

USINA HIDRELÉTRICA SANTO ANTÔNIO



SUBPROGRAMA DE DESMOBLIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA

**PORTO VELHO/RO
ABRIL DE 2013**

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

1. INTRODUÇÃO	4
2. PREMISSAS	5
3. JUSTIFICATIVA	6
4. OBJETIVOS	6
5. META	6
6. ÁREA DE ABRANGÊNCIA	6
7. PRÁTICAS ADOTADAS	7
7.1. Capacitação	7
7.2. Procedimentos Internos de Desmobilização	8
7.3. Garantia de retorno dos migrantes	8
8. MONITORAMENTO	9
8.1. Objetivo	9
8.2. Análise de indicadores socioeconômicos	9
8.3. Pesquisa com os desmobilizados	9
9. CRONOGRAMA DAS ATIVIDADES	10

Anexo 1 – Movimentação de Pessoal

Anexo 2 - Quitação de Campo



APRESENTAÇÃO

Este documento compreende a segunda versão do Subprograma de Desmobilização de Mão de Obra apresentado no PBA da UHE Santo Antônio, em consonância com a solicitação feita pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA) através do Parecer Técnico Nº 145/2011/COHID/CGENE/DILIC/IBAMA de 22 de dezembro de 2011 e Ofício 794/2011/CGENE/DILIC/IBAMA de 27 de dezembro de 2011.

EQUIPE TÉCNICA

Santo Antônio Energia

Ricardo Márcio Martins Alves
Gerente de Sustentabilidade

Bios Consultoria

Enilda de Paula Avelar
Giselle Saraiva de Melo
Maria de Lujan Seabra de Carvalho Costa

1. INTRODUÇÃO

O Estudo de Impacto Ambiental (EIA) elaborado para o empreendimento hidrelétrico de Santo Antonio (Leme, 2005) descreveu três fases: (1) Planejamento; (2) Construção do Empreendimento; e, (3) Enchimento dos Reservatórios e Operação das Usinas. A fase denominada "Construção do Empreendimento" engloba três conjuntos de ações: (i) a mobilização de mão de obra (ii), as várias construções propostas - acessos e canteiros, barragens e equipamentos; e, (iii) a desmobilização de mão de obra.

Conforme (Leme, 2005), a contratação de mão de obra e sua desmobilização constituem-se em alteração inerente ao processo objeto do empreendimento e não podem ser vistos como um impacto em si. Esta alteração é denominada "dinâmica demográfica".

Contudo, em quase todo grande projeto que demanda uma quantidade muito grande de trabalhadores, sendo uma percentagem significativa de pessoas especializadas em atividades que exigem alto grau de qualificação, esta ação só se realiza com a atração de pessoas de outras regiões do estado ou país. O que se quer dizer é que a atração de população para o local em que as obras serão realizadas é uma alteração inerente ao processo de contratação de trabalhadores (ou de mobilização de mão de obra).

A dinâmica demográfica de uma região é função de um processo contínuo de transformações que causam alteração na população residente. Avaliando a influência da alteração demográfica devido à "mobilização de mão de obra", esta se daria pela atração direta de pessoas para Porto Velho em busca de oportunidades, o que variaria segundo uma série de fatores, entre eles a disponibilidade de mão de obra local para atender à demanda das empresas construtoras.

Já em relação à desmobilização de mão de obra, a alteração na dinâmica demográfica refere-se ao fluxo migratório contrário ao da mobilização, ou seja, aumento do número de pessoas que deixarão Porto Velho à procura de novas oportunidades em outros locais.

As alterações que traduzem a ação do empreendedor, e dos impactos por ela causados, apresentam uma diferença fundamental entre as fases de desmobilização e de mobilização de mão de obra, uma vez que a demissão dos trabalhadores, em tese, pode ser realizada sem que ocorra a migração dos mesmos (acompanhados de suas famílias). Assim, decidiu-se por considerar tanto a evasão de população migrante como a retração das atividades econômicas, como impactos da ação do empreendimento, realizada através da redução da mão de obra contratada para sua implantação. (EIA, tomo C, pag II-48)

Neste sentido, a ação de mobilização é vista como um impacto positivo pela geração de novos postos de trabalho e aumento da renda e dinamização da economia, mas com possíveis desdobramentos negativos pelo potencial de pressão nos equipamentos e infraestrutura urbanos. A principal ação para mitigar este impacto é a contratação de mão de obra local em detrimento da promoção da atração direta de mão de obra migrante.

Esta ação visa a garantir que a população residente, portanto cidadãos que já utilizam os serviços públicos municipais, continue a fazê-lo sem criar uma demanda adicional e, portanto, um potencial impacto para a cidade.

A contratação de mão de obra local tornou-se um desafio no início do projeto tendo em vista a baixa oferta de trabalhadores capacitados. Assim, este tema foi uma das diretrizes do Plano Ambiental para Construção (PAC) que planejou uma série de ações, tendo em vista o porte do empreendimento e a multiplicidade das ações necessárias para o adequado funcionamento do canteiro e o cumprimento de pressupostos de eficiência no trabalho e cumprimento da

legislação em vigor. As linhas de ação do PAC foram: (i) Controle das Vias de Acesso; (ii) Informação e Comunicação; (iii) **Capacitação do Trabalhador**; (iv) **Mobilização e Desmobilização de Pessoas e Empresas**; (v) Prevenção de Riscos Ambientais; (vi) Controle Médico de Saúde Ocupacional; (vii) Condições e Meio Ambiente de Trabalho; (viii) Controle Ambiental; (ix) Monitoramento e Registro; e, (x) Preparação Para Emergências.

Especificamente para o item Mobilização e Desmobilização de Pessoas e Empresas, os objetivos eram:

- Priorizar a contratação de pessoas residentes, prestadores de serviços e empresas oriundas das áreas do entorno e, em especial, da Área de Influência Direta, caracterizada por Porto Velho;
- Estabelecer uma política de contratação de pessoas e manter centros de informação sobre as oportunidades de contratação e de prestação de serviços nas aglomerações da Área de Influência Direta, do município de Porto Velho e principais cidades do Estado de Rondônia e na cidade de Rio Branco - AC;
- Limitar a mobilização de famílias de outras regiões aos recursos estratégicos das empresas e prestadores de serviços;
- Reduzir a mobilização de pessoas oriundas de outras regiões que não puderem ser atendidas com os recursos existentes na Área de Influência Direta dos empreendimentos;
- Adotar programa de retorno periódico às regiões de origem para as pessoas mobilizadas sem familiares;
- Incentivar e acompanhar o retorno definitivo das pessoas desmobilizadas às suas regiões de origem.

Adicionalmente, os procedimentos relacionados à capacitação do trabalhador, por sua importância para as obras da UHE Santo Antônio e alcance social, foram objeto de programa específico, fazendo parte do Programa de Compensação Social do Empreendimento que também contemplou o Apoio ao Município de Porto Velho.

Assim, este Subprograma de Desmobilização de Mão de Obra possui interface direta com o Plano Ambiental para Construção e com o Subprograma de Qualificação de Mão de Obra na medida em que privilegiou a contratação de mão de obra local, capacitando-a e assim, em conjunto com estas ações específicas, atuou no sentido de minimizar os potenciais impactos da desmobilização antes mesmo que esta atividade pudesse ser um potencial impacto para o município.

2. PREMISSAS

A desmobilização dos trabalhadores da UHE Santo Antônio deverá obedecer às seguintes premissas:

- A conclusão das obras (UHE e complementares) é apenas uma parte de um processo de desenvolvimento de um mega projeto de infraestrutura que ainda terá pela frente (a partir de sua total conclusão em 2015) outras etapas a serem encaradas durante a Fase de Operação pelos próximos 30 anos da Concessão.
- Todos os procedimentos de desmobilização serão sistematizados, mesmo aqueles que são práticas correntes, obrigações legais ou derivados de acordos sindicais.
- As movimentações de recursos humanos seguirão o estabelecido em Lei, garantindo, assim, os direitos trabalhistas dos trabalhadores. Os aspectos indenizatórios seguirão

os preceitos legais da CLT e do Acordo Coletivo de Trabalho vigente atualmente entre o CCSA e o STICCERO.

- Quando aplicável, a ação da SAE e do CCSA quanto à criação de oportunidades de recolocação no mercado de trabalho será através do papel de apoio, de facilitadores e nunca de protagonistas, o que deve estar a cargo da administração pública estadual ou municipal.
- O cronograma de permanência de pessoal deve ser ajustado para evitar que a liberação das pessoas se dê de forma brusca, mas, sim, de forma paulatina.

3. JUSTIFICATIVA

Este subprograma se justifica pela necessidade de proposição de ações para mitigar os impactos negativos decorrentes da redução de empregos diretos, principalmente para a mão de obra contratada de fora de Porto Velho, que poderia aumentar a pressão sobre os equipamentos e infraestrutura deste município caso ali permanecesse após a desmobilização.

4. OBJETIVOS

Os principais objetivos são:

- Estabelecer diretrizes e ações no sentido de orientar o processo de desmobilização dos trabalhadores;
- Atuar no processo de desmobilização de forma a evitar que os trabalhadores migrantes alocados na usina permaneçam na Área de Influência Direta do empreendimento, reduzindo os impactos.

5. META

O Subprograma de Desmobilização de Mão de Obra apresenta como meta garantir que o processo de desmobilização ocorra de forma planejada e com pleno atendimento dos requisitos legais.

6. ÁREA DE ABRANGÊNCIA

A área de abrangência deste subprograma é a Área de Influência Direta da UHE Santo Antônio, qual seja o município de Porto Velho.

7. PRÁTICAS ADOTADAS

As práticas adotadas para consecução dos objetivos e metas do Subprograma de Desmobilização de Mão de Obra da UHE Santo Antônio são: (i) capacitação; (ii) procedimentos internos de desmobilização; e, (iii) garantia de retorno dos migrantes.

A capacitação, dentro deste Subprograma, é entendida como a primeira prática no sentido de minimizar os potenciais impactos relacionados com a dispensa dos trabalhadores. Isto porque a capacitação viabilizou a contratação de mão de obra local, atingindo a meta de 70%, e assim a UHE Santo Antônio deixou de contratar um número considerável de mão de obra migrante, evitando-se também os potenciais impactos desta ação.

Os procedimentos internos, por sua vez, estabelecem como o processo de desmobilização dos trabalhadores deve ocorrer, desde a necessidade de dispensa até a efetivação de sua homologação.

E por último, a garantia de retorno dos migrantes, com a entrega das passagens para os desmobilizados cuja base familiar é diferente de Porto Velho, é a ação mais contundente para inibir a sua permanência neste município e assim minimizar os potenciais impactos desta possível permanência.

7.1. CAPACITAÇÃO

A capacitação da mão de obra prevista no Programa de Compensação Social do Empreendimento - Subprograma de Qualificação de Mão de Obra, foi executada principalmente pelo Programa de Qualificação Profissional Continuada - Acreditar.

O *Acreditar* foi lançado pela Construtora Norberto Odebrecht (CNO) em fevereiro de 2008, com a meta de formar 11 mil pessoas em uma das 15 funções mais utilizadas na construção civil pesada, voltada para a construção da Usina Hidrelétrica Santo Antônio, tendo como público alvo a população trabalhadora de Porto Velho.

A iniciativa contou com a parceria do Governo Federal, Governo do Estado de Rondônia, Prefeitura Municipal de Porto Velho, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e a Faculdade Interamericana de Porto Velho (UNIRON).

Os principais objetivos do Programa foram: (i) qualificar e preparar o cidadão de Porto Velho/RO para atender às demandas geradas pela obra da UHE Santo Antônio; (ii) mitigar a migração de trabalhadores de outras regiões do país; e, (iii) contribuir para o desenvolvimento da região.

O Acreditar contemplou dois módulos: básico e técnico. No Módulo Básico, com carga horária de 32h, o aluno recebia informações sobre Saúde, Segurança no Trabalho, Meio Ambiente, Qualidade e Psicologia do Trabalho com o objetivo de prepará-lo profissionalmente e também como cidadão. O Módulo Técnico, com carga horária variando de 32 a 200h, dependendo da categoria escolhida pelo aluno, qualificava para as funções de pedreiro, armador, carpinteiro, vibradorista, mecânicos de equipamentos leves e pesados, eletricitas de corrente alternada e de corrente contínua, operadores de carregadeira, caminhão fora de estrada, escavadeira hidráulica, caminhão basculante, motoniveladora e trator de esteira.

7.2. PROCEDIMENTOS INTERNOS DE DESMOBILIZAÇÃO

O processo de desmobilização de mão de obra seguirá os procedimentos adotados pela área de Recursos Humanos, conforme apresentado a seguir.

I. Demanda de desmobilização

As movimentações de recursos humanos serão prioritariamente efetuadas para os profissionais de fora de Porto Velho/RO vis a vis as reais necessidades do projeto, procurando manter os trabalhadores locais por mais tempo com emprego e renda. Em situações onde a formação, especialização ou mesmo a avaliação do Líder assim exigir, esta prioridade aos trabalhadores locais não poderá prevalecer.

II. Avaliação da demanda

- a) Os Líderes do Consórcio Construtor Santo Antônio - CCSA são orientados pela SAE a avaliar a origem (base de residência familiar) dos seus Liderados, quando da tomada de decisão para desmobilização do efetivo, dando prioridade para maior permanência na obra, àqueles da região – Porto Velho/Rondônia;
- b) O Líder preenche o formulário "Movimentação de Pessoal" (Anexo 1).

III. Desmobilizado inicia os trâmites, com a "Quitação de Campo" (Anexo 2), que contempla dar baixa e obter "nada consta" quanto aos seguintes itens:

- a) Ambulatório médico;
- b) Patrimônio;
- c) Ferramentaria Carpintaria;
- d) Ferramentaria Casa de Força Montante;
- e) Ferramentaria Casa de Força Jusante;
- f) Alojamento;
- g) Serviço social/entrevista (Entrevista demissional e Mapeamento de Interesse Profissional);
- h) Segurança do trabalho.

IV. Homologação da demissão

Após os trâmites acima mencionados, o trabalhador desmobilizado está apto à homologação da demissão. Os aspectos indenizatórios seguirão os preceitos legais da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e do Acordo Coletivo de Trabalho vigente atualmente entre o Consórcio Construtor Santo Antônio (CCSA) e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Construção Civil de Rondônia (STICCERO). Este último prestará atendimento para a homologação dos Termos de Rescisão de Contrato dos trabalhadores que contam com mais de um ano de contrato.

7.3. GARANTIA DE RETORNO DOS MIGRANTES

Os trabalhadores de fora terão seus retornos garantidos por passagens rodoviárias ou aéreas fornecidas como ticket e não em dinheiro, evitando-se assim que possam ser desvirtuadas de seu objetivo, qual seja fazer o trabalhador efetivamente retornar à sua cidade de origem, inibindo a permanência desordenada e sem planejamento na cidade de Porto Velho ou redondezas.

A passagem (aérea ou rodoviária) é copiada e o colaborador deve assinar dando assim o aval do recebimento e este documento é devidamente arquivado pelo setor de Recursos Humanos.

8. MONITORAMENTO

8.1. OBJETIVO

Aferir indicadores de eficiência das práticas adotadas neste subprograma, em especial aos itens: (i) quantos trabalhadores que receberam passagem efetivamente deixaram a cidade de Porto Velho; (ii) qual a situação ocupacional dos trabalhadores desmobilizados; e, (iii) há evidências nos índices socioeconômicos oficiais de que o potencial impacto na infraestrutura urbana de Porto Velho ocorreu em função da desmobilização de mão de obra da Santo Antonio Energia?

O monitoramento do Subprograma de Desmobilização de Mão de Obra será realizado semestralmente, através dos seguintes instrumentos:

8.2. ANÁLISE DE INDICADORES SOCIOECONÔMICOS

Pesquisa com dados oficiais para levantamento da situação socioeconômica, especificamente dos indicadores de emprego e renda de Porto Velho, consultando fontes como Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Sistema Nacional de Empregos (SINE), entre outros.

8.3. PESQUISA COM OS DESMOBILIZADOS

Objetivo

Avaliar o status da ocupação profissional e a situação de residência do entrevistado, quando da realização da pesquisa.

Tipo de pesquisa

Mediante as particularidades do universo, a pesquisa deverá ser do tipo quantitativa probabilística e amostral.

Universo da pesquisa

O universo de pesquisa será o total de mão de obra desmobilizada por motivo de redução de quadro dos grupos civil e eletromecânica, extraídos de banco de dados fornecido pelo setor de Recursos Humanos da UHE Santo Antônio.

Periodicidade

A pesquisa e a emissão dos relatórios serão realizadas semestralmente.

Cálculo da amostra

O tamanho da amostra será definido utilizando a relação entre o tamanho do universo e o erro amostral máximo de 10%, com nível de confiança de 95%. A amostra será definida pela seguinte expressão, conforme Bolfarine e Bussab (2000):

$$n = \frac{N * p * q}{[(N - 1) * D + p * q]}$$

Onde:

n = Tamanho da amostra

N = Tamanho da população que se investiga

p = Proporção pertencente ao grupo estudado, sendo adotado o valor 0,5 para se maximizar o tamanho da amostra, quando não se conhece seu valor na população.

q = Proporção de indivíduos não pertencentes à categoria estudada, sendo dado pela expressão "q = 1 - p"

D = É dado pela expressão "D" = (quadrado de B)/4, sendo B o limite no erro de estimação.

9. CRONOGRAMA DAS ATIVIDADES

Apresenta-se, a seguir, o cronograma da atividade de monitoramento do subprograma de desmobilização. O ano é representado bimestralmente.

De acordo com o histograma de mão de obra da UHE Santo Antonio a última desmobilização está prevista para julho/2015 assim, o monitoramento encerra-se neste período.

Cronograma de monitoramento mão de obra desmobilizada UHE Santo Antônio

		2011					2012					2013					2014					2015					2016										
		jan-fev	Mar-abr	Mam-jun	jul-ago	set-out	nov-dez	jan-fev	Mar-abr	Mam-jun	jul-ago	set-out	nov-dez	jan-fev	Mmr-abr	Mam-jun	jul-ago	set-out	nov-dez	jan-fev	Mar-abr	Mam-jun	jul-ago	set-out	nov-dez	jan-fev	Mmr-abr	Mam-jun	jul-ago	set-out	nov-dez	jan-fev	Mmr-abr	Mam-jun	jul-ago	set-out	nov-dez
1º Campanha	Coleta de dados																																				
	Monitoramento																																				
	Elaboração do relatório																																				
	Envio ao IBAMA																																				
2ª Campanha	Coleta de dados																																				
	Monitoramento																																				
	Elaboração do relatório																																				
	Envio ao IBAMA																																				
3ª Campanha	Coleta de dados																																				
	Monitoramento																																				
	Elaboração do relatório																																				
	Envio ao IBAMA																																				
4ª campanha	Coleta de dados																																				
	Monitoramento																																				
	Elaboração do relatório																																				
	Envio ao IBAMA																																				
5ª campanha	Coleta de dados																																				
	Monitoramento																																				
	Elaboração do relatório																																				
	Envio ao IBAMA																																				
6ª campanha	Coleta de dados																																				
	Monitoramento																																				
	Elaboração do relatório																																				
	Envio ao IBAMA																																				

10. REFERÊNCIAS



BOLFARINE, H.; BUSSAB, W. **Elementos de amostragem**. São Paulo: IME Universidade de São Paulo, 2000.

LEME, Engenharia. **Aproveitamentos Hidrelétricos Santo Antônio e Jira: Estudo de Impacto Ambiental - EIA**. Rondônia: Leme Engenharia Ltda, FURNAS Centrais Elétricas S.A. e Construtora Norberto Odebrecht S.A, 2005.



Anexo 1

Movimentação de Pessoal



Anexo 2

Quitação de Campo