

PROJETO BÁSICO AMBIENTAL UHE TELES PIRES

P.05 – Programa de Contratação e Desmobilização de Mão de Obra

Relatório Semestral de Atividades

EQUIPE TÉCNICA RESPONSÁVEL PELO DESENVOLVIMENTO DAS ATIVIDADES DO PROGRAMA			
INTEGRANTES	CONSELHO DE CLASSE	CTF IBAMA	ASSINATURA
PAULO ROGERIO LOPES DE NOVAES	CONFEA / CREA RN 120129722 - 2	207148	
MARILU MAZURECHEN	CRESS 25ª R/TO 0529	5462766	

Agosto – 2012

ÍNDICE

1 - INTRODUÇÃO.....	6
2 - SUBPROGAMA DE CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA.....	6
2.1 - HISTOGRAMA DE MÃO DE OBRA.	8
2.1.1 - HISTORAMA DE MÃO DE OBRA DA AII.....	9
2.2 - MANUAL DE CONDUTA.....	10
3 - SUBPROGRAMA DE DESMOBILIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA.....	14
4 - CONCLUSÃO.....	20

TABELAS E FIGURAS

TABELA 1. HISTOGRAMA COMPARATIVO DA MÃO DE OBRA DA UHETP – PREVISTO E REALIZADO - ATÉ JULHO 2012.....	9
TABELA 2. ATENDIMENTO DO CAM PERÍODO DE 22/06 À 31/07.....	19
TABELA 3. ATENDIMENTO AO MIGRANTE ACUMULADO JANEIRO A JULHO.....	19
FIGURA 1. FOLDER - CAMPANHA CNO.....	11
FIGURA 2. ADESIVO - CAMPANHA CNO.....	12
FIGURA 3. CARTAZ - CAMPANHA CNO.	12
FIGURA 4 . CAVALETES - CAMPANHA CNO	13
FIGURA 5. CAMISA - UNIFORME CAM.....	16
FIGURA 6 . PANFLETO - CAM	16
FIGURA 7. CARTAZ - CAM.....	17

ANEXOS

ANEXO I - INFORMAÇÕES GERAIS SOBRE O PROJETO ACREDITAR

ANEXO II - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO INTEGRAÇÃO CNO

ANEXO III - PLANILHAS RESULTADOS TREINAMENTOS HOMEM HORA CNO

ANEXO IV - GUIA DE CONDUTA DO TRABALHADOR

ANEXO V - TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMETIMENTO

ANEXO VI - POVOS INDÍGENAS - CÓDIGO DE CONDUTA PARA TRABALHADORES

ANEXO VII – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

ANEXO VIII – LISTA DE PRESENÇA – INTEGRAÇÃO

ANEXO IX – TÓPICOS DA PALESTRA DE INTEGRAÇÃO

LISTA DE SIGLAS

- AII: ÁREA DE INFLUÊNCIA INDIRETA
- CAM: CENTRO DE ATENDIMENTO AO MIGRANTE
- CHTP: COMPANHIA HIDRELÉTRICA TELES PIRES
- CNO: CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT
- CRAS: CENTRO DE REFERÊNCIA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL
- IPED: INSTITUTO DE PLANEJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DO MATO GROSSO
- PBA: PROJETO BÁSICO AMBIENTAL
- UHE: USINA HIDRELÉTRICA

1 INTRODUÇÃO

O Programa de Contratação e Desmobilização de Mão-de-Obra propõe ações específicas organizadas em dois Subprogramas:

- a) Subprograma de Contratação de Mão-de-Obra e,
- b) Subprograma de Desmobilização de Mão-de-Obra.

O Subprograma de Contratação de Mão-de-Obra propõe o desenvolvimento de um Projeto de Qualificação e Treinamento Profissional voltado aos residentes da All e região. Esse programa visa à otimização da absorção de mão-de-obra local, por meio do fornecimento de formação profissional, e a inclusão produtiva destas pessoas no mercado de trabalho. Além disso, o Programa proporciona a capacitação de trabalhadores locais, o que elevará as suas futuras oportunidades de trabalho no mercado em geral quando do encerramento das obras da UHE Teles Pires.

O Subprograma de Desmobilização de Mão-de-Obra estabelece ações preventivas e mitigadoras a fim de amenizar as dificuldades inerentes à desmobilização futura dos trabalhadores no período pós-construção da UHE Teles Pires. As atividades propostas podem ser agrupadas em duas vertentes de atuação: encaminhamento do ex-trabalhador para outras oportunidades de empregos e incentivo e apoio aos trabalhadores para retornar ao seu local de origem.

Ambos os subprogramas estão em execução, o primeiro sob responsabilidade da Companhia Norberto Odebrecht, onde os resultados sobre o Projeto ACREDITAR podem ser observados no **Anexo I** “Informações Gerais do Projeto Acreditar”, elaborado pela CNO; e, o segundo sob responsabilidade da Companhia Hidrelétrica Teles Pires. Na sequência, serão expostos os resultados de ambos os subprogramas.

2 SUBPROGRAMA DE CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA

Este Subprograma está em andamento, implantado e sob responsabilidade da Construtora Norberto Odebrecht e segue o padrão do Projeto ACREDITAR (já implantado com sucesso em outras obras de infraestrutura similares), cujo primeiro curso de capacitação foi iniciado em 21/02/2011.

P.05 Programa de Contratação e Desmobilização de Mão de Ob

O oferecimento destas qualificações profissionais justifica-se pela pouca disponibilidade de mão de obra nos Municípios da All, já observada na elaboração deste Programa, conforme exposto no P.05, “A oferta de empregos diretos e as oportunidades de geração de renda que serão proporcionadas pela implantação da UHE Teles Pires deverão ser preferencialmente direcionadas para beneficiar a população regional. Embora a mão de obra disponível nos municípios da All não seja suficiente para preencher todos os postos de trabalho a ser ofertados, é de grande importância que o máximo possível de empregos diretos e indiretos seja destinado à população regional”.

O público alvo atendido pelo Programa de Qualificação são homens e mulheres a partir de 18 anos, que saibam ler e escrever e que sejam, prioritariamente, moradores da Área de Influência Indireta. Contudo, a priorização desse público não exclui a participação de pessoas de outras localidades do Estado.

Entre o período de 01/02/2012 à 31/07/2012, foram capacitados 2.906 trabalhadores, de um número inicial de 4.277 inscritos, dos quais somente 436 passaram a atuar junto à CNO, devido a não obrigatoriedade de atuar junto a UHE Teles Pires. Por estes números, podemos entender que há pouco interesse dos trabalhadores dos municípios de Paranaíta e Alta Floresta em atuar junto a UHE Teles Pires.

Todos os dados e informações relativos ao Projeto ACREDITAR, podem ser melhor visualizados no relatório de Informações Gerais sobre o Projeto Acreditar, emitido pela Odebrecht (**Anexo I**).

Inicialmente, as estimativas previstas no Programa de Contratação e Desmobilização de Mão-de-Obra P.05, relativas ao Projeto de Qualificação e Treinamento Profissional da Construtora Norberto Odebrecht, previa a necessidade de formação de 6.000 pessoas pelo ACREDITAR, sendo 6.000 no Módulo Básico e 970 nos Módulos Técnicos. Entretanto, no decorrer das atividades do programa e com o início da obra, as metas foram revisadas de acordo com as mudanças apresentadas no Histograma de Mão de Obra, que é muito dinâmico, e com a demanda apresentada na região – a região apresentou baixa procura pelas vagas para Ajudante de Obras Civis e demais funções (Armador, Carpinteiro e Pedreiro) –, e foram dadas novas diretrizes, a exemplo da não obrigatoriedade de os trabalhadores experientes passarem pelo Módulo Básico, entendendo que a Integração feita no momento admissional atendia a esse requisito. As novas metas estabelecidas foram 3.000 formandos no Módulo Básico e 1.540 no Módulo Técnico.

P.05 Programa de Contratação e Desmobilização de Mão de Ob

Diante do exposto, até o momento temos um acumulado de 2.166 pessoas formadas através do Módulo Básico, ou seja, 72,2% da nova estimativa estabelecida de 3.000 pessoas a serem formadas neste Módulo. Já em relação ao Módulo Técnico, da nova estimativa proposta de formar 1.540 pessoas, contamos com 48,05% de pessoas já formadas.

Os números apresentados permitem observar que o empreendimento está formando profissionais não para seu uso, enquanto colaboradores, mas, sim, para atuarem em outras empresas e funções na região. De um total de 2.166 trabalhadores que concluíram o Módulo Básico e, de 740 que concluíram o Módulo Técnico, somente 436 tornaram-se colaboradores junto ao Consórcio Construtor Teles Pires. Ou seja, o empreendimento está contribuindo positivamente para formação de mão-de-obra na região, onde estes trabalhadores passaram a atuar em mais diversos tipos de funções em empresas de seus municípios.

Outros treinamentos são, rotineiramente, realizados tanto para integrantes da CNO quanto para subcontratados. São realizadas Integração bem como Treinamento Diário de Trabalho (TDT), cujo efetivo treinado no período de fevereiro a julho foi de 11.204, sendo acumulado um total de 69.216 HH Treinamento (homem hora). No **Anexo II**, podem ser visualizados o conteúdo Programático aplicado durante a Integração. São realizados, também, treinamentos específicos com assuntos relacionados às áreas de saúde, pessoas e organizações, segurança, meio ambiente, equipamentos e qualidade, cujo efetivo treinado no período de fevereiro a julho foi de 20.274, sendo acumulado um total de 20.474,03 HH Treinamento. No **Anexo III** poderão ser visualizados as planilhas detalhadas com estes resultados.

2.1 HISTOGRAMA DE MÃO DE OBRA

Conforme apontado pelo IPED – Instituto de Pesquisa Desenvolvimento e Gestão, através do Subprograma de Monitoramento Socioeconômico, integrante do P.36 Programa de Reforço à Infraestrutura e aos Equipamentos Sociais, observou-se pela análise das informações da **Tabela 1**, que a mão de obra total empregada no presente estágio de obras está acima da esperada em **409 trabalhadores**, ou seja, **11,58%** além da prevista para o mês de Julho de 2012, que era de 3.531 pessoas.

P.05 Programa de Contratação e Desmobilização de Mão de Ob

TABELA 1. Histograma comparativo da mão de obra da UHETP – previsto e realizado - até julho 2012.

2011					2012				
Mês da Obra	Mês do Ano	Previs to	Realiz ado	Variaç ão	Mês da Obra	Mês do Ano	Previs to	Realiz ado	Variaç ão
	Jan				5º	Jan	3.222	2.052	1.170
	Fev				6º	Fev	2.856	2.287	-569
	Mar				7º	Mar	3.114	2.599	-515
	Abr				8º	Abr	3.241	2.707	-534
	Mai				9º	Mai	3.590	3.176	-414
	Jun				10	Jun	3.907	3.970	63
	Jul				11	Jul	3.531	3.940	409
	Ago*				12	Ago*	3.938		
1º	Set	617	584	-33	13	Set	4.685		
2º	Out	1.386	910	-476	14	Out	4.806		
3º	Nov	2.653	1.689	-964	15	Nov	5.420		
4º	Dez	3.479	1.834	1.645	16	Dez	4.920		

Fonte: Companhia Norberto Odebrecht - CNO, Julho de 2012.

Elaboração: Instituto de Pesquisa Desenvolvimento e Gestão - IPED MT, Julho de 2012.

2.1.1 HISTOGRAMA DE MÃO DE OBRA DA AII

No histograma geral da mão de obra, apresentado em julho/2012, temos um total de 3.940 trabalhadores vinculados diretamente à UHE Teles Pires. Destes, temos um total de 728 trabalhadores do Estado do Mato Grosso, o que representa 18,48% do total de mão de obra contratada. Já a mão de obra contratada pertencente à Região da AII, representa 11,92% do total dos trabalhadores, ou seja, 470 profissionais de Paranaíta e Alta Floresta.

Através destes apontamentos, observamos que os percentuais apresentados se encontram inferiores ao estimado no PBA, onde foi previsto que 45% destes trabalhadores seriam provenientes da AII do Empreendimento.

P.05 Programa de Contratação e Desmobilização de Mão de Ob

Se observarmos os dados do Projeto Acreditar, onde foram capacitados 2.906 trabalhadores nos Módulos Básico e Técnico e, deste total somente 436 passaram a atuar junto à Companhia Norberto Odebrecht-CNO, podemos considerar que está sendo priorizado o trabalhador, tanto da região da All quanto o trabalhador mato-grossense na questão da qualificação. E, mesmo desta forma, não se está conseguindo atingir a meta inicial de contratação de 45% de colaboradores da All.

Observamos que os motivos dessa baixa atratividade pela região podem estar relacionados ao aquecimento nacional do mercado da construção civil (estádios, hotéis e outros empreendimentos em função da Copa de 2014, outros empreendimentos hidrelétricos, etc), à condição geográfica do empreendimento (situado a mais de 80 km da cidade mais próxima) e, também, devido a não obrigatoriedade do trabalhador capacitado em trabalhar na CNO, o que os leva a optarem por outras oportunidades de trabalho no mercado local e regional.

Maiores detalhamentos sobre o Histograma apresentado podem ser visualizados no relatório do Subprograma de Monitoramento Socioeconômico, do P.36 Programa de Reforço à Infraestrutura e aos Equipamentos Sociais.

2.2 MANUAL DE CONDUTA

Em atendimento ao previsto no P.05 Programa de Contratação e Desmobilização de Mão de Obra, item 6.1.6 *“Ao novo colaborador será apresentado e entregue um Manual de Conduta aplicável à etapa de construção e operação da UHE Teles Pires.”*, foi elaborado pela CNO e está sendo entregue à todos os colaboradores contratados um manual de conduta, denominado *“Guia de Conduta do Trabalhador”*. No ato do recebimento deste manual, o trabalhador assina um Termo de Ciência e Comprometimento, após receber todas as instruções sobre conduta e ações, no processo de contratação, nas integrações realizadas pela CNO.

No manual estão previstas informações sobre relações de trabalho, relação com os integrantes, conflitos de interesse, comunicação, saúde, segurança do trabalhador e meio ambiente, relacionamento com a comunidade e com os povos indígenas. No item relacionamento com a comunidade, está previsto as sanções legais aplicáveis aos trabalhadores que se envolverem com prostituição e exploração sexual infantil.

Este Guia de Conduta do Trabalhador, consta no **Anexo IV** para visualização e conhecimento na íntegra, juntamente com o Termo de Ciência e Comprometimento (**Anexo V**), Povos

P.05 Programa de Contratação e Desmobilização de Mão de Obra

Indígenas – Código de conduta para trabalhadores (**Anexo VI**) e, também, Programa de Participação nos lucros e resultados, implantado pela CNO (**Anexo VII**).

Além destas ações, para os colaboradores alojados no Canteiro de Obras, são realizadas campanhas informativas de enfrentamento ao abuso e a exploração sexual infanto juvenil, com distribuição de folders (**Figura 1**), adesivos em ônibus que transportam colaboradores (**Figura 2**), cartazes (**Figura 3**) e cavaletes (**Figura 4**) instalados em todo canteiro de obras nos locais de circulação.



Figura 1



Figura 2



Figura 3

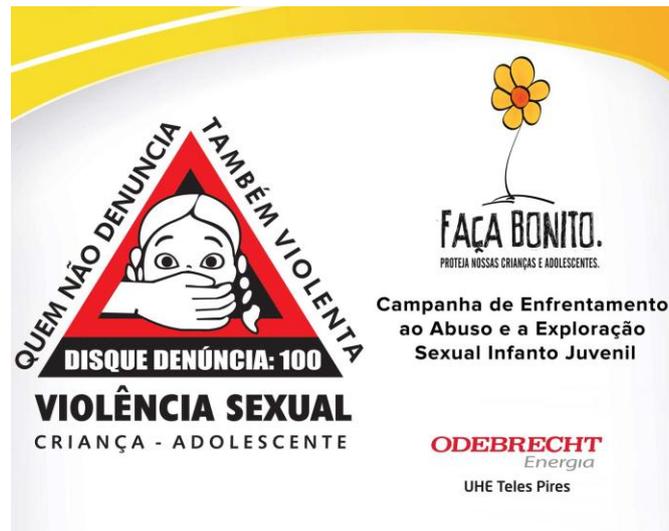


Figura 4

Para os colaboradores de empresas contratadas diretamente pela Companhia Hidrelétrica Teles Pires, são realizadas Integrações, onde todos os novos colaboradores passam por integração, onde é realizada palestra sobre a temática, onde são expostos os conceitos, bem como meios de prevenir e denunciar e, também, as medidas previstas na legislação brasileira para quem comete este tipo de crime.

Esta ação teve início em 17/05/2012, através da Coordenação de Socioeconomia da CHTP, contando até o presente momento com 12 palestras, num total de 139 colaboradores participantes. As listas de presença constam no **Anexo VIII**, bem como os tópicos expostos nas palestras podem ser visualizados no **Anexo IX**. Estas palestras de Integração são realizadas conjuntamente com a equipe de Saúde e Segurança do Trabalho da CHTP.



Foto 01 – Integração 17/05/2012



Foto 02 – 04/06/2012



Foto 03 – 18/06/2012



Fotos 04 e 05 – 27/06/2012

3. SUBPROGRAMA DE DESMOBILIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA

O Subprograma de Desmobilização de Mão-de-Obra estabelece ações preventivas e mitigadoras a fim de amenizar as dificuldades inerentes à desmobilização futura dos trabalhadores no período pós-construção da UHE Teles Pires. As atividades propostas podem ser agrupadas em duas vertentes de atuação: encaminhamento do ex-trabalhador para outras oportunidades de empregos e incentivo e apoio aos trabalhadores para retornar ao seu local de origem.

Conforme previsto no presente Programa, para sua viabilização, deverão ser desenvolvidas parcerias com as administrações municipais de Paranaíta e Alta Floresta, a fim de compatibilizar ações que contribuam para mitigação de possíveis impactos decorrentes do processo de desmobilização de mão-de-obra da UHE Teles Pires.

Para implementação e operacionalização deste Subprograma, como medida preventiva de atendimento e encaminhamento do trabalhador migrante, foi implantado, em Paranaíta-

P.05 Programa de Contratação e Desmobilização de Mão de Ob

MT (**Fotos 06 e 07**), um Posto de Atendimento, em 22/06/2012 denominado de Centro de Atendimento ao Migrante – CAM, o qual esta sendo divulgado com materiais informativos, como pode ser visualizado nas **Figuras 05, 06 e 07**.



Foto 6: Centro de Atendimento ao Migrante – CAM: Rua Antônio Ferreira de Alencar, 112, Centro – próximo ao Terminal Rodoviário



Foto 7 - CAM

P.05 Programa de Contratação e Desmobilização de Mão de Ob



Fig.05 – Camiseta de identificação do colaborador que trabalha no CAM



Fig.06 – Panfleto

Chegou agora?
Precisa de Informações?



C A M

Centro de Atendimento ao Migrante

A Companhia Hidrelétrica Teles Pires - CHTP através do Subprograma de Desmobilização de Mão-de-Obra, parte integrante do P.05 – Programa de Contratação e Desmobilização de Mão-de-Obra, instalou em Paranaíta o CAM – Centro de Atendimento aos Migrantes.

O CAM é um local destinado a receber você e deixar claro toda e qualquer informação relacionada a contratação de mão de obra para UHE Teles Pires.

Venha até o CAM para que através de sua situação específica receba os devidos encaminhamentos.



Rua Antonio Ferreira de Alencar, nº 112 - próximo a Padaria Santa Clara
Fone: 3563 - 1763

Fig.07 - Cartaz

P.05 Programa de Contratação e Desmobilização de Mão de Ob

As ações do CAM vão desde o cadastro e encaminhamento para vagas de trabalho junto ao Consórcio Construtor Teles Pires e intermediação entre outras empresas que precisam de mão de obra, até o auxílio ao trabalhador migrante não aproveitado, com estadia, alimentação e passagens para retorno à sua origem; e, também, onde são prestadas informações sobre outros Programas desenvolvidos pela UHE Teles Pires, que atuam com orientação e como associar-se a cooperativas e orientações sobre obtenção de crédito para microempresas, como o P.37 Programa Apoio à Reinserção e Fomento das Atividades Econômicas Locais, para trabalhadores da região da All.

O público alvo de atendimento do CAM consiste no trabalhador e ex-trabalhador, direto ou indireto das obras da UHE Teles Pires.

Em Alta Floresta, para atendimento à População Migrante, está em fase de análise pelos gestores municipais, o estabelecimento de convênio com a Prefeitura Municipal, através da Secretaria Municipal de Assistência Social, gestora do Albergue Municipal e do SINE – Sistema Nacional de Emprego. Na questão do Albergue, o convênio será efetivado para incrementar o atendimento, onde esta instituição será responsável pela acolhida e pernoite do trabalhador migrante (em trânsito), considerando horários de ônibus para deslocamento à Paranaíta. No local, serão prestadas informações sobre o deslocamento à Paranaíta, bem como orientado para que os trabalhadores busquem o posto de atendimento (CAM), em Paranaíta. Da mesma forma, na questão do SINE, o convênio será efetivado para incrementar o atendimento, onde a instituição será responsável pela divulgação de vagas e encaminhamento do trabalhador migrante.

Todas as ações de cadastramento, encaminhamento para possíveis vagas de emprego e autorização de passagens rodoviárias são de responsabilidade do CAM. Desta forma, sempre que o trabalhador for atendido através do albergue em Alta Floresta, este encaminhará o caso para conhecimento dos técnicos do CAM, que tomarão as medidas cabíveis para cada caso.

Desde sua instalação, em 22/06/2012 até 31/07/2012, já foram atendidos junto ao CAM, 07 trabalhadores, cujos encaminhamentos podemos visualizar na **Tabela 2**, a seguir:

P.05 Programa de Contratação e Desmobilização de Mão de Ob

PERÍODO DE 22/06 À 31/07	ENCAMINHAMENTO	TOTAL
	Postos de trabalho	04
	Passagens para origem	01
	CRAS – Paranaíta	01
	Outros	01
TOTAL GERAL		07

Fonte: Centro de Atendimento ao Migrante

Elaboração: Companhia Hidrelétrica Teles Pires

Além do atendimento interno no CAM, os profissionais deste posto realizam buscas-ativas, no perímetro urbano de Paranaíta, para identificar pessoas em situação de rua que tenham vindo para Paranaíta em função da UHE Teles Pires. Caso sejam identificados e, constatando-se sua relação com a UHE Teles Pires, são adotados os procedimentos de encaminhamento de abrigo em hotel, alimentação e, verificado a possibilidade de inclusão nos postos de trabalho; caso não seja possível, são emitidas passagens para seu retorno à origem. Caso constate-se que são moradores do Município ou região, e que não tenham relação com a UHE Teles Pires, são encaminhados para atendimento junto ao CRAS (Centro de Referência da Assistência Social), vinculado à Secretaria Municipal de Assistência Social do Município de Paranaíta.

Anteriormente à instalação do CAM, esta ação já estava sendo realizada desde jan/2012, pelos coordenadores de Socioeconomia e de Saúde da CHTP, em parceria com a Secretaria Municipal de Assistência Social; e, após a instalação do CAM, está sendo continuada pelos técnicos deste Posto de Atendimento.

No período anterior à instalação do CAM, iniciando-se em janeiro de 2012 (a partir da demanda apresentada), foram atendidos 28 trabalhadores migrantes, cujos encaminhamentos podem ser visualizados na **Tabela 03**, a seguir:

PERÍODO DE JAN/2012 À 19/ 06/2012	ENCAMINHAMENTO	TOTAL
	Postos de Trabalho	06
	Passagens para o local de origem	20
	CRAS - Paranaíta	06
	Outros	0
TOTAL GERAL		28

Fonte: Gerência de Socioeconomia.

Elaboração: Companhia Hidrelétrica Teles Pires.

Considerando o período de atendimento ao trabalhador migrante, a partir de janeiro/2012 até 31/07/2012, temos um total de 35 atendimentos; destes, 60% receberam passagens

P.05 Programa de Contratação e Desmobilização de Mão de Ob

para retorno à origem, 28,58% foram conduzidos aos postos de trabalho; 8,58% foram encaminhados ao Centro de Referência da Assistência Social de Paranaíta e, para 2,48% foram dados outros encaminhamentos.

Observando a evolução do histograma, entre os meses de fevereiro e julho/2012, onde contamos atualmente com 3.940 trabalhadores vinculados ao empreendimento UHE Teles Pires e, destes, destacando-se que 470 são da região da AII (Paranaíta e Alta Floresta), temos um total de 3.740 trabalhadores oriundos de todas as regiões do País. Desta forma, cabe aqui destacar que os atendimentos ao trabalhador migrante referem-se a, apenas, 0,93% do total de trabalhadores vinculados ao empreendimento.

4. CONCLUSÃO

Conforme previsto em PBA, faz-se importante ressaltar que todos os trabalhadores desmobilizados, no ato de seu desligamento, além dos seus direitos trabalhistas, recebem de suas contratantes passagens de retorno para o seu local de origem. Este procedimento foi adotado em atendimento a um dos objetivos do P.05 Programa de Contratação e Desmobilização de Mão de Obra *“Atuar no processo de desmobilização, contribuindo para evitar a permanência, na AID e na AII, de trabalhadores migrantes sem alternativas de geração de renda”*. Esta ação, importantíssima, apoia o trabalhador desligado no seu retorno ao lar e, é medida preventiva, uma vez que evita que os mesmos permaneçam numa região que não é sua, ressaltando-se o direito constitucional de todo cidadão de ir e vir.

Outro compromisso previsto em PBA, é que todos os trabalhadores diretamente ligados à construção da barragem, encontram-se alojados no canteiro de obras, cuja infraestrutura instalada pela CNO permite que tenham condições adequadas de alojamento, que vão desde refeitório, alojamentos climatizados e com tv à cabo, internet, área de lazer com campo de futebol suíço, campo de futebol com grama sintética, campo de areia, rádio interativa, cinema, lanchonete, academia, etc., permitindo ao trabalhador conforto e lazer em seu período de folga. Este fator se faz importante, uma vez que os atrativos de lazer permitem que o trabalhador permaneça no canteiro de obras durante sua folga e, desta forma não busquem atrativos na área urbana dos Municípios da região, não causando impactos negativos à região.

Na evolução das atividades do empreendimento e, observando o histograma, mesmo com o esforço e a proposição de capacitação profissional através do Programa ACREDITAR, que não há mão de obra disponível na região e, também, não há um interesse, para

P.05 Programa de Contratação e Desmobilização de Mão de Ob

atendimento ao propósito inicial de contratação de 45% de mão de obra da região da All. Pelos números do Programa ACREDITAR, esta proposição está muito clara, uma vez que passaram pelo processo de capacitação 2.906 pessoas e, destas, apenas 436 atuam como colaboradores, junto à UHE Teles Pires. Entretanto, mesmo o empreendimento tendo que contar com mão de obra externa à região, um número expressivo de profissionais que foram capacitados – gratuitamente – está atuando na região, em outras empresas. Desta forma, temos um fator positivo de qualificação de mão de obra regional.

ANEXO I - INFORMAÇÕES GERAIS SOBRE O PROJETO ACREDITAR

Informações Gerais do Projeto Acreditar

Julho de 2012

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	05
2. PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO E TREINAMENTO PROFISSIONAL	06
2.1. PROGRAMA ACREDITAR.....	06
2.1.2. ESTRUTURA DO PROGRAMA	07
2.1.2. CRONOGRAMA DE IMPLANTAÇÃO	07
2.1.3. ANÁLISE DE DADOS	07
2.2. PROGRAMA DE INCENTIVO À ALFABETIZAÇÃO	09
2.3. HATIANOS.....	09
3. RELATÓRIO FOTOGRÁFICO	10

1. INTRODUÇÃO

A Odebrecht como filosofia busca como diretrizes de Contratação e Desmobilização de Mão de Obra, objetivando a incorporação da mão de obra disponível na região e a mitigação dos impactos negativos decorrentes da redução dos empregos diretos ao final das atividades de construção.

Este Programa de Qualificação e Treinamento Profissional, implantado pela Odebrecht, busca favorecer a absorção de talentos locais, oferecendo formação profissional e promovendo a inclusão produtiva destas pessoas no mercado de trabalho.

A Odebrecht dispõe de conhecimento e prática na área de formação, pois além de ter a filosofia da Educação pelo Trabalho – que estimula o aprendizado diário dos Integrantes sob orientação de seus Líderes e os incentiva a atualizarem seus conhecimentos e abraçarem novos desafios –, desenvolveu o *Acreditar – Programa de Qualificação Continuada*, que desde 2008 tem beneficiado a população de regiões que contam com obras da organização. O projeto obteve reconhecimento do Governo Federal, que estabeleceu parceria através do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome.

2. PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO E TREINAMENTO PROFISSIONAL

O Programa de Qualificação e Treinamento Profissional da UHE Teles Pires foi desenvolvido pela Odebrecht para planejar e auxiliar o recrutamento de mão de obra local e regional e promover a qualificação continuada desta, durante as atividades de construção da usina. O público deste programa são homens e mulheres, a partir dos 18 anos, que saibam ler e escrever, potenciais trabalhadores ou já integrantes do quadro profissional da empresa.

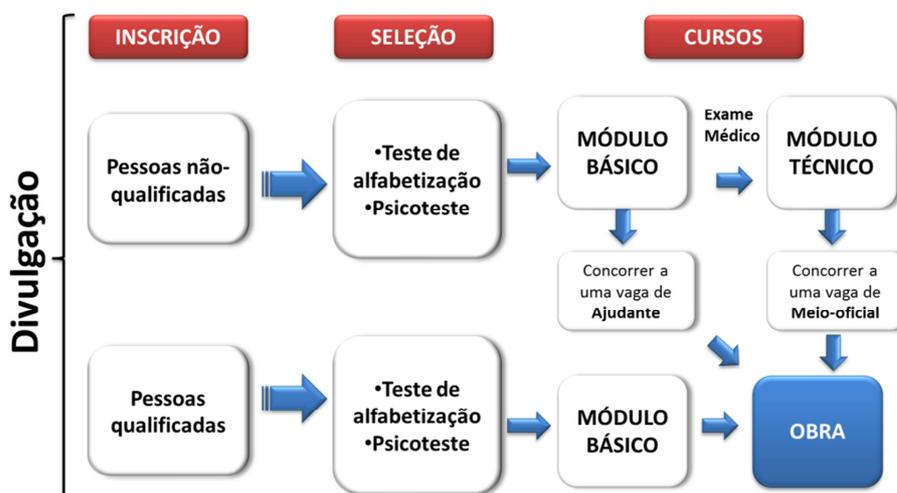
Os objetivos do Programa são:

- Iniciar a qualificação profissional de Jovens e Adultos da região na Área de Construção Civil Pesada;
- Estimular a absorção destes profissionais pela UHE Teles Pires, atendendo ao Programa de Contratação e Desmobilização da Obra;
- Aperfeiçoar o treinamento profissional em serviço, a fim de obter trabalhadores mais qualificados para as atividades.

2.1. Programa Acreditar

O Acreditar – Programa de Qualificação Profissional Continuada, criado em 2008 pela empresa, integra a 1ª Etapa do Programa de Qualificação e Treinamento Profissional da UHE Teles Pires, que busca identificar potenciais trabalhadores e prepara-los para as atividades na área de Construção Civil Pesada.

As etapas do Programa consistem em Divulgação, Inscrição, Seleção e Cursos:



2.1.1. Estrutura do

Programa**Módulo Básico**

- Carga horária: 40h (turno integral e noturno, segunda à sexta);
- Disciplinas: Saúde, Meio Ambiente, Qualidade, Segurança do Trabalho e Psicologia do Trabalho;
- Nº de alunos: até 30 por turma;
- Avaliação: Prova ao final de cada módulo. Aprovação com 70% de aproveitamento.

Módulo Técnico

- Carga horária: 80h , 112h, 160h e 200h (turno integral, de segunda à sexta);
- Cursos: Armador, Carpinteiro, Pedreiro, Soldador, Eletricista, Motorista de Caminhão Basculante e Operador de Equipamentos;
- Nº de alunos: até 20 a 25 por turma;
- Avaliação: Prova ao final de cada módulo. Aprovação com 70% de aproveitamento.

2.1.2. Cronograma de Implantação

01.2011: Mobilização da equipe do Acreditar

07.02.2011: Abertura das inscrições

14.02.2011: Início da Seleção

21.02.2011: Início das Aulas do Módulo Básico

05.04.2011: Início das Aulas do Módulo Técnico

2.1.3. Análise de Dados**2.1.3.1. Metas**

No planejamento inicial do Programa Acreditar, de acordo com o Histograma de Mão de Obra prévio, estimou-se a formação de 6.000 trabalhadores no Módulo Básico, prevendo que 85% da mão de obra na fase de pico passassem por esta etapa, e de 970 no Módulo Técnico, considerando a rotatividade e o aproveitamento de 60% do quadro de formandos.

No decorrer das atividades do programa e com o início da obra, as metas foram revisadas de acordo com as mudanças apresentadas no Histograma de Mão de Obra, que é muito dinâmico, e com a demanda apresentada na região – a região apresentou baixa procura pelas vagas para

Ajudante de Obras Civis e demais funções (Armador, Carpinteiro e Pedreiro) –, e foram dadas novas diretrizes, a exemplo da não obrigatoriedade de os trabalhadores experientes passarem pelo Módulo Básico, entendendo que a Integração feita no momento admissional atendia a esse requisito. As novas metas estabelecidas foram 3.000 formandos no Módulo Básico e 1.540 no Módulo Técnico.

Curso	Meta inicial	Meta Atual
Básico	6.000	3.000
Técnico	970	1.540

Previsão de metas de formação por curso:

Módulo Básico	1.460
Módulo Técnico	1.540
Armador	230
Carpinteiro	400
Soldador	150
Pedreiro	230
Eletricista CA	100
Caminhão	300
Basculante	
Op. Escavadeira	70
Op. Motoniveladora	20
Op. Trator Lâmina	40

2.1.3.2. Nº de inscritos

De fevereiro de 2011 a junho de 2012, foram registradas **4.277** inscrições, de diversas cidades do Mato Grosso e do Pará, incluindo Jacareacanga/PA, município influenciado pela obra.

2.1.3.3. Nº de aprovados

Curso	Total	Meta %
Módulo Básico	2.166	72%
Módulo Técnico	740	48%

De acordo com novas as metas estabelecidas, já foram alcançadas 72% da meta de formação no Módulo Básico, ultrapassou a expectativa para o primeiro ano de programa, e a do Módulo

Técnico segue de acordo com o andamento da obra. A empresa avançará nas formações técnicas de acordo com as vagas ofertadas, para que possa absorver a mão de obra e obter o retorno de seu investimento.

2.1.3.4. Nº de Contratados

O Programa Acreditar não estabelece vínculo empregatício, no entanto, a Odebrecht tem interesse em contratar a mão de obra capacitada no Programa e que obteve bom desempenho durante o curso. A não obrigatoriedade de contratação possibilita que o mercado regional também seja beneficiado com a formação profissional, pois o aluno pode optar por buscar uma vaga na empresa ou no mercado regional. Do total de aprovados, foram contratadas **436 pessoas**, em onze meses de obra.

2.2 Programa de Incentivo à Alfabetização

O Programa de Incentivo à Alfabetização foi pensado para absorver uma parcela da população que não conseguisse passar pelo processo seletivo do Programa Acreditar em decorrência da falta de escolaridade. Como no período de inscrições, foram identificadas na região apenas **17 pessoas em situação de analfabetismo**, o Programa não foi adiante. Estas pessoas foram encaminhadas à Secretaria de Educação do Município de Paranaíta, para solicitar a matrícula no Projeto de Educação de Jovens e Adultos ofertado pelo órgão público.

2.3 Haitianos

Em janeiro de 2012 o Programa Acreditar recebeu **42** haitianos que participaram de todas as etapas do programa, como inscrições, testes, aulas de módulo básico e módulo técnico. Esses haitianos foram recrutados na divisa do Brasil com a Bolívia após uma orientação do Governo Federal para que empresas brasileiras absorvessem esses trabalhadores. Para capacitá-los em uma nova profissão foram feitas adaptações e traduções das apostilas de Módulo Básico e Módulo Técnico de Carpinteiro e Pedreiro. Ao final das três semanas de capacitação os haitianos foram contratados como Meio-Oficiais nas áreas de alvenaria e carpintaria da obra.

3. RELATÓRIO FOTOGRÁFICO



Figura 1 Material Didático do Programa Acreditar



Figura 2 Aulas do Módulo Básico



Figura 3 Trabalho em grupo no Módulo Básico



Figura 4 Apresentação de trabalhos no Módulo Básico



Figura 5 Turma do Módulo Básico com equipe pedagógica



Figura 6 Turma do Módulo Básico Haitianos



Figura 7 Módulo Técnico - Turma de Pedreiro



Figura 8 Módulo Técnico - Turma de Armador



Figura 9 Módulo Técnico Haitianos – Turma de Carpintaria



Figura 10 Módulo Técnico Haitianos – Turma de Alvenaria



Figura 11 Módulo Técnico - Turma de Carpinteiro



Figura 12 Módulo Técnico - Turma de Soldador



Figura 63 Módulo Técnico - Turma de Eletricista



Figura 14 Módulo Técnico - Aulas nos simuladores de equipamentos pesados



Figura 15 Módulo Técnico - Turma de Operador de Equipamentos (Escavadeira)



Figura 76 Módulo Técnico - Aulas de Operador de Equipamentos (Motoniveladora)



Figura 87 Módulo Técnico - Turma de Motorista de Caminhão Basculante interagindo com a Turma de Escavadeira



Figura 98 Módulo Técnico - Turma de Operador de Equipamentos (Trator de esteira)



Figura 109 Módulo Técnico - Turma de Sinaleiro de Terraplanagem

ANEXO II - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO INTEGRAÇÃO CNO

ANEXO III - LISTA DE PRESENÇA DO TREINAMENTO DE INTEGRAÇÃO

DOC REF: PI-TP-00
DATA: 25/04/2012
REV. 01 FOLHA 08/10

Conteúdo Programático - Duração: 08:00 horas

QUALIDADE

SEGURANÇA NO TRABALHO

- Conceitos e Objetivos;
- SESMT - Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho;
- Deveres do colaborador quanto a Segurança do Trabalho;
- Riscos inerentes às atividades;
- Acidentes de Trabalho: Conceito suas causas e consequências;
- Medidas de Prevenção: Ações para evitar os Acidentes do Trabalho;
- Uso adequado dos EPC, EPE e EPI;
- Prevenção contra Incêndio: Noções básicas do uso de extintor de Incêndio;
- CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes;

MEIO-AMBIENTE

- O que é Qualidade?
- Responsabilidade e Comprometimento;
- Treinamentos;
- Fazer certo da primeira vez: Evitar retrabalho;
- Organização e Limpeza;

SERVIÇOS GERAIS

- Conceitos;
- Aspectos e Impactos Ambientais;
- Legislação Ambiental;
- Medidas de Mitigação de Impactos Ambientais;
- Cuidados com a Flora, Fauna e Recursos Hídricos;
- Controle da Erosão, Poluição e Contaminação;
- Condição nos meios de transportes: Ônibus, barcos e balsas;
- Condição e Normas dentro dos Alojamentos: Comportamento e Higiene;
- Condição e Normas dentro do Canteiro de Obras: Comportamento e Higiene;

SAÚDE OCUPACIONAL

PROTEÇÃO AUDITIVA

- Como ouvimos
- O que é ruído?
- Lesões
- Limitares
- Proteção
- Cuidados
- PPA - Programa de Prevenção de Perda Auditiva

PROTEÇÃO RESPIRATÓRIA

- Classificação dos riscos
- Classificação dos contaminantes
- Como afetam a saúde
- Sistemas de Equipamentos de Proteção respiratória

ERGONOMIA

- Condição do Trabalhador: Imagem Profissional, Relacionamento com os Integrantes, Imagem, Regras de Conduta na Comunidade,
- Qualidade de Vida: O que é Qualidade de Vida do Trabalhador?, Visão geral e Atividade
- Alojamento

- PERGO
- Posturas
- Coluna Vertebral
- Alterações Estruturais
- Orientações Posturais

ANEXO III - PLANILHAS RESULTADOS TREINAMENTOS HOMEM HORA CNO

4. TREINAMENTOS

Tabela 1 - Treinamentos realizados com Integrantes CNO e Subcontratados

Descrição dos treinamentos	Efetivo treinado	HH Treinamento
Integração – Novos integrantes	-----	-----
TDT (Treinamento Diário de Trabalho)	334	1837
Total		
Treinamentos Específicos		
Identificação de Perigos e Riscos	113	86,70
Levantamento e Movimentação de Carga	103	69,33
Direção Defensiva	206	154
PTR – Permissão para Trabalho	11	7,33
Riscos Elétricos	165	122,60
Trabalho em Altura	279	176,08
Uso de EPI	353	252,17
Segurança no Uso de Máquinas e Ferramentas fixas e Portáteis	86	59,83
Riscos e Aspectos Preventivos nas Atividades de Desmatamento	35	29,17
Montagem do Piso	21	14
Prevenção de Acidente	85	61,75
EPC – Equipamento de Proteção Coletiva	12	6
PO's – 01, 28 e 44	90	52,17
Doenças Ocupacionais	16	10,67
Segurança na Perfuração de Poços	3	2
Briefing de Segurança	6	6
Segurança na Perfuração de Rocha	11	7,33
APT - Análise Preventivista da Tarefa	553	421,41
PI's – 01, 03, 04,08 e 28	138	104,75
Plano Ambiental da Construção	8	8
Campanha Proteja Suas Mãos	138	110,50
Carregamento e Transporte de Carga	33	49,50
Carregamento Manual de Carga	8	5,33
Trabalho a Quente	17	11,33
Medidas de Segurança	10	6,67
APTE- Análise Preventivista da Tarefa de Elétrica	170	85
Total	2670	1919,2

4. TREINAMENTOS

Tabela 1 - Treinamentos realizados com Integrantes CNO e Subcontratados

Descrição dos treinamentos	Efetivo treinado	HH Treinamento
Integração – Novos integrantes	529	4232
TDT (Treinamento Diário de Trabalho)	917	5043,50
Total	1446	9275,50
Treinamentos Específicos		
Identificação de Perigos e Riscos	128	111,57
Organização e Limpeza de Área	30	20,83
Trabalho em Altura	58	39,42
Uso de EPI'S	290	183,92
Análise Prevencionista da Tarefa	78	58,16
Transporte Fluvial	31	20,42
Levantamento e Movimentação de Cargas	65	56,17
Montagem e Desmontagem de Forma	14	9,34
Riscos Elétricos	22	17,20
Direção Defensiva	140	103
Ato Inseguro	21	14
EPC	10	6,67
PI – SSTMA	53	36,58
Acidente de Trabalho	26	17,33
PPA (Programa de Proteção Auditiva)	97	66,17
Acidente com Equipamento	58	38,67
Doença Ocupacional	23	15,33
Ergonomia	12	9
Indicadores de SSTMA	43	86
Segurança no uso de Ferramentas e Máquinas Fixas e Portáteis	11	9,17
APTE – Análise Prevencionista da Tarefa de Elétrica	132	66
Orientação a Equipe	9	9
Segurança nos Trabalhos a Quente	6	3
Total	1357	996,95

UHE Teles Pires

- Placas Educativas e Prevenção;
- Placas Identificação;
- Delineadores;
- Placas de Advertência.

4. TREINAMENTOS

Tabela 1 - Treinamentos realizados com Integrantes CNO e Subcontratados

Descrição dos treinamentos	Efetivo treinado	HH Treinamento
Integração – Novos integrantes	399	3.192
TDT (Treinamento Diário de Trabalho)	2332	12.826,00
Total	2.731	16.018,00
Treinamentos Específicos		
Identificação de Perigos e Riscos	114	54,83
Levantamento e Movimentação de Carga	75	46,83
Direção Defensiva	250	439
Riscos Elétricos	55	35
Supervisão e Liderança	95	202,50
Trabalho em Altura	158	71,84
Uso de EPI'S	652	395,58
Segurança no Uso de Ferramentas e Máquina fixas e Portáteis	94	71
Análise Prevencionista da Tarefa - APT	541	258,83
Análise Prevencionista da Tarefa de Elétrica - APTE	327	327
PI's de SSTMA	62	53,33
Organização e Limpeza da Área	22	77,33
Segurança no Trânsito e Trafego de Veículos e Equipamentos	50	50
Procedimento de Detonação	13	10,83
Plano de Atendimento a Emergência – PAE	224	224
Manipulação de Produtos Químicos	7	35,0
Campanha Uso de EPI	119	78,59
Brigadista	313	2.504
Compromisso de SSTMA	303	205
Sinaleiro	12	96
Mudança de Função	9	3
Segurança no Trabalho a quente	106	59,17
Prevenção de Acidente	80	46,67
Acidente de Trabalho	284	132,67
EPC-Equipamento de Proteção Coletiva	7	3,50
Auditoria Interna	50	41,67
Segurança é um dever de todos	8	6,67
Gestão a vista	50	33,33
Total	4.080	5.563,17

4. TREINAMENTOS

Tabela 1 - Treinamentos realizados com Integrantes CNO e Subcontratados

Descrição dos treinamentos	Efetivo treinado	HH Treinamento
Integração – Novos integrantes	921	7368
TDT (Treinamento Diário de Trabalho)	2261	12.435,50
Total	3182	19.803,50
Treinamentos Específicos		
Identificação de Perigos e Riscos	252	164,08
Levantamento e Movimentação de Carga	27	18,17
Direção Defensiva	142	106,50
Permissão Para Trabalho	13	4,33
Riscos Elétricos	49	30,10
Trabalho em Altura	273	196,33
Uso de EPI'S	439	321,25
Segurança no Uso de Ferramentas e Máquina fixas e Portáteis	63	47,83
Análise Prevencionista da Tarefa - APT	336	252,17
Análise Prevencionista da Tarefa de Elétrica - APTE	148	148
Riscos e Aspectos Preventivos da Atividade de Desmatamento	12	8
PI's de SSTMA	69	45,33
Organização e Limpeza da Área	142	100,34
Manipulação de Produtos Químicos	7	5,83
Prevenção de Acidente	73	51,33
Ato Inseguro	154	115,42
Equipamento de Proteção Coletiva - EPC	15	4,33
Medidas Preventivas Para Evitar Acidente com Equipamentos	257	181,67
PO'S DE SSTMA	43	35,83
Riscos Atribuídos no Lançamento de Concreto	26	20,17
Riscos e Medida Preventiva na Operação de Perfuratriz	13	10,83
Segurança em Trabalho Próximo a Berma de Talude	6	4
Plano de Atendimento a Emergência - PAE	184	184
Campanha Proteja Suas Mãos	12	8
Campanha Uso de EPI	158	105,33
Brigadista	152	1.216
Compromisso de SSTMA	211	140,67
Sinaleiro	59	305
Medidas Preventivas Para Evitar Acidente com Pessoas	106	83,58
Mudança de Função	35	11,67
Total	3476	3.926,09

UHE Teles Pires

3.6.1.2. Instalação e manutenção de placas de sinalização nos acessos internos e externos, sendo:

- Placas de Regulamentação de Tráfego;
- Placas Educativas e Prevenção;
- Placas Identificação;
- Delineadores;
- Placas de Advertência.

4. TREINAMENTOS

Tabela 1 - Treinamentos realizados com Integrantes CNO e Subcontratados

Descrição dos treinamentos	Efetivo treinado	HH Treinamento
Integração – Novos integrantes	733	5864
TDT (Treinamento Diário de Trabalho)	1075	5921,50
Total	1.808	11.785,50
Treinamentos Específicos		
Identificação de Perigos e Riscos	212	167,22
Levantamento e Movimentação de Carga	147	141,83
Direção Defensiva	383	264,50
Permissão Para Trabalho	28	20,83
Riscos Elétricos	203	136,60
Supervisão e Liderança	11	22
Trabalho em Altura	201	157,50
Uso de EPI'S	375	276,08
Segurança no Uso de Ferramentas e Máquina fixas e Portáteis	101	92,70
Análise Prevencionista da Tarefa - APT	85	79,50
PI's de SSTMA	796	606,25
Segurança no Transito Tráfego de Veículos e Equipamentos	123	87,08
Organização e Limpeza da Área	3	2,50
Manipulação de Produtos Químicos	16	10,67
Montagem e Desmontagem de Forma	28	28
Orientação a Equipe	51	42
Equipamento de Proteção Coletiva - EPC	21	19,50
PO's de SSTMA	1134	709,67
Política de Qualidade	42	28
Programa de Proteção Auditiva	12	10
Compromisso de Gestão de SSTMA	1006	611,42
Análise Prevencionista da Tarefa de Elétrica - APTE	249	227,50
NR - 10	25	1000
Total	5.252	4.741,35

11. TREINAMENTOS
Tabela 1 - Treinamentos realizados com Integrantes CNO e Subcontratados

Descrição dos treinamentos	Efetivo treinado	HH Treinamento
Integração – Novos integrantes	452	3616
TDT (Treinamento Diário de Trabalho)	1251	6880,50
Total	1703	10.496,50
Treinamentos Específicos		
Identificação de Perigos e Riscos	50	37,17
Organização e Limpeza de Área	121	90,33
Trabalho em Altura	88	64,00
Uso de EPI'S	720	474,75
Análise Prevencionista da Tarefa	348	256,25
Levantamento e Movimentação de Cargas	25	21,67
Montagem e Desmontagem de Forma	21	14
Riscos Elétricos	21	16,20
Direção Defensiva	81	66
Ato Inseguro	9	5,25
PI – SSTMA	33	28,50
PPA (Programa de Proteção Auditiva)	19	12,67
Acidente com Equipamento	143	139,66
Doença Ocupacional	41	25,17
Apresentação do sistema de gestão SSTMA	52	52
Segurança no uso de Ferramentas e Máquinas Fixas e Portáteis	130	92,33
APTE – Análise Prevencionista da Tarefa de Elétrica	90	90
Orientação a Equipe	42	34,50
Procedimento de detonação	83	57,33
Produtos Químicos	67	45,83
Prevenção de Acidente	129	108,50
Segurança nas estruturas de aço	25	16,67
Acidentes com pessoas	09	6,00
Procedimento de segurança com perfuratriz	05	3,33
Check-list de equipamentos	31	20,67
Acidentes com partes móveis	07	6,42
Orientação de queda de materiais	26	19,50
Orientação de segurança com trabalhos embutidos	06	04
Campanha Proteção suas mãos	476	312,33
Campanha Transitando	284	203,16
Espaço Confinado	15	9,50
PO TP 44 Segurança no Transporte Fluvial	164	110,83
Riscos e Aspectos Preventivos da Atividade de Desmatamento	57	42,75
NR - 10	21	840
Total	3439	3.327,27

ANEXO IV - GUIA DE CONDUTA DO TRABALHADOR



**GUIA DE
CONDUTA DO
TRABALHADOR**

ODEBRECHT
Energia

UHE Teles Pires

Palavra do Diretor de Contrato



Prezado Integrante,

A Odebrecht segue os valores e princípios éticos presentes na Tecnologia Empresarial Odebrecht (TEO), que norteia as ações empresariais de toda a Organização Odebrecht. São valores de respeito, honestidade, igualdade e reconhecimento que devem ser praticados em todas as empresas do grupo, incluindo suas obras realizadas no Brasil e no exterior.

Por isso, elaboramos o Guia de Conduta da UHE Teles Pires para orientar normas de conduta e estabelecer o compromisso entre nós – empresa e Integrante – de que nossas atitudes estarão coerentes com o que apresentamos neste documento. Desta forma, conseguiremos realizar uma obra de grande sucesso. Conto com vocês!

Antônio Augusto Castro Santos
Diretor de Contrato

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Este documento é destinado a todos os Integrantes da UHE Teles Pires, contratados diretos, de empresas terceirizadas e fornecedores, para servir de base na compreensão do que consideramos como disciplina e ética. Caso surja alguma dúvida que não tenha sido abordada neste Código, procure seu Líder para que te oriente quanto à melhor atitude para determinada situação.

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA TECNOLOGIA EMPRESARIAL ODEBRECHT (TEO)



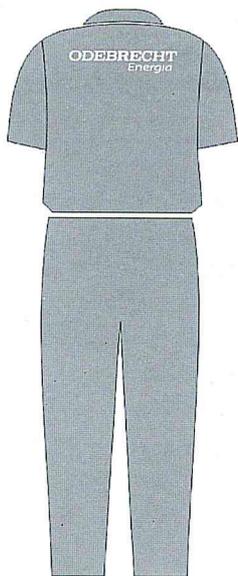
Para a Odebrecht, a confiança no potencial do Ser Humano e em sua vontade de se desenvolver é fundamental para o crescimento da Organização. E para garantir sua Sobrevivência, Crescimento e Perpetuidade, a empresa espera que seus Integrantes:

- Contribuam para o desenvolvimento de si mesmo e de seus colegas;
- Planejem e realizem um trabalho bem feito, no tempo certo;
- Sempre se comprometam com a produtividade e os resultados positivos;
- Busquem sempre a satisfação do Cliente;
- Tenham disciplina e criatividade;
- Tenham Espírito de Servir.

REGRAS GERAIS

RELAÇÕES DE TRABALHO

 <hr/>  Função: Matrícula: UHE Teles Pires	<table border="1"><tr><td colspan="2">CTPS: Série:</td></tr><tr><td>ADMISSÃO</td><td>NASCIMENTO</td></tr><tr><td colspan="2">NOME COMPLETO</td></tr></table> <p><small>É obrigatório o uso do crachá de identificação nas dependências da Empresa. Em caso de perda, extravio ou dano, dirija-se imediatamente ao setor de administração de pessoal para confecção de um novo crachá.</small></p>	CTPS: Série:		ADMISSÃO	NASCIMENTO	NOME COMPLETO	
CTPS: Série:							
ADMISSÃO	NASCIMENTO						
NOME COMPLETO							



CRACHÁ

O crachá é fornecido pela empresa e deve ser usado, obrigatoriamente, durante a jornada de trabalho, sempre em local visível. A primeira via é totalmente gratuita. O RH deverá ser informado imediatamente caso haja perda ou roubo do crachá. A emissão da segunda via do crachá terá um custo adicional a ser pago pelo Integrante através do débito em folha de pagamento.

UNIFORME E EPIS

Ao serem contratados, todos os Integrantes receberão gratuitamente uniformes e Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). É obrigatório o uso do uniforme durante toda a jornada de trabalho e dos EPIs, conforme orientação da área de Segurança do Trabalho, e é responsabilidade de cada Integrante manter a limpeza e conservação dos mesmos. O EPI ou uniforme danificado por desgaste natural, devido ao uso prolongado, não implicará em custos para o Integrante.

Em caso de perda, danos intencionais ou mau uso, será descontado do Integrante o valor referente ao item em questão. Em caso de roubo, o Integrante deverá procurar o setor administrativo (Segurança Patrimonial) para fazer o registro e receber o item sem custo adicional. Sem a ocorrência registrada, o Integrante arcará com o custo.



REGISTRO DE PONTO

O registro de ponto da empresa é feito pelo relógio de ponto e seu correto apontamento é de responsabilidade de cada Integrante. Este apontamento é obrigatório, devendo ser feito diariamente, no início e ao final da jornada de trabalho, de acordo com o contrato de trabalho. As faltas e atrasos não justificados serão descontados em sua integralidade conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).



JORNADA DE TRABALHO

Os Integrantes devem cumprir rigorosamente suas jornadas de trabalho. Horas adicionais devem ser feitas somente com a autorização do seu Líder, sempre respeitando as convenções coletivas e Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em caso de serviços externos, o Integrante deve cumprir a mesma carga horária determinada em seu contrato de trabalho. Logo, se ao término desta atividade ainda houver horas a serem cumpridas o Integrante deve retornar ao seu posto de trabalho.



FERIADOS

Os feriados podem ser antecipados ou postergados, conforme decisão coletiva. Estas mudanças devem ser informadas a todos os Integrantes, que devem cumprir a escala de trabalho estabelecida. As faltas e atrasos não justificados serão descontados em sua integralidade conforme as Consolidações das Leis Trabalhistas (CLT).



INFORMAÇÕES PESSOAIS

É dever de todos os Integrantes informar ao setor de Recursos Humanos (RH), qualquer alteração de seus dados pessoais (endereço, telefone, estado civil, sobrenome e dependentes), além de afastamentos pelo INSS ou atestados médicos. As alterações relativas às informações pessoais - endereço, alteração no estado civil e dependentes - devem ser comprovadas com cópia de documentos, como certidão de casamento, certidão de nascimento, certidão de óbito e contas de água, luz ou telefone.



DESLIGAMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO

Ao término do contrato de trabalho devem ser devolvidos crachás, uniformes, Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), ferramentas de trabalho, entre outros equipamentos recebidos para apoiar suas atividades (ex.: telefones celulares, notebooks, modems, etc.), em seu perfeito funcionamento e condições de reutilização. Caso seja constatada destruição, danos e mau uso dos recursos fornecidos o Integrante deverá ressarcir o produto ou o valor do produto para a empresa. Para fins de ressarcimento, a empresa considerará a especificação idêntica ou similar do produto danificado/destruído, cujo valor será descontado na rescisão.

RELAÇÕES COM OS INTEGRANTES



IGUALDADE

• A Odebrecht é uma empresa brasileira com atuação internacional e tem um quadro de Integrantes de inúmeras nacionalidades. Portanto, respeitar e valorizar a diversidade cultural faz parte da filosofia da Organização e deve ser compromisso de todos que aqui trabalham.

• Qualquer forma de discriminação é repudiada, seja ela por motivo de raça, cor, etnia, nacionalidade, religião, sexo, opção sexual, classe social, estado civil, idade, peso, altura ou condição física. Respeite as diferenças individuais e a diversidade cultural dos seus colegas de trabalho.

• Todos têm igualdade nas oportunidades de trabalho, portanto não será admitido na UHE Teles Pires o favorecimento de algum Integrante, que não seja justificado por mérito, qualificações pessoais e/ou profissionais.



ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

• Não se admite na UHE Teles Pires qualquer tipo de assédio, seja entre Líder e Liderado ou entre os liderados e seus colegas. Assédio Moral e Assédio Sexual são atos ilegais e quem cometê-los está sujeito à penalização. É dever de todos os integrantes da UHE Teles Pires denunciar este tipo de ação. As denúncias poderão ser feitas na área de Assistência Social ou de Pessoas e Organização.

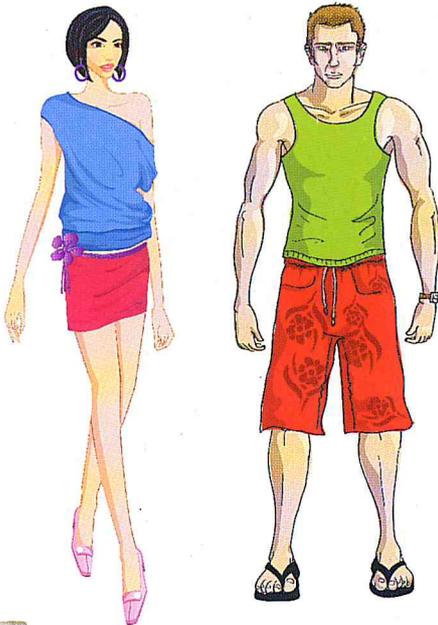
Conceitos:

Assédio Moral - É a exposição dos Integrantes a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. É mais comum acontecer entre Líder (es) e Liderado (s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a empresa, forçando-o a desistir do emprego.

Assédio Sexual - É a utilização da autoridade do cargo para obter favores de caráter sexual de pessoa em nível inferior na hierarquia. São atos, insinuações, contatos físicos forçados e convites impertinentes como condição para manutenção do emprego, promoção ou sob ameaça de prejuízo no trabalho.



**O consumo de bebida alcóolica será autorizado somente pela diretoria da obra, em ocasiões especiais.*



DROGAS E ENTORPECENTES

- São proibidos a venda, o consumo e manutenção de bebidas alcoólicas* e outras substâncias entorpecentes nos locais de trabalho, alojamentos e áreas de lazer.
- Não será permitido trabalhar com sintomas de embriaguez ou sob efeito de qualquer outra substância entorpecente. O Integrante que não respeitar esta regra estará sujeito a sofrer penalidade, que pode ser uma advertência ou até mesmo a demissão.
- É terminantemente proibido fumar em ambientes fechados, como escritórios, alojamentos, refeitório, salão de jogos e televisão e demais ambientes com mesma característica. O Integrante deve respeitar a sinalização de proibição.

APRESENTAÇÃO PESSOAL

- Não é permitida a alteração do uniforme, como cortar mangas e golas ou reduzir altura de modo que alguma parte íntima do corpo seja exibida. Os Integrantes em exercício de suas atividades profissionais representam a imagem da empresa e por esta razão, devem preocupar-se com as condições que se apresentam seus uniformes.
- Não é permitido o uso de chinelos, sapatilhas abertas, sapatos com salto e sandálias nos escritórios e frentes de serviço, sendo apenas permitido na área de convivência e lazer.
- É orientado ao profissional alojado nas dependências da UHE Teles Pires que, no horário posterior à jornada de trabalho, se vista de forma discreta, evitando exposições desnecessárias (decotes, saias e shorts curtos, barriga de fora, etc.).

CONFLITOS DE INTERESSE

- É proibido o uso de cargo, função ou informações privilegiadas da empresa, em benefício próprio, de familiares ou terceiros.
- Os colaboradores não devem se envolver em atividades paralelas que conflitem com o horário de trabalho.

COMUNICAÇÃO



IMAGEM DA EMPRESA

- É obrigação de todos os Integrantes da Odebrecht zelar pela imagem da empresa.
- Ao integrar a Odebrecht, todos os Integrantes autorizam os direitos de uso de imagem e voz para serem utilizados nos veículos de comunicação da empresa e ou externos.
- Nenhum Integrante tem autorização para dar declarações em nome da empresa a veículos de imprensa (jornais, rádio, sites, televisão). Qualquer demanda deve ser direcionada para a área de Comunicação.
- A divulgação de fotografias e vídeos da obra e das áreas de apoio, em quaisquer veículos de comunicação (televisão, jornal, blogs, sites e redes sociais), é restrita ao setor de Comunicação.
- O uniforme não deve ser utilizado em momentos de lazer (bares e festas). Em caso do uso do uniforme em restaurantes em horários de refeição, evite o consumo de bebida alcoólica. Caso algum Integrante esteja utilizando o uniforme da

empresa em atos que envolvam brigas em bares, em trânsito, ocorrências policiais ou qualquer outro ato que possa denegrir a imagem da empresa, estará sujeito a sofrer penalidade, que pode ser uma advertência ou até mesmo a demissão.

- Todos os Integrantes devem contribuir para a criação e preservação de um ambiente saudável, não propagando informações sem comprovação (boatos). Eventuais dúvidas devem ser esclarecidas junto aos gestores das áreas.

- Os Integrantes não devem criticar e desqualificar a empresa e seus serviços perante os outros. Isso demonstra falta de comprometimento com a empresa, seus serviços e seus colegas. Em espírito de união, todo e qualquer problema deve ser apontado e trabalhado internamente.

SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO



- As informações da empresa devem ser mantidas em sigilo. Os Integrantes não podem repassar ou copiar informações da empresa, dos Clientes, dos fornecedores e dos colegas de trabalho sem autorização prévia.

- A propriedade intelectual de todos os programas, planos, projetos e softwares desenvolvidos pela empresa pertencem à Odebrecht, mesmo após o desligamento do Integrante.

- Os Integrantes devem evitar deixar documentos (físicos ou digitais) em locais de fácil acesso. Os Integrantes que têm acesso a qualquer documento da empresa tem a obrigação de zelar pela segurança dos mesmos, evitando que os conteúdos de interesse privado não sejam copiados ou disseminados por terceiros.

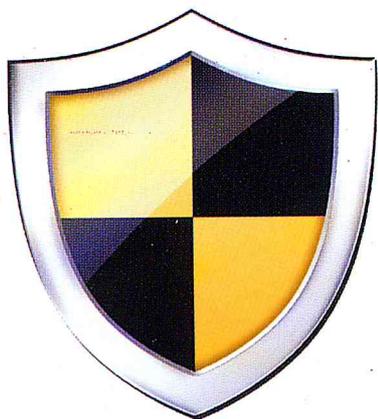
- Nenhum Integrante está autorizado a receber e abrir correspondência da empresa, salvo aqueles que têm esta tarefa como responsabilidade.

TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO



- Os Integrantes não devem abrir e-mails que solicitem a confirmação de senha, bem como informações pessoais e de cobrança, ou contendo arquivos anexados, link com instruções para download, enviado por alguém desconhecido. O download de qualquer arquivo somente deverá ser realizado se sua origem for conhecida e segura. Na dúvida, o Integrante deve falar com a área de Tecnologia da Informação.
 - Não é permitida a instalação e utilização de programas pirata e jogos. O usuário, caso haja uma fiscalização na empresa, poderá ser responsabilizado legalmente pelas autoridades.
 - É proibido utilizar recursos de informática e canais de comunicação da empresa para assuntos que não sejam pertinentes ao trabalho e para divulgação ou armazenamento de informações que possuam conteúdos ilegais, pornográficos, discriminatórios, religiosos ou propagandas político partidárias.
-
- Os Integrantes não devem compartilhar suas senhas de acesso à rede e aos sistemas internos com os colegas de trabalho, uma vez que a senha é pessoal e intransferível. Todas as atividades efetuadas são registradas e associadas à senha do usuário, de modo a responsabilizá-lo no caso de irregularidades.
 - Os serviços de comunicação são recursos da empresa e incluem correio eletrônico, uso da internet, telefone e correio de voz. Os Integrantes que têm acesso contínuo ao telefone, não devem abusar desse recurso com ligações pessoais frequentes.

SEGURANÇA PATRIMONIAL



- É dever de todos zelar pela conservação e manutenção de materiais, equipamentos e ferramentas utilizados para realização do trabalho, bem como das instalações, materiais e mobiliários da obra, como alojamento, sanitários, refeitórios, ambulatório, escritórios, etc.

- É dever de todos evitar o desperdício de materiais (papel, madeira, plástico, metal, etc.), bem como de água e energia. Em caso de problemas nas instalações elétricas e hidráulicas, o Integrante deve avisar imediatamente ao setor administrativo.

- Não é permitido o acesso de veículos particulares aos perímetros da obra/alojamento, em qualquer circunstância.

- Nenhum Integrante está autorizado a receber e abrir pedidos de compra em geral, salvo aqueles que têm esta tarefa como responsabilidade.

- Casos de furto de materiais, equipamentos, ferramentas, entre outros itens de propriedade da empresa, serão investigados e os responsáveis estarão sujeitos à penalização.

- É proibido o porte de armas brancas (facas, punhais, espetos, cutelo, facão, navalha, machado, foice, floreste, entre outros) e armas de fogo (arcabuz, bacamarte, bazuca, canhão, carabina, espingarda automática, espingarda, fuzil, garrucha, metralhadora, mosquete, pistola, pistola, metralhadora/submetralhadora, revólver, rifle, entre outros) nos alojamentos, canteiros e demais áreas da empresa, permitindo-se somente para seguranças patrimoniais, legalmente autorizados. Somente é permitida a utilização de equipamentos de trabalho que possam eventualmente ser utilizados como armas (facão, machado, motosserra, etc.) na realização de atividades que requerem o uso de tais equipamentos. Ao final do expediente, estes devem ser recolhidos pelo responsável e guardados em local seguro.

Obs.: O Integrante que for pego portando armas de qualquer natureza dentro ou fora do canteiro de obra será enquadrado no Código Penal Brasileiro conforme legislação vigente, podendo ser submetido a períodos de reclusão.

- É expressamente proibida a criação ou manutenção de animais domésticos em toda a área do alojamento e refeitórios.

- Qualquer tipo de comercialização de produtos dentro do canteiro e alojamento é restrito a fornecedores externos, autorizados pelo setor administrativo. Nenhum integrante poderá fazê-lo.

SAÚDE, SEGURANÇA DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE



- É responsabilidade de todos os Integrantes obedecer as normas e procedimentos de Saúde, Segurança do Trabalho e Meio Ambiente para realização de suas atividades profissionais, preservando sua integridade física, de seus colegas e o meio ambiente, tanto internamente quanto em atividade externa.

- É obrigatório o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) nas frentes de serviço e nas demais áreas orientadas pelas equipes de Saúde e Segurança do Trabalho.

- Os Integrantes devem informar imediatamente à área de Segurança do Trabalho quaisquer incidentes ou acidentes na execução de suas atividades.

- É dever de todos os Integrantes observar os aspectos e impactos ambientais de nossas atividades, buscando seguir as práticas recomendadas pelos demais programas da obra.

- É compromisso de todos contribuir com as atividades de segregação do lixo, depositando seus resíduos nos locais indicados como adequados.

- Os Integrantes devem informar imediatamente à área de Meio Ambiente quaisquer acidentes ambientais, bem como qualquer ato ou fato que possa vir a representar infração legal ou dano ambiental.

- Não é permitido, em nenhuma hipótese, caçar, comercializar, guardar ou maltratar qualquer tipo de animal silvestre.

- Não é permitido extrair, comercializar e manter espécies vegetais nativas.
- A pesca predatória é proibida nos canteiros de obra e nas suas imediações.
- É proibido promover queimadas na obra e nas suas imediações.

RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE



- Todos os Integrantes devem conhecer e respeitar as leis da região em que atuam.
- Deve-se respeitar a Legislação de Trânsito e ter atenção redobrada com crianças, pedestres e animais.
- Respeite as diferenças culturais, costumes e valores individuais ou de grupos presentes na população local.
- A Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes (menores de 18 anos) é crime previsto pelo Código Penal - pena de 2 a 5 anos de reclusão -, e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente - pena de 4 a 10 anos de reclusão -, além de multa.
- As despesas de aluguel, mercado, farmácia, entre outras (não cobertas no contrato de trabalho) são de responsabilidade de cada Integrante. Portanto, o Integrante não deve fazer compras em estabelecimentos comerciais, utilizando o nome da empresa.

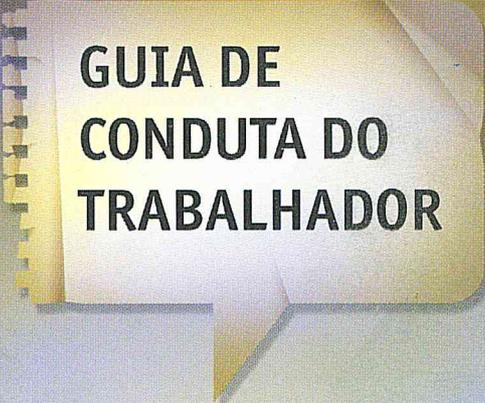
RELACIONAMENTO COM POVOS INDÍGENAS



- Os Povos Indígenas devem ser respeitados como qualquer cidadão brasileiro.
- Caso algum grupo se aproxime do canteiro, evite conflitos, discussões e provocações. Avise o Encarregado, que comunicará os responsáveis pelo relacionamento com os índios.
- É proibido aos integrantes entrar em Terras Indígenas.
- É proibido caçar ou retirar das Terras Indígenas qualquer animal, planta ou mineral. Quem cometer estes atos ilegais está sujeito à penalização.
- A UHE Teles Pires pode contratar índios e não será permitida nenhuma forma de discriminação ao trabalhador indígena, nem a seus valores, costumes e cultura.

Obs.: Mais informações sobre o relacionamento com Povos Indígenas podem ser encontradas na cartilha específica sobre o assunto, entregue junto com este Guia de Conduta.

**Este Guia de Conduta foi elaborado pela Gerência Administrativa da UHE Teles Pires.
Não é permitida a alteração, reprodução e divulgação do conteúdo sem a prévia autorização da área.**



**GUIA DE
CONDUTA DO
TRABALHADOR**

ODEBRECHT
Energia

UHE Teles Pires

ANEXO V - TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMETIMENTO



Termo de Ciência e Comprometimento

Declaro que recebi o Guia de Conduta do Trabalhador e de convivência com os Povos Indígenas da Odebrecht, cujo propósito é esclarecer os padrões de comportamento esperados de seus funcionários e das empresas prestadoras de serviço.

Comprometo-me a cumpri-lo integralmente, dar ciência do não cumprimento dos demais integrantes e, em caso de dúvidas, consultar meu Líder.

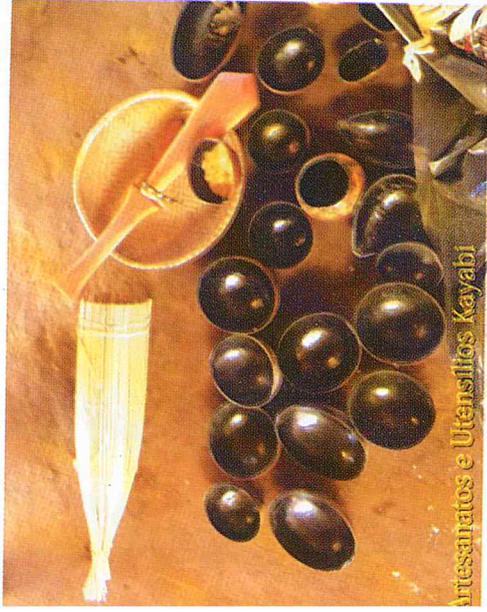
Paranaita-MT, _____ de _____ de _____

Nome

Assinatura do Integrante

ODEBRECHT
Energia
UHE Teles Pires

**ANEXO VI - POVOS INDÍGENAS - CÓDIGO DE CONDUTA PARA
TRABALHADORES**



Artesanatos e Utensílios Kayabi

INDÍGENAS TRABALHANDO NA CONSTRUÇÃO

Habitantes das Terras Indígenas poderão ser empregados como mão de obra para a implantação da UHE Teles Pires.

Um indígena procurando emprego deverá ter as mesmas oportunidades de outros trabalhadores, atender às mesmas exigências de capacitação e ter as mesmas condições de trabalho.

Os trabalhadores indígenas deverão seguir as mesmas condutas dos demais trabalhadores, e o mesmo código de conduta.

A relação entre o restante da mão de obra e os trabalhadores indígenas deverá ser educada e respeitosa, não sendo admitidas condutas hostis aos indígenas.

É proibida toda forma de discriminação em relação aos trabalhadores indígenas, devendo ser respeitados os seus valores, costumes e cultura.

É importante que os trabalhadores e responsáveis pela contratação estejam cientes de que devem conduzir o relacionamento de forma respeitosa, como indicado nas diretrizes acima.

MAIS SOBRE EVITAR CONFLITOS

A Odebrecht tem feito tudo ao seu alcance para construir uma relação de respeito e bom relacionamento com os povos indígenas da região. Espera-se um relacionamento tranquilo com estas comunidades no decorrer da obra.

Mesmo assim, se por algum motivo um grupo se aproximar do canteiro sem aviso, os trabalhadores não devem entrar em conflito com os indígenas.

O encarregado deverá ser avisado, e entrará em contato com o Gerente de Sustentabilidade, que avisará à FUNAI e a outros responsáveis.

Espera-se as instruções do encarregado, que orientará todos a interromper o trabalho e se retirar pacificamente, caso isso seja necessário.

Nesse caso, o mais importante é evitar qualquer conflito.

Caso indígenas pretendam conhecer o canteiro de obras, a área de Comunicação ou relacionamento com a Comunidade deverá ser avisada e irá organizar a visita.

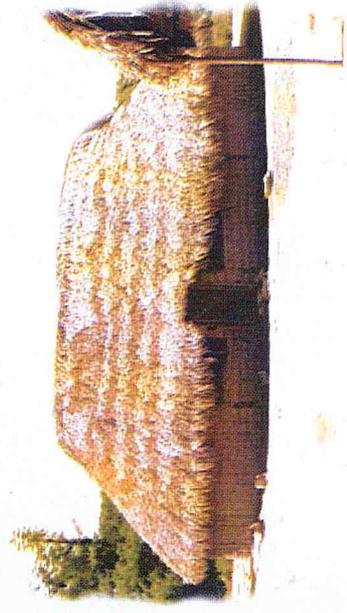
Gerência de Sustentabilidade:

(66) 3563-2892
(66) 3563-2893
(66) 3563-2869
(66) 9969-6235

ODEBRECHT

Obra da Usina Hidrelétrica Teles Pires

POVOS INDÍGENAS Código de Conduta para Trabalhadores



JGP

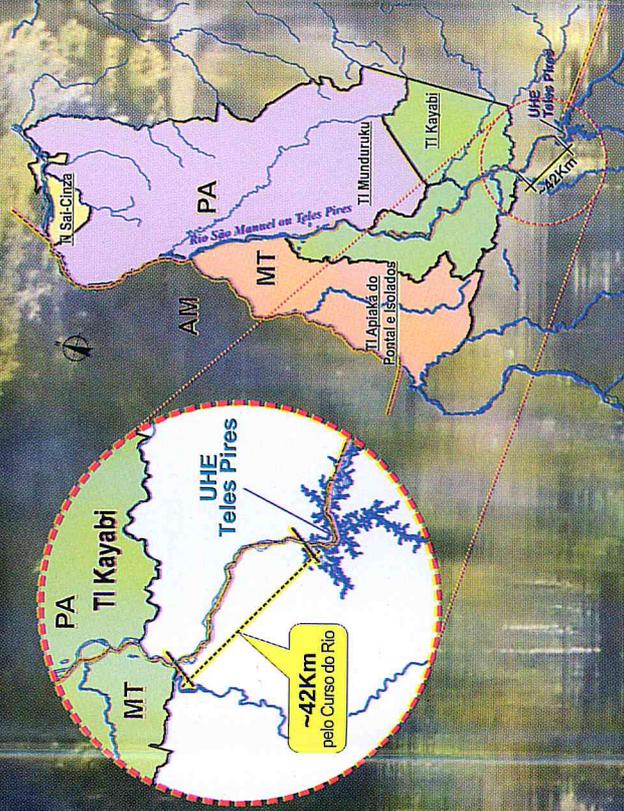
Novembro/2011

TERRAS INDÍGENAS

Essas culturas indígenas vivem na região há muito tempo, desde antes da chegada dos não índios. São pessoas como nós, que querem viver em paz, cuidar de suas famílias e ganhar a vida. Eles dependem da terra e das plantas, peixes e outros animais para sua sobrevivência. Por isso mesmo se preocupam com a construção da UHE Teles Pires.

Os indígenas e suas terras têm leis especiais que os protegem.

Algumas vezes, há atividades de não indígenas dentro da Terra Indígena. Esta atividade é ilegal (mesmo que algumas pessoas acreditem que não), e não podemos participar das mesmas.



A cerca de 42 km do canteiro de obras, descendo o rio Teles Pires, se encontra a Terra Indígena Kayabi. Pouco mais abaixo, a Terra Indígena Mundurucu e a Terra Indígena Apiaká do Pontal e Isolados.

As Terras Indígenas são habitadas pelos indígenas Kayabi, Mundurucu e Apiaká, que vivem em aldeias margens do rio Teles Pires e outros rios.

INTERAGINDO COM INDÍGENAS

Em algumas ocasiões, trabalhadores da construção poderão encontrar indígenas na cidade ou nas vias que dão acesso ao canteiro de obras.

Muitas pessoas têm preconceitos com os indígenas, e nós não podemos partilhar dessas opiniões. Nossa empresa respeita os indígenas como cidadãos brasileiros com uma cultura própria, e é esse mesmo respeito que esperamos que nossos Integrantes tenham com eles.

Conflitos, discussões, provocações devem ser evitados a qualquer custo. Os indígenas e suas famílias devem ser respeitados.

Não deverão ser oferecidas bebidas alcoólicas a indígenas.

A Odebrecht tem feito tudo ao seu alcance para manter uma relação respeitosa com estas populações indígenas que são vizinhas do projeto UHE Teles Pires.

É sua responsabilidade, como Integrante envolvido na construção, agir com o mesmo respeito.

Além disso, o código de conduta da obra exige um padrão de comportamento dos trabalhadores.

Algumas coisas são terminantemente proibidas:

- ✓ É proibido aos trabalhadores entrar nas Terras Indígenas;
- ✓ É proibido caçar ou retirar das Terras Indígenas qualquer animal, planta ou mineral. O trabalhador que cometer estes crimes responderá perante a justiça as implicações legais e consequentemente será desligado da empresa;

Desobedecer esta indicação de conduta é uma falha grave, com implicações trabalhistas e legais, como você já viu no Código de Conduta que assinou ao ser contratado.

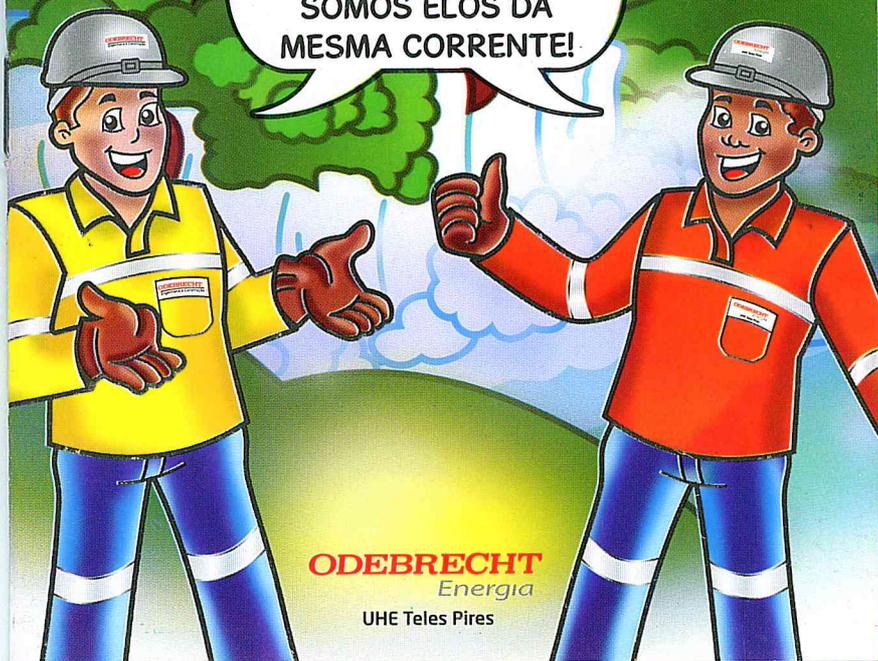
Em caso de necessidade de comunicação com as comunidades indígenas, a mesma será feita por intermédio de um profissional especialista em relacionamento com indígenas.

ANEXO VII – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS



PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

**PARTICIPE!!!
AQUI TODOS NÓS
SOMOS ELOS DA
MESMA CORRENTE!**



ODEBRECHT
Energia

UHE Teles Pires

INÍCIO DE CONVERSA



NESTA CARTILHA VAMOS FALAR TUDO SOBRE NOSSO PLR, LEIA TUDO E SAIBA DE TUDO. SE TIVER DÚVIDAS FALE COM SEU LÍDER. COLOQUE SEU NOME E TOME POSSE DELA.



TÔ SABENDO E VOU FICAR LIGADO.

EI AMIGÃO, TÁ ROLANDO AQUI UM PAPO SOBRE O TAL DO PLR.

ACHO BOM A GENTE SABER COMO TUDO ISSO VAI FUNCIONAR AQUI NA OBRA. NÃO QUERO PERDER ESSA.

ESTÃO DIZENDO, QUE ISSO VAI COLOCAR MAIS DINHEIRO NO NOSSO BOLSO!



ESTÃO DIZENDO QUE PARA GANHAR O PLR VAI TER QUE CUMPRIR METAS.

É LÓGICO! CARA... SE FOR UMA COISA BOA... TÔ DENTRO!



VAMOS JUNTOS ESCLARECER NOSSAS DÚVIDAS E PARTICIPAR COM VONTADE DO PLR.

Nome: _____
Time / setor: _____
Prontuário: _____
Data: _____

COMEÇANDO O CAMPEONATO

JÁ QUE VAMOS ENTRAR NESSE JOGO, VAMOS CONHECER AS REGRAS!

ISSO É MUITO IMPORTANTE! AS REGRAS DEVEM SER CLARAS!

REGRAS GERAIS

- 1 - TODO NOSSO EFETIVO SERÁ DIVIDIDO EM 7 GRANDES TIMES: TERRA E ROCHA - MD, TERRA E ROCHA - ME, CONCRETO - MD, CONCRETO - ME, INFRAESTRUTURA, MONTAGEM ELETROMECÂNICA E APOIO.
- 2 - O ACOMPANHAMENTO DAS METAS SERÁ ATRAVÉS DE APURAÇÕES MENSAIS.
- 3 - CADA ÁREA IRÁ DISPOR DE UM PLACAR INFORMANDO A META VÁLIDA E PACTUADA PARA CADA MÊS.
- 4 - A APURAÇÃO DAS HORAS DO PLR SERÁ MENSAL, E ASSIM MENSALMENTE CADA REPRESENTANTE IRÁ RECEBER DO R.H. O REGISTRO DAS HORAS CONQUISTADAS - (DOCUMENTO COMPROVANTE DE CRÉDITO MENSAL).
- 5 - VARIÇÃO DAS REALIZAÇÕES DAS METAS:
100% - VALE 20 HORAS DE PLR PARA CADA INTEGRANTE, POR MÊS;
90% - VALE 18 HORAS DE PLR PARA CADA INTEGRANTE, POR MÊS;
80% - VALE 16 HORAS DE PLR PARA CADA INTEGRANTE, POR MÊS.
NOTA: QUALQUER PERCENTUAL ABAIXO DE 80%, INVALIDA O PLR. IMPORTANTE: OS TIMES QUE COMPOEM A ÁREA DE APOIO, PARTICIPAM

6

- INDIRETAMENTE E DECORRENTE DOS RECURSOS DAS OUTRAS 6 ÁREAS, PROPORCIONALMENTE E DIVIDIDO EM 16,6% EM CADA ÁREA.
- 6 - O PAGAMENTO DO GANHO ACUMULADO MÊS A MÊS, SERÁ SEMESTRAL.
 - 7 - O PERÍODO CONSIDERADO PARA ESTE 1º ANO DO PLR, SERÁ INFORMADO POSTERIORMENTE.
 - 8 - EM DECORRÊNCIA, O PAGAMENTO DA 1ª PARCELA SERÁ DEFINIDA E DIVULGADA EM DATA OPORTUNA.
 - 9 - O INTEGRANTE QUE FOR DEMITIDO, FARÁ JUS AO RECEBIMENTO DO SEU PLR PROPORCIONALMENTE AOS MESES TRABALHADOS E DE ACORDO COM O TOTAL DAS HORAS CREDITADAS NOS MESES ANTERIORES.
 - 10 - O SALÁRIO MENSAL DE CADA INTEGRANTE É A BASE DE CÁLCULO DO SEU PLR. EX: SALÁRIO DE R\$ 3,34 por H x 20HS= R\$ 66,80

NOTA: NÃO HÁ DESCONTOS DE IMPOSTOS.

QUER DIZER, QUE DE ACORDO COM A REGRA Nº 10, QUEM GANHA MAIS RECEBE UM PLR DE MAIOR VALOR?

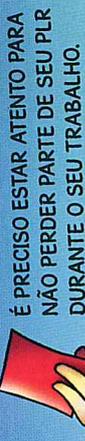
SIM, É VERDADE, OS SALÁRIOS SÃO DIFERENTES DEVIDO ÀS DIFERENTES RESPONSABILIDADES QUE COMPOEM CADA CARGO!

EM CASO DE DÚVIDA, FALE COM O SEU LÍDER. APOSTE NA FORÇA DO DIALOGO. ELE TIRA DÚVIDA E GERA COMPREENSÃO!

7

METAS INDIVIDUAIS

-METAS INDIVIDUAIS, NA VERDADE SÃO OS DESAFIOS DE CADA INTEGRANTE A MANUTENÇÃO E A INTEGRIDADE DE SUA EQUIPE.



É PRECISO ESTAR ATENTO PARA NÃO PERDER PARTE DE SEU PLR DURANTE O SEU TRABALHO.

CUIDADO COM O CARTÃO VERMELHO

SEGURANÇA

A CADA ACIDENTE DO TRABALHO PROVOCA:

TIPO DE ACIDENTE	CONSEQUÊNCIA
SAA SIMPLES ATENDIMENTO AMBULATORIAL	SOMENTE O TRABALHADOR PERDERÁ, CASO FIQUE CARACTERIZADO ATO INSEGURO POR ELE PRATICADO, 10% DAS HORAS DO RESULTADO ALCANÇADO NO MÊS.
SAF SEM AFASTAMENTO	O INTEGRANTE ACIDENTADO PERDE 50% E O SEU LÍDER IMEDIATO PERDE 25% DAS HORAS ALCANÇADAS NO MÊS.
CAF COM AFASTAMENTO	TODA A EQUIPE JUNTO COM SEU ENCARREGADO PERDE 100% DAS HORAS ALCANÇADAS NO MÊS.

A OCORRÊNCIA DE ACIDENTE FATAL, TODOS OS TIMES PERDEM O PLR DO MÊS.

NOTA: É PROIBIDO OCULTAR ACIDENTES; SE UM INTEGRANTE FIZER ISSO, TODOS DA EQUIPE PERDEM O PLR DO MÊS.

DISCIPLINA

NA OCORRÊNCIA DE ADVERTÊNCIA DISCIPLINAR, O INTEGRANTE PERDERÁ 100% (CEM POR CENTO) DO RESULTADO ALCANÇADO NO MÊS.

ASSIDUIDADE

A OCORRÊNCIA DE (UMA) FALTA INJUSTIFICADA, OU (UMA) FALTA JUSTIFICADA COM ATESTADO, IMPLICARÁ AO INTEGRANTE A PERDA DE 25% (VINTE E CINCO POR CENTO) DAS HORAS ALCANÇADAS NO MÊS.

EM DECORRÊNCIA DE 2 (DUAS) FALTAS INJUSTIFICADAS OU 2 (DUAS) FALTAS JUSTIFICADAS COM ATESTADO, O INTEGRANTE PERDERÁ 50% (CINQUENTA POR CENTO) DAS HORAS ALCANÇADAS NO MÊS.

8

TABELA GERAL

ÁREAS / TIMES	TIPO PREMIAÇÃO	META	VARIÇÃO MEDIDAÇÃO			BASE DE CÁLCULO	PAGAMENTO
			100%	90%	80%		
TERRA E ROCHA - MD	PLR	ESPECÍFICAS	20hs	18hs	16hs	Nº HORAS X SALÁRIO	SEMESTRAL
TERRA E ROCHA - ME	PLR	ESPECÍFICAS	20hs	18hs	16hs	Nº HORAS X SALÁRIO	SEMESTRAL
CONCRETO - MD	PLR	ESPECÍFICAS	20hs	18hs	16hs	Nº HORAS X SALÁRIO	SEMESTRAL
CONCRETO - ME	PLR	ESPECÍFICAS	20hs	18hs	16hs	Nº HORAS X SALÁRIO	SEMESTRAL
INFRAESTRUTURA	PLR	ESPECÍFICAS	20hs	18hs	16hs	Nº HORAS X SALÁRIO	SEMESTRAL
MONTAGEM ELETROMECÂNICA	PLR	ESPECÍFICAS	20hs	18hs	16hs	Nº HORAS X SALÁRIO	SEMESTRAL
APOIO*	PLR	ESPECÍFICAS	20hs	18hs	16hs	Nº HORAS X SALÁRIO	SEMESTRAL

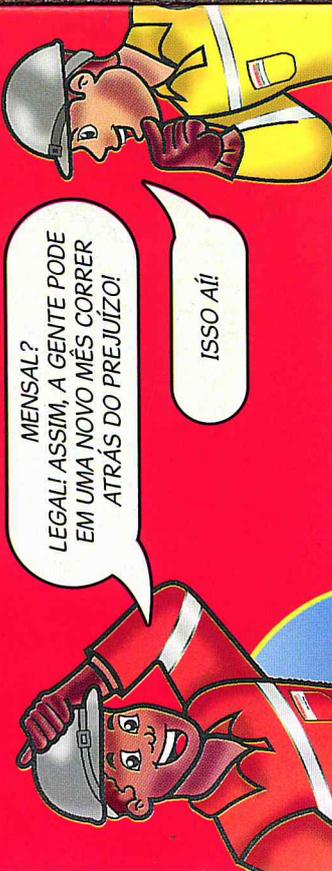
*ÁREA DE APOIO GANHA OU PERDE DE ACORDO COM O RESULTADO DAS DEMAIS ÁREAS, PROPORCIONALMENTE NA BASE DE 16,6% POR ÁREA.

IMPORTANTE: SE TODAS EQUIPES ATINGIREM 100% DAS METAS TODOS GANHAM MAIS DUAS HORAS.

9

DE OLHO NO PLACAR

PARA CADA ÁREA: TERRA E ROCHA - MD, TERRA E ROCHA - ME, CONCRETO - MD, CONCRETO - ME, INFRAESTRUTURA, MONTAGEM ELETROMECÂNICA E APOIO TEMOS UM PLACAR QUE INFORMA A META ESPECÍFICA PARA CADA MÊS CONSIDERADO. ESTE MESMO PLACAR APRESENTA, ATRAVÉS DOS CARTÕES VERDE, AMARELO E VERMELHO, O RESULTADO DA SEMANA ANTERIOR.



MENSAL?
LEGAL! ASSIM, A GENTE PODE
EM UMA NOVO MÊS CORRER
ATRÁS DO PREJUÍZO!

ISSO AÍ!

Área _____ mês _____

Metas específicas _____

Verde

Amarelo

Vermelho

Legenda

- Verde Vitória
- Amarelo Empate
- Vermelho Derrota

VAMOS, EM UNIÃO,
TORCER UM PELO OUTRO E
EVITAR A PRESENÇA DA COR
VERMELHA!

10



TOME NOTA

FAÇA AQUI O SEU REGISTRO DO GANHO DE HORAS MENSAL. O R.H. VAI LHE INFORMAR.

Mês de referência	Nº de horas creditadas	Cor registrada no mês Marque com um X.
1		
2		
3		
4		
5		
6		
PAGTO. 1ª PARCELA	TOTAL DE HORAS=	VALOR= R\$
7		
8		
9		
10		
11		
12		
PAGTO. PARC. FINAL:	TOTAL DE HORAS=	VALOR= R\$

ISSO É BOM PARA QUE A
GENTE NÃO TENHA SURPRESA
NO PAGAMENTO SEMESTRAL!



11

NESSE JOGO, FAZER GOL
É ATINGIR AS METAS.
VAMOS JUNTOS!!!



ODEBRECHT
Energia
UHE Teles Pires

ANEXO VIII – LISTA DE PRESENÇA – INTEGRAÇÃO

INTEGRAÇÃO CHTP x BIOTA

DATA: 21/03/12



Assuntos abordados:

- 1) - Apresentação CHTP;
- 2) - Utilização de EPI's;
- 3) - Segurança no trânsito;
- 4) - Doenças Endêmicas da região;
- 5) - Pontos de Referência para Casos de Emergência e Consultas;
- 6) - Estruturas hospitalares de Paranaíta.

Lista de Presença:

NOME	ASSINATURA
TIAGO GUIMARAES JUNQUEIRA	(JUNQUEIRA) Thiago Guimaraes Junqueira
Thiago Barbosa da Silveira	Thiago Barbosa da Silveira
Julimar Andrade Oliveira.	Julimar Andrade Oliveira.

INTEGRAÇÃO CHTP

DATA: 16/04/12



Assuntos abordados:

- 1) - Apresentação CHTP;
- 2) - Utilização de EPI's;
- 3) - Segurança no trânsito;
- 4) - Doenças Endêmicas da região;
- 5) - Pontos de Referência para Casos de Emergência e Consultas;
- 6) - Estruturas hospitalares de Paranaíba.

Lista de Presença:

NOME	ASSINATURA
RICARDO PROTÁSIO SILVA	Protásio
Emilly Jânia Loredo Gomes	(mkt)
Manila Mazurechen	CHTP
Thiago Carlos Giza	
Paulo Covas CHTP	
Mosú de Oliveira	
LEANDRO BORGES BALOCCHI	Balocchi

INTEGRAÇÃO CHTP

DATA: 17/05/2012



Assuntos abordados:

- 1) - Apresentação do Empreendimento;
- 2) - Utilização de EPIs;
- 3) - Segurança no trânsito;
- 4) - Doenças Endêmicas da região;
- 5) - Pontos de Referência para Casos de Emergência e Consultas;
- 6) - Estruturas Hospitalares de Paranaíta;
- 7) - Abuso e Exploração Sexual contra crianças e adolescentes.

Lista de Presença:

NOME	FUNÇÃO	EMPRESA	ASSINATURA
Leonardo Lima Bergamin	Biólogo/consultor	Biota	Leonardo Lima Bergamin
Pedro Batista da Cunha	Tec. agrícola	Biota	
Diego Guimarães Junqueira	Biólogo/coordenador	Biota	Diego Guimarães Junqueira
Flávia Adília Gomes	Bióloga	Biota	Flávia Adília Gomes
Paulo dos Santos Gomes	Biólogo	Biota	Paulo
Alan Beletti	Eng. Civil	CHTP	Alan Beletti
Reginaldo P. Ferreira	Tec. Florestal	IPED	Reginaldo P. Ferreira
Marcos Pontes de Oliveira	T. Amostragem	Conagua	
José Luis dos Santos e Serra	T. Lixiviação	IPED	
Marcilene Albuquerque	Tec. Segurança	IPED	Marcilene
WILMA MARIA OLIVEIRO	BIOLOGA	CONAGUA	Wollllllll
MÁRCIO PONTES OLIVEIRA	(AMOSTRAGEM) TEC. MEIO AMB.	CONAGUA	
Carolina Barbara Albuer	Eng. Florestal	IPED	Albuer
Rodrigo Pinto Pereira	Eng. Agrônomo	IPED	
Thiago Ninomyza	Eng. Agrônomo	IPED	Thiago
Jefferson Teixeira do Silva	Piscicultura	IPED	Jefferson
Imaizon Infante do Galvão	Programa	IPED	Imaizon
Sidnei Semas dos Reis	Programa	IPED	Sidnei
NELSON MILOMLES	Consultor	EPIs	
Diego A. de Aguiar	pesquisador	IPED	Diego A. de Aguiar
Walter Camalho	Eng.	CHTP	Walter
Mariela Mazurechen	Assist. Social	CHTP	Mariela
Gláucia Cordeiro	Eng. Segurança	CHTP	Gláucia Cordeiro
Romulo Quintana	Andintg/Andintg	CHTP	Romulo

INTEGRAÇÃO CHTP

DATA: 18/06/2012



Assuntos abordados:

- 1) - Conceitos Segurança do Trabalho;
- 2) - Utilização de EPIs;
- 3) - Segurança no trânsito;
- 4) - Doenças Endêmicas da região;
- 5) - Gripe H1N1 e Doenças transmitidas por Carrapato;
- 6) - Pontos de Referência para Casos de Emergência e Consultas;
- 7) - Estruturas Hospitalares de Paranaíta;
- 8) - Abuso e Exploração Sexual contra crianças e adolescentes.

Lista de Presença:

NOME	FUNÇÃO	EMPRESA	ASSINATURA
Denise Maria Girant	Assist. Social	ETS	Denise Girant
Fabian Bushardo	Eng.º Agrônomo	ETS	Fabian Bushardo
Gisele Leopoldo	Eng.º Agrônomo	ETS	Gisele Leopoldo
Adriana C. da Silva Bolão	Cadastradora	ETS	Adriana C. da Silva Bolão
Roxaneida Martins	Téc. de Campo	ETS	Roxaneida Martins
Giáo Humberto S. Santos	Téc. de Campo	ETS	Giáo Humberto S. Santos
Benedito O. Silveira Jr.	Técnico	ETS	Benedito O. Silveira Jr.
Cleison J. Oliveira	Técnico	ETS	Cleison J. Oliveira
Samuel E. Silva	Biólogo	CONAGUA	Samuel E. Silva
PRISCILA TAMINATO HIRATA	GEOLOGA	VERA CRUZ	Priscila Taminato Hirata
AFONSO VASCONCELOS LOPES	GEOFÍSICO	VERACRUZ	Afonso Vasconcelos Lopes
Kauciana de Paula Carnio	Cadastradora	ETS	Kauciana de Paula Carnio
Kauana R. Modesto	Assist. Social	ETS	Kauana R. Modesto
Alinne Cristina M. da Silva	Cadastradora	ETS	Alinne Cristina M. da Silva
Silvia M. Januario	Téc. pesca	ETS	Silvia M. Januario
Briane da Silva Aranha	Cadastradora	ETS	Briane da Silva Aranha
Rhoberson Luiz B. Silva	Téc. Ambiente	VERA CRUZ	Rhoberson Luiz B. Silva
Alexandre Cunha Ribeiro	Biólogo	CONAGUA	Alexandre Cunha Ribeiro
Bruno Bentes Gonçalves	Biólogo	CONAGUA	Bruno Bentes Gonçalves

INTEGRAÇÃO CHTP

DATA: 29/06/2012



Assuntos abordados:

- 1) - Conceitos Segurança do Trabalho;
- 2) - Utilização de EPIs;
- 3) - Segurança no trânsito;
- 4) - Doenças Endêmicas da região;
- 5) - Gripe H1N1 e Doenças transmitidas por Carrapato;
- 6) - Pontos de Referência para Casos de Emergência e Consultas;
- 7) - Estruturas Hospitalares de Paranaíta;
- 8) - Abuso e Exploração Sexual contra crianças e adolescentes.

Lista de Presença:

NOME	FUNÇÃO	EMPRESA	ASSINATURA
FILIPPE IAN BINDER DE ANDRADE	RESGATE DE FAUNA	BIOTA	<i>Filipe Ian Binder de Andrade</i>
JOÃO RODRIGO CABEZA		CHTP	<i>João Rodrigo Cabeza</i>
Altair de Oliveira Gomes	AUXILIAR	Biota	<i>Altair de Oliveira Gomes</i>
THIAGO MACHADO BILCE	RESGATE/FAUNA	BIOTA	<i>Thiago Machado Bilce</i>
Moana Azzuel Gomes	Resgate fauna	Biota	<i>Moana Azzuel Gomes</i>
Romário Luiz de Oliveira	Resgate Fauna	Biota	<i>Romário Luiz de Oliveira</i>
Antônio Wesley de Melo	RESGATE FAUNA	BIOTA	<i>Antônio Wesley de Melo</i>
Oziel de Souza	RESGATE FAUNA	Biota	<i>Oziel de Souza</i>
JOÃO CARLOS OLIVEIRA	Resg/ FAUNA	BIOTA	<i>João Carlos Oliveira</i>
Rodrigo Luiz T. Branco	Med. Veterinário	Biota	<i>Rodrigo Luiz T. Branco</i>
Raphael Alves de Andrade	Resgate fauna	Biota	<i>Raphael Alves de Andrade</i>
Louanna Greice do Nascimento Souza	Resgate fauna	Biota	<i>Louanna Greice do Nascimento Souza</i>
Adriana Dias	Bieloga Resg. fauna	Biota	<i>Adriana Dias</i>

Indicações

16/07/12

LISTA DE PRESENÇA

Nº	NOME	FUNÇÃO	ENTIDADE/ORGÃO	ASSINATURA
01	Antônio Luiz da Silva	Aerimensor	ALIZ Eng. Tofo	
02	Stio Junior de Moraes	TD Topografo	ALIZ	
03	Waldemar Evangelista Marques	Ajud. de topografico	ALIZ	
04	Alcides Goulart	CAM	MAXIMA P. CHTP	
05	KRONOLD DA SILVA Antunes	AUX. ADMINISTRATIVO	CHTP	
06	EURICO MOACIR DE MELO	TOPOGRAFO	ALIZ ENG E TOPOGR	
07				
08				
09				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				

INTEGRAÇÃO CHTP

DATA: 30/07/2012



Assuntos abordados:

- 1) - Conceitos Segurança do Trabalho;
- 2) - Utilização de EPIs;
- 3) - Segurança no local de trabalho;
- 4) - Doenças Endêmicas da região;
- 5) - Gripe H1N1 e Doenças transmitidas por Carrapato;
- 6) - Pontos de Referência para Casos de Emergência e Consultas;
- 7) - Estruturas Hospitalares de Paranaíta;
- 8) - Abuso e Exploração Sexual contra crianças e adolescentes.

Lista de Presença:

NOME	FUNÇÃO	EMPRESA	ASSINATURA
Vanderlei Ribeiro de Souza		documentos	
Helio Badur	responsável	documentos	
Cláudio Nogueira		documentos	
João Manoel do S. S. S.		documentos	
Elis Regina		DOCUMENTOS	
maicon		Documentos	
Vanderlei Ribeiro de Souza		documentos	
Guilherme Rêgo Ribeiro		Documentos	
Juliana Ferreira Cabral		Samaf	
Manoel do S. S. S.	Excalibur		
Robson Almeida Sena	Piloto	SAMAF	
André Luiz de Jesus	Piloto	SAMAF	
Antônio Carlos Wanzeller dos Santos Jr.	Biólogo	Bios	
Otávio de S. S. S.	Pesquisador	Bios	Otávio
Roberto Moreira da Fonseca	Pesquisador	Bios	Roberto
Diego Mendes F. Nunes	Biólogo	Bios	
Felipe Távila Norberto	Biólogo	Bios	
Anderson Paiva de Souza	Pesquisador	Bios	
Raimundo Helio Rabelo	Pesquisador	Bios	
André Luis Moreira	Biólogo	Bios	André Luis Moreira
RENÉ EJI SUZUKI	Biólogo	Bios	René Eji Suzuki
Gerardo Magalhães	Pesquisador	Bios	
Fred de Souza	Pesquisador	Bios	

ANEXO IX – TÓPICOS DA PALESTRA DE INTEGRAÇÃO GUIA DE CONDUTA DO TRABALHADOR

Vamos Combater o Abuso e a Exploração Sexual Contra Crianças e Adolescentes



A violência sexual contra crianças e adolescentes acontece em todo o mundo, em diversas famílias e classes sociais.

O QUE É A VIOLÊNCIA SEXUAL?

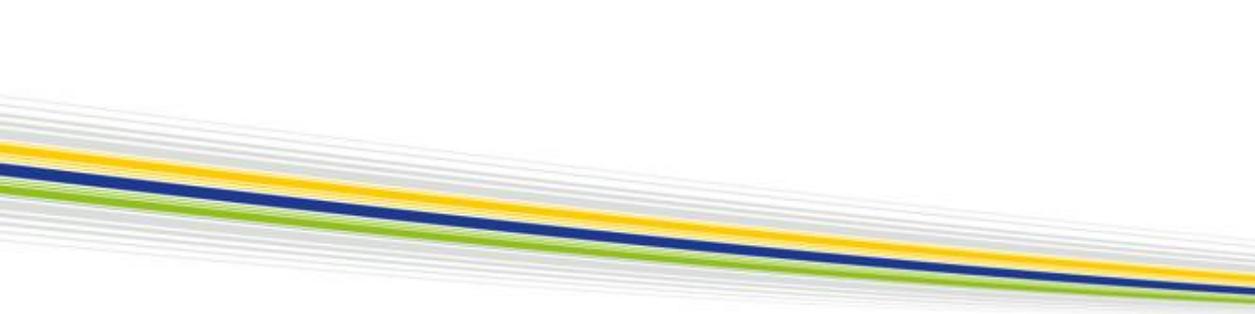
Se caracteriza por um ato de violência contra a liberdade sexual da pessoa, praticada contra a vontade da mesma, usando-se de mecanismos que anulem ou limitem a vontade pessoal.

O que é o abuso sexual de crianças e adolescentes?

O abuso sexual de crianças e adolescentes é um ato praticado por um adulto ou adolescente mais velho, que usa a criança e/ou adolescente para a gratificação sexual, baseado em uma relação de poder que pode incluir desde carícias, manipulação de genitália, mama ou ânus.

COMO OCORRE...

-  Sem contato físico – olhar perturbador insistente, cantadas obscenas, etc.
-  Com contato físico – beijos erotizados, carícias nos órgãos sexuais, até a relação sexual oral, vaginal e anal.
-  Sem força física – pela sedução, aliciação, intimidação.
-  Com força física – estupro, atentado violento ao pudor.



TIPOS DE ABUSO SEXUAL



 **Assédio sexual:** Caracterizado por propostas de contato sexual, quando a vítima é chantageada e ameaçada pelo agressor.

 **Telefonemas obscenos ou Internet:** A maioria é feita por adultos, especialmente do sexo masculino, podendo gerar ansiedade na criança, no adolescente e na família.

 **Atentado violento ao pudor:** Constranger alguém a praticar atos libidinosos, sem penetração vaginal, utilizando violência ou grave ameaça.

 **Exibicionismo:** O adulto mostra os seus órgãos genitais a uma criança ou adolescente e, em alguns casos, praticando masturbação.





Voyeurismo: Gratificação através da observação de atos ou órgãos sexuais de outras pessoas, sem ser percebido.



Estupro: Situação em que ocorre penetração vaginal ou anal com uso de violência ou grave ameaça.



Pornografia: Adulto se utiliza de crianças e adolescentes em fotos e vídeos eróticos, com atos sexuais.



Toque: O adulto toca ou acaricia os órgãos genitais de uma criança ou adolescente, ou os obriga a fazer o mesmo.



Sexo Oral: O adulto estimula com a boca os órgãos genitais de uma criança ou adolescente, ou os obriga a fazer o mesmo.



Sedução: Quando, sem uso de violência, ocorre a relação sexual em adolescentes até 18 anos.

Exploração Sexual

A exploração sexual é um fenômeno que atinge meninos e meninas. É o uso de crianças e adolescentes para fins sexuais, pornografia ou prostituição, visando o lucro. As crianças e adolescentes são explorados na medida em que atuam para causar prazer a um adulto, sendo tratadas como objeto sexual ou uma mercadoria.



Perfil do abusador

“É muito difícil descobrir o abusador sexual. Muitos deles são cidadãos que se apresentam como respeitáveis e podem ocupar um lugar de destaque na sociedade. Não existe uma personalidade própria dos abusadores (estereótipos)”. (LIPPI)



Como pode ocorrer o abuso sexual:

- **INTRA-FAMILIAR (INCESTO):** Violência ocorrida no meio familiar, o violentador é parte do grupo do violentado (pai, mãe, avós, tio, irmãos, padrasto, etc).
- **EXTRA-FAMILIAR:** Violência praticada por pessoas que não têm laços com a vítima (amigos, vizinhos ou pessoas desconhecidas).
- **PEDOFILIA:** Desejo sexual compulsivo por crianças e adolescentes. O pedófilo possui um transtorno de personalidade.
- **INSTITUCIONAL:** violência ocorridas em abrigos, unidades de internação.



Quem comete o abuso

- ❖ Em geral são pessoas que gozam de confiança da criança. Em 85% dos casos reportados, o agressor é uma pessoa conhecida, em muitos casos, um familiar ou um dos pais.
- ❖ O abusador é alguém que a criança ou adolescente conhece, confia e ama.
- ❖ O abuso por desconhecidos, na maioria dos casos ocorrem em lugares pouco habitados, quase sempre com violência.



Possíveis sinais apresentados pela vítima

- ☠ Distúrbio do sono e do apetite;
- ☠ Ansiedade excessiva;
- ☠ Agressividade;
- ☠ Baixo auto-estima;
- ☠ Depressão;
- ☠ Isolamento social;
- ☠ Dificuldade de aprendizagem e concentração;
- ☠ Fuga ou relutância em voltar pra casa;
- ☠ Comportamento sexual inapropriado para a sua idade;
- ☠ DST (Doenças Sexualmente Transmissíveis);
- ☠ Medo de adultos ou medos constantes;
- ☠ Fantasias excessivas, pesadelos;
- ☠ Promiscuidade;
- ☠ Dificuldade de andar;
- ☠ Dor ou inchaço na área genital ou anal.



Mito - O abusador sexual é um psicopata, um tarado que todos reconhecem na rua.

Verdade - 85% a 90% dos agressores são pessoas conhecidas das crianças:

30% são pais

60% são conhecidos



Mito - As crianças possuem imaginação fértil e inventam estarem sendo vítimas de abuso sexual

Verdade:

92% falam a verdade

Só 8% das crianças inventam.

$\frac{3}{4}$ das histórias inventadas são induzidas por adultos



O QUE OS PAIS DEVEM FAZER PARA PREVENIR O ABUSO SEXUAL E PROTEGER SEUS FILHOS:

- 1- Ensine suas crianças a dizer “NÃO”!
- 2- Ensine suas crianças a “GRITAR”!
- 3- Ensine suas crianças a “CORRER”!
- 4- Ensine suas crianças a “CONTAR”!



Números da violência no Mato Grosso:

- **Em 2011** (dados do Comitê de Enfrentamento ao Abuso e Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes):
 - → violência contra crianças e adolescentes aumentou 40%
 - → De 8.136 atendimentos do CREAS – 30% foram violentados sexualmente (2.459)
- **Um dos municípios com grande incidência de casos de abuso sexual foi Alta Floresta , onde 144 crianças e adolescentes foram vitimadas.**
- Municípios que estão na lista de prioridade das ações do comitê devido os altos índices de violência, são: Apicás, Campo Verde, Cáceres, Pontes e Lacerda, Poconé, Rondonópolis, Sinop e Tangará da Serra. Juntos, eles registraram 70% dos casos de abuso e exploração.

Legislação vigente

Abuso, violência e exploração sexual de crianças e adolescentes são enquadrados penalmente como corrupção de menores (art. 218) e atentado violento ao pudor (art.214), caracterizado por violência física ou grave ameaça.

O abuso sexual de meninas e meninos e de adolescentes inclui a corrupção de menores, o atentado violento ao pudor e o estupro (art. 213).

Com a Lei 8.072, de 25 de julho de 1990, o estupro e o atentado violento ao pudor passaram a ser considerados crimes hediondos e tiveram as penas aumentadas.

Os autores de crimes hediondos não têm direito a fiança, indulto ou diminuição de pena por bom comportamento.

Os crimes são classificados como hediondos sempre que se revestem de excepcional gravidade, evidenciam insensibilidade ao sofrimento físico ou moral da vítima ou a condições especiais das mesmas (crianças, deficientes físicos, idosos).

CONTAMOS COM SEU APOIO:

**DENUNCIE!
DISQUE 100**

Polícia Militar: 190

Polícia Civil: 197

OBRIGADA!