

SUMÁRIO – 3.3 PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DE MÃO DE OBRA

| | | |
|----------|---|--------|
| 3.3. | PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DE MÃO DE OBRA..... | 3.3-1 |
| 3.3.1. | INTRODUÇÃO | 3.3-1 |
| 3.3.2. | RESULTADOS CONSOLIDADOS..... | 3.3-2 |
| 3.3.2.1. | INDICADORES DE AVALIAÇÃO..... | 3.3-6 |
| 3.3.3. | ATENDIMENTO AOS OBJETIVOS DO PLANO/PROGRAMA/PROJETO. | 3.3-11 |
| 3.3.4. | ATENDIMENTO ÀS METAS DO PLANO/PROGRAMA/PROJETO . | 3.3-13 |
| 3.3.5. | ATIVIDADES PREVISTAS | 3.3-15 |
| 3.3.6. | CRONOGRAMA DAS ATIVIDADES PREVISTAS | 3.3-15 |
| 3.3.7. | CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 3.3-17 |
| 3.3.8. | EQUIPE TÉCNICA DE TRABALHO | 3.3-18 |
| 3.3.9. | ANEXOS | 3.3-20 |

3.3. PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DE MÃO DE OBRA

3.3.1. INTRODUÇÃO

Em atendimento às diretrizes contidas no Projeto Básico Ambiental (PBA) e pela própria necessidade de contratação de mão de obra específica, o Programa de Capacitação de Mão de Obra (PCMO) visa formar profissionais com mão de obra qualificada.

Ainda de acordo com o PBA, a População Economicamente Ativa (PEA) da região não era suficiente para atender às demandas do empreendimento, nem em quantidade, nem em qualificação profissional. Assim, o PCMO objetivou atender às necessidades de capacitação nas pontas da demanda e da oferta de mão de obra. Dessa maneira, as empresas executoras vem realizando diariamente, desde o início da Etapa de Implantação da UHE Belo Monte, capacitações para seus funcionários nas unidades construtivas, atendendo a um cronograma mensal programado pelas mesmas.

Inicialmente, as capacitações abrangeram os municípios das Área de Influência Direta (AID) e Área de Influência Indireta (AII). As pessoas contratadas da comunidade que não possuíam qualificação profissional eram fichadas na função de ajudante de produção e o PCMO executado pelo Consórcio Construtor Belo Monte (CCBM), por meio do programa CAPACITAR Para Crescer, formava esses funcionários de acordo com a necessidade do empreendimento e o interesse pessoal dos mesmos. Posteriormente, o CAPACITAR Para Crescer também passou a prover todos os outros treinamentos de formação profissional e de qualificação, ocorrendo atualmente por meio de reciclagem, estando previsto até o final da obra. Desta forma, por meio da capacitação de pessoas locais e de migrantes, obteve-se o contingente de profissionais necessário para implantação do empreendimento.

As ações do CAPACITAR Para Crescer visaram dinamizar a implantação dos treinamentos descritos no Plano de Trabalho Detalhado (PTD) das empresas executoras, bem como o planejamento e a realização dos treinamentos legais e obrigatórios, de mudança de função e de formação nas áreas civil e operacional de máquina pesada, possibilitando a gestão, formação e a qualificação da mão de obra. Também possibilitou a gestão dos treinamentos críticos nas áreas de Qualidade, Meio Ambiente, Segurança do Trabalho, Saúde, Responsabilidade Social (QMSSRS) e outros treinamentos administrativos e procedimentais.

Como meta qualitativa, o PBA estabelece que a capacitação de um indivíduo deve garantir sua qualificação para ser contratado e desempenhar corretamente a função correspondente na implantação do empreendimento, sendo que esta capacitação servirá para este capacitado se candidatar a futuros empregos após a desmobilização da mão de obra da UHE Belo Monte, ou seja, ficando um legado positivo.

As capacitações no âmbito deste Programa vêm sendo realizadas na UHE Belo Monte ao longo de todo o processo de implantação da obra e seu acompanhamento feito à

luz dos preceitos estabelecidos no PBA, na regulamentação e nas normativas aplicáveis à prevenção e à mitigação dos impactos associados aos aspectos ambientais identificados, e promovendo a qualificação dos trabalhadores do empreendimento.

Todas as capacitações realizadas são planejadas por uma equipe multidisciplinar de profissionais das executoras. Vale ressaltar que todos os funcionários contratados para trabalhar no empreendimento receberam e ainda recebem Capacitação Comportamental de Conhecimento e Adaptação à Obra, ministrada com o tema Integração Admissional. Além dessa Capacitação, os profissionais recebem treinamentos de atualização e equalização dos conhecimentos técnico-administrativos. Todas as capacitações constam de listas de presença e registros fotográficos, as quais são verificadas pela empresa coordenadora do Plano Ambiental de Construção (PAC). Como se trata de um número muito excessivo de listas, as mesmas não foram anexadas neste Relatório, mas se encontram disponíveis nos arquivos da Norte Energia, da Coordenadora do PAC e das empresas executoras.

A partir de janeiro de 2014, o CAPACITAR – Para Crescer foi reestruturado e passou a integrar os setores de Treinamento de QMSSRS e Treinamento de Equipamentos do CCBM apenas para seus funcionários. Desta forma, as pessoas da área de influência do empreendimento sem qualificação profissional, interessadas em trabalhar no empreendimento, passaram a ser contratadas na função de ajudante de produção. De acordo com a necessidade do empreendimento, foram disponibilizados cursos profissionalizantes, possibilitando ao então funcionário uma promoção com a mudança de função.

Foi previsto no PBA o estabelecimento de convênios para capacitação por meio de instituições terceirizadas, atividade iniciada em 2012, mantendo-se vigente para suprir a necessidade de formação de mão de obra.

Cada empresa executora possui instruções norteadoras para a realização de seus treinamentos. Segue abaixo estes procedimentos utilizados para as Formação/Profissional e Treinamento/Qualificação:

- Consórcio Construtor Belo Monte (CCBM) – PS CCBM 220 48 – Levantamento de Necessidades e Planejamento de Treinamentos, norteados pelo Padrão de Sistema;
- Consórcio Montador Belo Monte (CMBM) – N0NA-0025 -0 –TREINAMEN – grupo EGV – Programa de Conscientização e Treinamento; e
- Andritz – PHBR HR 006P – Levantamento de Necessidades e Planejamento de Treinamentos.

3.3.2. RESULTADOS CONSOLIDADOS

Em atendimento ao PBA, as empresas executoras priorizam a contratação de pessoas originárias das AID e AI do empreendimento, além de outras advindas de outros locais/regiões. Esses funcionários vêm sendo formados e preparados para desempenhar tarefas no decorrer das obras da UHE Belo Monte.

No segundo semestre de 2016, foi contratado pelas empresas executoras e suas subcontratadas um total de 684 pessoas, conforme demonstrado abaixo no **Quadro 3.5 - 1**. Todos os novos funcionários receberam treinamentos nos temas de informações gerais da empresa, direitos e deveres do empregado, Sistema de Gestão Integrada, Meio Ambiente, Saúde Ocupacional, Segurança do Trabalho e Responsabilidade Social, de acordo com os padrões do sistema de integração de cada empresa.

Quadro 3.3 - 1 - Quantitativo mensal de contratação das empresas executoras.

| QUANTITATIVO MENSAL DE CONTRATAÇÃO DAS EMPRESAS EXECUTORAS | | | | | | | |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------|
| EMPRESA EXECUTORA | JUL | AGO | SET | OUT | NOV | DEZ | ACUMULADO |
| CCBM | 394 | 22 | 4 | 35 | 16 | 9 | 480 |
| CMBM | 52 | 9 | 21 | 24 | 28 | 6 | 140 |
| ANDRITZ | 59 | 05 | 0 | 0 | 0 | 0 | 64 |
| TOTAL | | | | | | | 684 |

Em atendimento às ações deste Programa, desde o primeiro ano de construção do empreendimento foram provisionadas salas para realização dos cursos de capacitação dos funcionários. Entretanto, é importante destacar que, em razão do avanço das obras civis de construção da UHE de Belo Monte, as capacitações de formação e de treinamento/qualificação foram reduzindo sua necessidade de realização, devido ao início do processo de desmobilização da obra.

Neste sentido, no período compreendido por este 11º RC, foi possível constatar que os maiores números de capacitações estão concentrados nos cursos de capacitação Normativos/Legais, que estão sendo ministrados, conforme suas necessidades, de acordo com quadro que apresenta a relação de cursos e capacitações realizadas do Programa até o segundo semestre de 2016 (vide **Anexo 3.3-1**). Como se trata de um número muito significativo de listas de presença, as mesmas não foram anexadas neste Relatório, mas se encontram disponíveis nos arquivos da Norte Energia e das empresas Executoras.

É importante observar que o dado referente ao número total de capacitações apresentado no 10º RC (Quadro 3.3 – 3 - Número de formados pelos cursos de capacitação/formação/profissional, realizados pelo Capacitar e por instituições conveniadas) apresentava um erro de cálculo, indicando o valor de 132.540 capacitações. Entretanto, após revisões posteriores à emissão do 10º RC, constatou-se que, em junho de 2016, o valor correto era de 128.769 capacitações concluídas.

Ainda no período de abrangência deste relatório, 251 funcionários do CCBM e 67 (sessenta e sete) do CMBM foram promovidos a uma nova função/cargo. Essas promoções sempre estão associadas à evolução da qualificação do funcionário, que é oferecida por meio dos cursos de capacitação pela empresa de acordo com a demanda. No cumprimento desta nova função/cargo, o funcionário pode ter tido evolução do nível funcional, conforme descrito nos Quadros a seguir.

Quadro 3.3 - 2 - Total de funcionários com mudança de função CCBM.

| NÍVEL | | POSTERIOR | | | | | | TOTAL | |
|----------|----|-----------|----|----|----|----|----|-------|-----|
| | | N1 | N2 | N3 | N4 | N5 | N6 | | N7 |
| ANTERIOR | N1 | 49 | 40 | | | | | | 89 |
| | N2 | 43 | 89 | 8 | | | | | 140 |
| | N3 | | | 10 | 2 | | | | 12 |
| | N4 | | | | 4 | | | | 4 |
| | N5 | | | | | 6 | | | 6 |
| | N6 | | | | | | | | |
| | N7 | | | | | | | | |
| TOTAL | | | | | | | | 251 | |

Quadro 3.3 - 3 - Total de funcionários com mudança de função CMBM.

| NÍVEL | | POSTERIOR | | | | | | TOTAL | |
|----------|----|-----------|----|----|----|----|----|-------|----|
| | | N1 | N2 | N3 | N4 | N5 | N6 | | N7 |
| ANTERIOR | N1 | 1 | | | | 1 | 9 | 2 | 13 |
| | N2 | | | | | | | | |
| | N3 | | | | | | | | |
| | N4 | | | | | | | | |
| | N5 | 1 | | | | | | | 1 |
| | N6 | 2 | | | | | | | 2 |
| | N7 | 17 | | | | | | | 17 |
| | N8 | 34 | | | | | | | 34 |
| TOTAL | | | | | | | | 67 | |

Cabe destacar que, de acordo com os Relatórios Gerenciais Mensais das Executoras (RGM-E) veiculados junto à Norte Energia, o número de capacitações ofertadas está diminuindo devido ao processo constante de desmobilização dessas empresas. Nesse sentido, no período de abrangência deste 11º Relatório Consolidado (RC), a empresa Andritz finalizou suas atividades referente a este Programa no mês de agosto de 2016.

Outro ponto que merece destaque é o trabalho de alfabetização realizado no empreendimento. Para a identificação do grau de instrução do funcionário, as empresas executoras solicitam, durante o processo de contratação, a comprovação da sua escolaridade por meio da apresentação de declarações e/ou certificados. No CCBM, caso o funcionário não apresente o comprovante de escolaridade, o mesmo é considerado analfabeto.

Os funcionários do CCBM são informados sobre o funcionamento do Polo de Escolarização no Treinamento Admissional no momento de sua admissão na empresa e por meio de cartazes distribuídos pelos pontos de maior circulação de pessoas.

O CCBM mantém, no Sítio Belo Monte, um centro educacional com estrutura específica para a oferta e execução de cursos de Alfabetização, Ensinos Fundamental e Médio, com salas de aulas, mobiliário, sala de leitura, sala de informática, sala de artes, secretaria e biblioteca.

No período deste 11º RC, o CCBM identificou 14 (quatorze) funcionários analfabetos, correspondendo a 0,26% sobre o efetivo de 5.372 funcionários da empresa em dezembro/2016 (vide Histograma do CCBM PDMO – anexo do Programa de Desmobilização de Mão de Obra). Destes funcionários analfabetos, todos se inscreveram no curso de alfabetização. Para atender a essa demanda de alfabetização, o CCBM conta com turmas iniciadas que funcionam de acordo com a definição didática e pedagógica no modelo do Serviço Social da Indústria (SESI).

O CCBM, por meio de parceria com o SESI, segue a nomenclatura de Ensino Fundamental, do 1º ao 9º ano, ou seja, a Alfabetização como 1º ano e os demais (oito anos) com as respectivas séries. As aulas de alfabetização acontecem no Sítio Belo Monte durante o horário de expediente e os funcionários inscritos são liberados do trabalho nos horários de aula.

As **Figuras 3.3 - 1** e **3.3 - 2**, apresentadas a seguir, ilustram a realização do curso de alfabetização no segundo semestre de 2016.



Figura 3.3 – 1 – Curso de alfabetização



Figura 3.3 – 2 – Curso de alfabetização

Desde o início da obra, o CAPACITAR - Alfabetizar Trabalhando alfabetizou um total de 220 funcionários.

Para as demais empresas executoras, o Curso de Alfabetização não ocorre devido à ausência de demanda por parte dos funcionários contratados, tratando-se de mão de obra específica e especializada, sendo que os mesmos são considerados alfabetizados por meio de comprovante de escolaridade e/ou declaração por meio de ficha de inscrição do setor de Recursos Humanos.

3.3.2.1. INDICADORES DE AVALIAÇÃO

Os indicadores de avaliação apresentados a seguir foram sugeridos no PBA e amplamente discutidos e aprimorados nos dois Workshops de Monitoramento e Avaliação do PAC, conforme já informado nos relatórios consolidados anteriores.

Dessa maneira, o indicador do percentual de atendimento à demanda de alfabetização dos funcionários inscritos teve sua meta atendida em 100%, atingindo o valor de referência do indicador, conforme **Figura 3.3 – 3**, a seguir.

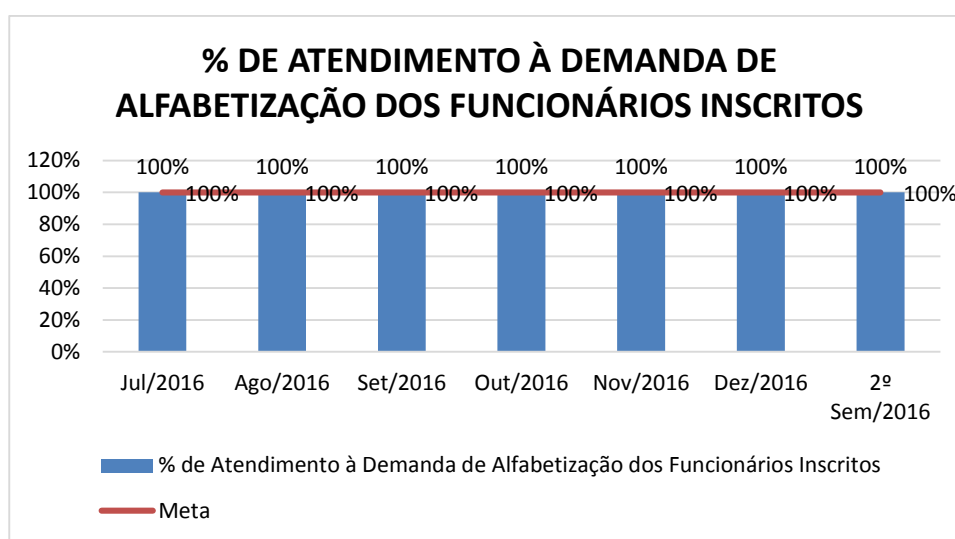


Figura 3.3 - 3 - Resultado do Indicador do Percentual de Atendimento à Demanda de Alfabetização dos Funcionários Inscritos

Com relação ao indicador do Percentual de Contratação Anual de Pessoas da Região (Norte/Nordeste), a percentagem mensal de funcionários da Região Norte/Nordeste sempre foi acima da meta anual. Como exemplo, no mês de dezembro o CCBM apresentou um efetivo de funcionários da região Norte e Nordeste que corresponde a 91,32% do efetivo total de 5.372 funcionários (considerando subcontratadas). Dessa maneira, conforme indicado a seguir na **Figura 3.3 – 4**, é possível constatar que, no segundo semestre de 2016, obteve-se uma média de 92,08%, atendendo ao valor de referência do indicador.

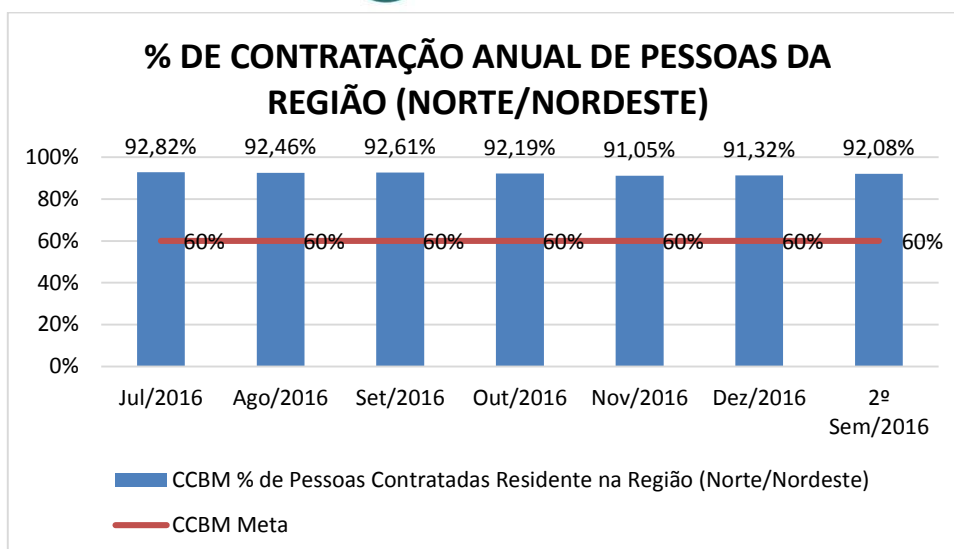


Figura 3.3 – 4 – Resultado do Indicador do Percentual de Contratação Anual de Pessoas da Região (Norte/Nordeste).

Com relação ao indicador do percentual de pessoas contratadas do estado do Pará, a percentagem mensal de funcionários desse estado sempre foi acima da meta anual. Como exemplo, no mês de dezembro o CCBM apresentou um efetivo de 3.599 funcionários do estado do Pará, o que corresponde a 65,33% do efetivo total (considerando subcontratadas). Dessa maneira, conforme indicado na **Figura 3.3 – 5**, é possível constatar que, no segundo semestre de 2016, se obteve uma média de 57,21%, atendendo ao valor de referência do indicador.

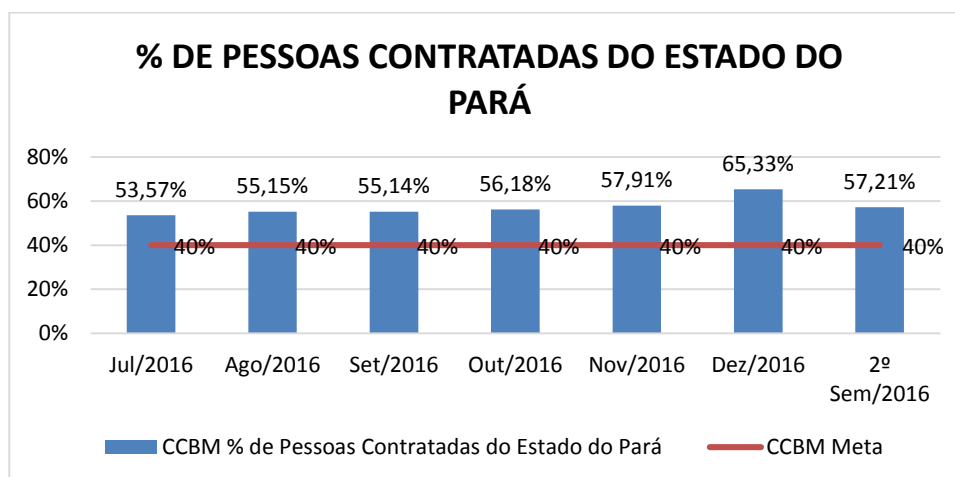


Figura 3.3 - 5 – Resultado do Indicador do Percentual de Pessoas Contratadas do Estado do Pará.

A **Figura 3.3 - 6** apresenta o resultado obtido de julho a dezembro de 2016, em que se demonstra que as executoras atendem a este indicador por meio do curso de Integração Admissional realizado com todos os novos funcionários contratados (ver quantitativos no **Quadro 3.3 - 1**). É um treinamento obrigatório que todos os trabalhadores admitidos necessitam realizar antes de iniciar suas atividades.

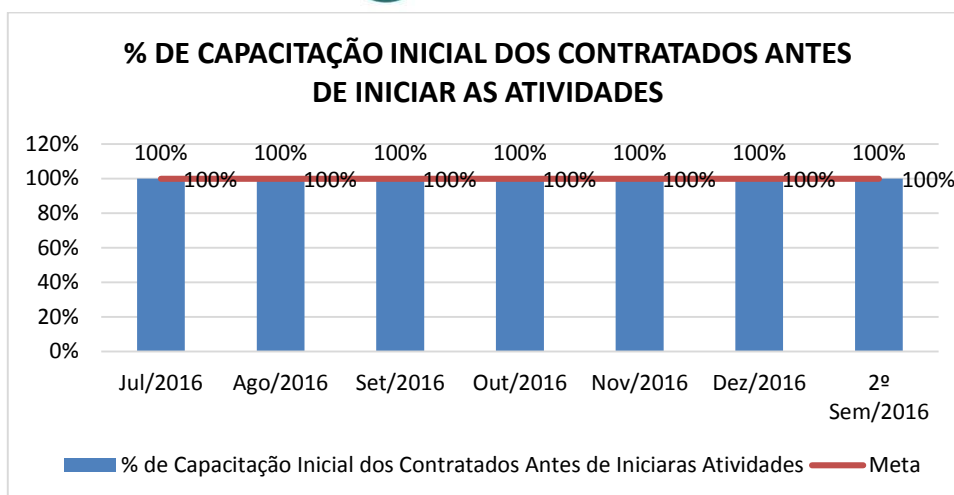


Figura 3.3 - 6 – Resultado do Indicador do Percentual de Capacitação Inicial dos Contratados Antes de Iniciar as Atividades.

O indicador Reciclagem e Treinamentos Periódicos, estabelecido no PBA, define que a reciclagem e treinamentos periódicos deverão ser realizados entre os 3º e 6º anos de obra e deverão reciclar anualmente os conhecimentos de 15% dos empregados. Assim, o gráfico da **Figura 3.3 – 7** indica que, em todos os meses do período de abrangência deste 11º Relatório Consolidado, esta meta foi superada, assim como a média do semestre.

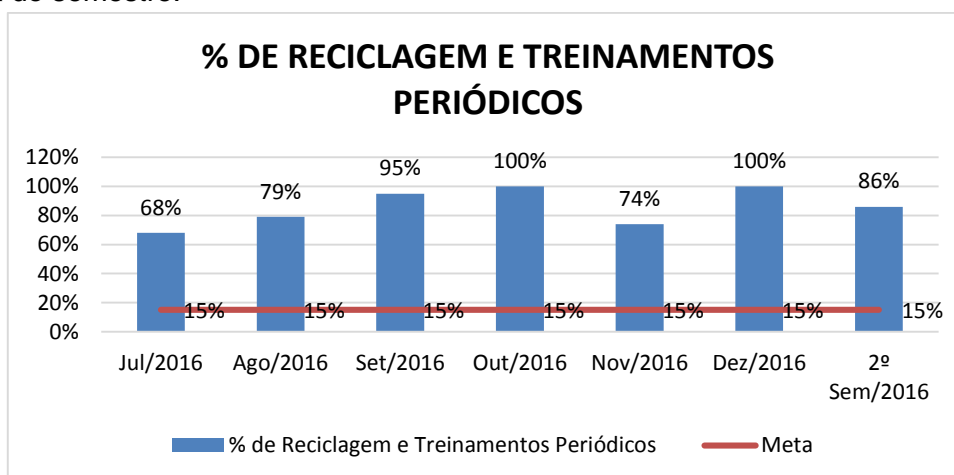


Figura 3.3 - 7 – Resultado do Indicador do Percentual de Reciclagem e Treinamentos Periódicos.

Os quantitativos absolutos de treinados em reciclagem no período deste relatório, que geraram o indicador, são apresentados no **Quadro 3.3 – 4**, a seguir.

Quadro 3.3 – 4 – Quantitativo de treinados em reciclagem

| QUANTIDADE DE TREINADOS EM CAPACITAÇÕES DE RECICLAGEM | | | | | | |
|---|------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|
| TEMAS | JUL | AGO | SET | OUT | NOV | DEZ |
| MEIO AMBIENTE | 2439 | 1590,5 | 1043 | 262,3 | 71,3 | 39 |
| STT | 10916 | 8407 | 7044 | 4256 | 6392 | 4449 |
| RECICLAGEM | 14144 | 10168 | 8243 | 4900 | 8182 | 5145 |
| EFETIVO | 9650 | 8040 | 7853 | 6608 | 6029 | 5569 |
| TOTAL | 68% | 79% | 95% | 100% | 74% | 100% |

NOTA: os dados apresentados incluem subcontratados do CCBM.

Em atenção ao indicador do percentual de capacitações realizadas com foco nas políticas de saúde, segurança e meio ambiente, o **Quadro 3.3-5**, apresentado a seguir, expõe os quantitativos de treinamento realizados no segundo semestre de 2016, o que possibilitou a apresentação do gráfico da **Figura 3.3 - 8**, que representa o percentual com foco nas políticas acima citadas sobre o universo de capacitações realizadas pelas empresas executoras.

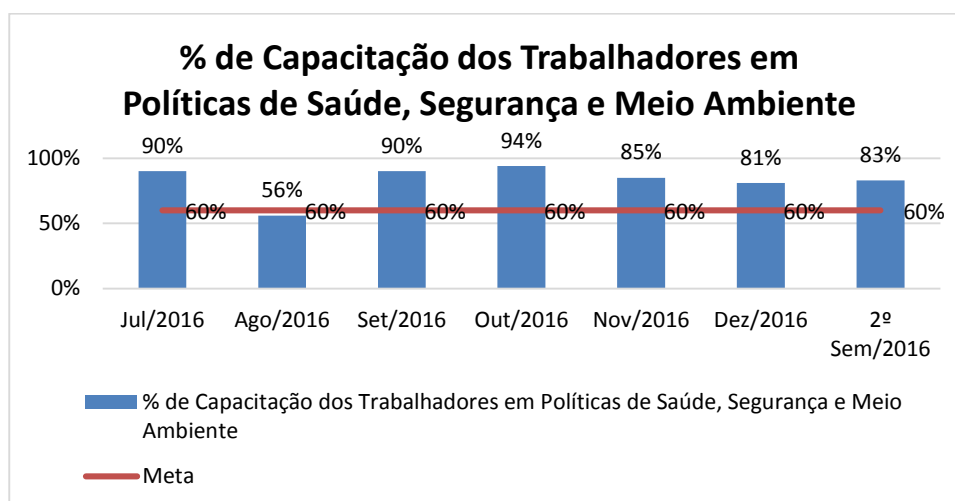


Figura 3.3 - 8 – Resultado do Indicador do Percentual de Capacitação dos Trabalhadores em Políticas de Saúde, Segurança e Meio Ambiente.

Quadro 3.3 – 5 – Quantitativo dos treinamentos de política de saúde, segurança e meio ambiente.

| Relatório - Índice de Treinamento QMSS | | | | | | | | | | | PERÍODO: Julho/2016 a | | |
|--|------|-----------------------|----------------|---------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------------------|----------------------|-------------|------------------------|-------------------|---------------|
| | | | | | | | | | | | dez/16 | | |
| MÊS | ANO | TREINAMENTO QUALIDADE | TREINAMENTO 5S | TREINAMENTO MEIO AMBIENTE | TREINAMENTO ST (d) | TREINAMENTO SO (e) | TREINAMENTO RS (f) | TREINAMENTO INTEGRAÇÃO (g) | TREINA | TREINAMENTO | TREINAMENTO OUTROS (k) | HORAS TREINADAS | IT SMS |
| | | (a) | (b) | (c) | | | | | MENTO DIÁRIO SGI (h) | SGI (i) | | (1) = (a+b+c+d+e) | (C+D+E+(G/2)) |
| | | | | | | | | | | | | +f+g+h+i+k) | +H)/(1)% |
| Julho | 2016 | 136 | 0 | 2400 | 34320,2 | 813 | 0 | 3104 | 45790,5 | 22,5 | 7972,1 | 94558,3 | 90% |
| Agosto | 2016 | 4548,2 | 0 | 1590,2 | 13388,2 | 791 | 0 | 520 | 3946 | 0 | 11142,3 | 35925,9 | 56% |
| Setembro | 2016 | 1816,5 | 0 | 1043 | 9516,3 | 580,7 | 576 | 136 | 35621,5 | 0 | 2620 | 51910 | 90% |
| Outubro | 2016 | 2056 | 0 | 262,3 | 7596,5 | 466,5 | 168 | 296 | 28823,5 | 0 | 199 | 39867,8 | 94% |
| Novembro | 2016 | 1202 | 0 | 71,3 | 10828,4 | 913 | 326 | 0 | 27463,25 | 0 | 5548,3 | 46352,25 | 85% |
| Dezembro | 2016 | 110 | 0 | 39 | 212 | 379 | 212 | 104 | 23964 | 0 | 5456 | 30476 | 81% |
| TOTAL | | 9868,7 | 0 | 5405,8 | 75861,6 | 3943,2 | 1282 | 4160 | 165608,75 | 22,5 | 32937,7 | 299090,25 | 85% |

3.3.3. ATENDIMENTO AOS OBJETIVOS DO PLANO/PROGRAMA/PROJETO

O objetivo do Programa, segundo o PBA, é preparar e formar pessoas para desempenhar tarefas durante a Etapa de Implantação da UHE Belo Monte, voltadas especificamente para atuação nas obras do empreendimento ou em serviços administrativos relacionados à operação dos canteiros e alojamentos. Dessa maneira, essa fase foi atendida nos primeiros anos de obra e a continuidade das capacitações ocorreu intensamente até a entrada em operação do empreendimento, no final de 2015.

Apesar do início dessa nova Etapa do empreendimento, no segundo semestre de 2016, as capacitações permaneceram ocorrendo de acordo com necessidade específicas de mão de obra de cada empresa Executora, atendendo aos objetivos do Programa. Em função da evolução do empreendimento, os principais treinamentos realizados no período deste relatório foram o Normativos/Legislativos (NR-10, NR-35, NR-33, NR-18, NR-12, NR-20), como pode ser visualizado no **Anexo 3.3-2 – Relatório Fotográfico das Atividades de Capacitação**.

A planilha de atendimento aos objetivos do Programa é apresentada a seguir.

3.3 - ATENDIMENTO AOS OBJETIVOS DO PROJETO

| OBJETIVOS | STATUS DE ATENDIMENTO |
|--|-----------------------|
| Qualificar, de forma mais específica, os trabalhadores contratados para a implantação de forma que estes possam melhor desempenhar suas tarefas, em acordo, inclusive, com as políticas de saúde, segurança e meio ambiente do empreendedor. | Em andamento |
| Conscientizar a mão de obra contratada quanto à preservação dos recursos ambientais na área de inserção da UHE Belo Monte, de forma a reduzir a magnitude dos impactos inerentes ao aumento da caça, danos a elementos do patrimônio cultural e pressão sobre a pesca, entre outros identificados para a Fase de Mobilização e Contratação de mão de obra. | Em andamento |
| Conscientizar a mão de obra contratada quanto aos padrões de convivência, respeito e diminuição de interferência na vida das pessoas e das comunidades do entorno das obras. | Em andamento |
| Contribuir para a capacitação profissional dos trabalhadores, inclusive com cursos de alfabetização, facilitando futuras oportunidades de emprego para essa mão de obra quando da Fase de Desmobilização da mão de obra e da Infraestrutura de Construção. | Em andamento |
| Priorizar a contratação de pessoas residentes na região, prestadores de serviços e empresas aí existentes, em especial nas AID e AII. | Em andamento |

3.3.4. ATENDIMENTO ÀS METAS DO PLANO/PROGRAMA/PROJETO

Conforme apresentado anteriormente no item Indicadores de Avaliação, as metas deste Programa estão sendo devidamente atendidas. A planilha de atendimento às metas deste programa é apresentada a seguir.

3.3 - ATENDIMENTO ÀS METAS DO PROJETO

| METAS | STATUS DE ATENDIMENTO |
|--|-----------------------|
| Priorizar a contratação anual de pelo menos 60% de pessoas da região (Norte/Nordeste) | Em andamento |
| Capacitar 100% dos contratados antes de iniciar as atividades. | Em andamento |
| 60% das capacitações devem ser voltadas as políticas de Saúde, Segurança e Meio Ambiente. | Em andamento |
| Atender 100% da demanda de vagas para alfabetização dos funcionários inscritos | Em andamento |
| Priorizar a contratação anual de pelo menos 40 % de pessoas do Estado do Pará | Em andamento |
| Reciclar anualmente os conhecimentos de 15% dos empregados. Deverá ser realizada entre o 3º e 6º ano de obra | Em andamento |

3.3.5. ATIVIDADES PREVISTAS

Para o primeiro semestre de 2017, as atividades de capacitação continuarão ocorrendo de acordo com o cronograma de atividades do Plano de Trabalho Detalhado das empresas executoras (**Anexo 3.3 - 3 – Cronograma Detalhado de 2017 das Executoras**) que permanecerão no empreendimento, ou seja CCBM e CMBM.

As capacitações relacionadas aos aspectos normativos e legais serão ministradas conforme necessidade e planejamento de cada empresa executora. Os treinamentos de integração sempre serão executados quando houver necessidade de novas contratações. Quanto às capacitações de formação profissional, não existe uma programação formal de continuidade por parte das empresas executoras, porém as mesmas realizarão sua programação à medida que for surgindo a demanda por funções específicas.

O programa CAPACITAR – Alfabetizar Trabalhando continuará sendo ofertado pelo CCBM aos colaboradores interessados. O curso seguirá as mesmas diretrizes já estabelecidas, sendo divulgado no curso de Integração e por cartazes afixados em pontos de maior circulação.

Os resultados e indicadores continuarão sendo aferidos por meio dos dados apresentados nos (RGM-Es, onde constarão as capacitações de Formação/Qualificação que, embora já tenham diminuído com o início do processo de desmobilização dos trabalhadores, continuarão acontecendo na proporção que as empresas executoras identifiquem suas demandas.

3.3.6. CRONOGRAMA DAS ATIVIDADES PREVISTAS

O cronograma das atividades previstas no PCMO está representado a seguir.

3.3.7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar da redução da contratação de mão de obra e crescente desmobilização programada das frentes de serviço, decorrente da evolução e conclusão das fases de construção e montagem da UHE Belo Monte, o PCMO segue de acordo com o cronograma ajustado no 9º RC.

No segundo semestre de 2016, as empresas Executoras continuaram executando o PCMO de acordo com a necessidade do empreendimento. Foram realizados treinamentos/capacitação para formação e ou qualificação conforme cronograma, além da continuidade dos programas Capacitar - Alfabetizar Trabalhando (programa específico do CCBM), Jovem Aprendiz e dos treinamentos Normativos/Legislativos. Para o primeiro semestre do ano de 2017, as empresas Executoras continuarão realizando suas atividades conforme previsto nos Cronogramas Detalhados de 2017 apresentados no **Anexo 3.3 – 3**.

3.3.8. EQUIPE TÉCNICA DE TRABALHO

| NOME DO PROFISSIONAL (a) | FUNÇÃO NO PACOTE DE TRABALHO (b) | FORMAÇÃO PROFISSIONAL (c) | REGISTRO PROFISSIONAL (e) | CTF IBAMA (f) |
|---------------------------------|---|--|----------------------------------|----------------------|
| CCBM | | | | |
| André Ferreira Pereira | Técnico de Segurança do Trabalho I | Ensino Médio | - | - |
| Edmir dos Santos Rodrigues | Técnico de Segurança do Trabalho I | Ensino Médio | - | - |
| Leon Carlos Correia de Souza | Técnico de Segurança do Trabalho I | Ensino Médio | MTE-RTST N°8791 | - |
| Naiana Ramos | Engenheira de Obras | Engenheira Civil | - | 18819 D - PA |
| Tatiana Alves Dias | Técnico Administrativo III | Historiadora | - | - |
| Thais Vulcão Lima | Professor I | Pedagoga | - | - |
| CMBM | | | | |
| Emerson Cernach Faria | Coordenador de Segurança do Trabalho | Engenheiro Agrimensor e de Segurança do trabalho | CREA MG/0000045491D | - |
| Alberdan de Araujo | Técnico de Documentos | Técnico de Segurança do Trabalho (Cursando). | - | - |
| Gleicelene Lima de Abreu. | Assistente Social. | Assistente Social. | CRSS/4178/PA. | - |
| ANDRITZ | | | | |
| Simone Freias Falcão | Analista de RH | Analista de Sistemas | RO 671310 | - |
| Rubia Graciela dos Santos | Técnica de Segurança do Trabalho | Técnico de Segurança do Trabalho | MG 13631 | - |

| NOME DO PROFISSIONAL (a) | FUNÇÃO NO PACOTE DE TRABALHO (b) | FORMAÇÃO PROFISSIONAL (c) | REGISTRO PROFISSIONAL (e) | CTF IBAMA (f) |
|----------------------------------|---|----------------------------------|----------------------------------|----------------------|
| Carlos Alberto Brito Leal Junior | Técnico de Segurança do Trabalho | Técnico de Segurança do Trabalho | SP 0051814 | - |
| BIOCEV | | | | |
| Rubens Vargas Filho | Coordenador Executivo | Engenharia Florestal | CREA-MG 63151-D | 279174 |
| Jessica Meurer | Analista Ambiental | Engenharia Florestal | CREA – PA 1514069970 | 6310993 |
| NORTE ENERGIA SA | | | | |
| Alexandre Nunes Vasconcelos | Gerente de Coordenação Técnica | Eng. Florestal | CREA 60881/D-MG | 510614 |
| João Rodrigues Barbosa Neto | Eng° Ambiental | Eng° Ambiental | CREA 20471/D-GO | - |
| Flavio Oscar Schwambach | Especialista Socioambiental | Gestor Ambiental | CREA 051965-4-SC | - |

3.3.9. ANEXOS

Anexo 3.3 - 1 – Relação de cursos e capacitações realizadas desde o início do programa até o segundo semestre de 2016

Anexo 3.3-2 – Relatório Fotográfico das Atividades de Capacitação

Anexo 3.3 - 3 – Cronograma Detalhado de 2017 das Executoras