses.</p> <p>§ 2º - Mudança para 12 meses</p> <p>§ 4º - Excluído.</p>
FÉRIAS	<p>- Férias antecipadas (em casos de diminuição da produção, manutenção preventiva etc) com pagamento.</p> <p>§ 1º - Por opção do empregado a ALUNORTE poderá descontar a importância adiantada em até três vezes.</p> <p>§ 2º - Prêmio de um salário base aos funcionários que aceitarem tirar férias antecipadas.</p>	<p>§ 2º - Excluído.</p>
DESPESAS COM RETORNO	<p>- O empregado que for demitido por iniciativa da ALUNORTE terá o ressarcimento dos custos com retorno ao local de treinamento desde que a empresa tenha pago estas despesas na época de sua admissão.</p>	<p>Aprovado.</p>
AUXÍLIO FUNERAL	<p>- No caso de falecimento do funcionário ou dos dependentes legais a ALUNORTE arcará com as despesas do funeral (gastos com transporte para acompanhante, traslados até o local de origem, preparação etc).</p> <p>§ 1º - A empresa concederá adiantamento de 20% do seguro de vida a que o funcionário tenha direito para atender a despesas imediatas decorrentes do falecimento.</p>	<p>Aprovado.</p>

TRANSPORTES	- Vale transporte com desconto de 3% no pagamento. § 1º - Passe livre aos trabalhadores de turno que sejam universitários no ônibus da fábrica para a universidade.	- Desconto sobe para 4%.
AUXÍLIO CRECHE	- Pagamento de despesas com creche até que os filhos dos empregados completem 3 anos. - Este benefício estende-se a todas as esposas dos trabalhadores que estejam trabalhando em empresas que não concedem este benefício.	Aprovado.
SUBSTITUIÇÃO DE CARGO	- Os empregados substitutos deverão receber o mesmo salário do substituído, desde que trabalhem no mínimo 20 dias em caso de férias e 30 nos casos de dispensa ou transferência e assumam as mesmas atribuições do substituído.	Aprovado.
CHAMADA DE EMERGÊNCIA	- Pagamento de 8 horas acrescidas de horas extras aos trabalhadores que forem chamados a atuar em horários de descanso.	- O pagamento cai para 3 horas.
DIREITA A DEFESA	- Direito de defesa em caso de punição. § 1º - Presença de um sindicalista.	Aprovado.
ASSÉDIO MORAL	- Implantação de uma comissão de prevenção e proteção contra assédio moral. Nos casos em que forem constatados pela comissão, danos à saúde do trabalhador, deverá ser aberto o CAT e o funcionário deve ser encaminhado ao INSS com auxílio doença por acidente de trabalho.	Excluído.
DEREITO A INFORMAÇÃO	- A empresa será obrigada a fornecer com antecedência de 6 meses, planos de reestruturação produtiva que impliquem introdução de novas tecnologias que possam implicar na redução ou substituição do quadro de empregados ou na alteração do ritmo de trabalho. A ALUNORTE fornecerá cópias de seu PPRA sempre que solicitada.	Excluído.
INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE	- Abertura de discussões sobre Insalubridade e Periculosidade.	Excluído.
PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS/ COTA PARA MULHERES	- Comprometimento por parte da empresa de ter no mínimo 5% de portadores de deficiências em seu quadro. - Comprometimento de estabelecer e obedecer a cota de 20% para mulheres em seu quadro.	Excluído.
DIREITO A SINDICALIZAÇÃO	- Disponibilização de locais de grande fluxo de trabalhadores ao sindicato. - Relação mensal de funcionários demitidos e admitidos.	Excluído.
PREVIDÊNCIA PRIVADA	- Revisão das cláusulas do contrato de previdência entre o Bradesco e a ALUNORTE	Excluído.
SINDICATO	§ 1º - Liberação de 3 dirigentes sindicais, sendo que um deles deve ser o diretor do sindicato, com o pagamento de 13º, férias, PR e abonos. § 2º - Possibilidade de liberação de sindicalistas não licenciados. § 3º - Mensalidade sindical de 1,5% sobre o salário base, se autorizado pelo trabalhador.	§ 1º - Liberação de 2 dirigentes sindicais.
CONTRIBUIÇÃO/ SINDICAL E ASSISTENCIAL	- Contribuição Sindical por parte do trabalhador de 3% sobre o salário base (limitado a R\$60,00). - Contribuição de 6% (limitado a R\$90,00), a título	Aprovado.

	de Contribuição Assistencial, para os trabalhadores que não são sócios e concordarem com este desconto.	
TRATAMENTO ENTRE AS PARTES	- Manutenção de uma comissão permanente para solucionar eventuais discordâncias sobre este ACT.	Aprovado.

Fonte: STIQMB (Pauta de Acordo Coletivo e Acordo Coletivo 2006 e Acordo Coletivo 2006).

O quadro mostra que, das 25 reivindicações do sindicato, seis foram excluídas do acordo oficial, dez foram parcialmente aprovadas e nove foram integralmente aprovadas. Das seis reivindicações que foram excluídas do acordo, duas versam estritamente sobre liberdade sindical (direito à informação e direito à sindicalização), o que reforça a tese do sindicato de que a empresa dificulta o trabalho de sindicalização dos trabalhadores. Dentre as dez reivindicações parcialmente aprovadas, uma versava sobre reajuste salarial, duas sobre horas-extras, uma sobre contribuição previdenciária, cinco sobre a parte que cabe aos funcionários pagarem dos benefícios e uma que versava sobre o sindicato. Dentre as reivindicações que tratavam sobre a parcela que cabe aos funcionários no pagamento dos benefícios, todas as cláusulas que visavam o aumento da participação da empresa ou foram retiradas ou foram excluídas do acordo.

Os representantes do sindicato afirmaram que frequentemente encaminham pautas de reivindicação para a empresa contendo questões de interesses específicos dos trabalhadores, mas raramente são aprovadas. Disseram que, em geral, as reuniões de negociação com a empresa ou com o sindicato patronal são improdutivas, devido ao pouco esforço despendido pela representação empresarial para atingir resultados aceitáveis.

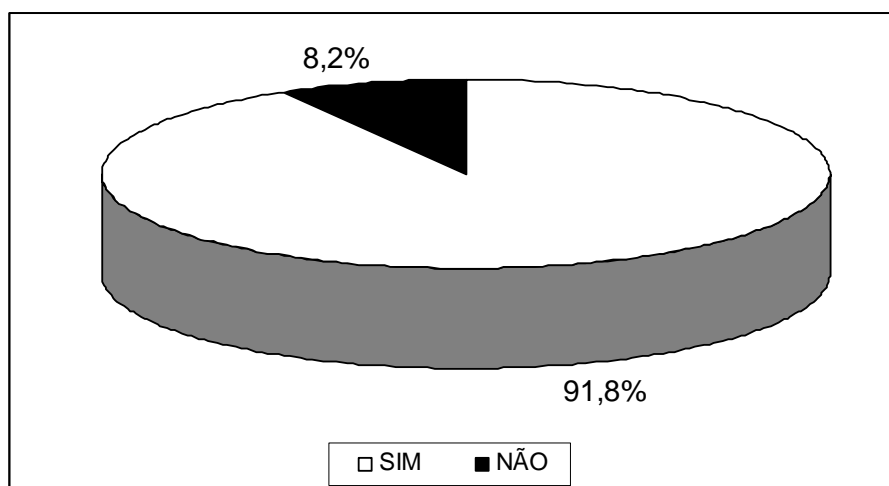
Os sindicalistas também consideram que não ocorre um tratamento de respeito mútuo entre ambas as partes. Com esta atitude, a empresa está infringindo a cláusula nº 22- §1 do ACT- 2005/2006, assinado por ela, que versa sobre o tratamento mútuo entre empresa e sindicato.

Plano de Cargos e Salários

Os dirigentes sindicais entrevistados afirmaram que, até o momento da

pesquisa, o Plano de Cargos e Remuneração (PCR) não havia sido apresentado ao sindicato, tampouco registrado na Delegacia Regional do Trabalho. Já a ART argumenta que o PCR está disponível para os trabalhadores, que podem tirar dúvidas a seu respeito no Departamento de Recursos Humanos (DRH). De fato, de acordo com a pesquisa amostral, mais de 90% dos trabalhadores entrevistados disseram conhecer o conteúdo do PCR da ALUNORTE. A principal discordância em relação ao plano, manifestada por parte desses trabalhadores (22,8%), é a utilização, pelas chefias, de critério de promoção subjetivo (afinidade com as chefias), influenciando diretamente as possibilidades de ascensão a cargos mais elevados na hierarquia da empresa.

GRÁFICO 5 – PORCENTAGEM DOS TRABALHADORES QUE CONHECEM O CONTEÚDO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS DA EMPRESA



Fonte: PESQUISA AMOSTRAL. Elaboração: IOS, 2006.

Pelos critérios da empresa, o candidato à promoção deve, em primeiro lugar, atender ao perfil previamente definido para determinada vaga. Os perfis são definidos a partir das avaliações de desempenho por competência, onde cada funcionário, juntamente com sua gerência, participa da elaboração de sua própria avaliação, cujos métodos desenvolvidos pela empresa também foram questionados pelos trabalhadores.

A política de remuneração dos trabalhadores é feita a partir de uma

metodologia desenvolvida pela Consultoria Rei Group. Entre os critérios estão a junção das remunerações fixa e variável e uma pesquisa de salários pagos em 26 mineradoras, cujo objetivo é atingir a remuneração média paga no mercado. Vale salientar, entretanto, que se os salários são definidos previamente, via análise da consultoria de acordo com a remuneração de mercado, esta medida acaba por inviabilizar qualquer tentativa por parte do sindicato de promover uma negociação mais ampla sobre salários com a empresa, uma vez que ela chega à mesa de negociação já com o valor estipulado.

De acordo com a ART, após a implantação desta metodologia houve a promoção de cerca de 40% dos funcionários, somente em 2006. Além disto, 11 trabalhadores foram promovidos para áreas gerenciais.

Apesar desses dados, segundo a pesquisa amostral, a opinião dos trabalhadores quanto às oportunidades de promoção não se mostrou muito positiva. Quase a metade dos trabalhadores (46,6%) as considerou “regulares” e apenas 36,6% as classificaram como “boas”. Estes últimos alegam que “*têm oportunidades*”, “*há treinamentos*” e que “*melhorou com a expansão*”. Aqueles que consideram as oportunidades de promoção regulares ou ruins dizem que “*falta vaga*”, “*o processo é lento*” e “*utilizam-se critérios subjetivos*”.

Alguns trabalhadores também relataram problemas relacionados à execução de tarefas não condizentes com a descrição do cargo. Em algumas áreas, como na sala de controle, o operador fica em treinamento por um período de aproximadamente seis meses, mas a alteração efetiva do seu cargo só ocorre quando surge uma vaga. Ou seja, ele passa a exercer as funções de um operador da sala de controle normalmente, mas não há a mudança da nomenclatura do cargo e no salário. Esse tipo de prática indica que o PCR não se mostra flexível o suficiente para absorver a quantidade de vagas propostas aos trabalhadores, indo de encontro à declaração da ART a respeito de promoções e contribuindo para a insatisfação da maioria dos trabalhadores quanto a esse plano.

Formação e Treinamento

O representante da ART afirmou que o plano de treinamento da ALUNORTE se dá a partir das avaliações de desempenho dos funcionários, conforme seu depoimento abaixo:

“O plano de treinamento é gerado em cima daquelas competências. Então, ali se faz o plano de desenvolvimento e a área, junto com o RH, faz o plano acontecer, de acordo com o que foi avaliado. Está sempre avaliando, treinando e avaliando de novo, vendo se o resultado foi bom. Quer dizer, a coisa não pára, sempre com base na avaliação e treinamento. Não existe ‘achismo’. Por exemplo, o fulano vai me avaliar nisso, não tá legal e tal, então vai gerar um plano de treinamento pra mim, onde, a partir de 2007, eu iniciarei esse desenvolvimento. Ainda em 2007 vou ser avaliado de novo e vai se gerar um outro plano. É assim que funciona nosso plano de avaliação por competência.”

O representante também relatou que os cursos e treinamentos para os trabalhadores de áreas operacionais acontecem durante o período de trabalho. Por sua vez, o treinamento para a área administrativa pode não acontecer no período de trabalho.

Os resultados da pesquisa amostral indicam que existe um significativo número de treinamentos oferecidos aos trabalhadores. Cerca de 96,0% do total de empregados já receberam algum tipo de treinamento, 45,3% deles fizeram mais de cinco cursos diretamente relacionados à função desde que entraram na empresa. Como cerca de 34,9% do total da força de trabalho está há mais de cinco anos na empresa, pode-se concluir que o número médio de treinamentos por trabalhador é significativo – superior a um por ano. A tabela a seguir procura mostrar a relação entre o tempo de trabalho na ALUNORTE e o número de cursos/ treinamentos recebidos pelos trabalhadores:

TABELA 13 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR TEMPO NA EMPRESA E QUANTIDADE DE CURSOS RECEBIDOS

Tempo na empresa (ano)	Número de cursos/ treinamentos					Total geral
	Nenhum	1	De 2 a 5	De 6 a 10	Mais de 10	
1	4	20	26	11	9	70
2	1	2	21	5	3	32
3	0	3	8	2	0	13
4	0	0	5	5	5	15

5	0	2	6	3	1	12
6	0	0	3	1	4	8
7	0	0	1	0	2	3
8	0	0	2	5	4	11
9	0	0	1	3	5	9
10	0	1	2	2	6	11
11	0	5	10	9	16	40
12	0	1	3	0	3	7
13	0	0	0	1	0	1
Total geral	5	34	88	47	58	232

Fonte: Pesquisa Amostral. Elaboração: IOS

Pelo resultado da tabela percebe-se que não há uma relação inequívoca entre o tempo do funcionário dentro da empresa e o número de cursos realizados diretamente relacionados à sua função. Por exemplo, dentre os funcionários com seis anos de empresa, quatro entre os oito (50,0%) fizeram mais de dez cursos – índice superior àquele verificado entre outros funcionários com muito mais tempo na empresa, como os com 11 (40,0%) ou 12 anos (42,8%). Ainda assim, pode-se afirmar que a empresa procura investir na qualificação dos seus funcionários, mas que o tempo de empresa não é um critério prioritário para o recebimento de cursos e treinamentos.

A opinião dos funcionários quanto à avaliação dos treinamentos se mostrou dividida: 49,4% do total consideram que o curso contribuiu para sua promoção e 48,6% acham que não contribuiu. Ou seja, quase metade dos trabalhadores não associa o número de cursos e treinamentos recebidos à projeção profissional dentro da empresa, contrariando o plano de desenvolvimento comentado anteriormente pela ART. Porém, em ambos os casos, os trabalhadores também reconheceram que o treinamento aumentou o conhecimento sobre o trabalho que desempenham.

Em resumo, pode-se dizer que a empresa investe em formação e treinamento profissional. Apesar dos treinamentos e cursos não estarem associados ao tempo de empresa do empregado, e também não contribuírem necessariamente para a sua promoção, reconhece-se que promovem o aumento do conhecimento da área em que atuam.

Jornada de Trabalho

Na ALUNORTE, os funcionários operacionais trabalham em turnos de revezamento que totaliza cerca de 33,3h/ semana, seguindo a chamada *tabela francesa*. Esta tabela prevê o trabalho por seis dias consecutivos, com alternância de turnos a cada dois dias (manhã, tarde e noite), seguidos por uma folga de quatro dias¹². Segundo o DIEESE¹³, esse sistema de turnos tornou-se uma das principais alternativas propostas pelos trabalhadores, visto que, apesar de aumentarem o número de trocas de turno, o trabalho noturno, que não tem a preferência da maioria dos trabalhadores, é reduzido a apenas dois dias consecutivos em cada ciclo de revezamento.

Em relação às horas-extras, o representante da ART declarou que a ALUNORTE possui um plano que estabelece uma quantidade máxima de horas-extras executadas pelos trabalhadores (embora não tenha declarado qual é este limite), e que há um monitoramento por parte das gerências de área para que não se ultrapasse esta quantidade. Segundo a ART, este monitoramento existe para evitar que os trabalhadores façam horas-extras em excesso e isto se torne parte constante de seus salários. São limitadas também por questões de segurança e para evitar que os funcionários sofram de sobrecarga física.

As horas-extras feitas de segunda a sexta-feira são pagas com um adicional de 50% sobre a hora normal, enquanto aquelas realizadas aos sábados e em chamadas de emergência têm um adicional de 70%. Existem, ainda, as horas-extras feitas em domingos e feriados, que valem 100% a mais.

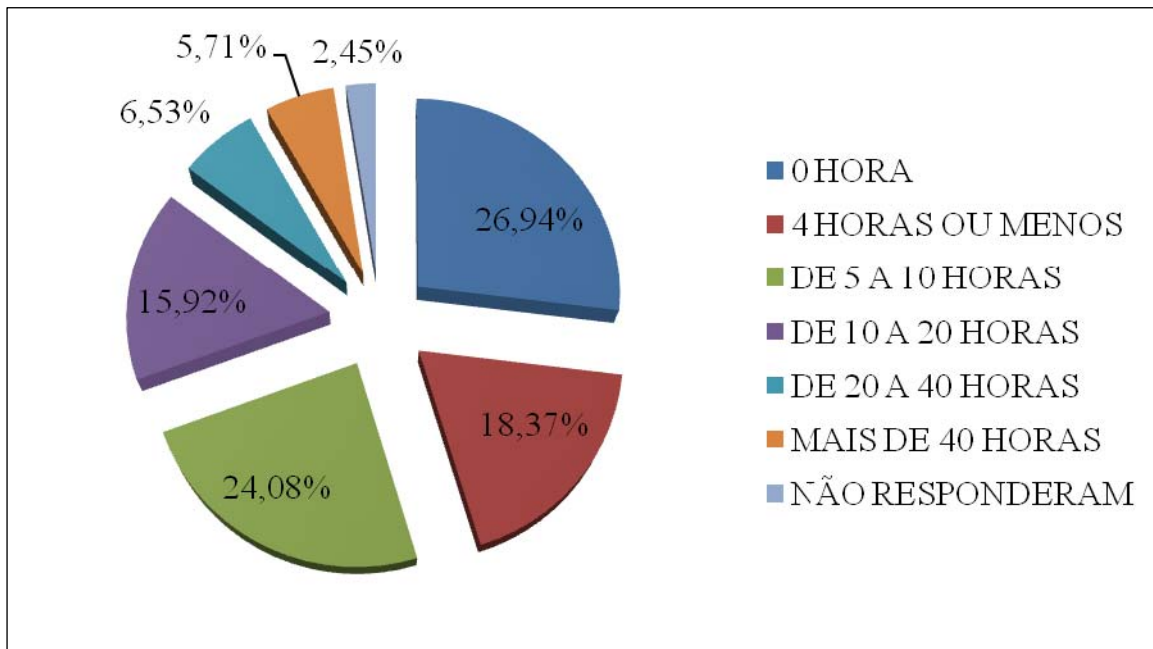
Entretanto, segundo dados da pesquisa amostral, a maioria dos funcionários disse já ter trabalhado além da sua jornada normal de trabalho. O gráfico a seguir ilustra a quantidade de horas-extras trabalhadas na ALUNORTE

¹² Entrevista com Coordenador do Processo de Produção da ALUNORTE, 2006.

¹³ FONTE: DIEESE - <http://www.dieese.org.br/bol/lpr/lpago97.xml> visitado em 17/12/2007.

no mês anterior à pesquisa:

GRÁFICO 6 – HORAS FEITAS ALÉM DA JORNADA DE TRABALHO



Fonte: PESQUISA AMOSTRAL. Elaboração: IOS, 2006.

NOTA: As horas-extras referem-se ao mês de junho de 2006.

A maioria dos trabalhadores realizou hora-extra (70,6%), sendo que 58,4% trabalharam até 20 horas durante o mês. Se forem somadas as horas-extras dos trabalhadores que fizeram mais de 10 horas no mês anterior, percebe-se que eles perfazem um total de quase 30% dos trabalhadores da empresa.

Segundo o Relatório Anual de 2006, a ALUNORTE estabeleceu como meta para 2007 “garantir um valor de realização de horas-extras de, no máximo, 5% para toda a empresa”. Considerando este percentual, pode-se fazer uma estimativa de que, para os trabalhadores de turno, o máximo de horas extras trabalhadas seria de 6h/ mês e, para os do regime administrativo, de 8h/ mês. Com isso, pode-se afirmar que os 30% de trabalhadores que realizaram mais de 10h ultrapassaram esse limite estabelecido.

Segundo a ART, a área do Porto ainda é onde há maior incidência de horas-extras. Há casos onde o limite estabelecido é ultrapassado, mas a empresa está empreendendo ações para que isto deixe de acontecer. Com a implantação do

mineroduto, por exemplo, a ALUNORTE espera resolver parte do problema. Entretanto, para os sindicalistas, “o ritmo de trabalho continuará intenso e tenso”.

O relato de um gerente operacional coletado na pesquisa amostral confirmou a existência de sobrecarga de trabalho em algumas áreas da ALUNORTE:

“A carga horária foi alterada drasticamente. Mesmo nas folgas, sou chamado a qualquer hora, mais de 40hs semanais além da jornada normal. Isso aconteceu em virtude do aumento da produção/ exportação (chegando a quase 100% de aumento) da alumina e, o descarregamento da bauxita. Isso se refletiu em meu estado de saúde (estresse, aumento da pressão e dores nas articulações) e não tenho mais tempo para o convívio familiar. O aumento de trabalho trouxe como consequência a sobrecarga de trabalho e a limitação de algumas atividades importantes, como a manutenção de equipamentos e navios nos portos. A empresa dobrou o trabalho e a produção, mas mantém o mesmo quadro funcional. A saída é a contratação de mais funcionários.”

As consequências dessa sobrecarga de trabalho para a saúde dos trabalhadores serão analisadas no item sobre saúde e segurança no trabalho.

Todos os problemas citados acima mostram que a relação entre sindicato e empresa não é tão harmoniosa quanto afirma a ART da ALUNORTE. A controvérsia em torno da sobrecarga de trabalho em razão das horas extras é mais um elemento da agenda de negociação entre a ALUNORTE e o sindicato que necessita de reflexão e análise.

Fica claro que todas as reclamações dos dirigentes do sindicato correspondem às relações do sindicato com a empresa, pois, em algumas situações, a ALUNORTE não se dispôs a negociar. Essa atitude mostra uma postura inflexível nessas situações e evidencia que é necessário o desenvolvimento de uma nova abordagem das relações sindicais por parte da empresa. Dessa forma, é possível concluir que as alegações, feitas através da ART, não refletem inteiramente o comportamento da empresa e suas atitudes para com o sindicato.

4.3. DISCRIMINAÇÃO

Como visto anteriormente, as mulheres correspondem a apenas 5,5% do

total de trabalhadores da ALUNORTE. Segundo um representante da ART, existe uma meta de se alcançar a marca de 10% “*num curto espaço de tempo*”. Entretanto, para aumentar o percentual de um determinado grupo, não basta estabelecer uma política anti-discriminação, já que se faz necessário compreender como e onde as mulheres serão alocadas.

Além disso, observa-se que a presença de mulheres em cargos de gerência atualmente ainda é muito baixa. Segundo listagem fornecida pela empresa, a proporção é de apenas 2,1% (2 mulheres entre 96 gerentes), que representa menos da metade da proporção de mulheres verificada no quadro geral.

No que diz respeito ao nível de instrução, não existem diferenças muito marcantes entre os trabalhadores de cor/ raça. Ainda assim, o índice de trabalhadores brancos que possuem curso superior ou pós-graduação é ligeiramente superior àquele verificado entre os negros. A Tabela 14 a seguir indica esse equilíbrio:

TABELA 14 – DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA DOS TRABALHADORES POR COR/ RAÇA SEGUNDO NÍVEL DE ESCOLARIDADE

NÍVEL DE ESCOLARIDADE	COR/ RAÇA			
	Branca		Negra	
	N	%	N	%
2º GRAU COMPLETO	32	54,2	108	58,4
2º GRAU INCOMPLETO	0	0,0	1	0,5
SUPERIOR COMPLETO	9	15,3	18	9,7
SUPERIOR INCOMPLETO	5	8,5	19	10,3
SUPERIOR (cursando)	7	11,9	25	13,5
PÓS-GRADUAÇÃO COMPLETA	3	5,1	7	3,8
PÓS-GRADUAÇÃO INCOMPLETA	1	1,7	4	2,2
PÓS-GRADUAÇÃO (cursando)	2	3,4	3	1,6
Total Geral	59	100,0	185	100,0

FONTE: PESQUISA AMOSTRAL. Elaboração: IOS, 2006.

Portanto, não se pode afirmar que há indícios de discriminação por cor/ raça em relação à escolaridade dos trabalhadores. Além disso, como verificado anteriormente, a escolaridade das mulheres é bastante superior à dos homens.

Em relação aos salários, a discrepância é visível. Nas maiores faixas salariais há uma grande concentração de funcionários brancos. Enquanto que 39,0% deles estão nas faixas D e E, este índice é de apenas 16,5% entre os negros, ou seja, menos da metade. A Tabela 15 abaixo mostra a distribuição dos funcionários por cor/ raça e faixa salarial:

TABELA 15 – NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR COR/ RAÇA E FAIXA SALARIAL

COR/ RAÇA	FAIXAS SALARIAIS										Total Geral	
	A		B		C		D		E			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Branca	2	3,4	25	42,4	9	15,3	6	10,2	17	28,8	59	100,0
Preta	1	3,7	16	59,3	5	18,5	2	7,4	3	11,1	27	100,0
Parda	9	5,8	90	58,1	31	20,0	11	7,1	14	9,0	155	100,0
Amarela	0	0,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	2	100,0
TOTAL	12	4,9	132	54,3	45	18,5	20	8,2	34	14,0	243	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

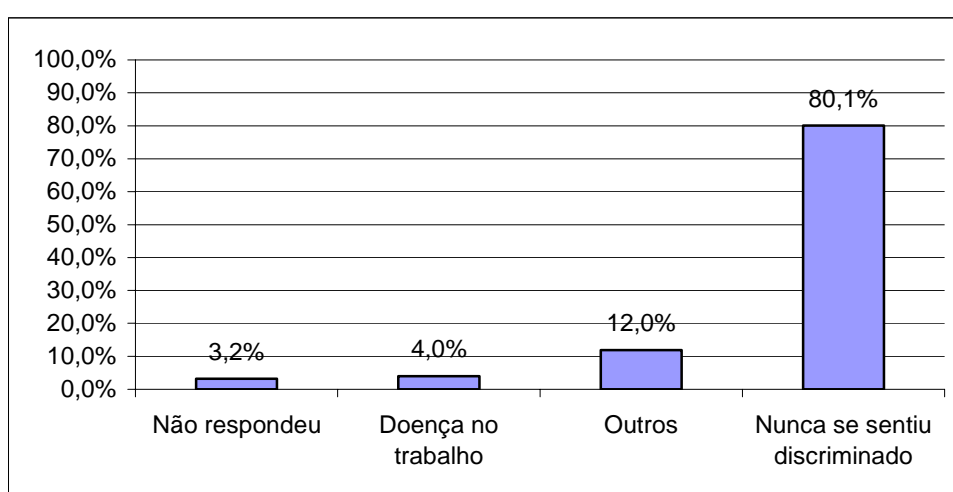
E – MAIS DE R\$ 3.500,00

FONTE: Pesquisa Amostr. ELABORAÇÃO: IOS.

Apesar dos números, a maioria dos trabalhadores (80,1%) entrevistados

na pesquisa amostral disse nunca ter sofrido discriminação na empresa. Dentre os que disseram já ter sofrido, a opção “outros” foi a mais freqüente dentre os motivos apresentados. Foram relatados casos relacionados principalmente à promoção e critérios que os trabalhadores consideraram discriminatórios, principalmente por não “*serem amigo do chefe*”. O Gráfico 7 abaixo ilustra essa distribuição:

GRÁFICO 7 – PERCENTAGEM DE TRABALHADORES QUE SE SENTEM PREJUDICADOS OU DISCRIMINADOS



Fonte: PESQUISA AMOSTRAL - 2006.

Além de casos de discriminação com o próprio trabalhador, a pesquisa amostral coletou a percepção dos trabalhadores em relação à discriminação entre os colegas de trabalho. 80,6% disseram nunca ter presenciado ou tido notícias de nenhum caso semelhante, proporção que se assemelha bastante à anterior. Porém, desta vez, o motivo de discriminação mais citado foi a participação sindical, relatado por 6,4% dos trabalhadores entrevistados.

Tomando-se como base o ACT-2006, a ALUNORTE não dispõe de plano de combate à discriminação. A situação é ainda pior se for considerado que a cláusula que tratava sobre cotas para mulheres e portadores de necessidades especiais foi retirada do ACT-2006.

Além disso, os resultados dos cruzamentos de dados sobre faixas

salariais e cor/ raça, e a grande discrepância encontrada entre a coleta do quesito cor/ raça pela empresa e pela pesquisa amostral, podem indicar que a empresa precisa desenvolver novos instrumentos de contratação e promoção.

4.4. TRABALHO INFANTIL

Não foi encontrada qualquer informação acerca de trabalho infantil na ALUNORTE. Ao mesmo tempo, também não foi encontrada informação alguma sobre qualquer tipo de monitoramento feito pela ALUNORTE no sentido de combater o trabalho infantil em sua cadeia produtiva ou em empresas terceirizadas.

4.5. TRABALHO FORÇADO

Não foi encontrada informação alguma sobre de trabalho forçado na ALUNORTE durante a pesquisa. Também não foi verificada qualquer informação sobre algum tipo de monitoramento feito pela ALUNORTE no sentido de combater o trabalho forçado em sua cadeia produtiva ou em empresas terceirizadas.

4.6. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A ALUNORTE possui um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança, de acordo com as normas internacionais OHSAS 18001, certificado pelo *Bureau Veritas Quality International*. A área responsável pela Saúde e Segurança no Trabalho (SST) na empresa é a Gerência de Sistemas Integrados (GSI), ligada ao Coordenador de Segurança e Saúde. Sua equipe é composta por um engenheiro de segurança, um técnico especializado e mais seis técnicos que atuam em cada área da empresa.

De acordo com o gerente da área, o tema SST sempre foi prioridade na

ALUNORTE, pois, mesmo antes de atender à legislação nacional pertinente, a empresa tinha a intenção de elaborar um sistema de gestão. Para sua implementação, a ALUNORTE baseou-se na regulamentação brasileira, nas experiências de outras empresas e no que considerou como sendo as boas práticas em SST.

O trabalho desenvolvido pela GSI é focado na educação dos trabalhadores. Para tanto, são oferecidos treinamentos sobre SST a todos os trabalhadores, inclusive à gerência. Segundo declaração do representante do setor, como a equipe de SST é relativamente reduzida em relação à quantidade de trabalhadores da fábrica, o gerente deve estar sempre focado nas questões de SST, pois assim poderá atuar junto aos trabalhadores, prevenindo acidentes.

Os resultados da pesquisa amostral confirmam o investimento da empresa nessa temática, já que quase a totalidade dos funcionários entrevistados (92,4%) disse já ter recebido treinamento específico sobre SST. Os resultados indicam também a eficácia dos cursos: enquanto 88,5% dos trabalhadores disseram estar bem informados sobre os riscos de doenças e de acidentes de trabalho dentro da empresa, apenas 11,5% afirmaram que são pouco informados.

Por outro lado, de acordo com os representantes sindicais, a temática de SST é um assunto crítico dentro da ALUNORTE. Segundo eles, a empresa não repassa para o sindicato as informações sobre os acidentes de trabalho e os problemas de saúde que ocorrem com os trabalhadores da empresa. Conseqüentemente, os dirigentes sindicais ficam excluídos das discussões relacionadas aos problemas de saúde e segurança no local de trabalho. Os dirigentes afirmaram, ainda, que a empresa não concorda que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização de SST nem que o sindicato acompanhe a fiscalização do Instituto Nacional de Previdência Social (INSS). Os dirigentes sindicais declararam, ainda, que os resultados das avaliações ambientais de agentes físicos, químicos e biológicos não ficam à disposição dos representantes dos trabalhadores.

O sindicato, em conjunto com a comunidade, reivindicou, por intermédio da Comissão Interna de Saúde e Meio Ambiente (CISMA), a inserção de uma cláusula no acordo coletivo versando sobre Saúde e Segurança no Trabalho, mais especificamente sobre a abertura de discussões a respeito das questões de insalubridade e periculosidade. Porém, o tema foi excluído da pauta de reivindicações para o Acordo Coletivo de 2006 (ACT, 2006 e STIQMB, 2006).

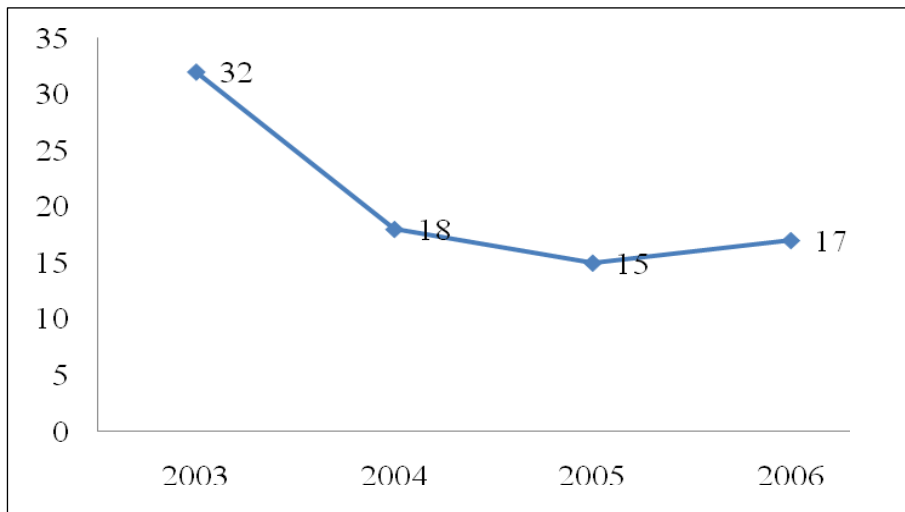
Quanto à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) na ALUNORTE, o percentual dos membros eleitos pelos trabalhadores corresponde aos 50% previstos na NR-5. A opinião dos trabalhadores, apontada na pesquisa amostral, indicou que 45% deles consideram que a CIPA tem boa atuação, enquanto 46% afirmam que esta atuação é regular, o que mostra que há uma polarização entre os trabalhadores que aprovam e os que acham que a CIPA deveria ser mais atuante.

Com relação aos acidentes de trabalho, não há nenhuma área específica onde exista maior concentração. No entanto, em geral, o risco mais iminente de acidentes se dá em atividades que envolvem o uso de soda cáustica, substância que pode provocar queimadura química. Esta informação pôde ser comprovada com os resultados da pesquisa amostral: 57,7% dos acidentes de trabalho tiveram como consequência queimaduras.

De acordo com a GSI, há fases da produção em que o principal fator de risco à saúde do trabalhador consegue ser controlado. Porém, mesmo nessas áreas, acidentes menos graves, relacionados à postura do trabalhador ou atos inseguros, também acontecem. Ainda segundo a GSI, os trabalhadores com menos de dois anos de emprego estariam mais sujeitos a se acidentarem por ainda estarem em fase de adaptação.

O gráfico abaixo ilustra a evolução dos acidentes de trabalho na ALUNORTE, entre os anos de 2003 e 2006, com base nas CATs emitidas ao sindicato pela empresa:

GRÁFICO 8 – ÍNDICE DE ACIDENTES DE TRABALHO ENTRE 2003 E 2006



Fonte: STIQMB, 2006. Elaboração: IOS.

Percebe-se uma queda dos acidentes de trabalho em números absolutos até 2006, quando houve um ligeiro crescimento. A pesquisa amostral coletou que 10,4% dos funcionários entrevistados disseram já ter sofrido algum acidente de trabalho no interior da empresa nos cinco anos anteriores à pesquisa. Levando em consideração que a ALUNORTE contava com 1.158 trabalhadores no momento da pesquisa, o resultado equivale a 120 acidentes em cinco anos, ou 24 acidentes por ano. Esse índice é superior àquele verificado através do gráfico (21 acidentes por ano).

A ALUNORTE possui um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança, composto por três ferramentas básicas: o Diálogo Diário de Segurança (DDS), a Análise de Risco e o Relato de Anomalia do Dia.

O DDS é um diálogo com duração de 15 a 20 minutos sobre temas de segurança, realizado diariamente entre os funcionários e suas respectivas chefias. Periodicamente, algum funcionário é escolhido para falar sobre um tema específico. Já a Análise de Risco é uma espécie de vistoria que o trabalhador faz antes de trabalhar em qualquer equipamento ou desempenhar qualquer atividade. É também realizada a todo o momento, para identificar falhas no processo ou defeitos nos equipamentos. Já o Relato de Anomalia do Dia é feito quando se constata alguma irregularidade, seja na Análise de Risco ou na rotina diária.

Segundo a GSI, são entregues mensalmente cerca de 25 mil relatos de segurança por mês.

Com relação ao Equipamento de Proteção Individual (EPI), a ALUNORTE afirma trabalhar no sentido da conscientização dos trabalhadores, alertando que os equipamentos são indispensáveis. De fato, os resultados da pesquisa amostral mostraram que praticamente todos os funcionários utilizam o EPI e que 92,0% deles o consideram adequado.

O processo de escolha do EPI na ALUNORTE leva em consideração critérios técnicos, de durabilidade e de conforto. Posteriormente, é realizado um teste com até cinco trabalhadores, que analisam se o equipamento proporciona conforto, segurança e ergonomia. Se, mesmo após os testes, houver algum problema ou desconforto em relação ao EPI, os trabalhadores podem fazê-los constar no relato de segurança. Entretanto, os dados coletados na pesquisa amostral apontaram um quadro diferente. Ao serem perguntados se foram de fato consultados sobre a escolha do EPI, os trabalhadores se mostraram divididos: 49,6% disseram que não foram consultados e 46,9% afirmaram que sim – 2,7% não responderam. Estes índices indicam que o processo participativo de escolha não tem se mostrado efetivo, já que não atinge a maioria dos trabalhadores.

Em relação à questão de segurança das máquinas, a ALUNORTE declarou tomar medidas para minimizar ou excluir os efeitos nocivos que estas podem causar. Um exemplo de medida já tomada foi o enclausuramento de bombas que ultrapassam o limite de 80 decibéis. Muitos trabalhadores consideraram que tal medida está melhorando o ambiente de trabalho e que o mesmo deve ser feito com outros equipamentos barulhentos.

Entretanto, em algumas áreas como a de digestão/ calcinação, que são consideradas extremamente quentes, ainda não foram criadas soluções definitivas. Neste caso, a empresa fornece EPI's especiais contra o calor, constrói sistemas de exaustão e salas climatizadas. Estas salas são utilizadas pelos trabalhadores durante 10 minutos, a cada uma ou duas horas de trabalho, para que possam se

recuperar do calor. Porém, muitos trabalhadores afirmam que os EPI's não são suficientes para proteger contra o calor intenso.

Além disso, os trabalhadores dizem que o cheiro forte da soda cáustica a que estão expostos diariamente incomoda a garganta, e que a poeira dos particulados de bauxita, alumina e carvão torna a respiração difícil, mesmo com o EPI. A ALUNORTE declara que a soda cáustica é um produto inodoro, e que se há odor é porque está misturada a algum outro produto. Também afirmou que toma todas as medidas para minimizar ou acabar com os riscos aos quais seus funcionários ficam expostos.

A tabela abaixo mostra a opinião dos funcionários sobre as condições dos seus locais de trabalho. Na pesquisa amostral, os trabalhadores classificaram as condições de temperatura, iluminação, ruído, qualidade do ar, organização do espaço de trabalho, limpeza e conforto entre “boa”, “regular” e “ruim”.

TABELA 16 – OPINIÃO DOS TRABALHADORES EM RELAÇÃO ÀS CONDIÇÕES DOS LOCAIS DE TRABALHO

CONDIÇÕES DE TRABALHO EM RELAÇÃO A:	BOA	REGULAR	RUIM	NÃO RESPONDEU
TEMPERATURA	44,1%	35,7%	19,4%	0,8%
ILUMINAÇÃO	62,7%	32,1%	2,8%	2,4%
RUÍDO	27,8%	36,9%	32,9%	2,4%
QUALIDADE DO AR	29,3%	42,5%	26,2%	2,0%
ORGANIZAÇÃO DO ESPAÇO DE TRABALHO	51,6%	39,3%	6,3%	2,8%
LIMPEZA	55,9%	36,9%	4,4%	2,8%
CONFORTO	36,9%	47,2%	13,9%	2,0%

Fonte: PESQUISA AMOSTRAL, 2006.

Questões relacionadas ao ruído e à qualidade do ar foram as que apresentaram maior nível de insatisfação entre os trabalhadores entrevistados, já que obtiveram menos de 30% de respostas com avaliação “boa”.

O ruído foi o quesito mais caracterizado como “ruim”, com 32,9%. Já a questão da qualidade do ar foi apontada como “ruim” por 26,2% dos trabalhadores. O quesito “conforto” foi considerado por grande parte dos funcionários (47,2%) como em condição “regular”, e por parte considerável dos mesmos (19,4%) como “ruim”. A questão da temperatura também merece atenção,

já que 35,7% declararam que a consideram “regular” e 19,4% “ruim”.

Merecem destaque também a iluminação, a limpeza e a organização do espaço de trabalho, itens que foram avaliados positivamente por mais da metade dos trabalhadores.

As reclamações dos trabalhadores se refletiram nas condições de saúde verificadas na pesquisa amostral. Quase a metade dos trabalhadores entrevistados (46,8%) disse já ter apresentado problema de saúde relacionado à sua atividade de trabalho desde que entrou na empresa. Dentre estes, 39,0% afirmaram que sofreram de depressão ou estresse e 32,2% de problemas de coluna. Ambos os problemas podem acontecer em decorrência da sobrecarga de trabalho mencionada anteriormente, na medida em que a pressão por maior produtividade afeta psicologicamente o trabalhador e contribui para que este tenha menos tempo de descanso.

Finalmente, levando-se em consideração as condições de trabalho, o tipo de material manuseado e as conseqüências para a saúde relatadas até aqui, muitos trabalhadores comentaram sobre o desgaste físico das atividades realizadas na empresa. Houve também relatos de trabalhadores que disseram que as atividades são muito tensas, tendo em vista o risco constante de acidentes. O ritmo de trabalho exigido diariamente é considerado “*muito pesado*” e “*demasiado*”. De fato, a pesquisa amostral coletou que cerca de um em cada cinco trabalhadores operacionais considera o ritmo de trabalho exigido na empresa prejudicial à sua saúde.

Diante do exposto, é possível concluir que o problema de saúde e segurança do trabalho existente na ALUNORTE merece uma consideração à parte pela empresa. Faz-se necessário refletir acerca de novos instrumentos de gestão, assim como nas formas de sua implementação junto com outras partes interessadas, especialmente o sindicato, sendo importante rever a política de relacionamento da empresa no que diz respeito à liberdade sindical.

A pesquisa realizada mostrou que a ALUNORTE opera um modelo

tradicional para as relações sindicais. Nesse modelo, há pouco esforço da empresa na tentativa estreitar os laços entre ela e o sindicato e, dessa forma, criar uma agenda permanente de diálogo e negociação sobre novos temas – haja vista o fato de que a empresa se recusa a atender e às vezes até a negociar alguns pleitos do sindicato com relação à saúde e à segurança do trabalho. Portanto, a empresa acaba tomando para si uma dinâmica própria de relações com os trabalhadores, por muitas vezes excluindo o sindicato das questões referentes a saúde e segurança do trabalhador.

4.7. TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização é uma prática comum da ALUNORTE que gera bastante polêmica. De acordo com o sindicato, a empresa possui 10.000 trabalhadores terceirizados, sendo que 2.000 deles exercem funções dentro da companhia e os outros 8.000 atuam nas obras de expansão da empresa (Oficina Sindical, 2005). Se tomarmos como base somente os trabalhadores terceirizados que atuam dentro da fábrica, percebe-se que os trabalhadores contratados da ALUNORTE representam pouco mais que a metade dos terceirizados.

Ainda de acordo com o sindicato, apesar de não existirem terceirizados na sala de controle, muitos desses trabalhadores atuam em atividades fim, o que, de acordo com a legislação trabalhista brasileira, é proibido. Grande parte dos trabalhadores terceirizados é representada por outros sindicatos, principalmente o da construção civil, e são sindicalizados. No entanto, a pulverização de sindicatos dificulta uma atuação sindical efetiva e representativa do conjunto dos trabalhadores terceirizados da ALUNORTE.

4.8. MEIO AMBIENTE

Um dos principais problemas para o meio ambiente gerado pela atividade da mineração é o resíduo da bauxita que, de acordo com alguns

estudos¹⁴, pode contaminar os lençóis freáticos se as condições de impermeabilização dos tanques e lagoas que retêm a *lama vermelha* não estiverem seguras. Essa substância residual aparece em grande quantidade: para cada tonelada de alumina produzida, cerca de 1,2 tonelada de *lama vermelha* é descartada. Esse descarte é altamente cáustico, com um Ph bastante elevado, criando um problema ambiental significativo. Uma vez que a lama possui cerca de 1% de soda cáustica¹⁵, quando penetra no lençol freático e nos córregos, ela também eleva o teor de sódio dos poços artesianos vizinhos.

O representante de meio ambiente da empresa declarou que a ALUNORTE possui Depósito de Rejeitos Sólidos (DRS) – uma área especificamente preparada pra tratar a *lama vermelha*. Este depósito é totalmente revestido por uma manta de Polietileno de Alta Densidade (PAD) e de alta resistência. A lama é depositada nesse local e, com o tempo, exaure esta célula, que é passada para uma segunda célula. A equipe de reflorestamento da ALUNORTE trabalha nessa célula exaurida, restabelecendo a flora original da área com espécies regionais. Ao longo dos últimos dez anos, cerca de 100 hectares foram reflorestados, somando aproximadamente 2 mil plantas por hectare. O representante, porém, informou que “*o depósito de lama vai ficar com uma cota acima do nível normal, já que estamos com aproximadamente 40 metros do nível do solo*”.

A ALUNORTE vem procurando estudar novas alternativas e oportunidades de utilização para a lama. Um estudo em conjunto com UFPA concluiu que a lama vermelha pode servir da matéria prima para a produção de tijolos e telhas e produtos cerâmicos de modo geral, utilizando 60% de lama e 40% de argila. O projeto ainda está em fase preliminar, para construção experimental de uma casa na Vila dos Cabanos e do Mercado de Peixe em Vila do

¹⁴ Bermann, 2002 e Switkes, 2005.

¹⁵ Entrevista com Representante de Meio Ambiente da ALUNORTE, 2006

Conde¹⁶. Apesar da alternativa não resolver o problema do tratamento do resíduo, o representante de Meio Ambiente preferiu destacar, além do aspecto ambiental, o lado social deste projeto, conforme relato a seguir:

“Evidentemente não resolve o nosso problema. A quantidade de lama que é gerada no dia-a-dia é muito grande. Mas descobriu-se aí um uso nobre para essa lama. Tem um município aqui no nosso estado chamado São Miguel do Boa Mar, que é o maior pólo produtor de tijolos e telhas. Ao redor dos municípios, ao redor das estradas, você vê crateras imensas dos produtores tirando esse material para poder fazer; sem critérios, e, muitas vezes, sem cuidado. Então, na verdade, tem um apelo ambiental muito grande esse projeto, porque você deixa de tirar da natureza 60% do necessário para produzir tijolos e telhas.”

Outro possível problema ambiental é a poluição do ar, proveniente da refinação da alumina, onde gases, aerossóis cáusticos e outras poeiras corrosivas são liberados na atmosfera.

Na prática, a ALUNORTE apresenta histórico de acidentes ambientais, principalmente nos últimos três anos. Somente no ano de 2003, a ALUNORTE foi autuada duas vezes pela Sectam, órgão ambiental do Estado do Pará, pelos acidentes que causaram poluição no Rio Pará e no Rio Murucupi. Rejeitos químicos do processo industrial da empresa contaminaram a água dos rios, causando a mortandade de peixes e trazendo danos para as populações ribeirinhas locais. Somente o acidente do Rio Pará atingiu as localidades de Arrozal, Itupanema e Vila Nova, onde peixes apareceram mortos a 2 mil metros do ocorrido.¹⁷

Nos anos posteriores, os acidentes continuaram. Em 2004, o STIQMB denunciou o aparecimento de uma fuligem negra na Vila do Conde, e, em novembro de 2005, a contaminação por soda cáustica do Rio Pará, atingindo as praias do Conde e Itupanema. Este último foi o mais recente e provocou a morte de várias espécies de peixes da região, camarão e algumas cobras.

¹⁶ Relatório Anual da ALUNORTE, 2006, p.5

¹⁷ Fonte: Jornal O Liberal, 19 de junho e 8 de setembro de 2003.

O acidente ocorreu no momento da transferência de material de um navio ancorado no porto da vila do Conde para um tanque da empresa, que não suportou a quantidade de material e rompeu-se, provocando o acidente. O STIQMB alegou que a empresa tentou esconder o acidente, deslocando para a área alguns funcionários para que retirassem os peixes mortos, inclusive oferecendo dinheiro para a população coletar estes peixes, com a tentativa clara de minimizar o impacto provocado pelo vazamento.

O Sindicato afirmou que não foi comunicado pela empresa sobre o ocorrido, mas pela Delegacia do Meio Ambiente e pelo jornal *O Liberal*. Após a informação, sindicato e ONG Pró-Conde em Defesa da Vida dirigiram-se à praia do Conde, onde constataram a gravidade do acidente e a preocupação da população local, desinformada sobre o que acontecera. A empresa emitiu nota dizendo que o rio foi contaminado por 80 litros de soda cáustica, o que provocou a morte de apenas quatro peixes, correspondendo a dez quilos. Disse também que o Ph da água não sofreu alteração, o não caracterizaria uma situação de contaminação.¹⁸

O histórico de acidentes ambientais da ALUNORTE exerce certa influência na percepção dos trabalhadores em relação a esse tema. Perguntados sobre que conseqüências poderiam ter os problemas ambientais da empresa, a contaminação de rios, o aumento da poluição do ar e a diminuição da vegetação foram os mais citados – por 37,7%, 36,9% e 36,1%, respectivamente, do total de funcionários entrevistados.

Sobre as reclamações da população do entorno em relação a esses impactos ambientais causados, o representante de Meio Ambiente declarou:

“Como a empresa está inserida numa área onde existe população, tem várias invasões, vários assentamentos irregulares, então de vez em quando surge reclamação. Agora a empresa está utilizando uma ferramenta extremamente interessante, que está conseguindo esclarecer para a população que a empresa está aqui, evidentemente

¹⁸ Fonte: <http://www.forumcarajas.org.br/noticias2.php?id=3>

usufruindo os recursos naturais, fazendo o desenvolvimento da região, mas com responsabilidade. E essa ferramenta é a visita de comunidades à fábrica. Nós temos trazido praticamente todas as comunidades para dentro da fábrica. Nós andamos com elas em todos os locais, mostramos o que nós fazemos aqui, e eles começam a ter uma visão real do que a empresa faz, e não fica mais naquela questão de boato.”

Ou seja, o único projeto de aproximação com as comunidades do entorno em relação aos impactos ambientais visa apenas à comunicação das atividades da empresa, e tem como objetivo convencer a população sobre a responsabilidade ambiental da ALUNORTE. Por esse motivo, os representantes dos trabalhadores consideram que a empresa não mantém um programa voltado especificamente para a preservação do meio ambiente na região, o que acarreta reclamações da comunidade que vive no entorno e sofre com os impactos. A mesma posição foi verificada na pesquisa amostral com os trabalhadores. Apesar de 71,0% terem afirmado que conhecem algum programa da ALUNORTE voltado para o meio ambiente da comunidade, a maioria deles não citou como exemplo algum projeto relacionado com a questão ambiental:

QUADRO 4 – PROGRAMAS DA EMPRESA VOLTADOS PARA O MEIO AMBIENTE NA COMUNIDADE CITADOS PELOS TRABALHADORES*

PROGRAMA VOLTADO PARA O MEIO AMBIENTE NA COMUNIDADE	%
Reciclagem de lixo	20,7
Reflorestamento	8,9
Tratamento de resíduos, esgoto e água	6,7
Educação, campanhas, palestras	10,1
Valores (RSE, apoio a comunidades, etc)	3,9
Bola pra frente	2,8
Barcarena do futuro	25,7
Não respondeu ou não lembra	25,1
Outros	7,3

FONTE: Pesquisa Amostral, 2006. ELABORAÇÃO: IOS.

*NOTA: Várias respostas citaram mais de um programa.

Através desses dados coletados na pesquisa amostral é possível concluir que os trabalhadores da ALUNORTE não têm claramente definido o conceito de Meio Ambiente. Do total pesquisado, 25,1% não responderam ou disseram que não lembravam o nome de um dos projetos ambientais. Já 28,5% citaram

programas considerados pela empresa como sendo projetos sociais de Responsabilidade Social, como “Bola pra Frente” (esportes) e “Barcarena do Futuro” (apoio a cooperativas de agricultura). Ou seja, na visão dos trabalhadores, o principal projeto de meio ambiente voltado para a comunidade é a reciclagem de lixo, citado por apenas 20,7%.

A empresa possui um Sistema de Gestão Ambiental e um Plano de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). Entretanto, o sindicato argumenta que foi excluído da discussão sobre sua implementação. Além disso, a empresa possui o selo ISO 9002, Sistema de Garantia de Qualidade, e o ISO 14000, para Controle Ambiental. A empresa declara que o controle sobre os aspectos ambientais é rigoroso e que monitora a qualidade do ar, do solo e das águas no entorno da refinaria.

A ALUNORTE publicou, em 2003, um “Relatório Social e Ambiental”, sendo este o único relatório disponível em sua página na Internet durante a pesquisa que trata diretamente de meio ambiente.

O investimento em meio ambiente passou de R\$ 4,32 milhões, em 2005, para R\$ 6,87 milhões, em 2006. Embora tenha aumentado, o investimento manteve-se abaixo do patamar atingido em 2004, quando a ALUNORTE investiu R\$ 8,88 milhões¹⁹. Vale ressaltar que a empresa considera nestes cálculos tanto o investimento operacional quanto em projetos ambientais. O montante relacionado a projetos foi de apenas 4,5% do total de investimento.

Segundo o Relatório Anual de 2006, naquele ano a ALUNORTE trabalhou no sentido de garantir o atendimento aos requisitos legais aplicáveis previstos no Sistema de Gestão Ambiental, como a obtenção de licenças de operação e instalação das novas áreas a partir da expansão.

Os sindicalistas disseram que já tentaram firmar com a empresa um acordo sobre meio ambiente externo, mas a ALUNORTE desconsiderou a

¹⁹ Relatório Anual de 2005 e 2006.

proposta. Outro problema apontado pelo sindicato é a falta de repasse de informações aos trabalhadores sobre os impactos ambientais causados pela empresa. Além disso, o sindicato alega que a empresa não o envolve na formulação de projetos e discussão sobre a questão do meio ambiente internamente. Ao ser perguntado de que forma os trabalhadores e seus representantes são envolvidos na política ambiental da ALUNORTE, o representante de Meio Ambiente citou um índice que estimula o empregado a ficar mais atento:

“Qualquer tipo de contaminação que aconteça nos circuitos é computada nas áreas ao nível de PR - Participação nos Resultados. Então, isso acaba estimulando o empregado a ficar mais atento no seu controle para que não haja nenhum tipo de problema com relação à contaminação ambiental quando ele descarta isso para a estação de tratamento. Mesmo que haja algum tipo de contaminação, ela não vai para o meio ambiente, vai para a estação de tratamento. Mas a gente implantou essa cultura de que o empregado fique atento, pra que a área dele não esteja contribuindo para que haja uma sobrecarga na estação de tratamento”.

Ou seja, além do risco iminente de contaminação ambiental, o trabalhador ainda acumula toda a pressão de impedir que esta ocorra. A pressão não é somente financeira, por receber um valor menor de PR, mas também psicológica, já que a área inteira é prejudicada por sua ação. Essa pressão sobre o trabalhador pode ser o fator que explica o alto índice de estresse verificado na pesquisa amostral – identificada em um em cada cinco trabalhadores entrevistados.

Apesar de todos os problemas ambientais citados, ainda de acordo com os resultados da pesquisa amostral, 59,5% dos trabalhadores classificaram a qualidade do meio ambiente na empresa como “boa”, 34,5% como “regular” e apenas 5,6% a consideraram “ruim”.

No entanto, a maioria (73,8%) mencionou algum problema ambiental decorrente da atividade da empresa, sendo o mais freqüente a emissão de gases e vapores poluentes na atmosfera.

Quando perguntados se esse problema ambiental afeta a saúde, a maioria

considerou que sim (52,5%), sendo que 10,5% dos funcionários pesquisados acharam que afeta “muito” e 42,0% que afeta “um pouco”. Ou seja, não só a maioria dos trabalhadores está consciente dos problemas ambientais que a empresa pode causar, mas também afirma que sente sua saúde afetada pela atividade industrial da empresa.

4.9. POLITICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

A ALUNORTE considera a Responsabilidade Social Corporativa como um *“componente da gestão do negócio, comprometendo-se a ser referencial de excelência nos planos econômico, social e ecológico, assim como na qualidade das relações com suas partes interessadas”*²⁰.

A ALUNORTE é associada ao Instituto Ethos, no entanto, não possui o selo Amiga da Criança (Abrinq) e não é signatária do Global Compact das Nações Unidas.

A empresa possui um código de ética, disponível para leitura em sua página na Internet. O Relatório Social e Ambiental mais recente disponível na página data de 2003 e contém algumas ações sociais e ambientais desenvolvidas pela empresa.

Práticas Comunitárias

Segundo os representantes sindicais, as iniciativas da empresa relacionadas à comunidade local são fundamentadas em cursos que não apresentam sustentação social. Além disso, a empresa não possui um departamento que planeja e avalia os projetos sociais, refletido na falta de especialistas em áreas como Nutrição, Assistência Social, e demais áreas relacionadas ao tema.

²⁰ Fonte: www.ALUNORTE.net

A empresa realiza alguns projetos sociais e destaca um em específico em sua página na Internet: o *Barcarena do Futuro*, que visa o desenvolvimento auto-sustentável de seis comunidades rurais da cidade. O objetivo, segundo a empresa, “*é gerar renda e ocupação a cerca de 600 famílias através de atividades produtivas*”. A empresa, em parceria com o governo do Pará, a prefeitura e uma cooperativa, capacitou os participantes e ofereceu o apoio necessário para desenvolver atividades como agricultura, artesanato e avicultura, além de melhorar a infra-estrutura das comunidades e ajudar na entrega de mais de 360 títulos de terra aos produtores. Em 2001, o Guia de Boa Cidadania Corporativa, da revista EXAME, elegeu-o como um dos 20 projetos de maior destaque entre os cerca de 1.500 projetos sociais desenvolvidos no Brasil.

Outro projeto em destaque na página da empresa na Internet é o *Bola pra Frente, Educação pra Gente*, que visa o incentivo à educação das crianças de diferentes comunidades de Barcarena através do esporte. São realizados torneios entre 22 escolas das comunidades, que, segundo a empresa, têm o objetivo de gerar “*impacto positivo nos índices educacionais do município, com o envolvimento de professores e pais no processo*”.

Outros projetos citados envolvem ações como construção de escolas de informática, educação sócio-ambiental, artesanato, etc. A única ação que visa a integração da comunidade com a empresa chama-se *ALUNORTE de Braços Abertos*, na qual moradores são convidados para irem à fábrica e conhecerem o processo produtivo. Ou seja, é visível a falta de envolvimento das comunidades de entorno na elaboração e discussão de possíveis ações sociais.

O sindicato não participa de nenhum comitê consultivo criado pela empresa para tratar de assuntos relacionados à atuação ambiental e/ou comunitária.

É possível afirmar que as poucas ações de RSE da ALUNORTE estão direcionadas à comunidade do entorno, mesmo que sem o seu envolvimento efetivo em ações e programas permanentes. De certa forma, essa opção é reforçada

pela expectativa dos trabalhadores, verificada através dos resultados da pesquisa amostral. Quando solicitada a opinião dos trabalhadores pesquisados sobre duas características relevantes de uma empresa que se diz socialmente responsável, pode-se compreender que a primeira apresenta uma prioridade superior à segunda resposta. O quadro a seguir sintetiza as opiniões em número de citações e foram agrupados por itens de política de RSE:

QUADRO 5 – OPINIÃO DOS FUNCIONÁRIOS SOBRE DUAS CARACTERÍSTICAS RELEVANTES DE UMA EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSÁVEL

1ª resposta		2ª resposta	
Ações junto à comunidade (como educação, segurança, desenvolvimento social, cultura, etc)	37,3%	Ação social junto à comunidade	42,1%
Ações com o Meio Ambiente	24,2%	Relação com os funcionários	19,4%
Relação com os funcionários (respeito ao trabalhador, segurança no trabalho, gerência democrática, qualificação profissional, “política salarial justa”, entre outros)	17,9%	Ações com o Meio Ambiente	13,1%
Princípios gerais (competência, comprometimento, dedicação, empreendedorismo, lideranças, qualidade, transparência, etc)	11,5%	Princípios gerais (produtividade, eficácia, crescimento, transparência, respeito, etc)	7,9%
Não responderam	10,7%	Não responderam	19,8%

FONTE: Pesquisa Amostral, 2006. ELABORAÇÃO: IOS

Percebe-se que os trabalhadores identificam as ações frente à comunidade como prioritárias, sendo em ambas as respostas a primeira opção. Vale ressaltar também a preocupação que muitos trabalhadores demonstraram a respeito da valorização da mão-de-obra local. Alguns citaram que a empresa deve priorizar os habitantes das comunidades, qualificando-os para serem funcionários da ALUNORTE.

Chama atenção também o alto índice de trabalhadores que não responderam à pergunta, principalmente a segunda opção. Este dado é um indício da pouca divulgação do programa de RSE entre os funcionários. Outro dado coletado na pesquisa amostral corrobora essa afirmação: ao serem perguntados sobre quem, na empresa, mais sabe sobre o programa de RSE, 49,0% dos trabalhadores responderam que são a direção da empresa ou os gerentes e chefes, demonstrando certo distanciamento dos conceitos e ações relacionadas a esse tema.

A política de Responsabilidade Social da ALUNORTE relativa ao desenvolvimento de trabalho voluntário dos funcionários em ações internas ou externas (programas sociais com a comunidade) foi pesquisada em três aspectos que dizem respeito à 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 desse trabalho.

Apesar de a ALUNORTE possuir um programa de apoio ao voluntariado, a maioria dos trabalhadores na amostra pesquisada (53,6%) diz não ter sido chamada para fazer algum trabalho voluntário. O próprio representante da empresa responsável pelos programas de RSE reconhece a pouca efetividade do projeto e aponta como uma das principais dificuldades a distância do local de moradia dos funcionários:

“Existe um programa de voluntariado, mas eu diria pra você que ele precisa ser mais ativado. Nós estamos brigando para isso. Nós temos algumas iniciativas voluntárias na ALUNORTE, porém, nós devemos ajudar um pouco mais. O pessoal do administrativo da fábrica é um pessoal cuja grande maioria reside em Belém, não aqui na região. O pessoal que trabalha em turno é aquele pessoal que está sempre girando, dificilmente tem – alguns abnegados sim – mas a maioria quer distância no final de semana, e essa é uma das nossas grandes dificuldades para conseguir arregimentar nosso trabalho voluntário. Porém, a ALUNORTE está brigando para que isso aconteça”.

O motivo apontado pelo representante da empresa não condiz com o dado coletado, uma vez que a maioria dos funcionários sequer foi chamada a participar do programa.

Dentre aqueles que foram chamados, 61,7% disseram que se sentiram à vontade para fazer tal trabalho. Em relação à decisão de onde ele seria realizado, 78,8% dos entrevistados afirmaram que, na ALUNORTE, existe uma comissão específica para organizar e decidir os locais que serão beneficiados. Somente 5,8% disseram que a gerência definiu sozinha o tipo de trabalho voluntário.

5. CONCLUSÃO

Na estrutura organizacional da ALUNORTE, a área de relações sindicais e de Recursos Humanos está separada da área de Meio Ambiente e de Responsabilidade Social Empresarial. Essa separação traz algumas implicações importantes para o comportamento da empresa no que se refere às relações de

trabalho, mais especificamente acerca das relações sindicais e para a questão da sustentabilidade.

Em primeiro lugar, fica claro que os projetos de Responsabilidade Social desenvolvidos pela ALUNORTE estão desarticulados dos problemas trabalhistas e sociais evidenciados pelo relatório – falta de diálogo com o sindicato, discriminação, relação com a comunidade e origem dos empregados. Em segundo lugar, a empresa não parece incorporar em sua gestão o tema da sustentabilidade – a questão ambiental não se apresenta como um tema que esteja entranhado nas políticas corporativas da empresa e nas ações e programas de Responsabilidade Social Empresarial. Em terceiro lugar, os projetos de Responsabilidade Social são muito pulverizados e tratam de temas/ questões específicas que não ganham visibilidade e coerência por parte do público interno e pela comunidade. O fato de a ALUNORTE tornar público, em sua página na Internet, seu Relatório Social e Ambiental de 2003 como o mais recente é um reflexo da pouca importância dada à RSE pela empresa.

A empresa não apresenta um comportamento social e trabalhista que viole os Direitos Fundamentais do Trabalho. Reconhece o sindicato como a instância de representação dos trabalhadores da ALUNORTE e promove a negociação coletiva como os dirigentes sindicais. Contudo, há problemas e dificuldades que merecem ser considerados.

O primeiro deles está relacionado ao perfil dos empregados. A pesquisa questionou a política de contratação da empresa que, segundo os dirigentes e a própria pesquisa amostral conduzida pelo IOS, privilegia os trabalhadores de fora em detrimento da mão-de-obra local. No que se refere à questão de gênero, é importante ressaltar que a empresa está preocupada em aumentar o número de mulheres empregadas, contudo, não promove esse objetivo corporativo através de uma ação coordenada entre as diferentes áreas. Ademais, essa preocupação não se estende à política de promoção, ou seja, a empresa não tem um instrumento de promoção definido para a colocação de um número maior de mulheres em cargos

de chefia.

Outro aspecto destacado pela pesquisa é a questão de raça. Para a empresa, a maioria dos empregados é da raça branca. Segundo a pesquisa amostral do IOS, a maioria dos empregados pertence à raça negra, por se auto-classificarem como negros/ pardos. Em face disso, faz-se urgentemente necessário corrigir essa avaliação acerca da classificação dos trabalhadores da ALUNORTE. Nesse sentido, aconselha-se que empresa promova um novo censo interno para, efetivamente, conhecer o perfil dos empregados segundo o quesito raça e, se possível, reflita acerca da necessidade de se promover políticas de promoção dos negros empregados.

O tema mais crítico na ALUNORTE é a Liberdade Sindical, já que freqüentemente a empresa põe uma série de empecilhos às atividades do sindicato, tais como a proibição do acesso de dirigentes sindicais liberados à fábrica, a dificuldade de distribuição de panfletos aos trabalhadores, a não autorização de assembléias no interior da empresa, a não divulgação de informações ao sindicato e o impedimento de dirigentes sindicais a áreas que não sejam seus postos de trabalho. Estes aspectos indicam um comportamento anti-sindical por parte da empresa. Embora a empresa reconheça o papel do sindicato, concede a ele uma atribuição muito específica e restrita às limitações da legislação: o sindicato existe fora da empresa e cabe a ele o exercício de algumas competências bem definidas. Na visão da empresa, não cabe ao sindicato, por exemplo, negociar a instalação de uma comissão de fábrica tampouco discutir e/ ou negociar a metodologia para a distribuição de lucros entre os empregados.

Por fim, embora haja reconhecimento do sindicato por parte da empresa e a negociação coletiva aconteça, há muitos temas da agenda de negociação que revelam grande dificuldade por parte da empresa em promover o Diálogo Social como instrumento permanente de negociação. Temas como a possibilidade de representação dos empregados através da organização no local de trabalho (Comissão de Fábrica), a metodologia de cálculo da distribuição dos lucros e

resultados, o acesso à informação, os problemas de saúde e segurança e os aspectos ligados à promoção não conseguem emergir na agenda de negociação entre a empresa e o sindicato. A negociação coletiva fica restrita a salários e benefícios no âmbito do Acordo Coletivo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Páginas da Internet consultadas:

Agência de Notícias ADITAL: <http://www.adital.org.br/>

ALUNORTE: <http://www.ALUNORTE.net/>

Associação Brasileira de Alumínio ABAL: <http://www.abal.org.br/>

Companhia Vale do Rio Doce: <http://www.cvrld.com.br/>

COPPE/ UFRJ: <http://www.materia.coppe.ufrj.br/>

Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos DIEESE:
<http://www.dieese.org.br/>

Fórum Carajás: <http://www.forumcarajas.org.br/>

Instituto de Tecnologia da Universidade Federal do Pará (UFPA):
<http://www.ct.ufpa.br/>

Jornal “O Liberal”: <http://www.orm.com.br/>

Jornal “Valor Econômico”: <http://www.valoronline.com.br/>

Norsk Hydro ASA: <http://www.hydro.com/en/>

Relatórios e Publicações:

ALUNORTE – Relatório Anual 2005 e 2006 e Relatório Social e Ambiental 2003

BERMANN, C. (2002): "Exportação brasileira de produtos intensivos em energia: implicações sociais e ambientais", Fórum Brasileiro de ONGs e Movimentos Sociais para o Meio Ambiente e o Desenvolvimento, Rede Brasileira pela Integração dos Povos (REBRIP).

SWITKES, G. R. (2005): “Impactos ambientais e sociais da cadeia produtiva de Alumínio na Amazônia – Ferramentas para os trabalhadores, as comunidades e os ativistas”, International Rivers, acessado em http://internationalrivers.org/files/Foiling2005_po_0.pdf