

SUMÁRIO – 3.3 - PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA

3.3.	PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA	3.3-1
3.3.1.	INTRODUÇÃO	3.3-1
3.3.2.	RESULTADOS CONSOLIDADOS.....	3.3-3
3.3.2.1.	INDICADORES DE AVALIAÇÃO.....	3.3-12
3.3.3.	ATENDIMENTO AOS OBJETIVOS DO PROGRAMA	3.3-20
3.3.4.	ATENDIMENTO ÀS METAS DO PROGRAMA.....	3.3-21
3.3.5.	ATIVIDADES PREVISTAS	3.3-22
3.3.6.	CRONOGRAMA DAS ATIVIDADES PREVISTAS	3.3-22
3.3.7.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	3.3-24
3.3.8.	EQUIPE TÉCNICA DE TRABALHO	3.3-25
3.3.9.	ANEXOS	3.3-26

3.3. PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DA 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 de inserção da UHE Belo Monte 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 realizam capacitações para seus funcionários nas unidades construtivas, atendendo a um cronograma mensal programado pelas mesmas.

Inicialmente, as capacitações abrangeram os Municípios das Áreas 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 pela empresa construtora, 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 e está 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 realização dos treinamentos legais e obrigatórios, treinamentos de mudança de função e de formação nas áreas civil e operacional de máquinas pesadas, possibilitando a gestão, formação e a qualificação da mão de obra. Também viabilizou 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. Como se trata de um número muito significativo de listas, as mesmas não foram anexadas neste Relatório, mas se encontram disponíveis nos arquivos da Norte Energia 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 Consórcio Construtor Belo Monte (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. Estes procedimentos são apresentados no **Anexo 3.3-1 – Instruções para as Formação/Profissional e Treinamento/Qualificação**, conforme abaixo discriminado:

- Consórcio Construtor Belo Monte (CCBM) – PS CCBM 220 48 – Levantamento de Necessidades e Planejamento de Treinamentos, norteados pelo Padrão de Sistema; e
- Consórcio Montador Belo Monte (CMBM) – BM-GE00-MBM-QGQ-PR-00110 – Competência Conscientização e Treinamento.

Por fim, cumpre ainda registrar que este Relatório Temático do Programa 3.3 já leva em consideração as observações e recomendações constantes do Parecer Técnico (PT) nº 140/2017-COHID/CGTEF/DILIC, emitido pelo Ibama em 22/12/2017, e encaminhado à Norte Energia por meio do Ofício nº 4/2018/COHID/CGTEF/DILIC-IBAMA, datado de 09/01/2018, e recebido em 10/01/2018.

3.3.2. RESULTADOS CONSOLIDADOS

- **Convênios com Entidades:**

Conforme comentado anteriormente, foi previsto no cronograma físico do PBA, no ano de 2012, o estabelecimento de convênios com instituições terceirizadas para fornecimento de treinamentos de capacitação. Os mesmos foram concluídos e alguns tiveram seus contratos renovados, mantendo-se vigentes para suprir a necessidade de formação de mão de obra.

Seguem abaixo as instituições com as quais foram estabelecidos os convênios com o CCBM:

- Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI. Convênio firmado em 15/03/2011, com o objetivo de formar mão de obra nos municípios da área de influência, nos cursos da área de construção civil e outros oferecidos pela instituição. Estes convênios estenderam-se aos polos de Marabá e Belém, quando ativos, formando a mão de obra demandada sob coordenação do CAPACITAR Para Crescer;
- Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR. Convênio firmado em 11/05/2011 designado para a formação de operadores de máquinas pesadas nos municípios da área de influência (Pacajá, Brasil Novo, Uruará e Vitória do Xingu), com os cursos de operador de trator de esteira e operador de escavadeira hidráulica. Este convênio encontra-se suspenso, pois atualmente o CAPACITAR para Crescer já dispõe de estrutura e instrutores próprios em condições de ministrar tal capacitação. O convênio poderá ser automaticamente reativado se a demanda for maior que a possibilidade de oferta do CAPACITAR para Crescer;
- Sistema Integrado de Ensino do Pará - SIENPA. Convênio firmado em 28/06/2011, inicialmente formando os municípios no curso de solda elétrica e, em seguida, nos cursos de sinalizador e NR-10, sendo este último como complemento do curso de eletricista predial, realizado pelo próprio CAPACITAR para Crescer. Em novembro/2012, a instituição passou a fornecer o curso de mecânico de refrigeração, que é aproveitado no Programa de Capacitação. A partir de dezembro/2013, com a unificação do CAPACITAR, vários outros convênios foram firmados com a instituição para qualificar os funcionários do CCBM em vários treinamentos, sobretudo naqueles exigidos pela Legislação Trabalhista - Normas Regulamentadoras - NRs 10, 13, 18, 20, 33, 34 e 35 do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. Além dos citados, a instituição também oferece a formação de sinaleiro de vias e obras.
- Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC. Convênio firmado em 17/10/2011, trazendo os cursos voltados para a área de Gastronomia, tais como auxiliar de cozinha, cozinha básica, garçom, Boas Práticas de Higiene e Manipulação de Alimentos e demais cursos oferecidos pela instituição. Este

convênio encontra-se suspenso, podendo ser reativado de acordo com demanda de mão de obra do empreendimento;

- Serviço Social da Indústria - SESI. Convênio firmado em 02/01/2012, objetivando aplicar sua metodologia no programa de alfabetização - o CAPACITAR Para Crescer “Alfabetizar Trabalhando”;
- Serviço Social do Transporte/Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SEST/SENAT. Convênio firmado em 24/04/2012 para treinamento de motoristas do CCBM e empresas subcontratadas no curso de transporte coletivo de passageiros e em outros cursos oferecidos pela instituição;
- Centro de Treinamento Tático da Amazônia LTDA – MI – Convênio firmado em 16/04/2014, para formação de 300 funcionários na função de agente de Portaria;
- DINSMORE COMPASS – Contrato para treinamento da Ferramenta de PDCA – para qualificação de Engenheiros, Chefes e Encarregados;
- PREV FIRE SSMA – Empresa especializada em Treinamentos de Brigada de Incêndio - Formação da Brigada de Incêndio do CCBM; convênio firmado em outubro de 2014;
- CEMAQ - Empresa especializada em treinamentos de Brigada de Incêndio - Formação da Brigada de Incêndio do CCBM; convênio firmado em outubro de 2014;
- TREINAMAVE - Treinamento em Máquinas e Veículos Ltda. – treinamento para qualificação de várias funções de trabalho em altura com equipamento Balancim Elétrico, iniciado e finalizado no mês de janeiro de 2015;
- AURA BRASIL – Empresa especializada em treinamento de Plataforma Elevatória; convênio firmado em março de 2015;
- MILLS E SEV DE ENGENHARIA – Empresa especializada em treinamento de Plataforma Elevatória; convênio firmado em março de 2015;
- Lemasa The Water Power – Empresa especializada em treinamento de bomba de hidrojateamento, contratada em janeiro de 2016; e
- CEMAQ - Empresa especializada em treinamentos de Brigada de Incêndio - Formação da Brigada de Incêndio do CCBM; convênio firmado em Junho de 2017.

Já o CMBM possui convênios com as seguintes entidades:

- Parizoto Engenharia LTDA: Empresa contratada para realizar treinamentos complementares da NR 10 – SEP, que estabelece que todos trabalhadores que intervenham em instalações elétricas energizadas com alta tensão devem receber treinamento de segurança, específico para o Sistema Elétrico de Potência – SEP e em suas proximidades, com o currículo mínimo, carga horária e demais determinações estabelecidas pelo Anexo II da NR-10;
- Rohr S/A Estruturas Tubulares: Empresa contratada, responsável por treinar todos os funcionários na função de montador de andaime, capacitando ainda mais os funcionários do CMBM; e
- Locar: Empresa responsável pela capacitação dos operadores de plataforma elevatória.

Cabe registrar que a Isolux/Jatobá, que atua na implantação das linhas de transmissão do sistema restrito da UHE Belo Monte, havia paralisado suas atividades no primeiro semestre de 2016, mas retomou as atividades em outubro de 2017 com previsão de sua conclusão em junho de 2018, possuindo convênio com as seguintes entidades:

- Alta Proteção – Treinamento de Segurança do Trabalho; e
- SESI – Cursos de capacitação profissional.
- **Contratação de mão de obra/Curso de Integração:**

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

No ano de 2017, foi contratado pelas empresas Executoras e suas subcontratadas um total de **1.801 funcionários**, que 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, conforme ilustrado a seguir nas **Figuras 3.3-1 e 3.3-2, e Quadro 3.3 - 1**.



Figura 3.3 - 1 - Curso de NR-18 - Integração -CCBM



Figura 3.3 - 2 - Curso de NR-18 - Integração - CMBM

Quadro 3.3 - 1 - Quantitativo mensal de contratação e realização do curso de integração das empresas executoras

Quantitativo Mensal de Contratação das Empresas Executoras													
Empresa	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Total
CCBM	35	90	105	8	26	183	28	63	238	127	69	50	1022
CMBM	69	93	85	41	5	6	9	0	10	249	104	10	681
Isolux/Jatobá	-	-	-	-	-	-	-	-	-	81	12	5	98
Total	104	183	190	49	31	189	37	63	248	457	185	65	1.801

- **Instalações disponíveis para capacitação e treinamento:**

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 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.

Atualmente, por parte do CCBM, o empreendimento conta com duas salas de aula equipadas com recursos áudio visuais e capacidade para 25 (vinte e cinco) pessoas cada, uma sala de aula equipada com recurso áudio visual e capacidade para 50 (cinquenta) pessoas, e Centro de Treinamento “Benedito Clayton”, para realização de treinamentos práticos de trabalho em altura e espaço confinado, atendendo às NRs 33 e 35 do MTE. Para a realização da primeira etapa do treinamento admissional - “Cultura CCMB”, conforme descrito em procedimento que é apresentado no **Anexo 3.3-2 – PS CCBM 220 51 – Programa de Integração** -, está disponível uma sala climatizada, equipada com recurso áudio visual e capacidade para 20 (vinte) pessoas, localizada no Sítio Belo Monte.

Já se referindo à estrutura disponibilizada pelo CMBM, a unidade de treinamento locada no Sítio Belo Monte tem uma estrutura que tem a capacidade de atender até

100 (cem) pessoas, sala climatizada e dotada de recursos áudio visuais. Também possui um Campo Escola, onde são realizados treinamentos práticos de Trabalho em Altura, Espaço Confinado, Resgate Técnico Vertical em atendimento às NRs 33 e 35 do MTE.

Quanto à empresa Isolux/Jatobá, a mesma realiza seus treinamentos em sua área de vivência, que possui capacidade para atender a 30 (trinta) colaboradores.

- **Alfabetização:**

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 e é informado 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 possui, 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; por meio de parceria com o SESI, segue a nomenclatura de Ensino Fundamental, do 1º ao 9º anos, ou seja, a Alfabetização como 1º ano e os demais (oito anos) com as respectivas séries.

O conceito de Alfabetização é classificado em quatro níveis de acordo com o Indicador de Analfabetismo Funcional (INAF): analfabetos, nível rudimentar, nível básico e nível pleno. Tais níveis são referentes à condição de pessoas que não sabem ler ou escrever seu próprio nome, e até mesmo aqueles que sabem ler, porém sentem dificuldades na interpretação. Atualmente, os funcionários que participam do Programa são caracterizados, em sua maioria, como analfabetos funcionais, que não conseguem extrair o sentido das palavras. As **Figuras 3.3 – 3, 3.3 – 4 e 3.3 – 5**, apresentadas a seguir, ilustram a realização do curso de alfabetização no ano de 2017.



Figura 3.3 - 3 – Programa Alfabetizar Trabalhando



Figura 3.3 - 4 – Programa Alfabetizar Trabalhando



Figura 3.3 - 5 – Alunos formados no Programa Alfabetizar Trabalhando

Desde o início do Programa “Alfabetizar Trabalhando” até o momento de elaboração deste 13º RC, foi formado no curso um total de **367 funcionários** até o mês de Dezembro de 2017. Nesse sentido, recentemente o CCBM formou **19 (dezenove) funcionários** e a próxima turma está prevista para se iniciar em fevereiro de 2018, no horário das 19:00 as 21:00 horas.

Para as demais empresas Executoras, o Curso de Alfabetização não ocorre, pois se trata de mão de obra específica e especializada, sendo que os profissionais são considerados alfabetizados por meio de comprovante de escolaridade e/ou declaração por meio de ficha de inscrição do setor de Recursos Humanos (RH).

- **Cursos de Capacitação:**

No período compreendido por este 13º RC, foi possível constatar que os maiores números de capacitações estão concentrados nos cursos de Normativos/Legais, que estão sendo ministrados conforme suas necessidades, de acordo com quadro que apresenta a relação de cursos e capacitações realizadas pelas Executoras do Programa até o mês de dezembro de 2017 e que pode ser visualizado no **Anexo 3.3-3 – Relação de Formados pelos Cursos de Capacitação**, e ilustrado na **Figura 3.3-6 e 3.3-7**, a seguir.

Conforme antes abordado, 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.



Figura 3.3 - 6 – Treinamento NR 34 – Trabalho a Quente



Figura 3.3 - 7 – Treinamento NR 35 – Trabalho em Altura

- **Treinamentos Periódicos e Reciclagens:**

As executoras realizam atividades de reciclagem para funcionários e subempreiteiros, em atendimento às exigências das NRs do MTE e outras normas. Os quantitativos de treinamentos normativos e reciclagens referentes ao período de 2017 podem ser analisados nos **Quadros 3.3-2, 3.3-3, 3.3-4 e 3.3-5**, a seguir.

Quadro 3.3 - 2 – Número de funcionários capacitados em treinamentos Normativos/Legislativos e Reciclagens no ano de 2017 - CCBM.

TREINAMENTO	INSTRUTOR INTERNO												TOTAL
	JAN	FEV	MAR	ABRIL	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	
NR-5 CIPA	-	7	3	-	-	-	-	32	-	-	-	-	42
NR 10 ÁREA RESTRITA	-	19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
NR-12 MAQUINAS PESADAS	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
NR-12 MAQUINAS E EQUIPAMENTOS	-	18	15	-	-	12	1	9	24	3	9	1	92
NR-12 FERRAMENTAS ELÉTRICAS ROTATIVAS	7	2	88	21	26	23	18	26	12 9	41	15	22	418
NR-12 BETONEIRA ESTACIONARIA ELÉTRICA	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
NR 12 - PLATAFORMA ELEVATÓRIA	8	-	-	18	-	-	-	-	-	-	16	-	42
NR-33 ESPAÇO CONFINADO - AUTORIZADO E VIGIAS	39	-	11	-	17	-	15	-	10	-	42	-	134
NR-33 ESPAÇO CONFINADO - RECICLAGEM	6	-	8	15	17	21	13	-	3	7	21	2	113
NR-33 ESPAÇO CONFINADO - SUPERVIDORES DE ENTRADA	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	3

TREINAMENTO	INSTRUTOR INTERNO												TOTAL
	JAN	FEV	MAR	ABRIL	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	
NR-34 TRABALHO AR QUENTE	21	14	61	17	28	20	12	15	26	54	23	10	301
NR-18 INTEGRAÇÃO ADMISSÃO	35	90	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	125
NR-23 PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIO	-	11	-	3	-	-	-	14	-	-	-	-	28
NR-20 LÍQUIDOS E INFLAMÁVEIS	3	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	3	8
NR-20 LÍQUIDOS E INFLAMÁVEIS - RECICLAGEM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4
NR-35 TRABALHO EM ALTURA	208	83	80	20	67	139	73	49	137	73	46	10	985
TOTAL	333	245	266	97	156	216	132	145	329	178	172	52	2321

No mês de junho de 2017, o setor de treinamento do CCBM ofereceu curso de Brigada de Incêndio, com empresa externa conveniada conforme dados a seguir:

Quadro 3.3 - 3 - Cursos conveniados realizados em 2017

INSTITUIÇÃO CONVENIADA	CURSO CONVENIADO	Jun/17
CEMAQ	Brigada Básica	212
	Brigada Intermediária	10
	Brigada Avançada	11
TOTAL DE TREINADOS		233

Quadro 3.3 - 4 - Número de funcionários treinados em treinamentos Normativos/Legislativos e Reciclagens no ano de 2017 - CMBM.

TREINAMENTO	INSTRUTOR INTERNO												TOTAL
	JAN.	FEV.	MAR.	ABR.	MAI.	JUN.	JUN.	AGO.	SET.	OUT.	NOV.	DEZ.	
NR 11, 12 - Segurança na Operação de Ponte e Pórtico	1	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
NR 11 - Talha Elétrica	8	-	-	-	-	8	-	-	-	-	8	-	24
NR 12 - Ferramentas Elétricas Rotativas	10	35	28	10	-	3	-	1	-	4	10	5	106
NR 18 - Integração Admissional	69	92	85	41	5	6	5	-	10	235	92	10	650
NR 10 -	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	4

TREINAMENTO	INSTRUTOR INTERNO												
	JAN.	FEV.	MAR.	ABR.	MAI.	JUN.	JUN.	AGO.	SET.	OUT.	NOV.	DEZ.	TOTAL
ELÉTRICA													
NR 17 - ERGONOMIA	-	-	-	-	-	49	3	-	-	-	-	-	52
NR 33 - Espaço Confinado	26	65	87	54	7	46	0	14	13	10	133	-	455
NR 34 - Trabalho a Quente		23	25	-	10	89	1	-	-	-	47	1	196
NR 20 - Produto Químico e Inflamáveis	1	9	12	-	4	-	-	-	-	-	-	-	26
NR 35 - Trabalho em Altura	4	63	98	104	20	209	-	14	11	214	99	11	847
Direção Defensiva	2	-	-	-	-	87	11	-	-	1	-	-	101
PTA	20	22	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	42
Percepção de Perigos e Riscos	3	-	8	6	-	22	72	-	-	-	-	-	111
Cípa	7	-	-	-	-	-	-	-	-	22	-	-	29
Montagem e Desmontagem de Andaime - Mudança de função	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	92	-	97
Regra de Ouro	-	-	-	-	-	-	910	-	10	235	-	-	1155
Vilego	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	-	-	22
Comissionamento	57	107	86	22	22	1	-	1	-	19	11	-	326
Resgate em Altura	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	15
TOTAL	208	436	429	237	68	520	1002	34	44	762	492	42	4274

Quadro 3.3 - 5 – Número de treinamentos Normativos/Legislativos e Reciclagens no ano de 2017 – ISOLUX/JATOBA.

TREINAMENTO	INSTRUTOR INTERNO			
	OUT	NOV	DEZ	TOTAL
NR-5 CIPA	0	1	0	1
NR-10 APTIDÃO	0	12	5	17
NR-18 INTEGRAÇÃO ADMISSINAL	81	12	5	98
NR-23 PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIO	0	0	6	6
NR-35 TRABALHO EM ALTURA	0	12	5	17
TOTAL	81	37	21	139

- **Promoções e mudança de função:**

Ainda no período de abrangência deste Relatório, **543 funcionários** 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. Dentro dessa nova função/cargo, o funcionário pode ter tido evolução do nível funcional. As informações mais detalhadas podem ser vistas no **Quadro 3.3 - 6 - Quantitativo de Funcionários com Promoções/Mudança de Função**.

Quadro 3.3 - 6 – Quantitativo de Funcionários com Promoções/Mudança de Função.

Empresa	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Total
CCBM	24	78	40	78	27	40	39	15	17	28	29	20	435
CMBM	15	0	18	17	0	0	0	5	2	24	0	25	106
Isolux/Jatobá	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0	0	2
Total	39	78	58	95	27	40	39	20	19	54	29	45	543

3.3.2.1. INDICADORES DE AVALIAÇÃO

De acordo com o PT nº140/2017 – COHID/CGTEF/DILIC, os indicadores apresentados no 11º Relatório Consolidado de Acompanhamento do PBA, *in verbis*, “... não apontaram os benefícios significativos e não são adequados para mensurar uma das questões mais importantes no contexto do programa: a contratação de mão de obra local como medida de auxiliar a redução do afluxo populacional e ampliação dos impactos positivos econômicos na região”. Objetivando atender essa observação, foram trabalhados outros indicadores de avaliação que são apresentados a seguir, de forma a melhor demonstrar os aspectos positivos, mais especificamente no tocante à contratação da mão de obra proveniente dos municípios da Área de Influência Direta (AID).

- **CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA REGIONAL**

Com relação à contratação de mão de obra regional, a meta de anualmente obter 70% de funcionários oriundos da região Norte sempre foi atingida. No ano de 2017, o CCBM apresentou média de 86,91% de funcionários oriundos da região, conforme indicado na **Figura 3.3 – 8**, indicando um baixo afluxo populacional originado de outras regiões do país.

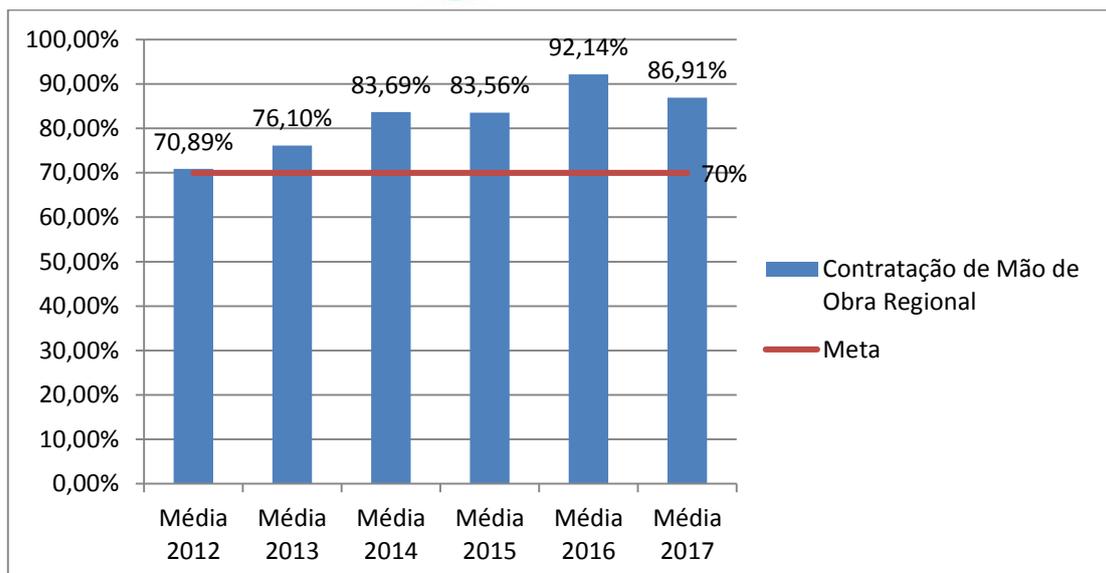


Figura 3.3 - 8 – Gráfico das médias anuais de contratação de mão de obra da região Norte – CCBM.

Quanto ao CMBM, no ano de 2017, a contratação de mão de obra apresentou uma média de 38,15% de funcionários oriundos da região Norte, conforme indicado na **Figura 3.3 – 9**. Esse baixo índice, quando comparado ao CCBM, se deve ao fato de que a montadora busca mão de obra com qualificação específica para o desenvolvimento das atividades de montagem eletromecânica. Ao término dessa etapa do empreendimento, esse tipo de mão de obra apresenta a tendência de seguir outros empreendimentos dessa natureza, não se estabelecendo definitivamente na região.

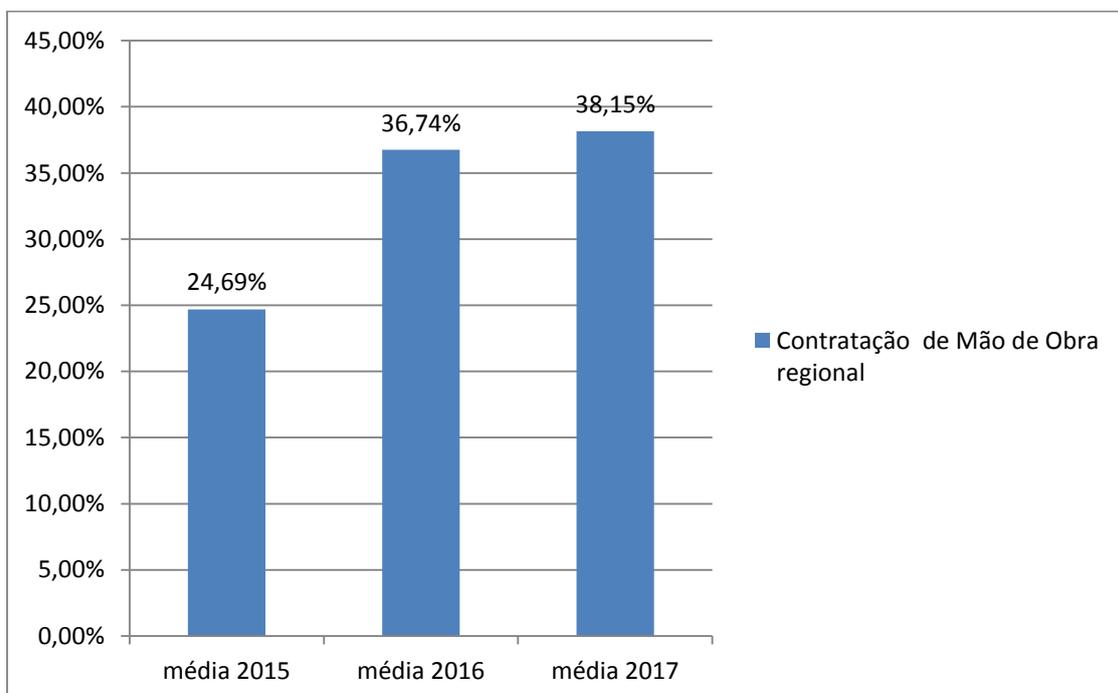


Figura 3.3 - 9 – Gráfico das médias anuais de contratação de mão de obra da região Norte – CMBM.

- **CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA DO ESTADO DO PARÁ**

Com relação à mão de obra contratada do estado do Pará, após a compilação de dados do ano de 2017, o CCBM apresentou uma média de 63,10%, conforme indicado a seguir, na **Figura 3.3 – 10**. Em uma análise comparativa com os resultados apresentados na **Figura 3.3 – 8**, esse índice de 63,10% revela que a maioria dos contratados da região Norte pertencem ao estado do Pará, também indicando um baixo afluxo populacional para o empreendimento advindo de outros estados.

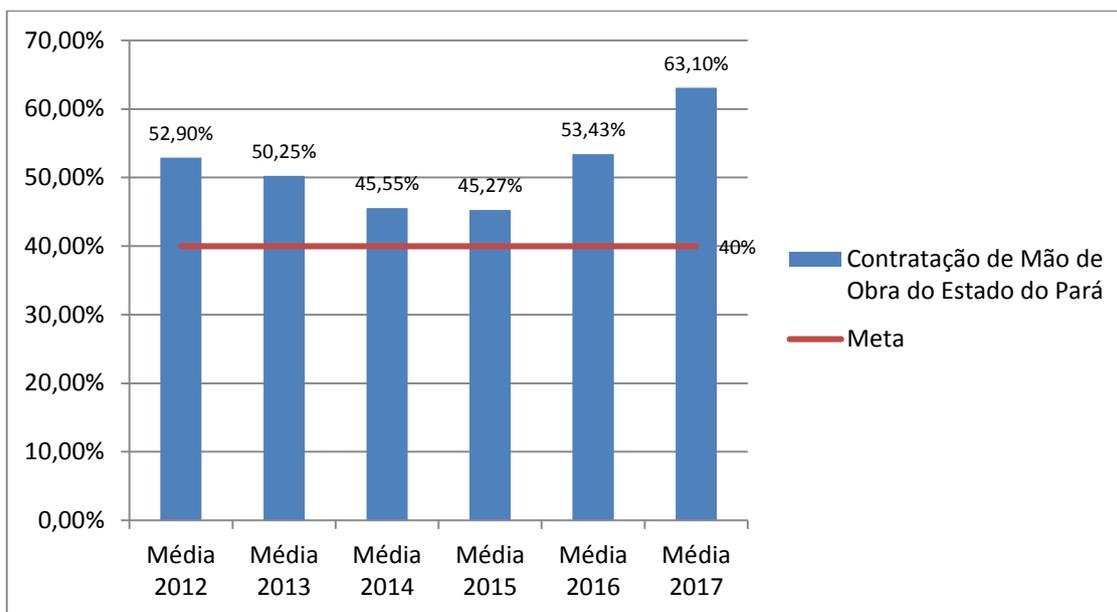


Figura 3.3 - 10 – Gráfico das médias anuais de contratação de mão de obra do estado do Pará – CCBM.

Para o CMBM, o percentual de mão de obra alocada pertencente ao estado do Pará apresentou, para o ano de 2017, uma média de 30,42%, conforme indicado a seguir, na **Figura 3.3 -11**. Conforme já explicado anteriormente, esse baixo índice para a montadora, quando comparado ao CCBM, se deve ao fato de que a montadora busca mão de obra com qualificação específica para o desenvolvimento das atividades de montagem eletromecânica. Lado outro, quando analisado *vis a vis* os resultados da **Figura 3.3-9**, o índice de 30,42% mostra que, também para a questão da montagem eletromecânica, a maioria da mão de obra contratada na região Norte é oriunda do estado do Pará.

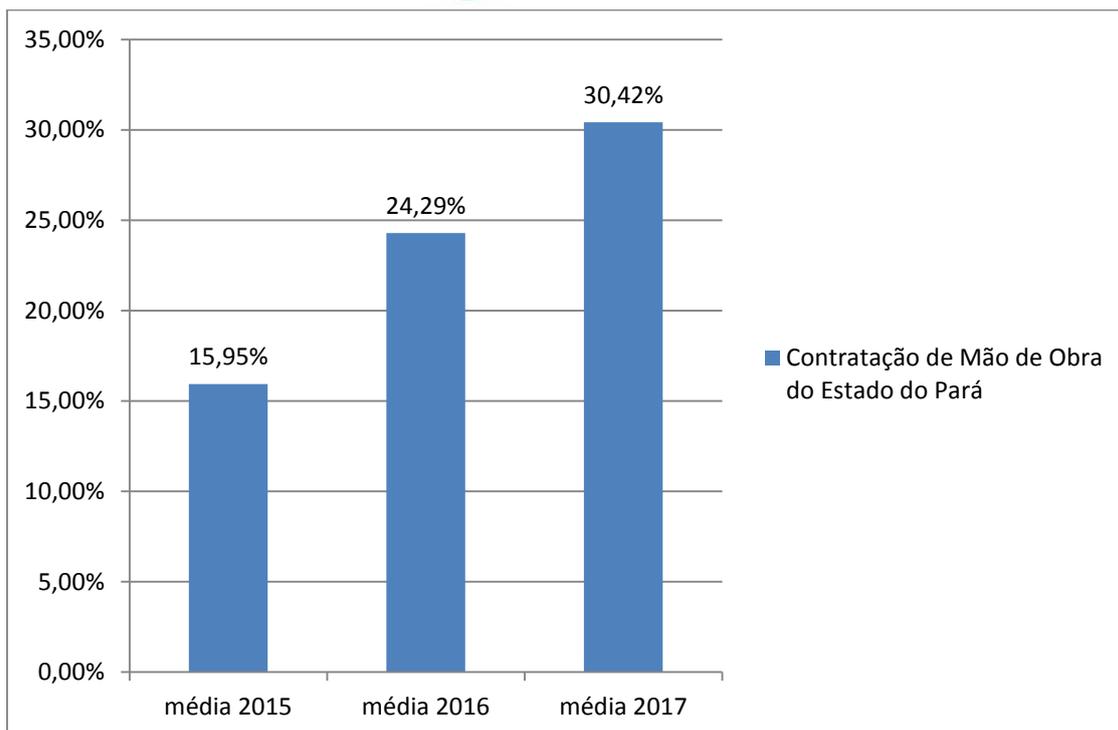


Figura 3.3 - 11 – Gráfico das médias anuais de contratação de mão de obra do estado do Pará – CMBM.

No caso da empresa Isolux/Jatobá, apesar de ter iniciado suas atividades em outubro/2017, o seu gráfico indica que a maioria dos funcionários contratados é também proveniente do estado do Pará, conforme indicado na **Figura 3.3 - 12**, a seguir.

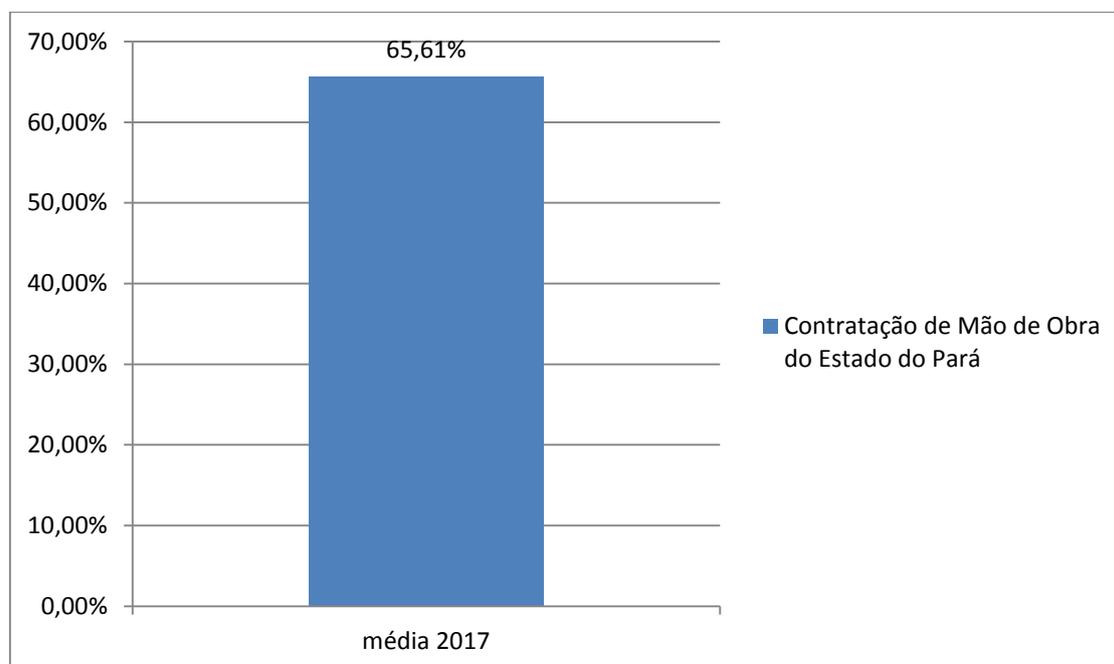


Figura 3.3 - 12 – Gráfico da média anual de 2017 de contratação de mão de obra do estado do Pará – Isolux/Jatobá.

- **CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA DA ÁREA DE INFLUÊNCIA DIRETA (AID) DO EMPREENDIMENTO**

De forma a identificar um dos contextos mais importantes do Programa - a contratação de mão de obra local para colaborar na redução do afluxo populacional e ampliação dos impactos positivos econômicos na região -, o CCBM, considerado o maior agente de contratação de mão de obra do empreendimento, obteve em 2017 uma média de aproximadamente 50% de seus funcionários proveniente dos cinco municípios que compõem a AID do empreendimento, como pode ser verificado no gráfico apresentado na **Figura 3.3-13**, a seguir. Neste gráfico também é possível identificar um decréscimo progressivo na média anual de funcionários provenientes da AID, entre os anos de 2012 a 2015. Isso se deve ao fato de que, apesar dos diversos cursos de capacitação realizados pelo CCBM e a constante contratação de pessoas provenientes da AID, o contingente de mão de obra disponível nos seus cinco municípios não era suficiente para atender à demanda durante o pico da fase de construção, fato este que já havia sido prognosticado por ocasião do Estudo de Impacto Ambiental (EIA) e do Relatório de Impacto Ambiental (RIMA). Cabe ainda observar que, com a redução prevista da mão de obra na atual fase do empreendimento, o CCBM está dando preferência a permanecer com os funcionários pertencentes aos municípios da AID, conforme pode ser observado na **Figura 3.3-13** ao se comparar o índice de mão de obra contratada na AID para 2017 em relação àquele verificado em 2016. Nesse contexto, há, portanto, uma tendência que, proporcionalmente, o efetivo alocado pertencente à AID aumente com o passar do tempo.

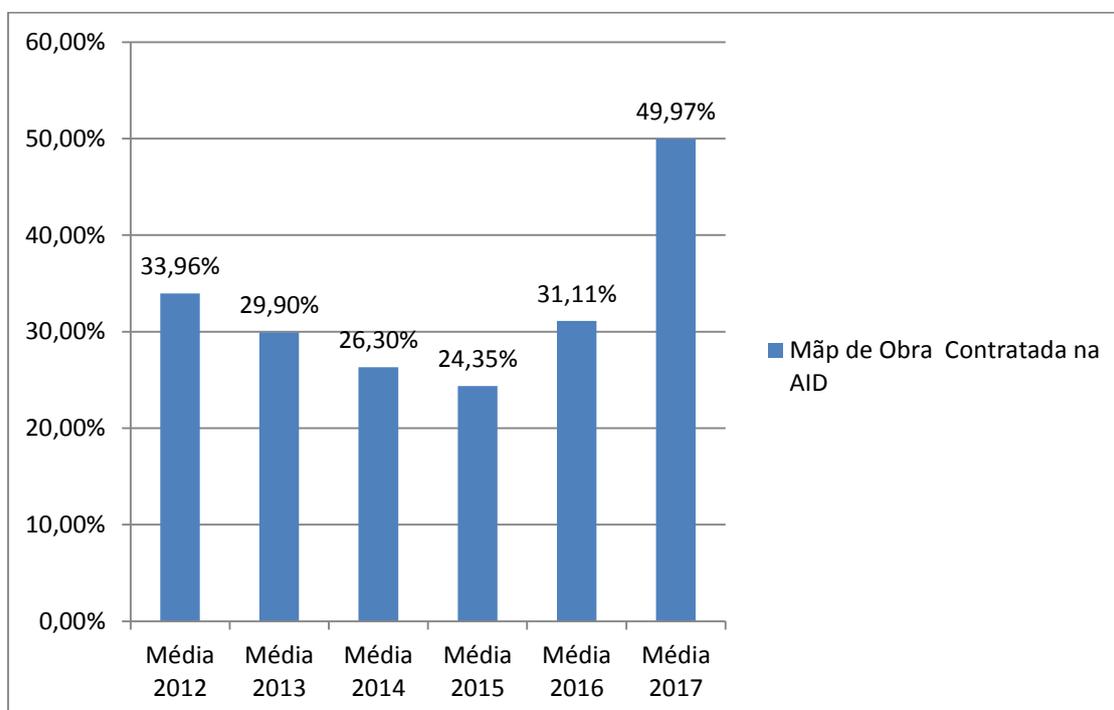


Figura 3.3 - 13 – Gráfico das médias anuais de contratação de mão de obra da AID do empreendimento – CCBM.

A seguir são apresentados, nas **Figuras 3.3-14 e 3.3-15**, os dados anuais de alocação de mão de obra da AID das empresas CMBM e Isolux/Jatobá, respectivamente. No caso da montadora (CMBM), o índice menos expressivo, em relação à construtora (CCBM), se justifica pela informação já prestada anteriormente de que a montadora busca mão de obra específica para o desenvolvimento das suas atividades e que esta apresenta uma forte tendência a seguir outros empreendimentos desse segmento.

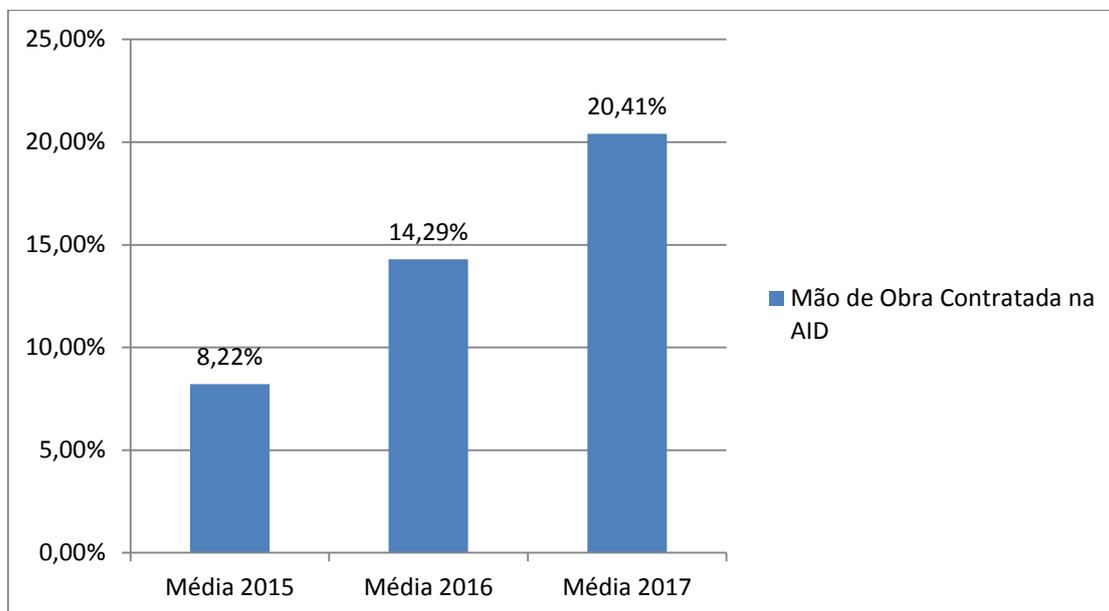


Figura 3.3 - 14 – Gráfico das médias anuais de contratação de mão de obra da AID do empreendimento – CMBM.

Quanto à empresa Isolux/Jatobá, apesar de apresentar um bom índice de contratação de mão de obra na AID (50,71%), em termos absolutos não representa grande significância devido ao seu baixo efetivo.

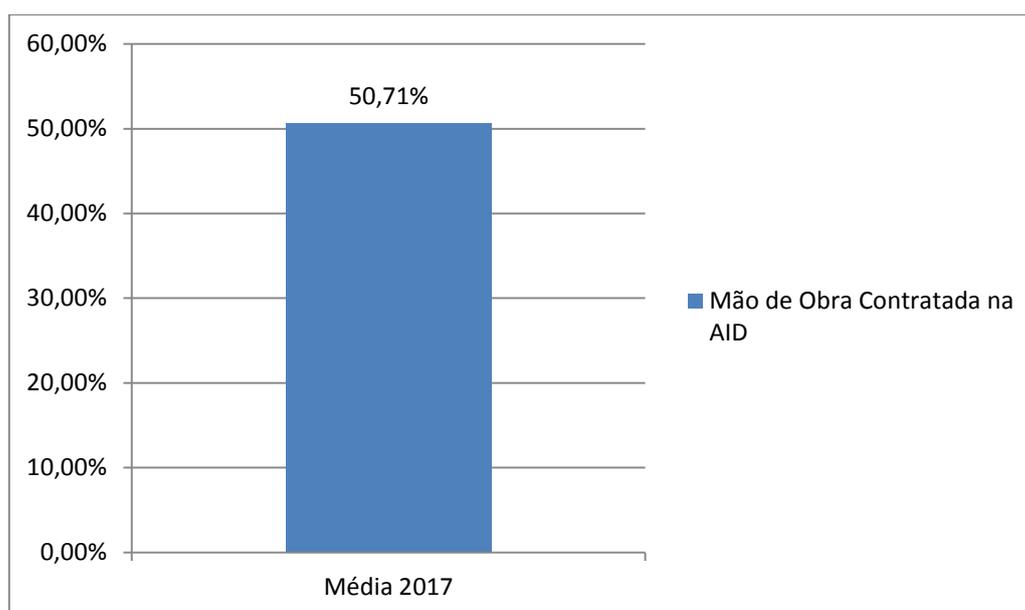


Figura 3.3 - 15 – Gráfico da média anual de 2017 de contratação de mão de obra da AID do empreendimento – Isolux/Jatobá.

- **CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA NO MUNICÍPIO DE ALTAMIRA E VITÓRIA DO XINGU**

Em razão de Altamira e Vitória do Xingu serem os municípios mais pressionados com o fluxo de mão de obra na AID causado pelo empreendimento, também foram calculados os índices percentuais de mão de obra contratada anualmente nesses municípios.

Conforme verificado nos gráficos anteriores, o CCBM é a empresa que, de fato, apresenta potencial significativo para produzir fluxo populacional devido aos seus porte e características dos trabalhos ofertados. Dessa maneira, a análise realizada a seguir se limitará à construtora.

Nesse sentido, como pode ser verificado nas **Figuras 3.3-16 e 3.3-17**, a seguir, as médias anuais de funcionários provenientes de Altamira e Vitória do Xingu contratados pelo CCBM foram, respectivamente, 45% e 4,1%, demonstrando que a maior quantidade de pessoas alocadas na AID é de Altamira. Em função disso, o gráfico da **Figura 3.3-16** apresenta o mesmo comportamento do gráfico de contratação de mão de obra da AID pelo CCBM, sendo válida aqui também a conclusão antes apresentada com relação à tendência futura de acréscimo relativo do percentual de mão de obra contratado na AID pelo CCBM.

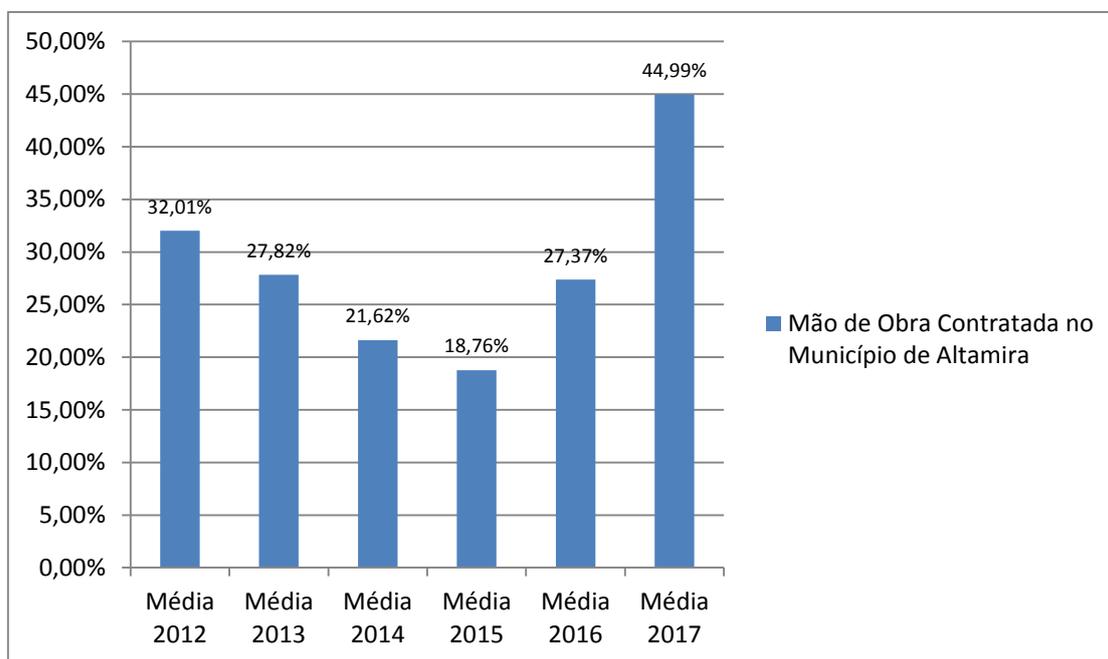


Figura 3.3 - 16 – Gráfico das médias anuais de contratação de mão de obra do município de Altamira - CCBM.

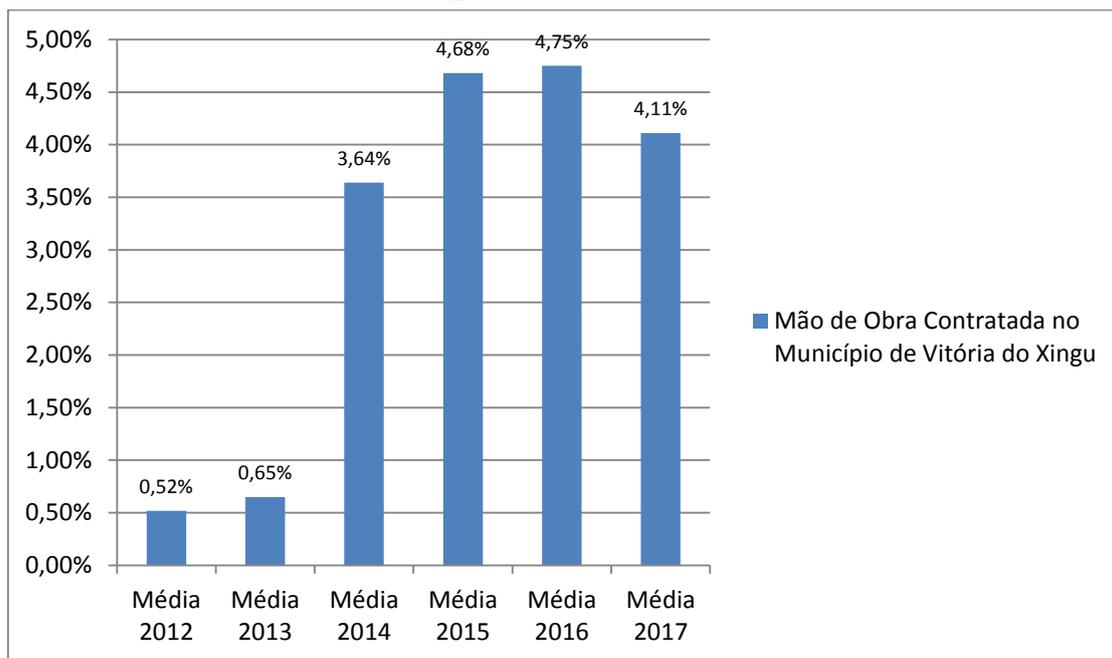


Figura 3.3 - 17 – Gráfico das médias anuais de contratação de mão de obra do Município de Vitória do Xingu - CCBM.

3.3.3. ATENDIMENTO AOS OBJETIVOS DO PROGRAMA

OBJETIVOS	STATUS DE ATENDIMENTO
Qualificar, de forma específica, os trabalhadores contratados 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.	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.	Em andamento
Priorizar a contratação de pessoas residentes na região, prestadores de serviços e empresas, em especial nas AID e AII.	Em andamento

3.3.4. ATENDIMENTO ÀS METAS DO PROGRAMA

METAS	STATUS DE ATENDIMENTO
Priorizar a contratação de mão de obra regional. Meta: 70%	Em andamento
Priorizar a contratação de mão de obra proveniente do estado do Pará.	Em andamento
Priorizar a contratação de mão de obra proveniente dos municípios da AID.	Em andamento
Disponibilização de Curso de Alfabetização.	Em andamento

3.3.5. ATIVIDADES PREVISTAS

As capacitações relacionadas aos aspectos normativos e legais continuarão a ser 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 meio de cartazes afixados em pontos de maior circulação.

Os resultados e os novos indicadores continuarão sendo aferidos por meio dos dados apresentados nos Relatórios Gerenciais Mensais das Executoras (RGM-Es), de caráter interno à Norte Energia, onde constarão informações sobre as capacitações de formação, qualificação, normativos, legislativos, reciclagens e dados de evolução da contratação/desmobilização da mão de obra. Embora seus quantitativos continuem diminuindo devido ao avanço do cronograma das obras e ao conseqüente processo de desmobilização dos trabalhadores, as capacitações continuarão acontecendo na proporção que as empresas Executoras identifiquem suas demandas.

Quanto ao CCBM, observa-se que o Consórcio está finalizando suas atividades nos canteiros de obra da UHE Belo Monte, sendo que a Norte Energia já definiu a contratação de um novo Consórcio de montagem eletromecânica, que seguirá as atividades previstas no âmbito do PCMO.

A Isolux/Jatobá está com previsão de encerramento de suas atividades em junho de 2018, e continuará com a realização das atividades prevista para o Programa.

Portanto, para o ano de 2018, as atividades de capacitação continuarão ocorrendo de acordo com os respectivos cronogramas de atividades do Plano de Trabalho Detalhado das empresas Executoras (**Anexo 3.3 - 4 – Cronograma Detalhado de 2018 das Executoras**) que permanecerão no empreendimento, ou seja, CCBM, o novo Consórcio de montagem eletromecânica e a Isolux/Jatobá.

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 ano de 2017, as empresas Executoras implementaram o PCMO de acordo com a necessidade do empreendimento. Foram realizados treinamentos/capacitação para formação e ou qualificação, além da continuidade dos programas Capacitar - Alfabetizar Trabalhando (programa específico do CCBM), Jovem Aprendiz e dos treinamentos Normativos/Legislativos, conforme pode ser visualizado no **Anexo 3.3 – 5 – Relatório Fotográfico das Atividades de Capacitação de Mão de Obra.**

Cabe aqui ratificar que, objetivando atender aos comentários do PT nº140/2017 – COHID/CGTEF/DILIC, neste 13º RC foram trabalhados outros indicadores de avaliação de forma a melhor demonstrar os aspectos positivos, especificamente no tocante à contratação da mão de obra proveniente dos municípios da AID. Os resultados apresentados mostraram que o Programa contribuiu para a redução do afluxo populacional inerente à grandeza da obra. A contratação da mão de obra priorizou pessoas oriundas das regiões mais próximas do empreendimento, mesmo no momento de pico de demanda de mão de obra (2013 a 2015), quando as pessoas da região Norte também representavam a grande maioria dos funcionários do empreendimento.

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				
Leon Carlos Correia de Souza	Técnico de Segurança do Trabalho I	Ensino Médio	MTE-RTST N°8791	-
Naiana Ramos	Engenheira de Obras	Engenheira Civil	CREA 18819 D - PA	-
Thais Vulcão Lima	Professor I	Pedagoga	-	-
CMBM				
Luiz Cláudio de Carvalho Salomão	Coordenador de Segurança do Trabalho	Engenheiro Agrônomo e de Segurança do Trabalho	CREA 140362755-0	-
Alberdan de Araujo	Técnico de Documentos	Técnico de Segurança do Trabalho (Cursando).	CREA/PA 000893932-2	-
Ednalva Dias da Silva	Técnico de Segurança do Trabalho	Técnico de Segurança do Trabalho	DRT-0032787	-
ISOLUX/JATOBÁ				
Ricardo Maranhão	Engenheiro Civil	-	-	-
Alexandre Jesus	Técnico de Segurança do trabalho	-	-	-
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	-

3.3.9. ANEXOS

Anexo 3.3-1 – Instruções para Formação Profissional – Treinamento e Qualificação

Anexo 3.3-2 – PS-CCBM 220-51 – Programa de Integração

Anexo 3.3-3 – Relação de Formados – Cursos de Capacitação

Anexo 3.3-4 – Cronograma Detalhado 2018

Anexo 3.3-5 – Relatório Fotográfico das Atividades do Programa