

SUMÁRIO – 3.3 PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DE MÃO DE OBRA

3. PLANO AMBIENTAL DE CONSTRUÇÃO	3.3-1
3.3. PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DE MÃO DE OBRA.....	3.3-1
3.3.1. ANTECEDENTES	3.3-1
3.3.2. EVOLUÇÃO DAS ATIVIDADES, SEUS RESULTADOS E AVALIAÇÃO.....	3.3-3
3.3.2.1. IDENTIFICAÇÃO DAS NECESSIDADES DE MÃO DE OBRA PARA O EMPREENDIMENTO	3.3-3
3.3.2.2. NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO DA MÃO DE OBRA.....	3.3-3
3.3.2.3. PLANO DE TRABALHO DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DE MÃO DE OBRA.....	3.3-4
3.3.2.4. INSTALAÇÕES DISPONÍVEIS PARA CAPACITAÇÃO E CAPACITAÇÃO/TREINAMENTO.....	3.3-5
3.3.2.5. EQUIPE TÉCNICA PARA CAPACITAÇÃO E CAPACITAÇÃO/TREINAMENTO.....	3.3-7
3.3.2.6. BALCÕES DE ATENDIMENTO.....	3.3-7
3.3.2.7. CONVÊNIOS COM ENTIDADES.....	3.3-9
3.3.2.8. CURSOS CONVENIADOS.....	3.3-10
3.3.2.9. CURSOS DE CAPACITAÇÃO FORNECIDOS PELO CCBM....	3.3-12
3.3.2.9.1. CONTEÚDO DA CAPACITAÇÃO.....	3.3-12
3.3.2.9.2. CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADOS	3.3-12
3.3.2.9.3. TREINAMENTOS PERIÓDICOS E RECICLAGENS	3.3-14
3.3.2.9.4. OUTROS CAPACITAÇÃO/TREINAMENTOS.....	3.3-14
3.3.2.10. ALFABETIZAÇÃO	3.3-15
3.3.2.10.1. ALUGUEL OU CONSTRUÇÃO DE SALAS PARA ALFABETIZAÇÃO	3.3-15
3.3.2.10.2. PROGRAMA DE ALFABETIZAÇÃO.....	3.3-15
3.3.2.11. CRONOGRAMA GRÁFICO	3.3-17
3.3.2.12. RESULTADOS E AVALIAÇÃO	3.3-19
3.3.2.12.1. QUALITATIVO.....	3.3-22
3.3.3. ENCAMINHAMENTOS PROPOSTOS.....	3.3-23
3.3.4. EQUIPE RESPONSÁVEL PELA IMPLEMENTAÇÃO NO PERÍODO.....	3.3-24
3.3.5. ANEXOS	3.3-25

3. PLANO AMBIENTAL DE CONSTRUÇÃO

3.3. PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DE MÃO DE OBRA

3.3.1. ANTECEDENTES

Cabe, de pronto, registrar que a estrutura deste 4º Relatório Consolidado (RC), no que tange ao Programa de Capacitação de Mão de Obra (PCMO) se apresenta reformulada em comparação àquela do 3º Relatório Consolidado (RC) relativo ao 2º semestre de 2012. Tal reformulação resulta da análise crítica geral feita para o PCMO, conjuntamente entre coordenadora e executora do Programa, no início do 1º semestre de 2013.

Motivou a análise crítica do Programa de capacitação até então implementado a emissão do Parecer nº 168/2012 do IBAMA, emitido por meio do Ofício 1529/2013 DILIC/IBAMA, que analisou o Programa à luz das informações apresentadas no 2º Relatório Consolidado, em Julho/12. Identificou-se, na oportunidade, a necessidade de se registrar as ações que já vinham sendo executadas pelo CCBM mas que não estavam sendo documentadas satisfatoriamente.

Neste sentido também, ficou estabelecido que o CCBM apresentará nos relatórios, dois tipos distintos de Capacitação, sendo a primeira a Capacitação de formação, oferecido pelo Capacitar, onde é oferecido a Capacitação profissional para as pessoas das comunidades da Área de Influência, ou seja para pessoas que pretende adentrar ao empreendimento sem qualificação profissional, e também para funcionários do CCBM, que receberão uma nova Capacitação para exercer outra função dentro do empreendimento, e a segunda forma de capacitação é a Capacitação/Treinamento de mão de obra, oferecido aos funcionários do empreendimento, em atendimento a os requisitos contratuais, legislação vigente e melhoria na qualificação profissional da mão de obra.

Em suma, estão apresentadas nos itens que se seguem as atividades realizadas de capacitação de pessoas para desempenhar tarefas nas obras da UHE Belo Monte, na etapa de implantação do empreendimento, estando apresentadas ainda as justificativas para o atendimento ao Parecer nº 168/2012 do IBAMA.

Em relação ao 2º semestre de 2012, registrou-se no 3º RC que a implantação do PCMO seguia de acordo com o cronograma estabelecido no PBA. De fato, todas as demandas de capacitação/treinamento foram devidamente desenvolvidas durante o período.

Foram mantidas as parcerias com entidades externas, sendo que 344 pessoas foram capacitadas por meio de cursos conveniados no segundo semestre de 2012 (totalizando 2.354 desde o início da Etapa de Implantação da UHE Belo Monte), sendo

eles os cursos de NR-10 e Sinalizador, promovidos pelo SIENPA, e a Alfabetização, através da parceria com o SESI.

Registrou-se no período do 3º RC um incremento significativo de munícipes da área de influência do empreendimento que foram formados nos cursos de capacitação, além do acréscimo no aproveitamento desse pessoal treinado pela contratação de mão de obra, demonstrando um aumento progressivo da eficiência do PCMO no sentido de cumprir o seu objetivo principal de capacitar mão de obra da região e, conseqüentemente, ofertar-lhe reais possibilidades de emprego e renda.

O CCBM ofereceu através do Capacitar, capacitação para 1.401 funcionários no período de Julho a Dezembro de 2012 em cursos profissionalizantes, como Operador de Caminhão Articulado, Operador de Caminhão Fora de Estrada, Carpinteiro, Eletricista com NR-10, Pedreiro e outros.

Em relação ao programa CAPACITAR Alfabetizar Trabalhando, voltado para a alfabetização de funcionários por meio da metodologia didática e pedagógica do Serviço Social da Indústria SESI, destaca-se a formação da 1ª turma do programa, composta por 12 (doze) funcionários, em Dezembro/12. Ao longo deste 4º relatório, pode-se verificar que o programa CAPACITAR Alfabetizar Trabalhando tem alcançado seu objetivo, conforme proposto nos encaminhamentos do 3º relatório, tendo já implantado a turma de formação continuada e iniciado turma no Sítio Canais e também no Sítio Pimental, além de Belo Monte.

Retificamos o cálculo que evidencia o número de alunos formados pelo Programa Capacitar Para Crescer e contratados pelo CCBM, por cometermos um equívoco em relação a esse item e suas evidências.

Anteriormente, até o 3º RC, a memória de cálculo era feita através do percentual em cima dos funcionários dos Níveis de I a IV, o que corresponde a vários cargos que não são inerentes as formações do Capacitar (Ajudante de Produção, Auxiliar Técnico, Líderes, Encarregados e vários outros cargos contidos nesse universo), evidenciando um pouco mais de 17% desse efetivo.

A partir desse relatório, após a retificação, a memória de cálculo ficará em cima dos cargos inerentes as formações do Capacitar (Armador, Pedreiro, Carpinteiro, Instalador Hidráulico, Eletricista, Soldador, Mecânico, e os ½ oficiais desses cargos Motorista de Caminhão Pesado, Operadores de Máquinas Pesadas e os Operadores em Formação desses cargos e vários outros cargos contidos nesse universo), o que nos mostra um percentual de mais de 50% desse efetivo, oriundos do Capacitar.

3.3.2. EVOLUÇÃO DAS ATIVIDADES, SEUS RESULTADOS E AVALIAÇÃO

3.3.2.1. IDENTIFICAÇÃO DAS NECESSIDADES DE MÃO DE OBRA PARA O EMPREENDIMENTO

O PBA utilizou os Estudos de Viabilidade de Engenharia como referência para calcular a estimativa preliminar da demanda de mão de obra a ser alocada na construção do empreendimento, discriminada por níveis funcionais e distribuída ao longo do período de obras.

Entretanto, existe uma variação natural na demanda de mão de obra em função da dinâmica da evolução do empreendimento, necessitando constante atualização na execução do Programa.

A dinâmica da demanda de mão de obra é monitorada mensalmente pela área de Recursos Humanos do CCBM.

3.3.2.2. NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO DA MÃO DE OBRA

Segundo o PBA, a População Economicamente Ativa (PEA) da região na qual está inserido o empreendimento não é suficiente para atender às demandas da obra nem em quantidade nem em qualificação profissional. Assim, é objetivo do PCMO preparar e formar pessoas para desempenhar tarefas durante a implantação da UHE Belo Monte, voltadas especificamente para a etapa de implantação e para atuação nas obras do empreendimento.

Ainda segundo o PBA, estimou-se que a grande maioria dos candidatos aos níveis N1 e N2 necessita de qualificação profissional, além da capacitação específica para trabalhar no empreendimento. Estima-se que entre os níveis N3 e N6 os candidatos apresentassem níveis crescentes da qualificação profissional necessária.

Considerando as premissas acima, o PBA apresenta as principais metas quantitativas do Programa:

- Nível N1: deverá qualificar pelo menos 90% do pessoal;
- Nível N2: deverá qualificar pelo menos 80% do pessoal;
- Níveis N3 e N4: deverá qualificar pelo menos 65% do pessoal;
- Níveis N5 e N6: deverá qualificar pelo menos 45% do pessoal;
- Reciclagem e Treinamento Periódico: será realizada entre o 3º ano e o 6º ano e deverá reciclar anualmente os conhecimentos de 15% dos empregados.

Em função da demanda de mão de obra prevista, da Taxa de Rotatividade estimada pelo PBA (*turn over*) de 7,27% e das metas estabelecidas para cada nível, o CCBM calcula a previsão das demandas de capacitação.

Outra forma de capacitação de mão de obra é através de Capacitação/Treinamento, e o CCBM também promove Capacitação aos funcionários, por meio de um Levantamento de Necessidades e Planejamento de Treinamentos LNPT capacitações/treinamentos nas áreas de Qualidade, Meio Ambiente, Segurança do Trabalho, Saúde Ocupacional, Responsabilidade Social, e outras Capacitações/Treinamentos obrigatórios previstos na legislação trabalhista, visando sempre fazer com que a mão de obra do empreendimento se torne cada vez mais especializada.

O funcionário CCBM também recebe capacitação e/ou qualificação profissional no local de trabalho e ou no Capacitar, por meio do programa de mudança de função, estabelecido pelo Procedimento de Sistema CCBM 205 07, Alterações de Cargos e Salários. Dessa forma, o funcionário tem a oportunidade de adquirir uma nova habilitação trabalhando.

De Janeiro a Junho/13, período a que se refere este relatório, o CCBM promoveu a Capacitação/Treinamento com mudança de função de 2.001 funcionários, sendo que todos foram capacitados de acordo com o procedimento acima referenciado. O **Quadro 3.3 – 1** apresenta mês a mês o número de funcionários com mudança de função, por níveis.

Quadro 3.3 – 1 – Número de funcionários por níveis que mudaram de função com treinamento teórico/prático – período de referência: Janeiro a Junho/13

Mês	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	TOTAL
Janeiro	36	448	24	22	5	1	0	536
Fevereiro	160	578	30	37	2	9	0	816
Março	101	147	12	10	6	1	0	277
Abril	81	51	4	0	0	0	0	136
Maio	124	104	4	3	1	0	0	236
Junho	88	57	6	1	0	0	0	152
TOTAL	590	1385	80	73	14	11	0	2153

3.3.2.3. PLANO DE TRABALHO DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DE MÃO DE OBRA

Conforme já informado no âmbito do 1º RC, o Programa de Capacitação de Mão de Obra foi idealizado no projeto CAPACITAR, definido em Fevereiro/11 e apresentado/aprovado junto ao IBAMA em Março/11, e nos demais Capacitações/Treinamentos voltados para qualificação do público interno do CCBM, por meio do Procedimento de Sistema CCBM 220 48 – Treinamento, Conscientização e Competência, apresentado à época do 1º Relatório.

Para cumprimento do requisito estabelecido no PBA e no Parecer nº 168/2012 do IBAMA, foi elaborado pelo CCBM um plano de trabalho para o ano de 2013, apresentado junto com este 4º RC. O Plano foi elaborado em atendimento ao Procedimento de Sistema CCBM 220 48 – Treinamento, Conscientização e Competência (**Anexo 3.3 – 1**).

3.3.2.4. INSTALAÇÕES DISPONÍVEIS PARA CAPACITAÇÃO E CAPACITAÇÃO/TREINAMENTO

O Cronograma Físico apresentado no PBA estabeleceu como atividade prevista para o primeiro ano do empreendimento, a identificação de salas para locação, onde seria realizada a capacitação dos funcionários, entretanto, a identificação de novas salas de aula tem acompanhado a dinâmica do Programa de Capacitação.

Atualmente, o empreendimento conta com as seguintes instalações para capacitação:

- **Centro de Capacitação – Altamira**

O programa CAPACITAR alugou o espaço que hoje é o Centro de Capacitação (situado à Avenida Presidente Tancredo Neves, número 5045, Km 2, Bairro Jardim Independente 3, na cidade de Altamira) em Fevereiro/11, porém somente iniciou suas atividades em Agosto/11.

A unidade é composta por:

- **7 salas de aula** climatizadas, equipadas com projetor multimídia, computador, quadro branco e carteiras acolchoadas, com capacidade para até 30 alunos, onde são ministradas as aulas teóricas dos cursos da área da construção civil (Pedreiro, Carpinteiro, Armador, Eletricista e Instalador Hidráulico) e de máquinas pesadas (Escavadeira Hidráulica, Trator de Esteira, Motoniveladora, Rolo Compactador, Perfuratriz Hidráulica, Pá Carregadeira, Caminhão Rodoviário, Caminhão Fora de Estrada e Caminhão Articulado).
- **2 salas de simulação** com 12 simuladores de máquinas pesadas, sendo 4 de escavadeira hidráulica, 4 de caminhão fora de estrada, 2 de motoniveladora e 2 de trator de esteira, sendo os simuladores utilizados como parte do treinamento prático dos cursos de máquinas pesadas para desenvolvimento da habilidade dos alunos antes das aulas práticas na máquina propriamente dita.
- **1 carpa de treinamento** climatizada, com capacidade para 120 alunos. Nela é realizado o treinamento nos tópicos de eixos transversais, o CAPACITAR Básico, do qual participam todos os alunos dos cursos de construção civil e máquinas pesadas como uma forma de integração ao ingressarem no programa CAPACITAR.

- **1 oficina** para aulas práticas da área da construção civil, com áreas reservadas e preparadas com uma logística correspondente a cada curso e almoxarifado, destinado a distribuição de ferramental, material de consumo, EPIs e EPCs.
- **1 campo de provas** de 18.000 m². Espaço exclusivo para a realização do treinamento prático dos alunos de máquinas pesadas.

- **Sala de Aula - Núcleo RH**

No Núcleo de Recursos Humanos, na cidade de Altamira, o CCBM dispõe de 4 salas de aulas climatizadas, dotadas de recursos áudio visuais para até 100 pessoas cada. São realizados Capacitação e Treinamento em Segurança básica do trabalho, comportamento ambiental, comportamento social dentro e fora do empreendimento e comportamento patrimonial.

- **Centros de recrutamento nos Pólos Externos de Marabá, Belém e Santarém**

Foram criados centros de recrutamento externos nas cidades de Marabá, Belém e Santarém, dotados de infraestrutura necessária para o recrutamento de funcionários. Cada centro conta com 01 sala de aula climatizada, dotada de recursos áudio visuais, para até 30 pessoas. São realizados os cursos Capacitação e Treinamento referentes às questões específicas de conhecimento e adaptação à obra, comportamento ambiental e comportamento social dentro e fora do empreendimento, sendo complementada a Capacitação/Treinamento com a chegada do funcionário no Núcleo de RH.

- **Carpas de Treinamentos nas Unidades Sítio Belo Monte, Sítio Canais e Diques e Sítio Pimental**

As Unidades Sítio possuem salas específicas para Capacitação e Treinamentos, sendo 03 salas (carpas) em Belo Monte, 01 em Canais e Diques e 02 em Pimental. As salas são climatizadas, com capacidade para 40 pessoas, dotadas de recursos áudio visuais. São realizadas capacitações para os funcionários no nível profissional, com atualizações e equalizações de conhecimentos técnicos/administrativo, comportamental, com informações de normas, comportamento esperados, formas de trabalhar, relacionamento com as cadeias de comando, qualidade, meio ambiente, segurança do trabalho, saúde e responsabilidade social.

Nas Unidades Sítio Belo Monte e Pimental também há 01 sala de aula climatizada para inclusão digital, com 13 computadores em Belo monte e 12 em Pimental, funcionando em 3 horários diários de segunda a sexta-feira.

O CCBM optou por instalar seus pólos de recrutamento externos nas cidades de Marabá, Belém e Santarém, pois o recrutamento de mão de obra especializada para algumas funções é facilitado pela oferta de pessoas nesses locais. Porém, o CCBM

continua fazendo a captação de mão de obra nas cidades da área de influência indireta (Pacajá, Uruará e Porto de Moz), conforme estabelecido no PBA. Evidenciamos, em análise do 3º RC no item 7.1 Programa de Orientação e Monitoramento da População Migrante, que não há necessidade de instalação de balcões fixos nestes locais, já que a demanda é suprida através do Balcão Móvel.

3.3.2.5. EQUIPE TÉCNICA PARA CAPACITAÇÃO E CAPACITAÇÃO/TREINAMENTO.

A seleção do corpo de instrutores que compõe o programa CAPACITAR – Para Crescer deu-se em duas etapas. A primeira, em Julho/11, que admitiu 2 instrutores de máquinas pesadas e 4 instrutores de construção civil e a segunda, em Junho/12, adicionando 3 instrutores de máquinas pesadas à equipe.

O processo consiste na constatação de experiência comprovada em carteira de trabalho ou declarações/certificações de instituições de capacitação profissional (tais como SENAI e SENAR), avaliação de aula teórica (metodologia e didática) por meio de uma apresentação dos candidatos. Após admissão, os instrutores são submetidos a um treinamento de familiarização com o projeto CAPACITAR, dotando pedagogicamente a equipe com as informações alinhadas, comunicação única, gestão CAPACITAR (avaliações, evidência e controle de frequência, informações comportamentais, sobre os alunos e sobre o programa em si) e, posteriormente também participam de um treinamento para formação de líderes (CAPACITAR – para Liderar).

Atualmente a equipe de instrutores do CAPACITAR, é formada por 3 Instrutores da área da construção civil e 6 Instrutores de máquinas pesadas.

Os instrutores que ministram Capacitações/Treinamento no CCBM, foram contratados em diferentes períodos do empreendimento, sempre respeitando a demanda de crescimento e necessidade de Capacitações/Treinamentos. O CCBM dispõe em seu quadro de instrutores os mais diversos profissionais, possuindo funcionários específicos para Capacitação/Treinamento, entre eles destacam-se, Analista de Treinamento, Instrutores de Equipamentos, Técnicos de Segurança entre outros. O CCBM também oferece Capacitação/Treinamento através de profissionais vindo das empresas consorciadas, e outras instituições conveniadas ou contratadas para prover Capacitação/treinamento.

3.3.2.6. BALCÕES DE ATENDIMENTO

Conforme definido pelo PBA, a principal interface do Programa de Capacitação é com os Balcões de Atendimento implantados pelo Programa 7.1 Orientação e Monitoramento da População Migrante. .

Após a triagem, os balcões selecionam as pessoas que tem interesse e condições de serem preparadas para trabalhar no empreendimento e as encaminham para

capacitação. Por meio do acesso ao sistema de informações cadastrais, o Programa de Capacitação também tem condições de consultar o perfil do candidato, encaminhando-o e fazendo sua inclusão em turma compatível com seu perfil de capacitação.

As ações pertinentes à viabilização da participação na Capacitação de Formação do Capacitar Para Crescer passam através dos Balcões de Atendimentos, inscrições no quadro de avisos do Capacitar e em parceria com as Prefeituras das cidades circunvizinhas, Brasil Novo, Vitória do Xingu e Medicilândia, para as divulgações e inscrições, ressaltando que mesmo aqueles que procuram através do quadro de avisos ou através das parcerias com as Prefeituras estes interessados ao ingressar-se no CAPACITAR responde o cadastro do balcão de atendimento instalado nas dependências do centro de capacitação respeitando o fluxo existente.

Ofertamos aos participantes desses municípios, transporte de ida e volta, e alimentação e disponibilizamos, aos filhos de funcionários do CCBM, que moram nesses municípios a participação no Programa Capacitar Inicial – Jovem Aprendiz, que é admitido como funcionário do CCBM, amparado pelo Procedimento de Sistema CCBM 220, com remuneração de acordo com a Lei Federal 10.097/2000, e vale alimentação, no valor de duzentos reais R\$ 200,00.

Foi identificada, porém, uma defasagem entre o número de candidatos encaminhados à contratação e aquele oriundo do Balcão de Atendimento. Nesse sentido, o Parecer nº 168/2012 do IBAMA, emitido por meio do Ofício 1529/2013 DILIC/IBAMA e que analisou o 2º RC, reforçou que o Balcão de Atendimento continuava não sendo a única porta de entrada para a capacitação.

No âmbito da capacitação ministrada pelo CAPACITAR Para Crescer e/ou instituições conveniadas, está garantido atualmente que os alunos capacitados pelo Programa sejam oriundos do Balcão de Atendimento. No Centro de Capacitação está implantado um fluxo no qual o candidato deve primeiramente se cadastrar no balcão instalado no local para somente após fazer a referida inscrição no curso desejado.

A defasagem se encontra, porém, na diferença entre o número de funcionários contratados e aquele dos candidatos cadastrados no Balcão. O CCBM identificou que dentre os principais motivos para esta diferença está a ausência do Balcão de Atendimento nos polos externos, que realizam desde o processo de recrutamento até a contratação, bem como a sobrecarga na demanda de atendimento do Balcão de Atendimento no Núcleo de RH, principal porta de entrada de funcionários do CCBM, que não acompanha a demanda de contratações do CCBM.

Para viabilizar que os funcionários do CCBM tenham sido cadastrados nos Balcões de Atendimento, é necessário que a mão de obra admitida e capacitada nos pólos externos, nas cidades de Marabá, Belém e Santarém, seja cadastrada pelo Balcão de Atendimento e que toda mão de obra admitida pelo Núcleo de RH também seja atendida pelo Balcão de Atendimento, para cadastramento.

Foi realizada então uma reunião de interfaces entre representantes do PCMO do CCBM e representantes do Programa de Orientação e Monitoramento da População Migrante, executado pela empresa CNEC Worley Parsons e NORTE ENERGIA, na tentativa de se alcançar uma solução para esta defasagem, sendo que na oportunidade o CCBM propôs o incremento da equipe de cadastramento do Balcão de Atendimento pela executora do programa responsável pelo balcão para atender à real demanda da obra.

Até o fechamento deste 4º RC, a executora do programa responsável pelo Balcão de Atendimento se prontificou a enviar o banco de dados do cadastro dos Balcões de Atendimento ao CCBM, especificamente ao setor de Captação de mão de obra, afirmando que o empreendimento utilize esses dados, para a captação de novas admissões. No que se refere ao cadastramento no Balcão de Atendimento dos funcionários admitidos pelo CCBM que não possuem cadastro no Balcão de Atendimento, ficou definido que será criada uma estratégia por parte da CNEC Worley Parsons e NORTE ENERGIA, para atendimento de toda a demanda do Núcleo de RH do CCBM.

3.3.2.7. CONVÊNIOS COM ENTIDADES

Foi previsto pelo Cronograma Físico do PBA o estabelecimento de convênios para capacitação através de instituições terceirizadas, a ser concluído em 2012. De fato, todos os convênios planejados já foram estabelecidos, mantendo-se vigentes para suprirem a necessidade de formação de mão de obra.

Seguem as instituições identificadas, com as quais foram estabelecidos os convênios:

a) **SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial**

Convênio firmado em 15/03/2011, com o intuito de formar mão de obra nos municípios da Área de Influência nos cursos da área civil e outros oferecidos pela instituição e hoje, esse Convênio, se estenderá aos pólos de Marabá e Belém, formando a mão de obra demandada e coordenada, através do CAPACITAR Para Crescer;

b) **SENAR – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural**

Convênio firmado em 11/05/2011, voltado 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. Esse convênio encontra-se suspenso, pois o CAPACITAR já dispõe de estrutura e instrutores próprios em condições de ministrar a referida capacitação. O convênio será automaticamente reativado se a demanda for maior que a possibilidade de oferta do CAPACITAR;

c) **SIENPA – Sistema Integrado de Ensino do Pará**

Convênio firmado em 28/06/2011, inicialmente formando municípios no curso de Solda Elétrica e em seguida nos cursos de Sinalizador e NR-10, este último como

complemento do curso de Eletricista Predial realizado pelo próprio CAPACITAR. Em Novembro/12 a instituição passou a fornecer o curso de Mecânico de Refrigeração que é aproveitado no Programa de Capacitação;

d) SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

Convênio firmado em 17/10/2011, trazendo cursos da área gastronômica, tais como Auxiliar de Cozinha, Cozinha Básica, Garçom, Boas Práticas de Higiene e Manipulação de Alimentos e demais cursos oferecidos pela instituição. Esse convênio encontra-se suspenso, podendo ser reativado de acordo com demanda de mão de obra do empreendimento;

e) SESI – Serviço Social da Indústria

Convênio firmado em 02/01/2012, objetivando aplicar sua metodologia no Programa de Alfabetização, o CAPACITAR Alfabetizar Trabalhando;

f) SEST/SENAT – Serviço Social do Transporte/Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte

Convênio firmado em 24/04/2012, que visa treinar motoristas do CCBM e empresas subcontratadas no curso de Transporte Coletivo de Passageiros e em outros cursos oferecidos pela instituição.

3.3.2.8. CURSOS CONVENIADOS

Os cursos conveniados, realizados pelas instituições apontadas no item 3.3.2.7, iniciaram em Abril/11 e se mantêm de acordo com a necessidade do CAPACITAR e das demandas do empreendimento.

No primeiro semestre de 2013, o CAPACITAR, por meio dos convênios, promoveu diversos cursos, conforme explicitados no **Quadro 3.3 – 2**, podendo ser observado o incremento significativo em relação ao número de profissionais capacitados, dessa forma, ao longo do 2º semestre de 2012 (344). O **Quadro 3.3 – 3** apresenta o acompanhamento dos cursos conveniados oferecidos até o momento, desde o início dos convênios. No **Anexo 3.3 - 2**, por sua vez, apresenta-se o registro fotográfico indicativo de atividades práticas referentes à realização desses cursos.

Quadro 3.3 - 2 - Cursos conveniados oferecidos para Capacitação de Janeiro a Junho/2013

INSTITUIÇÃO CONVENIADA	CURSO CONVENIADO	ALUNOS
SIENPA	NR - 10	92
	Sinalizador	174
	Mecânico de refrigeração	54
SEST/SENAT	Transporte coletivo de passageiros	201
SENAI	Mecânico de manutenção de máquinas e	36

INSTITUIÇÃO CONVENIADA	CURSO CONVENIADO	ALUNOS
	equipamentos de terraplenagem	
	Informática básica	115
	Capacitar inicial – jovem aprendiz	200*
Total de alunos		872

* Alunos cursando

Quadro 3.3 - 3 - Cursos oferecidos para a Capacitação, desde a consolidação dos convênios

INSTITUIÇÃO CONVENIADA	CURSO CONVENIADO	ALUNOS			SUBTOTAL ATÉ 06/2013
		ATÉ 06/2012	07/2012 A 12/2012	01/2013 A 06/2013	
SENAI	Pedreiro	235	0	0	1.321
	Armador	220	0	0	
	Instalador hidráulico	14	0	0	
	NR – 10	89	0	0	
	Carpinteiro	67	0	0	
	Escavadeira hidráulica	24	0	0	
	Caminhão munck	31	0	0	
	Movimentação de Produtos Perigosos (Mopp)	26	0	0	
	Pá carregadeira	47	0	0	
	Trator de esteira	45	0	0	
	Mecânico de manutenção de máquinas e equipamentos de terraplenagem	0	0	36	
	Capacitar inicial – jovem aprendiz	0	169	203	
	Informática básica	0	0	115	
SENAR	Escavadeira hidráulica	148	0	0	255
	Trator de esteira	107	0	0	
SIENPA	Soldador	113	0	0	1.065
	Sinalizador	155	86	174	
	NR – 10	314	77	92	
	Mecânico de refrigeração	0	0	54	
SENAC	Garçom	19	0	0	105
	Cozinheiro básico	28	0	0	
	Ajudante de cozinha	29	0	0	
	Boas práticas	29	0	0	
SEST/SE NAT	Transporte coletivo de passageiros	270	0	201	471
SESI	Capacitar alfabetizar trabalhando	0	12	0	12
TOTAL		2.010	344	872	3.229

Destacou-se, no período deste 4º RC, a realização dos cursos de Mecânico de manutenção de máquinas e equipamentos de terraplenagem, Mecânico de

refrigeração e de Informática básica, realizado pelo programa de Inclusão Digital, CAPACITAR Para Incluir, em parceria com o SENAI.

No total, a parceria do CAPACITAR com as instituições em convênio, já capacitou 3229 pessoas a estarem aptas a trabalhar na construção da UHE Belo Monte.

3.3.2.9. CURSOS DE CAPACITAÇÃO FORNECIDOS PELO CCBM

3.3.2.9.1. CONTEÚDO DA CAPACITAÇÃO

Os funcionários dos Níveis N1 a N4 são contratados como horistas e os funcionários dos Níveis N5, N6 e N7 são mensalistas, de acordo com os princípios estabelecidos nas leis trabalhistas.

Todos os funcionários contratados e subcontratados para trabalhar no empreendimento recebem Capacitação/Treinamento comportamental de conhecimento e adaptação a obra, segurança do trabalho, saúde ocupacional e comportamento ambiental, durante o processo de Integração Admissional.

Todo funcionário que apresenta capacitação profissional comprovada através da Carteira de Trabalho, quando exigida pela função à qual é candidato, fica restrito à capacitação comportamental.

A capacitação para o Nível N1 na função de Ajudante é fundamentalmente comportamental. Para as demais funções de N1, além da capacitação comportamental, são ministrados fundamentos da atividade quando não é comprovada experiência prévia.

Para o Nível N2, além da capacitação comportamental, o funcionário recebe capacitação com ênfase profissional quando ainda não apresenta a capacitação profissional comprovada.

Os funcionários dos Níveis N3 e N4 devem possuir formação ou experiência prévia para o desempenho das funções. Para estes profissionais, além da capacitação comportamental, é realizada uma atualização e equalização dos conhecimentos técnico-administrativos através dos treinamentos nos procedimentos.

3.3.2.9.2. CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADOS

O CAPACITAR formou, no período de abrangência deste relatório, alunos nos diversos cursos, conforme especificado na tabela da **Figura 3.3 – 1** abaixo. No **Anexo 3.3 - 2** pode ser conferido o registro fotográfico referente à realização desses cursos. A flutuação dos números de cursos conveniados e o número de vagas ofertados, acontecem de acordo com necessidade apresentada pelo empreendimento, e também com a utilização do banco de dados de alunos já formados pelo Capacitar.

	AJUDANTE DE COZINHA	ARMADOR	BOAS PRÁTICAS DE HIGIENE E MANIPULAÇÃO DE ALIMENTOS	CAMINHÃO ARTICULADO	CAMINHÃO FORA DE ESTRADA	CAMINHÃO MUNK	CAMINHÃO RODOVIÁRIO	CARPINTEIRO	COZINHA BÁSICA	ELETRICISTA COM NR-10	ESCAVADEIRA HIDRÁULICA	GARÇOM	INSTALADOR HIDRÁULICO	LUBRIFICADOR	MECÂNICO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS DE TERRAPLENAGEM	MECÂNICO DE REFRIGERAÇÃO	MOPP	MONTADOR DE PAINÉIS	MOTONIVELADORA	NR-10	PÁ CARREGADEIRA	PEDREIRO	RETROESCAVADEIRA	ROLO COMPACTADOR	PERFURATRIZ	SINALIZADOR	SOLDADOR	TRANSPORTE COLETIVO DE PASSAGEIROS	TRATOR DE ESTEIRA	TRATOR DE PNEU	CAPACITAR PARA LIDERAR	CAPACITAR ALFABETIZAR TRABALHANDO	CAPACITAR PARA INCLUIR	CAPACITAR INICIAL	FORMAÇÃO DE FORMADORES	TOTAL	
SUBTOTAL 2011	29	285	29					67	28	194	312	19	97	31			26		94	89	47	317			155	115		155					10				2099
SUBTOTAL 2012		189		112	252	31	170	210		99	167		164			33		65	109		56	284		252	75	86		270	146		291	12		193			3266
JANEIRO							22			28									19			23				43								23			158
FEVEREIRO				26				39		15					17	28						14			22			201							18	14	394
MARÇO				23				12		31					19	26						22		24		33			29								219
ABRIL		20					22	19					36						8		19	20													25		169
MAIO		12		12	7		21	18					40		17							24	13		24	98				17					31		334
JUNHO								9		12												16	12		24					11					18		102
SUBTOTAL 2013		32		61	7		65	97		86			76		53	54			19	8		118	45	24	70	174		201	29	28				115	14	1376	
TOTAL DE FORMADOS	29	506	29	173	259	31	235	374	28	379	479	19	337	31	53	87	26	65	222	97	103	719	45	276	145	415	115	471	330	28	291	12	125	193	14	6741	

Figura 3.3 - 1 – Números de formados pelos cursos de capacitação profissional

OBS: Existem 144 alunos com duplicidade de cursos, realizados no decorrer, do período de maio/2011 a junho/2013. Esse total deve-se a possibilidade ofertada pelo CCBM, aos ex-militares do 51º BIS, casos de indicação pelos Sítios e a participação de jovens no programa Capacitar Inicial – Jovem Aprendiz, com a renovação "legal", do contrato de trabalho por parte do CCBM.

Cabe informar que a formação do curso de NR-10 está computada juntamente com a formação do curso de Eletricista com NR-10.

3.3.2.9.3. TREINAMENTOS PERIÓDICOS E RECICLAGENS

O CAPACITAR deu início às atividades de reciclagem a funcionários do CCBM, em atendimento a exigência da Norma Regulamentadora 12, do Ministério do Trabalho, recebendo dos canteiros de obras operadores de equipamentos diversos, para um treinamento de 8 horas que atualiza os conhecimentos do operador quanto à simbologia do equipamento, operação adequada e normas de segurança.

O **Quadro 3.3 – 4** apresenta o número de operadores reciclados em cada equipamento.

Quadro 3.3 - 4 – Número de funcionários reciclados na Norma Regulamentadora 12 – Atendimento legal - de Janeiro a Junho/2013

EQUIPAMENTO	FUNCIONÁRIOS RECICLADOS
Caminhão articulado	25
Caminhão Fora de Estrada	125
Caminhão rodoviário	274
Escavadeira hidráulica	172
Motoniveladora	71
Perfuratriz hidráulica	24
Trator de esteira	94
TOTAL	785

As primeiras reciclagens, no Capacitar aconteciam para os alunos dos municípios mais afastados, que terminaram os cursos de máquinas e ficavam mais de seis meses para serem admitidos, porém o quadro acima demonstra as Capacitações realizadas pelo Capacitar em atendimento a NR 12.

3.3.2.9.4. OUTROS CAPACITAÇÃO/TREINAMENTOS

No período tratado neste relatório, o CCBM deu continuidade as Capacitações/Treinamentos, campanhas, palestras, seminários, cursos e Treinamentos Diários de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (TDSMS's), aos seus funcionários e subcontratados, sendo contabilizados nos temas Integração, Qualidade, Meio Ambiente, Segurança no Trabalho, Saúde Ocupacional, Responsabilidade Social, TDSMS, Sistema de Gestão Integrada (SGI), 5S e outros, com as distribuições proporcionais indicadas nos gráficos do **Anexo 3.3 – 3**.

Os Quadros constantes também no **Anexo 3.3 - 3** relacionam as Capacitações/Treinamentos realizados no 1º semestre de 2013. No **Anexo 3.3 - 4** estão disponibilizadas as listas de presença dos treinamentos realizados no período.

Conforme registrado no item 3.3.1 – Antecedentes, no início deste 1º semestre de 2013 foi realizada uma análise crítica geral deste programa de Capacitação, conjuntamente entre coordenadora e executora do programa, em função do Parecer nº 168/2012 do IBAMA. Um dos itens apontados neste Parecer foi a necessidade de estratificação dos dados de Capacitação/Treinamentos, em função das metas quantitativas apresentadas no PBA.

Buscando o atendimento ao Parecer, o CCBM recorreu a ferramentas de forma a otimizar a estratificação. Devido à grande demanda de tempo recorrente da quantidade significativa de listas de presença de Capacitação/Treinamento a serem lançadas no programa adotado, não foi possível apresentar neste 4º Relatório Consolidado a estratificação completa, que será apresentada posteriormente.

É apresentado, porém, no **Anexo 3.3 – 5**, o resultado parcial alcançado até o presente momento, com o início da estratificação dos treinamentos realizados no período de Janeiro a Junho/13, relacionados ao total de funcionários capacitados/treinados por nível de contratação.

3.3.2.10. ALFABETIZAÇÃO

3.3.2.10.1. ALUGUEL OU CONSTRUÇÃO DE SALAS PARA ALFABETIZAÇÃO

Em razão da quantidade de alunos não ser elevada, o curso de alfabetização continua sendo realizado nas estruturas (carpas) de cada sítio construtivo. Dessa maneira, não se faz necessário o aluguel ou a construção de salas específicas para realização desse curso.

3.3.2.10.2. PROGRAMA DE ALFABETIZAÇÃO

O processo de identificação do grau de instrução do funcionário do CCBM consiste na comprovação da sua escolaridade através da apresentação de declarações e/ou certificados durante o processo de contratação. Caso não seja apresentado comprovante de escolaridade, o candidato é considerado analfabeto, e se o funcionário apresenta a declaração de escolaridade sem a conclusão do Ensino Fundamental é considerado com baixa escolaridade.

A contabilização mais recente, realizada no mês de Junho/13, do número de funcionários analfabetos, quantificou 220 funcionários, destes 96 estão engajados no curso de alfabetização promovido pelo CCBM.

Com o efetivo atual de 21.016 funcionários no CCBM em Junho/13 (vide –item de Andamento das Obras Civis Principais Capítulo 1 deste 4ºRC), ratifica-se que a proporção de funcionários analfabetos é de aproximadamente 1%.

O CCBM, através da 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 (08 anos), com as respectivas séries.

De acordo com o SESI, parceiro do Programa de Capacitação e responsável por ministrar o subprograma CAPACITAR Alfabetizar Trabalhando, a nomenclatura da EJA (Educação de Jovens e Adultos) assim se descreve:

- 1º ano - ALFABETIZAÇÃO;
- 2º ao 5º ano - 1ª a 4ª séries (1ª e 2ª etapas);
- 6º ao 9º ano - 5ª a 8ª séries (3ª e 4ª etapas).

Ou seja:

- 1ª e 2ª séries (1ª etapa);
- 3ª e 4ª séries (2ª etapa);
- 5ª e 6ª séries (3ª etapa);
- 7ª e 8ª séries (4ª etapa).

Dentre as atividades do CAPACITAR Alfabetizar Trabalhando neste período, destaca-se o início do curso de alfabetização no Sítio Pimental, a 2ª turma no Sítio Belo Monte e, conforme antes previsto, o início da formação continuada no Sítio Belo Monte (1ª à 4ª séries, com a participação dos funcionários que fizeram e se formaram no CAPACITAR Alfabetizar Trabalhando).

O curso de alfabetização no Sítio Pimental teve início em 18/04/13, com 25 alunos, em acordo com a definição didática e pedagógica prescrita no modelo do SESI. Com a desistência de 9 alunos por diversas razões, a turma mantém o andamento com 16 alfabetizando. As aulas acontecem no próprio Sítio, durante o horário de expediente, de segunda a sexta-feira, no horário das 07h30min às 09h30min da manhã, com uma carga horária de 360 horas durante um período de seis meses.

No Sítio Belo Monte a turma de alfabetização iniciou em 22/04/13, com 40 alunos, divididos em duas turmas de 20 alunos cada, nos horários de 07h30min as 09h30min e das 13h00min às 15h00min horas. No dia 20/05/13 começaram as aulas de Formação Continuada do 2º ao 5º ano, com 60 funcionários complementando sua escolaridade em três turmas de 20 alunos cada, nos horários de 14h00min as 16h00min, das 18h00min às 20h00min e das 20h00min às 22h00min horas, fora do horário de expediente dos funcionários.

No Sítio Canais, iniciou-se uma turma de Alfabetização dia 10/06 com 40 funcionários analfabetos, disposto em duas turmas de 20 alunos cada, nos horários de 7h30min às 9h30min e das 13h às 15h.

Dentro do planejamento e execução da preparação das salas do Centro de Qualidade de Vida do Sítio Canais, as salas só ficaram prontas dia 30 de maio, sem a possibilidade de iniciarmos a primeira turma de Alfabetização em janeiro de 2013 conforme previsão.

3.3.2.11. CRONOGRAMA GRÁFICO

O cronograma gráfico é apresentado na sequência.

PACOTE DE TRABALHO: 3.3 Programa de Capacitação de Mão de Obra

Atividades Produtos		<div style="display: flex; justify-content: space-between; font-size: small;"> Desvio do rio pelo vertedouro (sítio Pimental) ▼ Início enchimento Reserv. Xingu - Emissão prevista da LO da casa de força ▼ Início geração comercial da 1ª UG CF Complementar ▼ Enchimento Reserv. Interm. - LO Casa de Principal (Belo Monte) ▼ Entrada operação última UG da CF Complementar ▼ Início geração comercial CF Principal ▼ </div>																							
		2011				2012				2013				2014				2015				2016			
Item	Descrição	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
CRONOGRAMA DO PACOTE DE TRABALHO																									
3.3	3.3 Programa de Capacitação de Mão de Obra																								
1	Elaboração do Plano de Trabalho																								
1	Elaboração do Plano de Trabalho																								
3	Convênios com entidades																								
3	Convênios com entidades																								
4	Seleção e Treinamento - Instrutores e Adm																								
4	Seleção e Treinamento - Instrutores e Adm																								
5	Cursos conveniados																								
5	Cursos conveniados																								
6	Aluguel ou Construção de salas para Alfabetização																								
6	Aluguel ou Construção de salas para Alfabetização																								
7	Curso de capacitação fornecido pelo empreendedor																								
7	Curso de capacitação fornecido pelo empreendedor																								
8	Alfabetização de Adultos																								
8	Alfabetização de Adultos																								
9	Treinamentos periódicos e reciclagem																								
9	Treinamentos periódicos e reciclagem																								
10	Desmobilização de salas excedentes																								
10	Desmobilização de salas excedentes																								
11	Alocar salas para outras finalidades																								
11	Alocar salas para outras finalidades																								

LEGENDA

	Linha de Base - Alteração do PBA
	Realizado
	Previsto até o Fim do Produto

3.3.2.12. RESULTADOS E AVALIAÇÃO

Conforme estabelecido no PBA, os resultados do PCMO são avaliados pela quantidade de pessoas capacitadas e pela qualidade dos resultados obtidos. O monitoramento da evolução qualitativa e quantitativa do Programa é feito por meio dos indicadores previamente estabelecidos.

As tabelas das **Figuras 3.3 – 2 a 3.3 – 6** apresentam os resultados obtidos no período de abrangência deste relatório.

	ARMADOR	CAMINHÃO ARTICULADO	CAMINHÃO FORA DE ESTRADA	CAMINHÃO RODOVIÁRIO	CARPINTEIRO	ELETRICISTA COM NR-10	INSTALADOR HIDRÁULICO	MECÂNICO DE MÁQUINAS	MECÂNICO DE REFRIGERAÇÃO	MOTONIVELADORA	NR-10	PEDREIRO	RETROSCAVADEIRA	PERFURATRIZ	ROLO COMPACTADOR	SINALIZADOR	TRANSPORTE COLETIVO DE PASSAGEIROS	TRATOR DE ESTEIRA	TRATOR DE PNEU	FORMAÇÃO DE FORMADORES	CAPACITAR PARA INCLUIR	TOTAL
APROVADOS	32	61	7	65	97	86	76	53	54	19	8	118	45	70	24	174	201	29	28	14	115	1376
REPROVADOS					4	4			1		7			1		9						26
EVADIDOS			2	1	11	3	3	3	6		4	2	3	4		30			1		5	78
TOTAL	32	61	9	66	112	93	79	56	61	19	19	120	48	75	24	213	201	29	29	14	120	1480
APROVEITAMENTO	100,00%	100,00%	77,78%	98,48%	86,61%	92,47%	96,20%	94,64%	88,52%	100,00%	42,11%	98,33%	93,75%	93,33%	100,00%	81,69%	100,00%	100,00%	96,55%	100,00%	95,83%	92,97%

Figura 3.3 - 2 - Aproveitamento e permanência nos Cursos ofertados pelo Capacitar

	NÍVEL	ARMADOR	CAMINHÃO ARTICULADO	CAMINHÃO FORA DE ESTRADA	CAMINHÃO RODOVIÁRIO	CARPINTEIRO	ELETRICISTA COM NR-10	ESCAVADEIRA HIDRÁULICA	INSTALADOR HIDRÁULICO	MECÂNICO DE MÁQUINAS	MECÂNICO DE REFRIGERAÇÃO	PÁ CARREGADEIRA	PEDREIRO	PERFURATRIZ	ROLO COMPACTADOR	SINALIZADOR	TRANSPORTE COLETIVO DE PASSAGEIROS	TRATOR DE ESTEIRA	TOTAL
CARPINTEIRO	2					1													1
MEIO OFICIAL DE ARMADOR	1	32																	32
MEIO OFICIAL DE MECÂNICO DE REFRIGERAÇÃO	1										27								27
MEIO OFICIAL DE CARPINTEIRO	1					76													76
MEIO OFICIAL DE ELETRICISTA	1						75												75
MEIO OFICIAL DE ENCANADOR	1								24										24
MEIO OFICIAL DE MECÂNICO	1									20									20
MEIO OFICIAL DE PEDREIRO	1												87						87
OPERADOR DE ESCAVADEIRA EM FORMAÇÃO	2							21											21
OPERADOR DE PERFURATRIZ EM FORMAÇÃO	2													1					1
OPERADOR DE ROLO COMPACTADOR EM FORMAÇÃO	2														6				6
OPERADOR DE CAMINHÃO ARTICULADO EM FORMAÇÃO	2		8																8
OPERADOR DE CAMINHÃO FORA DE ESTRADA EM FORMAÇÃO	2			10															10
OPERADOR DE PÁ CARREGADEIRA EM FORMAÇÃO	2											2							2
OPERADOR DE TRATOR DE LÂMINA EM FORMAÇÃO	2																	9	9
OPERADOR DE VEÍCULO PESADO EM FORMAÇÃO	2				46														46
SINALEIRO	1															117			117
MOTORISTA DE ÔNIBUS	2																69		69
TOTAL		32	8	10	46	77	75	21	24	20	27	2	87	1	6	117	69	9	631

Figura 3.3 - 3 – Contratação de alunos formados no período

	ARMADOR	CAMINHÃO ARTICULADO	CAMINHÃO FORA DE ESTRADA	CAMINHÃO RODOVIÁRIO	CARPINTEIRO	ELETRICISTA COM NR-10	ESCAVADEIRA HIDRÁULICA	INSTALADOR HIDRÁULICO	MECÂNICO DE MÁQUINAS	MECÂNICO DE REFRIGERAÇÃO	PÁ CARREGADEIRA	PEDREIRO	ROLO COMPACTADOR	SINALIZADOR	SOLDADOR	TOTAL
VAGAS PARA CONTRATAÇÃO	50	7	6	57	108	77	12	65	45	26	5	113	8	165	3	747
ENCAMINHADOS PARA CONTRATAÇÃO	50	7	6	57	108	77	12	46	24	23	5	113	8	134	3	673
APROVEITAMENTO	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	70,77%	53,33%	88,46%	100,00%	100,00%	100,00%	81,21%	100,00%	90,09%

Figura 3.3 - 4 - Atendimento às necessidades do empregador

	ARMADOR	CAMINHÃO ARTICULADO	CAMINHÃO FORA DE ESTRADA	CAMINHÃO RODOVIÁRIO	CARPINTEIRO	ELETRICISTA COM NR-10	INSTALADOR HIDRÁULICO	MECÂNICO DE MÁQUINAS	MECÂNICO DE REFRIGERAÇÃO	MOTONIVELADORA	NR-10	PEDREIRO	RETROESCAVADEIRA	PERFURATRIZ	ROLO COMPACTADOR	SINALIZADOR	TRANSPORTE COLETIVO DE PASSAGEIROS	TRATOR DE ESTEIRA	TRATOR DE PNEU	FORMAÇÃO DE FORMADORES	CAPACITAR PARA INCLUIR	TOTAL
ALUNOS QUE INICIARAM A CAPACITAÇÃO	32	61	9	66	112	93	79	56	61	19	19	120	48	75	24	213	201	29	29	14	120	1480
ORIUNDOS DO BALCÃO DE ATENDIMENTO	32	61	9	66	112	93	79	56	61	19	19	120	48	75	24	213	201	29	29	14	120	1480
APROVEITAMENTO	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Figura 3.3 - 5 - Atendimento à demanda por emprego

	ARMADOR	CAMINHÃO ARTICULADO	CAMINHÃO FORA DE ESTRADA	CAMINHÃO RODOVIÁRIO	CARPINTEIRO	ELETRICISTA COM NR-10	INSTALADOR HIDRÁULICO	MECÂNICO DE MÁQUINAS	MECÂNICO DE REFRIGERAÇÃO	MOTONIVELADORA	NR-10	PEDREIRO	RETROESCAVADEIRA	PERFURATRIZ	ROLO COMPACTADOR	SINALIZADOR	TRANSPORTE COLETIVO DE PASSAGEIROS	TRATOR DE ESTEIRA	TRATOR DE PNEU	FORMAÇÃO DE FORMADORES	CAPACITAR PARA INCLUIR	TOTAL
VAGAS PARA CAPACITAÇÃO	50	75	25	75	175	100	75	65	60	25	25	125	50	75	25	200	200	25	50	14	204	1718
VAGAS PREENCHIDAS	32	61	9	66	112	93	79	56	61	19	19	120	48	75	24	213	201	29	29	14	120	1480
APROVEITAMENTO	64,00%	81,33%	36,00%	88,00%	64,00%	93,00%	105,33%	86,15%	101,67%	76,00%	76,00%	96,00%	96,00%	100,00%	96,00%	106,50%	100,50%	116,00%	58,00%	100,00%	58,82%	86,15%

Figura 3.3 - 6 - Oferta de capacitação

Comparando o número de alunos que iniciaram a capacitação com o número de alunos que finalizaram a capacitação, obtém-se um índice de 92,97% de aprovação nos cursos, ou seja, o índice de evasão e reprovação somam menos de 10% do total de participantes (**Figura 3.3 – 2**).

Durante o período de abrangência deste 4º Relatório Consolidado foram efetivadas 631 contratações de alunos formados pelo CAPACITAR, conforme mostra a **Figura 3.3 – 3**.

Com base no saldo de 747 vagas para contratação informado pelo setor de RH do CCBM, foram encaminhados para recrutamento 673 alunos formados pelo programa CAPACITAR – Para Crescer, gerando 90,09% de aproveitamento das vagas (**Figura 3.3 – 4**).

Conforme as capacitações vão sendo concluídas, os recém-formados são encaminhados às respectivas vagas, levando-se em consideração o prazo necessário.

Todos os candidatos que participam dos cursos de capacitação pelo CAPACITAR passam obrigatoriamente pelo cadastro no Balcão de Atendimento instalado nas dependências do CAPACITAR, efetivando em 100% o número de candidatos oriundos do Balcão (**Figura 3.3 – 5**).

No 1º semestre de 2013, o CAPACITAR abriu um total de 1.718 vagas, preenchendo mais de 86% das mesmas (**Figura 3.3 – 6**).

3.3.2.12.1. QUALITATIVO

Após três meses a partir da data de admissão do funcionário oriundo do Programa de Capacitação, é enviado às frentes de serviço de cada Sítio um questionário que é preenchido pelo encarregado que recebe ex-aluno em sua equipe. O mesmo é avaliado em nota de 1 a 5 nos quesitos: conhecimento da função, desempenho no exercício da função, relacionamento com os colegas e chefias, segurança no trabalho e cuidados com o meio ambiente.

Dos retornos obtidos através dos formulários preenchidos, gerou-se o gráfico da **Figura 3.3 – 7**.

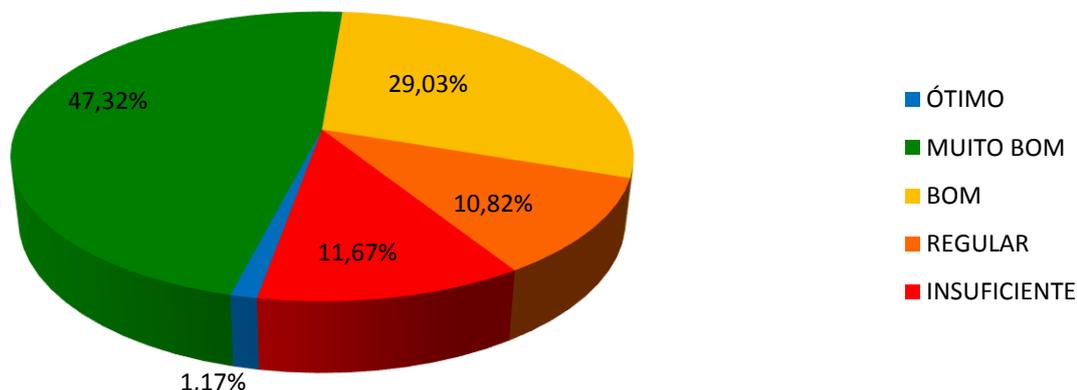


Figura 3.3 - 7 – Indicador qualitativo de desempenho dos trabalhadores em formação

Na análise dos resultados, considera-se satisfatório o desempenho dos trabalhadores em formação oriundos do Programa de Capacitação, tendo em vista que 77,52 % dos encaminhados foi conceituado acima da média.

3.3.3. ENCAMINHAMENTOS PROPOSTOS

Para o próximo semestre o CCBM realizará a gestão dos funcionários que assinaram os termos de compromisso declarando-se analfabetos, incentivando-os a se matricularem nos cursos de alfabetização, e ainda divulgando aos funcionários com baixa escolaridade a participarem dos cursos de alfabetização.

Deverá ser finalizada, durante o período do próximo semestre, a estratificação dos treinamentos já realizados e se estabelecer uma sistemática para acompanhamento dos treinamentos periódicos e reciclagens, de modo a monitorar o percentual alcançado.

Em relação ao Balcão de Atendimento, deverão se estreitar as ações de interface entre o PCMO e o Programa de Orientação e Monitoramento da População Migrante, este sob execução da CNEC Worley Parsons e NORTE ENERGIA, para que todos os funcionários admitidos no CCBM continuem sendo cadastrados nos Balcões de Atendimento.

Com relação às demais atividades que integram o Programa, com base nos resultados e análises aqui expostos, não se verifica a necessidade de alterações em termos de escopo ou cronograma, bem como nos indicadores hoje utilizados para aferir a eficácia, a eficiência e a efetividade do Programa.

3.3.4. EQUIPE RESPONSÁVEL PELA IMPLEMENTAÇÃO NO PERÍODO

PROFISSIONAL	FORMAÇÃO	FUNÇÃO	REGISTRO ÓRGÃO DE CLASSE	CADASTRO TÉCNICO FEDERAL - CTF
José Marcos Leite Penteado	Geógrafo/ Pedagogo/ Psicopedagogo	Coordenador/ Executor	-	-
João Damasceno Sousa	Instrutor de Máquinas Técnico em Segurança no Trabalho Técnico em Meio Ambiente Técnico em Contabilidade	Instrutor de Máquinas Pesadas II	-	-
Juscelino da Silva Costa	Operação de Máquinas e Equipamentos	Instrutor de Máquinas Pesadas I	-	-
Leandro Moura da Silva	Técnico em Edificações Magistério Eletricista de Baixa Tensão	Instrutor de Obras Civis II	-	-
Nilson Carvalho Botelho	Mestre de Obras Instrutor de Treinamento	Instrutor de Obras Civis II	-	-
Marcos Orlando Herter	Técnico em Administração de Empresas Instrutor de Treinamento	Instrutor de Obras Civis II	-	-
Rodrigo Frota de Aguiar	Técnico em Contabilidade Instrutor de Máquinas Pesadas	Instrutor de Máquinas Pesadas II	-	-
Wilker Masaro Silva Saito	Bacharel em Ciência da Computação	Auxiliar Técnico de TI I	-	-
Antonio Carlos Cajado de Souza	Ensino Médio Instrutor de Máquinas Pesadas	Instrutor de Máquinas Pesadas I	-	-
Allan Dedson Dias	Ensino Médio Instrutor de Máquinas Pesadas	Instrutor de Máquinas Pesadas I	-	-
Gilvan Souza de Lima	Ensino Superior Pedagogia	Professor	-	-
Leonan Oliveira Cancela	Ensino Médio Instrutor de Máquinas Pesadas	Instrutor de Máquinas Pesadas I	-	-
Sonia Rezende	Ensino Superior Pedagogia Geografia	Professora	-	-
Luiza Alves Gomes Neta	Ensino Superior Pedagogia	Professora	-	-
Paula Barbosa Virgulino	Pedagoga	Instrutor de Treinamento	-	-

PROFISSIONAL	FORMAÇÃO	FUNÇÃO	REGISTRO ÓRGÃO DE CLASSE	CADASTRO TÉCNICO FEDERAL - CTF
Camila Teixeira da Siva	Ensino Médio Técnico de Segurança do Trabalho	Instrutor de Treinamento	-	-
Jadson Clay Costa da Silva	Ensino Médio Técnico de Segurança do Trabalho	Instrutor de Treinamento	-	-
Tatiana Alves Dias	Ensino Superior Historiadora	Instrutor de Treinamento	-	-

3.3.5. ANEXOS

Anexo 3.3 - 1 – Plano de trabalho para Programa de Capacitação de Mão de Obra, ano de 2013

Anexo 3.3 - 2 – Registro Fotográfico das Atividades de Capacitação de Mão de Obra

Anexo 3.3 - 3 – Síntese dos treinamentos realizados no 1º semestre de 2013

Anexo 3.3 - 4 – Listas de Presença dos treinamentos fornecidos pelo empreendedor

(EM FUNÇÃO DA GRANDE QUANTIDADE DE INFORMAÇÃO CONTIDA NESTE ANEXO A NORTE ENERGIA OPTOU POR NÃO DISPONIBILIZA-LO NO FORMATO DIGITAL ENTREGUE PARA O 4º RELATÓRIO CONSOLIDADO. A NORTE ENERGIA INFORMA QUE ESTE MATERIAL ESTÁ DE POSSE DA EMPRESA, BEM COMO DO CCBM, E CASO O ÓRGÃO AMBIENTAL VERIFIQUE A NECESSIDADE DE OBTENÇÃO, OS DOCUMENTOS DIGITAIS PODERÃO SER ENCAMINHADOS EM DVDS SEPARADAMENTE.)

Anexo 3.3 - 5 – Dados parciais da estratificação da capacitação/treinamento de funcionários por nível de contratação