

# PROJETO FERRO CARAJÁS S11D

## PLANO BÁSICO AMBIENTAL

# PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO E FORMAÇÃO DE MÃO DE OBRA

PROJETO DE PREPARAÇÃO PARA O MERCADO DE  
TRABALHO – PPMT

PROJETO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL – PFP

PROJETO DE DESMOBILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA (ETAPA  
DE IMPLANTAÇÃO)

## RELATÓRIO ANUAL

Canaã dos Carajás/Pará

30/01/2016

## SUMÁRIO

1	APRESENTAÇÃO .....	3
2	INTRODUÇÃO .....	3
3	OBJETIVOS .....	4
4	INDICADORES AMBIENTAIS .....	5
5	INTER-RELACIONAMENTO COM OUTROS PROGRAMAS .....	6
6	INSTITUIÇÕES ENVOLVIDAS .....	6
7	ATENDIMENTO A REQUISITOS LEGAIS .....	7
8	DESCRIÇÃO DO PROGRAMA .....	7
8.1	METODOLOGIA .....	7
8.2	ATIVIDADES.....	12
9	RESULTADOS E DISCUSSÕES .....	18
10	CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	21
11	EQUIPE TÉCNICA .....	21
12	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	22
	ANEXOS .....	23

## 1 APRESENTAÇÃO

O Projeto Ferro Carajás S11D, novo empreendimento minerário da Vale na região sudeste paraense, compreende a exploração de minério de ferro do Bloco D do corpo S11 de Serra Sul, por meio do método de lavra a céu aberto, bem como o beneficiamento do minério a umidade natural.

Desde 1985, a partir do *start up* do Complexo Minerador de Carajás, a atuação da VALE nos municípios de Parauapebas e Canaã dos Carajás, no sudeste do Pará, proporcionou à região Norte do Brasil um forte ciclo de desenvolvimento econômico e social. O Projeto Ferro Carajás S11D representa a expansão da atividade de extração e beneficiamento de minério de ferro em Carajás.

Em 06 de setembro de 2012, a VALE protocolou junto ao IBAMA, no ato de solicitação de Licença de Instalação, o Plano Básico Ambiental que contempla todas as medidas de controle e monitoramento a serem implementadas durante a implantação e operação do Projeto Ferro Carajás S11D.

O Programa de Capacitação e Formação de Mão de Obra está estruturado em três projetos centrais: **Projeto de Preparação para o Mercado de Trabalho – PPMT** (subdivido em duas vertentes: obras e serviços), **Projeto de Formação Profissional** e **Projeto de Desmobilização da Mão de Obra (Etapa de Implantação)**, considerando que a desmobilização está vinculada à mobilização, especialmente para o desenvolvimento das atividades previstas na fase de implantação.

A vertente “obras” do Projeto de Preparação para o Mercado de Trabalho tem como foco atividades cuja maior demanda já ocorre no período de implantação do empreendimento, embora não se restrinjam a esse período. Já a vertente “serviços” visa a qualificações dirigidas ao setor de serviços relevantes no contexto da dinâmica socioeconômica do município de Canaã dos Carajás. O Projeto de Formação Profissional está voltado à qualificação de trabalhadores para atividades relacionadas à operação do Projeto Ferro Carajás S11D. O Projeto de Desmobilização da Mão de Obra contempla ações de desmobilização visando a minimizar ao máximo os efeitos negativos da redução de empregos na região do empreendimento.

## 2 INTRODUÇÃO

Empreendimentos de grande porte e com tecnologia de vanguarda como o Projeto Ferro Carajás S11D desencadeiam substanciais necessidades de mão de obra qualificada em segmentos diversos, com especialidades diferenciadas. A realidade tem mostrado, no entanto, que nem sempre é possível encontrar pessoal com qualificação profissional e os conhecimentos e habilidades requeridos para atender tais necessidades nos locais onde estão sendo instalados os empreendimentos.

Na região Norte do Brasil, especialmente em Canaã dos Carajás, o cenário não é um dos melhores, pois há falta de capital humano qualificado e também de estruturas para

a formação deste capital, tais como escolas do ensino fundamental e médio de qualidade, escolas técnicas, universidades, centros de pesquisa e similares.

Diante dessa perspectiva, é por meio da capacitação e da formação de mão de obra que se espera contribuir para o desenvolvimento social e econômico da região, minimizando as deficiências de capital humano e maximizando a utilização da mão de obra local, incluindo aquela decorrente de fluxos migratórios presentes no sudeste do Pará em função da implantação de relevantes empreendimentos minerários, imobiliários e agropastoris.

A capacitação de grande massa de mão de obra é justificada não somente para o empreendimento Projeto Ferro Carajás S11D em particular, mas como estratégia social de longo prazo que permitirá, à geração que será capacitada e às gerações que se seguirem a ela, a elevação de capital humano, com maiores possibilidades de acesso a oportunidades de trabalho especializado, mesmo com o fim do Projeto Ferro Carajás S11D. Isso possibilitará, ainda em caráter permanente e de longo prazo, a elevação no nível de renda e melhores condições de vida a todos os envolvidos.

Em Canaã dos Carajás, o Projeto de Preparação para o Mercado de Trabalho - PPMT foi desenvolvido no período de março de 2010 a agosto de 2015, o mesmo possibilitou a formação, de 2.990 trabalhadores. O referido Projeto recebe o título de “programa”, mas a terminologia “projeto” é utilizada aqui em consonância com metodologia adotada no PBA. As ações trabalhadas foram as previstas no escopo do projeto já concluído em agosto de 2015. O Projeto de Formação Profissional – PFP, ora em execução desde agosto de 2015, formou até dezembro passado 598 trainee’s, oportunidade em que o Projeto Ferro Carajás S11D admitiu 595.

### **3 OBJETIVOS**

O **PPMT** visa aumentar a capacidade de aproveitamento de trabalhadores locais, através de mecanismos desenhados para facilitar o acesso da população local às oportunidades de trabalho geradas pelo Projeto Ferro Carajás S11D, bem como de outros empreendimentos previstos para a região, aumentando a competitividade e capacitação profissional da população economicamente ativa de Canaã dos Carajás.

Analogicamente ao que ocorre em empreendimentos semelhantes, algumas premissas guiam o programa, manifestando-se na forma de objetivos específicos:

- Realizar cursos de capacitação de média duração (com no máximo 200 horas) nas funções com maior demanda e potencial de aproveitamento nas obras e atividades do Projeto Ferro Carajás S11D, principalmente no mercado de trabalho local;
- Utilizar, prioritariamente, parceiros locais, preferencialmente com comprovada competência em educação profissional;
- Utilizar conteúdos transversais em todos os cursos, especialmente segurança e saúde, ética e conduta profissional e meio ambiente;

- Contribuir para o fortalecimento do banco de dados do SINE por meio das informações geradas pelo Programa de Capacitação e Formação de Mão de Obra, possibilitando a consulta das demais empresas da região de informações sobre os concluintes não aproveitados;
- Estabelecer parcerias com os órgãos responsáveis pela intermediação de mão de obra no município, de forma a fortalecer as ações e iniciativas do poder público;
- Após o término das obras de implantação do Projeto Ferro Carajás S11D, potencializar o reaproveitamento dos trabalhadores em outros empreendimentos da região;
- Planejar o desligamento dos trabalhadores durante a fase de implantação definindo ações de forma sincronizada com o cronograma de atividades de implantação do projeto.

Por outro lado o **PFP** tem o objetivo de formar jovens para o primeiro emprego em atividades operacionais do empreendimento, por meio de qualificação profissional técnica e de experiência prática na área. O projeto possibilita aos participantes envolvidos uma maior competitividade e empregabilidade, no médio e longo prazos, de forma a estarem aptos a aproveitarem as oportunidades de renda geradas pelo empreendimento.

A fase de finalização das obras de implantação sugere o desenvolvimento de um projeto específico que contemple ações voltadas para o processo de **Desmobilização da Mão de Obra**. Neste contexto, busca-se a preparação para o desligamento, desenvolvendo uma desmobilização com maior alcance social possível e, se possível, a manutenção dos trabalhadores em outros projetos da empresa.

#### 4 INDICADORES AMBIENTAIS

- População Economicamente Ativa (PEA);
- Número de empregados formais por setor de atividade;
- Numero de empregados formais no primeiro emprego;
- Ocupações com maiores estoques de mão de obra;
- Disponibilidade de mão de obra capacitada nos cursos de qualificação promovidos pelos Programas do Projeto Ferro Carajás S11D realizados na região;
- Percentual de evasão de alunos inscritos nos cursos de capacitação oferecidos no âmbito do Programa de Capacitação e Formação de Mão de Obra;

- Números de cursos oferecidos e trabalhadores formados e treinados no âmbito do Programa de Capacitação e Formação de Mão de Obra;
- Proporção de moradores locais capacitados e contratados relativamente ao universo de trabalhadores nas obras de implantação do Projeto Ferro Carajás S11D;
- Proporção de moradores locais capacitados e contratados relativamente ao universo de trabalhadores nas atividades de operação do Projeto Ferro Carajás S11D;
- Número de trabalhadores empregados na etapa de implantação realocados posteriormente para outros projetos do empreendedor ou mantidos durante a etapa de operação do empreendimento em relação ao total de trabalhadores empregados na etapa de implantação.

## **5 INTER-RELACIONAMENTO COM OUTROS PROGRAMAS**

O Programa de Capacitação e Formação da Mão de Obra se relaciona com outros que também contribuirão para o desenvolvimento econômico e social do município de Canaã dos Carajás, a exemplo do Programa de Apoio à Gestão Pública, do Programa de Desenvolvimento Local, do Programa de Desenvolvimento de Fornecedores e do Programa de Monitoramento dos Indicadores Socioeconômicos. Cita-se ainda sua inter-relação com o Programa de Comunicação Social e de Informação Socioambiental, esse fundamental para mobilização dos moradores de Canaã dos Carajás em torno do programa, e com o Programa de Educação Ambiental, em função do atendimento ao Art. 6º do Decreto nº 4.281/2002, que determina a integração do PEA aos processos de capacitação de profissionais promovidos por empresas, entidades de classe, instituições públicas e privadas.

## **6 INSTITUIÇÕES ENVOLVIDAS**

A responsabilidade de implantação do Programa de Capacitação e Formação de Mão de Obra é da Vale.

Cabe observar que o processo de treinamento, capacitação e formação da mão de obra contará com a participação de instituições com excelência na área, a exemplo do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) e outras governamentais e não governamentais atuantes. Cita-se ainda a parceria com o SINE, no cadastro e encaminhamento de profissionais.

## 7 ATENDIMENTO A REQUISITOS LEGAIS

Não há exigências legais para implantação do programa, no entanto, sua elaboração deve considerar as normativas de capacitação profissional e primeiro emprego, vigentes no Brasil. Citam-se entre elas:

Lei nº 11.692/2008, de 10 de junho de 2008, dispõe sobre o Programa Nacional de Inclusão de Jovens - Projovem, instituído pela Lei no 11.129/2005, de 30 de junho de 2005; altera a Lei no 10.836/2004, de 9 de janeiro de 2004; revoga dispositivos das Leis no 9.608/1998, de 18 de fevereiro de 1998, no 10.748/2003, de 22 de outubro de 2003, no 10.940/2004, de 27 de agosto de 2004, no 11.129/2005, de 30 de junho de 2005, e no 11.180/2005, de 23 de setembro de 2005, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, 2008.

Lei nº 11.741/2008, de 16 de julho de 2008. Altera dispositivos da Lei nº 9.394/1996, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para redimensionar, institucionalizar e integrar as ações da educação profissional técnica de nível médio, da educação de jovens e adultos e da educação profissional e tecnológica. *Diário oficial da União*, 17 de julho de 2007.

Decreto nº 2.208/1997, de 17 de abril de 1997. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 42 da Lei nº 9.394/1996, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. *Diário Oficial da União*, 18 de abril de 1997.

## 8 DESCRIÇÃO DO PROGRAMA

### 8.1 METODOLOGIA

Metodologicamente as ações de execução do **PPMT** foram definidas em etapas e foram trabalhadas da seguinte maneira:

#### **Etapa 1** - Levantamento das necessidades de demanda do empreendimento na região

As necessidades de mão de obra do Projeto Ferro Carajás S11D foram definidas a partir do histograma de mão de obra e da demanda de funções/especialidades previstas para a implantação e operação do empreendimento, com potencial de aproveitamento local.

Em sua vertente “obras”, o projeto se dirigiu principalmente a atividades relacionadas à implantação de empreendimentos. Ao todo deverão ser gerados, durante a fase de implantação, até 30.000 empregos próprios e de terceiros ligados ao empreendimento. Houve grande demanda por mão de obra, em especial, nas ocupações de pedreiro, motorista de caminhões, eletricista, carpinteiro, armador e auxiliar de construção civil, essa última a ocupação mais demandada durante as obras.

Para as vertentes “serviços” e “obras”, foram identificadas e definidas as ocupações prioritárias nas áreas de serviços demandadas na região. Diagnósticos elaborados no âmbito do Programa de Desenvolvimento Socioeconômico Local, o Estudo de Impacto Ambiental (Golder, 2010) e o Censo Empresarial (Rocha Filho, 2012) são fontes de informação..

## **Etapa 2 - Identificação e seleção das entidades que executarão o programa**

Nesta etapa foram estabelecidas as parcerias do programa entre a Vale, gestora do projeto, as entidades voltadas para a capacitação - como o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) - e o Sistema Nacional de Emprego (SINE), para a realização de cadastro dos profissionais e o encaminhamento deles ao mercado de trabalho.

O PPMT foi viabilizado em Canaã dos Carajás por meio de parceria entre Vale, o SENAI e o SINE. Merece menção o fato do SINE funcionar no mesmo edifício onde funciona o Centro de Atendimento ao Migrante, espaço criado para possibilitar o atendimento ao migrante e a realização de cursos de capacitação (**ver Programa de Atendimento e Proteção Social ao Migrante**).

## **Etapa 3 - Definição do catálogo de cursos**

Os cursos foram de curta duração (média de 160 horas), com foco na qualificação/capacitação de pessoas para as ocupações estabelecidas na Etapa 1 e de aplicação imediata. Os cursos contaram com uma média de 30 alunos por turma e o número de turmas para cada curso variou segundo o número de inscritos.

O levantamento de demanda foi realizado com base nas necessidades de mão-de-obra dos projetos, além de solicitações das comunidades. A partir deste movimento ofertaram-se cursos de curta-duração (160h) para aplicação imediata, seguida pela composição de banco de dados dos concluintes para aproveitamento nas empresas.

## **Etapa 4 - Lançamento, divulgação e mobilização para o Projeto de Preparação para o Mercado de Trabalho.**

O projeto teve ampla divulgação em Canaã dos Carajás, a fim de possibilitar que o maior número possível de potenciais participantes obtivessem informações sobre o projeto e assim fossem estimulados a aderirem ao projeto.

## **Etapa 5 - Realização dos cursos**

Em Canaã dos Carajás foram oferecidos quatro (04) Ciclos durante cada ano, com exceção do último ano (2015) que ofereceu dois (02) Ciclos. Cada Ciclo aconteceu em um período de dois (02) a três (03) meses. Ou seja, dois a cada semestre. Durante o ano de 2015 foram oferecidos 11 Cursos, dentre eles: Mecânico Montador, Técnicas de

cozinha industrial, Eletricidade básica predial e industrial, Operador de computadores, Automação e Controle Industrial, Mecânico de Manutenção em Refrigeração e Climatização Doméstica dentre outros.

#### **Etapa 6** - Realização de reuniões mensais de apresentação ou avaliação do projeto

Ao final de cada ciclo os resultados do projeto iam sendo avaliados por meio de reuniões com parceiros, autoridades e lideranças de Canaã dos Carajás. Nessas reuniões discutiam-se aspectos como nível de evasão dos cursos, relação entre número de inscritos e vagas e tipos de cursos a serem oferecidos, a fim de se buscarem soluções e propostas coletivas de aperfeiçoamento do projeto.

#### **Etapa 7** - Composição do banco de dados para consulta das demais empresas da região

Foi alimentado um banco de dados contendo as informações de todos os alunos formados nos cursos de capacitação para consulta das demais empresas da região. O cadastramento e as suas atualizações foram feitas pelo SINE.

Visando a potencializar ao máximo o reflexo em termos de geração de emprego possibilitado pelo programa, a Vale orientou às empresas contratadas pelo Projeto Ferro Carajás S11D a darem preferência para a contratação de egressos do PPMT.

O **PPF** busca contribuir no desenvolvimento local, por meio do acesso à educação, ao emprego e à renda. A partir de agosto de 2015 foram ofertadas vagas para dois perfis diferenciados: **trainee operacional** (nível médio) e **trainee técnico operacional** (nível técnico). A formação está direcionada de acordo com o perfil e a especificidade da área de destino. Metodologicamente as ações em execução foram definidas em etapas e estão sendo trabalhadas da seguinte maneira:

**Etapa 1** - Levantamento, através de histograma, da demanda de funções/especialidades previstas para a operação do projeto, com potencial de aproveitamento local.

Na etapa de operação do empreendimento, estima-se que serão gerados 2.600 empregos próprios para atuação em atividades diversas da mina e usina, como operação da mina, oficina de equipamentos, manutenção de equipamentos móveis, atividades administrativas, operação de veículos, atividades de laboratório etc. Destes, aproximadamente 95% serão para postos de trabalho que exigirão nível técnico ou médio de qualificação.

Diante dessas informações, incluindo o perfil profissional, já estão sendo estabelecidas as funções e especialidades priorizadas pelo PPF, durante a sua execução prevista para quatro anos.

## **Etapa 2 - Identificação e seleção das entidades que executarão o programa**

Nessa etapa foram estabelecidas as parcerias do Programa entre a Vale, gestora do projeto, as entidades voltadas para a capacitação – como o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e o Sistema Nacional de Emprego (SINE), para cadastro dos participantes e encaminhamento ao mercado de trabalho.

Deve-se considerar a continuidade da atual parceria existente para execução do PPMT atualmente em Canaã dos Carajás.

## **Etapa 3 - Lançamento e divulgação do Projeto de Formação Profissional e mobilização**

O projeto está tendo ampla divulgação em Canaã dos Carajás possibilitando que o maior número possível de potenciais participantes obtenha informações sobre o mesmo.

A organização do lançamento do projeto e sua apresentação à comunidade de Canaã dos Carajás foram feitas pela equipe da Gerência de Comunicação Regional Pará da Vale. Para sua apresentação à comunidade, foi realizado um seminário inaugural, tendo como público alvo os potenciais beneficiários do projeto (cidadãos com nível médio ou técnico, com pouca ou nenhuma experiência, moradores em Canaã dos Carajás). Além do seminário, o projeto foi divulgado por meio de mídias direcionadas (como cartazes e carro som), imprensa local e boletins informativos da Vale.

## **Etapa 4 - Seleção para o Projeto de Formação Profissional**

Nesta etapa foram selecionados os candidatos, considerando os requisitos mínimos para a participação. A seleção foi feita mediante realização de inscrições, provas de conhecimentos gerais (português e matemática) e específicos (Saúde e Segurança e Meio Ambiente), dinâmicas de grupo e exames médicos e psicológicos.

## **Etapa 5 - Execução do primeiro módulo do programa de formação (teórico)**

Os trainees estudaram em tempo integral, no SENAI, em curso de qualificação técnica direcionado aos processos e atividades de operação e manutenção específicos do Projeto Ferro Carajás S11D.

Neste período, os jovens se dedicaram exclusivamente a atividades em sala de aula e possuíram vínculo com a instituição de ensino, recebendo uma bolsa auxílio para transporte e alimentação. Esta etapa teve duração de até quatro meses.

## **Etapa 6 - Execução do segundo módulo do Programa de Formação (prático)**

Após a formação teórica, os trainees deram continuidade à formação por meio de experiência profissional dentro da Unidade Operacional do Empreendimento, para fins de treinamento prático das atividades.

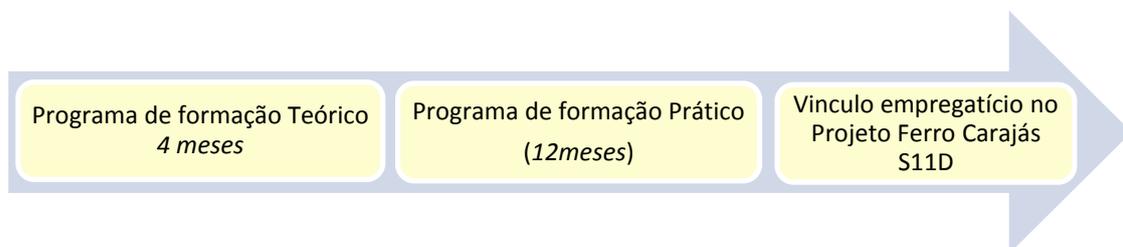
Com acompanhamento de profissionais experientes, os trainees (595) passaram a ter vínculo com a empresa, através de um contrato de trabalho por tempo que poderá ser indeterminado, usufruindo de salário e benefício. Essa etapa terá duração de até 12 meses. Porém se ao concluir esse módulo não houver vaga disponível na função em que se especializou o trainee não terá como permanecer com o vínculo empregatício. O mesmo comporá um banco de dados da Empresa e poderá ser chamado para trabalhar quando do surgimento de um posto de trabalho cujo perfil profissional se encaixe naquela vaga.

### **Etapa 7 - Seleção dos trainees formados**

Ao final do treinamento teórico, os trainees com melhor desempenho nesse treinamento foram absorvidos em caráter efetivo e permanente, de acordo com a demanda de contratação.

### **Etapa 8 - Criação de banco de dados dos participantes não aproveitados**

Os trainees que não forem efetivados por falta de vagas no projeto farão parte de um banco de dados prioritário que será utilizado em processos seletivos futuros.



### **Projeto de Desmobilização de Mão de Obra (Etapa de Implantação)**

**Etapa 1** - Definição de equipe ou comissão para planejamento e implementação das atividades de desmobilização

**Etapa 2** – Repasse do cronograma de alocação da mão de obra

**Etapa 3** – Articulação da Vale com o SINE para montagem de banco de dados sobre obras e atividades com potencial de demanda de mão de obra.

**Etapa 4** – Apoio ao SINE na composição do banco de dados para consulta das demais empresas da região.

## 8.2 ATIVIDADES

Para o bom andamento dos cursos a Empresa de Consultoria Educacional, responsável por realizar a gestão do Programa desenvolveu estratégias de educação e comunicação visando contribuir com as organizações no despertar e no interesse pelo conhecimento, motivando o indivíduo a criar soluções inovadoras no sentido de adaptar-se às mudanças e a superar desafios na busca de resultados. Dedicou-se, ainda, ao desenvolvimento de treinamentos comprometidos em gerar valores através do conteúdo a ser disseminado, bem como à construção de recursos didáticos, à formação de instrutores numa perspectiva da educação fundamentada nas ciências do comportamento, com técnicas, ferramentas e métodos que valorizam as aulas e facilitam o alcance dos objetivos propostos.

O SENAI, por sua vez qualifica os profissionais que possam atuar em diferentes setores e ocupações do setor industrial, apoia 28 áreas industriais por meio da formação de recursos humanos e da prestação como assistências ao setor produtivo, serviços de laboratório, pesquisa aplicada e informação tecnológica. Os conteúdos dos cursos são formatados para atender as necessidades dinâmicas do mercado e são fundamentados na metodologia de educação profissional por competência. Uma vez que, para atender as exigências do mercado de trabalho, cada vez mais dinâmico, o profissional precisa desenvolver competências em várias áreas do conhecimento, além daquelas específicas da sua formação.

**QUADRO 01 – Atividades realizadas e atribuições de responsabilidade (PPMT)**

Atividades	Responsáveis	Âmbito
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inscrições dos alunos</li> <li>• Cadastro de cursos e turmas no SGCEP;</li> <li>• Cadastro de alunos no SGCEP;</li> <li>• Acompanhamento do desempenho pedagógico dos alunos, por meio dos relatórios de notas e frequências;</li> <li>• Registro das atividades;</li> <li>• Análise e avaliação do desempenho da IEP;</li> <li>• Gestão do Banco de dados;</li> <li>• Captação de Currículos;</li> <li>• Inclusão de currículos no SGCEP;</li> <li>• Realização de Treinamento Comportamental;</li> <li>• Monitoramento da trajetória profissional dos alunos novos, formandos e formados;</li> <li>• Elaboração de relatório global e de Performance;</li> <li>• Interface com as Empresas para encaminhamento dos alunos ao Mercado de Trabalho;</li> <li>• Emissão de certificados do Treinamento comportamental.</li> </ul>	Consultoria	Gestão
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encaminhamento para o Mercado de Trabalho;</li> <li>• Interface com as Empresas locais;</li> </ul>	SINE	Intermediação
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Execução dos Cursos;</li> <li>• Qualidade no Ensino;</li> <li>• Qualidade no material didático oferecido aos alunos;</li> <li>• Emissão dos certificados;</li> </ul>	SENAI	Execução

**QUADRO 02 – Cursos realizados (PPMT)**

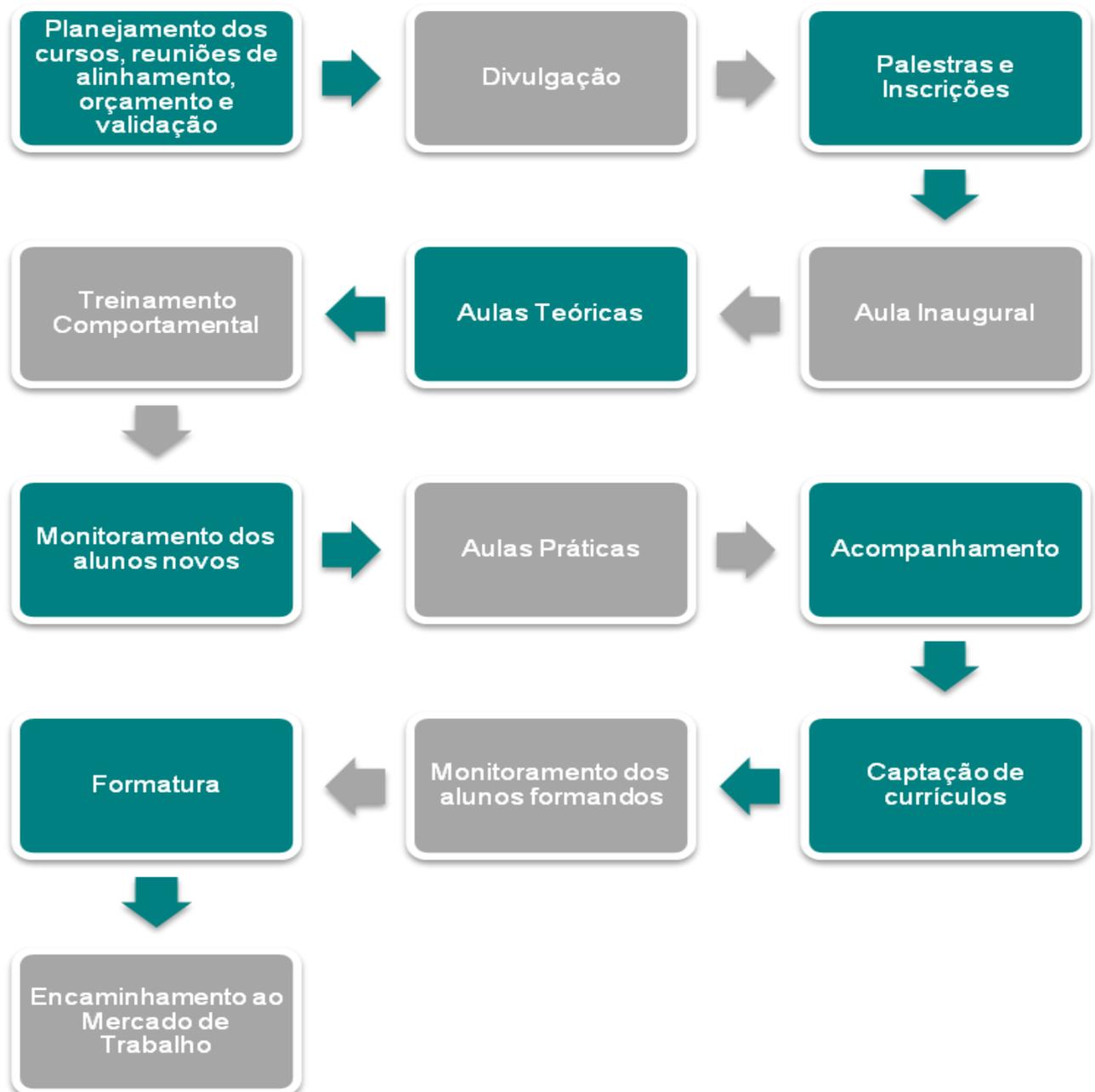
<b>Cursos</b>	
Automação e Controle Industrial	Mecânico de Manutenção em Refrigeração e Climatização Doméstica
Mecânica de Motor a diesel	Eletricista de Manutenção Industrial
Assistente Administrativo	Técnicas em Metrologia Dimensional
Técnicas de Reparação de Motores Diesel	Noções de Instalação Hidráulica
Auxiliar de Escritório	Mecânico de Manutenção Industrial
Assistente de Almoxarife	Operador de Ponte Rolante
Ferreiro Armador	Assistente de Contabilidade
Pedreiro	Comunicação Oral e Escrita
Segurança em Instalações e Serviços com Eletricidade – NR-10	Eletricista Predial
Técnicas de preparo de Alimentos na Cozinha Industrial	Mecânico de Manutenção Industrial
Assistente Administrativo I e II	Noções de Eletricidade

Assistente de Logística	Noções de Mecânica
Atendimento ao Cliente	Operador de Empilhadeira
Auxiliar de Topografia	Prevenção de Acidente no Trabalho para Membros da CIPA
Gestão de Pousadas e Pequenos Meios de Hospedagens	Soldador a Arco Elétrico
Informática Básica e Excel Avançado	Mecânico Montador Industrial
Introdução à Prática de Camareira	Técnicas de cozinha industrial
Eletricidade Básica predial e industrial	Operador de computador

**QUADRO 03 – Cursos realizados (PFP)**

<b>Trainees</b>	<b>Cursos</b>	<b>Nº de inscritos</b>	<b>Nº de concluintes</b>
<b>Operacional (nível médio)</b>	Elétrica	2.859	102
	Mecânica Industrial		158
	Mecânica de Mina		27
	Vulcanização		34
	Soldador		45
	Laboratorista		29
	Operação de Mina		60
	Operação de Infra		41
	Operação de Usina		58
	Elétrica		9
<b>Técnico operacional (nível técnico)</b>	Téc. Elétrica	24	
	Téc. Mecânica	4	
	Téc. Química	4	
	Téc. Mineração	102	
<b>TOTAL</b>			<b>595</b>

## FLUXO DE FUNCIONAMENTO DO PROJETO



## Projeto de **Desmobilização de Mão de Obra**

Primeiramente foi definida a equipe que está planejando as atividades de desmobilização da mão de obra. Também foi criado comitê específico, composto por representantes de diversas gerencias da Vale, como comunicação, socioeconomia e representantes da Prefeitura Municipal de Canaã dos Carajás.

As empresas terceiras divulgam aos seus contratados, com a antecedência necessária, à equipe e a comissão formada o cronograma de alocação da mão de obra e, conseqüentemente, também o cronograma de desmobilização programado. Essa medida é de fundamental importância, pois propicia uma visão mais realista da situação, identificando a necessidade de busca de alternativas.

A equipe responsável pela implementação das atividades de desmobilização está traçando um plano de trabalho com representantes do poder público local de modo a montar um banco de dados com o levantamento de demandas potenciais em termos de obras em implantação ou a serem implantadas, especialmente na região, assim como de outras atividades relacionadas ao perfil da mão de obra utilizada no empreendimento.

Durante os meses de outubro (23/10) e novembro (04/11 e 13/11) foram realizados encontros com representantes da Vale, Prefeitura Municipal de Canaã dos Carajás, instituições municipais e empresas terceirizadas. O objetivo dessas atividades eram estabelecer as responsabilidades de cada envolvido para a construção coletiva de ações de mitigação dos impactos da desmobilização. Foram iniciadas várias atividades preparatórias para o momento de dispensa dos empregados que hoje estão em atividade na implantação do Projeto S11D

O passo seguinte será estabelecer uma sistemática de divulgação. Para tal, poderão ser usados meios de comunicação previstos no Programa de Comunicação Social e Informação Socioambiental, além de outros instrumentos, como quadro de avisos afixados na obra, ocasião em que o trabalhador será orientado para recorrer ao SINE para reinserção no mercado.

Cabe ressaltar que a Vale tem como diretriz aproveitar a mão de obra desmobilizada em outros projetos da empresa. As ações de desmobilização tem estreito vínculo com o Programa de Comunicação Social e Informação Socioambiental, o qual dá suporte a todas as ações de interação com a comunidade local e regional.

## **9 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Abaixo seguem informações acerca do quantitativo de cursos realizados no período de 2011 a 2015, em consonância com os requisitos de “Obras” e “Serviços”, bem como o número de turmas, de alunos matriculados, de alunos desclassificados (matriculados,

mas não participaram de nenhuma aula), alunos desistentes (durante o curso deixaram de participar das aulas), reprovados (não alcançaram a pontuação mínima exigida) e formados (concluintes dos cursos). Valendo dizer que a cada ano os cursos foram divididos em Ciclos, totalizando 04 ciclos anuais, com períodos de 03 meses por Ciclo.

**QUADRO 04 – Resultados alcançados nos últimos 04 anos (PPMT)**

	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>Total Geral</b>
<b>Cursos</b>	08	09	17	47	12	<b>93</b>
<b>Turmas</b>	15	23	29	54	22	<b>143</b>
<b>Matriculados</b>	332	750	840	1.760	562	4.244
<b>Desclassificados</b>	-	52	55	189	81	<b>377</b>
<b>Desistentes</b>	74	173	227	275	43	<b>792</b>
<b>Reprovados</b>	-	17	29	28	11	<b>85</b>
<b>Formados</b>	258	508	529	1.268	427	<b>2.990</b>
<b>Inseridos no mercado de trabalho</b>	70	163	260	573	*	<b>1.066</b>

**OBS:** \* Dados ainda em apuração pelo SINE.

O projeto de capacitação de mão de obra desenvolvido em atendimento ao Plano Básico Ambiental do Projeto Ferro Carajás S11D criou ações estruturadas para o atendimento às demandas de formação e capacitação profissional de pessoas para trabalho em obras civis e serviços no período de 2011 a 2015, considerando que a fase de implantação (construção) teve início em julho de 2013, indo até 2017. Nesse contexto, o Projeto levou em consideração as especificidades do empreendimento, as dinâmicas locais e a sinergia com as demais iniciativas em desenvolvimento na região geográfica onde está inserido o Projeto Ferro Carajás S11D. O mesmo conferiu aos participantes envolvidos maior competitividade e empregabilidade, a médio e longo prazos, de forma a estarem aptos a aproveitarem oportunidades de acesso a melhores empregos e maiores níveis de renda geradas pelo empreendimento, de forma direta ou indireta.

A partir das estratégias de ação adotadas para o desenvolvimento do PPMT observou-se diminuição nas evasões no decorrer dos cursos, passando de 20% para 10% dos inscritos no Projeto, abaixo do estabelecido no PBA: 15%. Foi possível realizar 93 cursos de capacitação, considerando a necessidade de mão de obra demandada pelos empreendimentos locais, possibilitando qualificar 2.990 profissionais. Um banco de dados com informações sobre os alunos que realizaram os cursos de capacitação para consulta das empresas locais foi alimentado e enviado ao SINE. Este por sua vez conseguiu inserir no mercado de trabalho, até o momento, 1.066 trabalhadores devidamente qualificados,

O índice de desistência está diretamente relacionado às oportunidades de trabalho. Muitos alunos que se inscrevem no PPMT, acabaram desistindo porque conseguiram emprego, na maioria das vezes em horário de turno, e alguns ficaram alojados, o que os impediram de concluir o curso.

Observou-se, a princípio, dificuldades das empresas locais em contratarem os profissionais qualificados pelo PPMT. Isto porque as empresas desconhecendo a atuação do Programa no Município traziam de outros estados profissionais com a qualificação desejada. No entanto, começaram a contratar profissionais locais tão logo souberam da existência d Programa e da disponibilidade de mão de obra local qualificada.

No que se refere ao **PFP** dos 598 (quinhentos e noventa e oito) trainees formados pelo SENAI, todos com Certificado de conclusão, 595 (quinhentos e noventa e cinco) foram admitidos na Vale, valendo dizer que 03 (três) desses trainees não foram admitidos por questões relacionadas a redução de efetivo na área de suas específicas formações.

**QUADRO 05** – Resultados alcançados nos últimos 06 meses (PFP)

<b>Tipo de Demanda</b>	<b>Quantidade de trainees formados no SENAI</b>	<b>Quantidade de trainees admitidos na Vale</b>
Elétrica	103	102
Mecânica Industrial	159	158
Mecânica de Mina	28	27
Vulcanização	34	34
Soldador	45	45
Téc. Elétrica	9	9
Téc. Mecânica	24	24
Téc. Química	4	4
Téc. Mineração	4	4
Laboratorista	29	29
Operação de Mina	60	60
Operação de Infra	41	41
Operação de Usina	58	58
<b>TOTAL</b>	<b>598</b>	<b>595</b>

As ações do Projeto de Desmobilização da Mão de Obra estão concentradas no final da etapa de implantação, quando parte considerável das atividades do Projeto Ferro Carajás S11D é encerrada. A expectativa do número de empregados envolvidos no pico das obras de implantação do Projeto Ferro Carajás S11D é de aproximadamente 15 mil indivíduos, somando funcionários Vale e terceirizados. Nesse contexto, a conclusão da etapa de implantação provoca a redução de quadro de funcionários das empresas.

Diante dessa situação, as ações do Projeto de Desmobilização da Mão de Obra têm o intuito de mitigar os impactos da redução dos postos de trabalho. Para tal, a Vale desenvolveu durante o ano de 2015 ações voltadas para articulação entre a Prefeitura Municipal de Canaã dos Carajás, instituições locais e as empresas envolvidas no Projeto Ferro Carajás S11D (Vale e terceirizadas).

A política de contratação da Vale, em acordo com a Prefeitura Municipal de Canaã dos Carajás (PMCC), que prioriza processos seletivos envolvendo o SINE e, por consequência, a população residente no município, contribuiu, sobremaneira para robustecer o Banco de Dados de Profissionais locais. Nesse cenário, o robustecimento das ferramentas do SINE facilita a inclusão de profissionais cadastrados em outros empreendimentos que possam, por ventura, se instalar no município e região.

As ações do Projeto de Desmobilização da Mão de Obra em 2015 se concentraram na preparação e definição dos critérios para as atividades em 2016, ano com previsão de queda significativa e gradual do número de empregados. Dessa forma, foram repassados aos empregados de empresas terceirizadas os cronogramas de alocações e desmobilizações de mão de obra – correspondente às atividades de cada empresa – este cronograma é repassado desde o início da implantação do projeto, pois os empregados são informados sobre o período de validade dos contratos das empresas empregadoras.

As reuniões com os atores sociais para debater as questões sociais e políticas envolvidas na desmobilização gerou cronograma de ações a serem executadas no ano de 2016. Ainda passíveis de alterações, as atividades e os atores responsáveis pelas execuções são:

- Vale - Pesquisa de intenção de permanência no município após a desmobilização – COM EMPREGADOS DE EMPRESAS TERCEIRIZADAS EM FASE DE DESMOBILIZAÇÃO;
- Vale - Contato com terceirizadas para melhorar o processo de regresso dos empregados considerados mobilizados;
- Vale – Através de Convênio, apoiar a PMCC no atendimento, através de Benefícios Eventuais (Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, 8.742/93) para Compra de Passagens, a migrantes e famílias em condições de vulnerabilidade.
- PMCC – Contatar empreendimento que estão se estabelecendo nas proximidades para lhes apresentar os profissionais cadastrados no banco de dados do SINE local;

- VALE e PMCC – Elaborar Plano de Comunicação sobre o tema para informar à comunidade e seus setores das ações e as expectativas das demissões e contratações.



Foto 1: Reunião do Grupo de Trabalho Projeto de Desmobilização da Mão de Obra -23/10/2015



Foto 2: Reunião do Grupo de Trabalho Projeto de Desmobilização da Mão de Obra.

## 10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A capacitação de grande massa de mão de obra é justificada não somente para o empreendimento Projeto Ferro Carajás S11D em particular, mas como estratégia social de longo prazo que permitirá à geração capacitada e às gerações que se seguirem a ela, a elevação de capital humano, com maiores possibilidades de acesso a oportunidades de trabalho especializado, mesmo com o fim do Projeto Ferro Carajás

S11D. Isso possibilitará, ainda em caráter permanente e de longo prazo, a elevação no nível de renda e melhores condições de vida a todos os envolvidos.

A busca por meio de qualificação profissional, a geração de ocupação e renda e a inserção dos alunos formados no mercado de trabalho estão sendo os principais pilares de sustentação e alcance de resultados do PPMT. Nesse sentido ao mapear novos cursos para os Ciclos subsequentes, a equipe do PPMT lançou mão de processos de avaliação periódicos, a fim de verificar se os conteúdos programáticos dos referidos cursos estavam estruturados para atenderem as reais necessidades das empresas locais. Em conjunto com essas, convém reforçar a avaliação da qualidade desses cursos em termos de conteúdo, abordagem metodológica, logística entre outros. Está sendo de extrema importância, também a parceria com o SINE no aproveitamento de profissionais qualificados, tendo em vista que o referido órgão é o responsável pela inserção desses profissionais pelo Programa, no mercado de trabalho.

Na perspectiva da inserção daqueles alunos que não têm nenhuma experiência profissional convém sugerir a contratação dos mesmos como auxiliares aprendizes para posterior efetivação no cargo na área em que foram qualificados pelo Programa, em comum acordo com empresas e SINE.

No segundo semestre de 2016, quando iniciarmos o processo de dispensa do efetivo atual, a expectativa é de promovermos um conjunto de atividades em conjunto com o setor público e demais empresas privadas, que direcionarão e ordenarão este contingente no processo de desmobilização. Tanto os pretendentes a permanecer no município quanto os que pretendem retornar às suas localidades de origem receberão orientações e apoios institucionais para se reposicionarem no cenário pós implantação.

## 11 EQUIPE TÉCNICA

**Tabela 01** - Equipe técnica responsável

<b>Nome</b>	<b>Formação</b>
Francisca Nívia Costa de Vasconcelos Rodrigues	Engenheira Agrônoma/ Analista de Responsabilidade Social/ Registro no Conselho de Classe – CREA: 6.051 – D / PB
Valéria Rocha	Analista de Recursos Humanos/Vale
Isabela Farias	Analista de Recursos Humanos/Vale
Fábio Queiroga	Sociólogo/Analista de Sustentabilidade

## 12 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

VALE, Plano Básico Ambiental – Programa de Capacitação e Formação da Mão de Obra / Projeto de Preparação para o Mercado de Trabalho, 2012

GOLDER ASSOCIATES BRASIL CONSULTORIA E PROJETOS LTDA / Vale S.A.. 2010. Estudos de Impacto Ambiental do Projeto Ferro Carajás S11D, Canaã dos Carajás, PA.

# ANEXOS











