

Programa de Contratação de Mão de Obra (PCMO)

Preparado para

CELSE

Setembro, 2017



Sumário

1	Introdução.....	1
2	Justificativa.....	3
3	Objetivo	5
4	Metas	6
5	Atendimento à legislação e outros requisitos.....	6
6	Público-alvo.....	7
7	Aspectos metodológicos	7
	7.1 Abrangência	7
	7.2 Métodos.....	7
	7.3 Apresentação de resultados	13
8	Indicadores.....	13
9	Inter-relação com outros programas ambientais.....	13
10	Recursos Materiais e Humanos.....	14
11	Cronograma de execução das atividades	15
12	Referências.....	17

Figuras

FIGURA 1: MACROLOCALIZAÇÃO DO COMPLEXO TERMOELÉTRICO PORTO DE SERGIPE I.....	1
FIGURA 2: DIAGRAMA DAS ESTRUTURAS QUE COMPÕEM AS UNIDADES DO COMPLEXO TERMOELÉTRICO PORTO DE SERGIPE I.....	2

Quadros

QUADRO 1: CRONOGRAMA DE IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA.....	15
--	----

1 Introdução

O Complexo Termoelétrico Porto de Sergipe I será implementado na cidade de Barra dos Coqueiros, estado de Sergipe. Este empreendimento é composto por três unidades principais básicas, sendo: uma unidade flutuante de armazenamento e regaseificação offshore (FSRU), uma usina termoelétrica (UTE) e a linha de transmissão (LT) para realizar direcionamento da energia produzida para o sistema público e, a partir da queima de gás natural, possuirá potência instalada de 1.516 MW. A Figura 1 a seguir apresenta a macrolocalização do Complexo Termoelétrico Porto de Sergipe I.

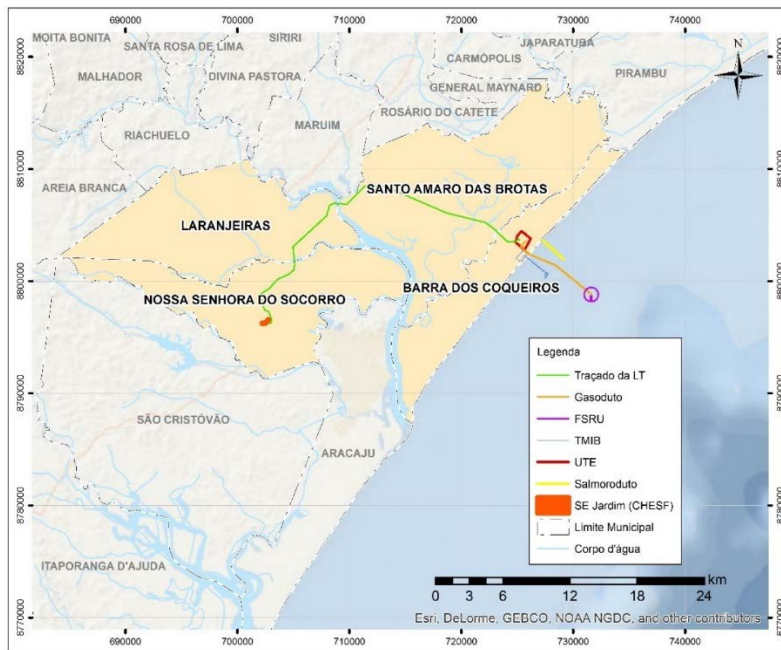


Figura 1: Macrolocalização do Complexo Termoelétrico Porto de Sergipe I

O processo de geração de energia elétrica deste complexo é iniciado no recebimento do combustível, gás natural em sua forma liquefeita, transportado por navios metaneiros (LNGC) até a Unidade Flutuante de Armazenamento e Regaseificação (FSRU), sendo este dotado de um sistema de regaseificação, localizado a 6,5 km da linha de costa, atrelado a um Sistema de Ancoragem Submerso denominado softyoke. Este sistema de ancoragem permitirá a livre rotação da FSRU e proporcionará a interligação desta unidade ao gasoduto e direcionamento do combustível à usina. O gasoduto, por sua vez, inicia-se no flange de conexão do softyoke e termina no flange de entrada da UTE Porto de Sergipe I em terra. Em virtude disso, o mesmo apresenta 6,5 km de extensão na parte marítima, sendo complementado até a área da usina por 1,2 km na porção terrestre.

A usina termoelétrica, localizada a cerca de 1,2 km da linha de praia, utilizará o gás natural como combustível para geração de energia elétrica em Ciclo Combinado¹. Para atender aos processos envolvidos com a operação da UTE haverá captação de água do mar por uma adutora de 2,6 km de

¹ Configuração de geração termoelétrica conjugando a geração de turbinas a gás e turbinas a vapor. Ou seja, realiza-se a recuperação térmica dos gases de exaustão das turbinas a gás para acionar o ciclo a vapor.

extensão (1,2 km na parte terrestre e 1,4 km na marinha), interligada a uma estação de bombeamento. Além disso, os efluentes gerados na usina, por sua vez, serão lançados no mar a partir do emprego de um emissário submarino de 1,2 km de extensão na região marinha, cuja saída localiza-se a cerca de 400 m antes da tomada d'água da adutora.

A energia elétrica gerada na usina será conectada ao Sistema Interligado Nacional (SIN) pela terceira unidade do sistema, constituída por uma Linha de Transmissão de 500 kV e extensão de 34 km, conectando a Subestação Elevadora da UTE Porto de Sergipe I à Subestação Jardim, localizada no município de Nossa Senhora do Socorro.

A Figura 2 apresenta o diagrama simplificado do empreendimento, com as estruturas distribuídas entre Linha de Transmissão, UTE e Offshore, indicando se a estrutura está localizada em ambiente marinho ou terrestre.



Figura 2: Diagrama das estruturas que compõem as unidades do Complexo Termoelétrico Porto de Sergipe I

Considerando as características previamente apresentadas, constituído por instalações terrestres e uma parte em mar territorial, para execução dos processos de licenciamento do empreendimento foi necessária a elaboração de dois Estudos de Impacto Ambiental, sendo um englobando as estruturas da Usina Termoelétrica e a Linha de Transmissão protocolado junto à Administração Estadual do Meio Ambiente (ADEMA), órgão ambiental estadual de Sergipe (Processo nº 2015-005732/TEC/LP-0082), e

outro para a unidade Offshore, direcionado ao Instituto Nacional do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA) sob o Processo nº 02001.102580/2017-41.

A implementação do Programa de Contratação de Mão de Obra (PCMO) teve início já na fase de planejamento do empreendimento, quando foi firmada uma parceria com a prefeitura de Barra dos Coqueiros para que a mesma concentrasse os currículos de pessoas interessadas em trabalhar no empreendimento. A prefeitura já vem realizando este trabalho e formou um banco de currículos separados por classes de trabalho, sempre que houver a necessidade, a CELSE realizará consulta a esse banco de forma a maximizar a contratação de mão de obra local, sempre que possível.

A contratação de mão de obra local traz efeitos benéficos para a região, na medida em que, além de diminuir o desemprego local, também atua no sentido de dinamizar a economia local e, desta forma, potencializar os efeitos positivos do empreendimento. Atua também no sentido de minimizar a quantidade de trabalhadores trazidos de fora pela empresa construtora, diminuindo o risco de pressão sobre equipamentos públicos e infraestrutura local.

Além disso, um programa de capacitação poderá ser implementado na CELSE, para trabalhadores já contratados e que apresentem melhores condições para serem capacitados para outras funções necessárias ao empreendimento. Essas capacitações internas poderão ser realizadas por meio de convênios firmados com instituições de ensino já consagradas, tais como as instituições pertencentes ao Sistema “S” (SENAI, SENAC), podendo haver uma adequação dos conteúdos das capacitações oferecidas por estas instituições às necessidades apresentadas pela CELSE.

Cabe ressaltar que o oferecimento de capacitações à população local, antes de sua efetiva contratação, gerará uma grande expectativa por parte da população em ser empregada pelo empreendedor, o que de fato não deverá ocorrer com todos os eventualmente capacitados, uma vez que, mesmo no pico, o número de vagas seria nitidamente menor do que o número de pessoas capacitadas. Paralelamente, não existe, na região, outros empreendimentos que possam vir a absorver essa mão de obra eventualmente capacitada.

2 Justificativa

A instalação e operação do Complexo Termoelétrico Porto de Sergipe I deverá contribuir com o aumento do nível de empregabilidade local nos municípios da área de influência, uma vez que, durante a fase de implantação do Complexo, está prevista a contratação de um efetivo total de 2.162 trabalhadores no pico das obras, previsto para ocorrer em abril/2019. Cabe destacar que o pico de obras previsto para abril/2019 se refere ao histograma integrado do Complexo Termoelétrico Porto do Sergipe I, contudo, para cada estrutura que integra o empreendimento deverão ocorrer picos de obras específicos, são eles:

- i. UTE, total de 2.000 trabalhadores no pico de obras previsto para abril/2019;
- ii. FSRU, total de 200 trabalhadores no pico de obras previsto para junho/2018 e;
- iii. LT 500kV, total de 494 trabalhadores no pico de obras previsto maio/2019.

Desse total efetivo de trabalhadores no pico de obras, dadas as características de escolaridade e capacitação técnica do município de Barra dos Coqueiros, há o potencial de absorção da mão de obra local principalmente para as funções de servente, pedreiro e pintor.

As demais funções disponíveis, embora exijam uma maior qualificação técnica e profissional, se apresentam também como potencial para contratação de mão de obra local, pela existência desses perfis profissionais na região, dado o intenso processo de expansão imobiliária recente identificada

em Barra dos Coqueiros, que poderá, potencialmente, aumentar a disponibilidade mão de obra com esse perfil na região, ainda mais se considerados os demais municípios da Área de Influência.

Cabe destacar que a CELSE poderá, por meio de capacitações internas, ou seja, após a contratação do profissional, gerar oportunidades de trabalho a trabalhadores mais especializados, tais como caldeireiro, carpinteiro, eletricista, encanador, serralheiro e soldador.

Quando montar seu quadro de funcionários, a CELSE deverá observar a Lei Municipal n. 860/2017, de 18 de abril de 2017, na qual o prefeito em exercício de Barra dos Coqueiros sancionou o que segue:

Art. 1º - Ficam as empresas prestadoras de serviços no Município de Barra dos Coqueiros que tenham mais de 15 (quinze) funcionários, **obrigadas a contratarem e manterem empregados prioritariamente trabalhadores domiciliados neste Município, no percentual de 70%** (setenta por cento) do seu quadro efetivo de funcionários. *(grifo nosso)*

§ 1º - [...]

§ 2º - O trabalhador deve estar, desde que devidamente comprovado, no mínimo 01 (um) ano domiciliado no Município de Barra dos Coqueiros para investidura no cargo.

§ 3º - [...]

Art. 2º - Não se aplica a determinação prevista no artigo anterior mediante a seguinte hipótese:

§ 1º - Para contratações de profissionais cujas atividades exijam graduação em Curso Superior ou Pós-Graduação.

§ 2º - Admissão de empregados para ocupar cargos e chefia e direção de equipes.

Art. 3º - As empresas prestadoras de serviços no Município de Barra dos Coqueiros serão obrigadas a destinar 15% (quinze por cento) da reserva percentual determinada no Artigo 1º desta Lei para mão de obra exclusivamente feminina.

Como se observa, considerando os cargos mais braçais e a possibilidade de capacitações internas, a CELSE terá capacidade de absorção de mão de obra local elevada. No entanto, para as demais funções, que demandam maior nível de especialização e qualificação profissional, dada a dificuldade de promover capacitações em tempo hábil condizente com o cronograma de obras, possivelmente serão preenchidas com mão de obra de fora, ainda assim, não ferindo a Lei municipal que trata do assunto, pois abre a possibilidade de contratação local abaixo 70%, desde que comprovado que (i) são funções ocupadas por profissionais de nível superior ou (ii) são funções de chefia ou direção de equipes.

É necessário, ainda, atentar para o percentual de 15% de mão de obra feminina estipulado pela lei municipal. No entanto, a lei também estipula que, se no prazo de 15 dias da divulgação da vaga não houver procura por pessoas do sexo feminino, a vaga poderá ser preenchida por pessoa do sexo masculino. Assim, caso não seja possível atingir esse percentual, é fundamental que este processo seja evidenciado e comprovado.

Já para a fase de operação do Complexo Termoelétrico Porto do Sergipe I, espera-se um efetivo total de profissionais atuando no empreendimento bastante reduzido, composto principalmente por profissionais com maior nível de capacitação profissional e também qualificação específica. Assim, é possível prever que, concluída a fase de implantação, haverá uma desmobilização de grande parte do efetivo de trabalhadores contratados, inclusive locais/regionais.

Dessa forma, ainda enquanto escopo previsto no Programa de Contratação de Mão de Obra (PCMO), estão previstas ações que visem minimizar os impactos inerentes à desmobilização futura dos trabalhadores no período pós-construção do Complexo.

Assim, o Programa de Capacitação da Mão de Obra se justifica frente a importância de potencializar os efeitos positivos esperados do empreendimento, no que se refere às oportunidades de emprego

para a população local, de forma a: i) ampliar o nível de empregabilidade local/regional; ii) contribuir para a melhoria do perfil da mão de obra local a partir da oferta de capacitação técnica e profissional nas oportunidades de trabalho no empreendimento; iii) estimular a internalização da renda gerada com as atividades do empreendimento para benefício do desenvolvimento econômico local e regional; iv) contribuir para a inserção no mercado de trabalho formal da mão de obra local desocupada e ociosa e; v) mitigar possíveis impactos decorrentes da chegada de trabalhadores de outras regiões.

Para a fase de operação, a implantação deste Programa de Contratação de Mão de Obra (PCMO) se justifica frente ao reduzido número de trabalhadores previstos de serem absorvidos para a operação do empreendimento, principalmente com funções profissionais específicas que exigem maior especialização técnica, com conseqüente desmobilização de grande parte do efetivo local contratado durante as obras e impactos diretos na redução do nível de empregabilidade local e da renda local gerada.

Assim, deverão ser adotadas ações da CELSE e suas contratadas voltadas à desmobilização da mão de obra, fornecendo apoio necessário ao direcionamento da mão de obra desligada a outras oportunidades ou ainda, estimulando e fornecendo os meios para que os trabalhadores de fora retornem aos seus locais de origem.

3 Objetivo

Frente ao exposto, o Programa de Contratação de Mão de Obra (PCMO) ora apresentado visa consolidar diretrizes e ações voltadas à potencialização do efetivo de contratação de mão de obra local disponível ao estabelecer estratégias para o processo de contratação que priorizem o aproveitamento de trabalhadores locais regionais disponíveis e promovam a qualificação técnica e profissional de trabalhadores contratados, potencializando o principal impacto positivo do empreendimento, que se refere ao aumento do nível de empregabilidade da região e conseqüente geração de renda local.

O Programa tem por objetivo ainda, estabelecer estratégias que visem possibilitar o aproveitamento de parte desta mão de obra contratada nas obras para a fase de operação e, no caso dos trabalhadores desmobilizados com a conclusão da implantação do empreendimento, apoiar sua reinserção no mercado de trabalho formal local/regional ou seu retorno aos locais de origem.

Dentre os objetivos específicos, destacam-se:

- Firmar convênios com prefeituras e SINE – Site Nacional de Emprego, a fim de identificar a mão de obra local disponível e que tenha interesse em ocupar os postos de trabalho gerados pelo empreendimento, identificando seu perfil profissional e possibilidades de oferta de cursos de capacitação técnica e profissional, a serem oferecidos pelo empreendedor, uma vez o colaborador já contratado, visando ampliar o aproveitamento desta mão de obra disponível e interessada.
- Divulgar, de forma ampla, transparente e democrática, junto à população da área de influência, todas as informações a respeito das oportunidades de emprego para facilitar o acesso da mão de obra local disponível aos processos seletivos e postos de trabalho gerados pelo empreendimento, por meio de convênios firmados com prefeituras e SINE, que receberão os currículos dos interessados e os repassarão à CELSE e suas Subcontratadas;
- Disponibilizar um canal de comunicação para recebimento de currículos para a consolidação de um Banco de Currículos que, junto com os currículos encaminhados pela prefeitura ou

SINE, sirva de referência em processos de seleção, além de prestar esclarecimentos sobre dúvidas das oportunidades de trabalho e processos seletivos abertos/previstos;

- Estabelecer parcerias com órgãos da Administração Pública, Sistema “S” ou outras instituições locais e regionais que atuem na promoção de capacitação profissional, visando promover ações conjuntas e articuladas junto aos trabalhadores contratados, que viabilizem potencializar a absorção da mão de obra local;
- Apoiar e redirecionar colaboradores de fora da região, fornecendo passagens de volta a seus locais de origem e incentivando-os a não permanecerem na região;
- Realizar um intenso trabalho de Comunicação Social junto à população da área de influência, de forma a esclarecer as reais necessidades de mão de obra, evitando falsas expectativas quanto à quantidade de empregos a serem ofertados.

4 Metas

As metas estabelecidas para o Programa de Contratação de Mão de Obra (PCMO) são apresentadas a seguir:

- Ampliar o nível de empregabilidade da mão de obra local dos municípios da área de influência;
- Garantir a efetivação de um percentual de contratação de mão de obra local e regional, para as vagas que não demandem elevado grau de especialização, da ordem 70%, além de garantir que 15% dessa mão de obra seja do sexo feminino.
- Garantir a ampla e transparente divulgação das oportunidades de emprego e criar canais para recebimento de currículos da população local interessada e esclarecimento de dúvidas sobre as oportunidades de trabalho e processos seletivos.
- Efetivar a consolidação de um Banco de Currículos articulado com Prefeitura, SINE e instituições parceiras na capacitação profissional dos trabalhadores.

5 Atendimento à legislação e outros requisitos

O Programa foi elaborado com base legal e normativa, seguindo as seguintes leis e normas:

- Atendimento à legislação vigente referente à legislação trabalhista, sendo o principal requisito legal referente ao tema a Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”), aprovada pelo Decreto-Lei nº. 5.454, de 1º de maio de 1943.
- Lei n. 860/2017 de 18 de abril de 2017 – Lei municipal de Barra dos Coqueiros que dispõe sobre a obrigatoriedade das empresas prestadoras de serviços no município a contratarem e manterem empregados prioritariamente mão de obra local e mão de obra feminina.
- Diretrizes do Banco Mundial/IFC aplicáveis, mais especificamente aos requisitos contidos no Padrão de Desempenho 2 (PS2) relativo às Condições de Emprego e Trabalho estabelecidos pela International Finance Corporation (IFC), destacando o atendimento à promoção do tratamento justo, a não discriminação e a igualdade de oportunidades dos trabalhadores.

6 Público-alvo

O público-alvo do Programa de Contratação de Mão de Obra (PCMO) se refere a população economicamente ativa residente nos municípios da área de influência do Complexo Termoelétrico Porto de Sergipe I que tenha interesse em participar de processos seletivos das oportunidades de trabalho previstas nas fases de implantação e operação do empreendimento.

7 Aspectos metodológicos

Os procedimentos metodológicos propostos para este PCMO contemplam ações específicas para potencializar os benefícios locais e regionais atrelados às oportunidades de trabalho e renda.

Para tanto, de modo geral, as diretrizes e medidas ora apresentadas se pautam na importância da identificação da mão de obra local disponível e identificação do seu perfil/limitações profissionais, articulações com o poder público local, SINE, Sistema “S” e instituições que atuem na capacitação e qualificação de trabalhadores, ampla divulgação das oportunidades de trabalho, adequado recebimento e indicação de currículos, promoção de qualificação técnica e profissional local, potencialização de contratação local e minimização dos impactos da desmobilização de trabalhadores com a conclusão da fase de implantação do empreendimento e início da operação.

Para tanto, o Programa deverá seguir as medidas propostas na sequência.

7.1 Abrangência

A área de abrangência do Programa de Contratação de Mão de Obra (PCMO) consiste nos municípios da área de influência do Complexo Termoelétrico Porto de Sergipe I, são eles: Barra dos Coqueiros, Pirambu, Santo Amaro das Brotas, Laranjeiras, Nossa Senhora do Socorro e Aracaju.

7.2 Métodos

Para o PCMO as ações foram divididas entre as de estruturação e definição de parcerias, iniciadas ainda na fase de planejamento do Projeto, e as voltadas à capacitação e fomento à contratação de mão de obra local, como descrito na sequência.

A. Identificação do quadro técnico e perfil das vagas de trabalho previstas para a fase de implantação

Antes do início efetivo da fase de implantação deverá ser identificada a demanda de trabalhadores e profissionais, bem como as qualificações e exigências técnicas para o preenchimento destas vagas a serem oferecidas, para direcionar o início do recrutamento da mão de obra necessária para as obras do empreendimento com foco nas ações voltadas à potencializar a contratação local, detalhadas adiante.

B. Articulação com o poder público local, SINE, Sistema “S” e demais instituições que atuem na capacitação e qualificação de trabalhadores

Ainda durante a fase de planejamento, deverá ser realizado o contato institucional e articulação junto às prefeituras municipais da área de influência, o Sistema “S” e demais instituições que atuem na região com foco na capacitação técnica visando apresentar a demanda prevista de trabalhadores na fase de obras do empreendimento, identificar e caracterizar a mão de obra local/regional disponível

e seu perfil profissional e alinhar ações conjuntas voltadas à possibilitar o aproveitamento de mão de obra local.

C. Divulgação permanente das vagas de trabalho e atualização do Banco de Currículos

Todas as ações indicadas por este PCMO, tais como articulações locais, divulgação de vagas, Banco de Currículos e canal de contato para recebimento de currículos e esclarecimento de dúvidas visam ampliar a contratação de mão de obra local e têm como princípio a transparência e a democratização do acesso às oportunidades geradas pelo empreendimento pela população local em idade economicamente ativa e que tenham interesse em participar de processos seletivos abertos pela empresa.

A sistemática de contratação de mão de obra ocorre habitualmente por meio do encaminhamento de currículos ao recrutador. Sendo assim, divulgar amplamente as informações para o público local é uma ação fundamental para alcance dos objetivos propostos nesse Programa. A transparência da informação quanto às vagas oferecidas em todos os níveis, bem como o perfil desejado, as qualificações necessárias e os meios pelos quais é possível se candidatar irão possibilitar o acesso da população local aos postos de trabalho disponíveis.

Assim, durante toda a fase de implantação, deverá ser realizada a ampla e permanente divulgação das oportunidades de trabalho junto à população local. Deve-se manter a adequada gestão dos canais de contato, amplamente divulgados, para o recebimento de currículos, e o fornecimento de informações a respeito das vagas em aberto e demais processos seletivos em andamento e/ou previstos.

Ainda de forma complementar será criada uma via eletrônica para cadastro on-line de currículos, possibilitando atualizar o Banco de Currículos que servirá de referência para a empresa, contratadas e subcontratadas na seleção de mão de obra.

Os canais de contato e recebimento de currículos deverão ser amplamente divulgados nas ações e de peças de comunicação, como em reuniões, cartazes, folhetos e anúncios em rádio e jornal local principalmente junto à população de Barra dos Coqueiros.

A principal forma de divulgação das oportunidades deverá ser veículos de comunicação (jornais, rádio, sites, murais, cartazes, etc.), informando as vagas oferecidas e como o candidato poderá se inscrever. Estes anúncios devem manter um padrão visual de forma a criar uma associação direta com o empreendimento e fixar melhor as informações quanto ao meio de encaminhamento de currículos.

Em uma ação mais proativa na busca de trabalhadores para ocuparem os postos de trabalho serão utilizados os balcões de emprego, como o SINE, e também a interlocução com as prefeituras municipais, especificamente as áreas de assistência e desenvolvimento social, além de organizações locais que atuem com foco na promoção de geração de emprego e renda local, buscando que tais entidades contribuam no encaminhamento de trabalhadores em busca de oportunidades de trabalho inscritos em seu cadastro, bem como recebam periodicamente informações atualizadas sobre as vagas em aberto.

D. Seleção e Recrutamento de trabalhadores locais e regionais

Ao longo de toda a fase de implantação do Complexo Termoelétrico Porto de Sergipe I deverão ter prioridade para a participação em processos seletivos e recrutamento de mão de obra, as pessoas locais cujos currículos estejam devidamente incorporados ao Banco de Currículos gerenciado pelo Núcleo de Apoio ao Trabalhador (NAT) sediado em Barra dos Coqueiros, viabilizando o aproveitamento de mão de obra local no quadro efetivo de trabalhadores da empresa, contratada e subcontratadas.

A seleção dos candidatos será feita por critérios de acordo com a necessidade da obra, tempo de experiência, favorecendo os candidatos com maiores potenciais de crescimento a serem explorados. A seleção dos empregados a serem contratados / recrutados seguirá o seguinte roteiro:

- Levantamento do Perfil dos Candidatos, a partir dos quesitos do cadastramento;
- Classificação dos Candidatos;
- Exame Médico Admissional.

Os trabalhadores, durante a seleção e recrutamento, serão informados quanto à duração prevista para as obras, sendo devidamente informados sobre o aspecto temporário das vagas ofertadas.

Esse aspecto será reforçado pela equipe de Comunicação Social, que sempre esclarecerá as reais necessidades mão de obra de empreendimentos deste porte junto à população da área de influência, evitando falsas expectativas quanto à quantidade de empregos a serem ofertados.

D.1 Aproveitamento de Trabalhadores da Fase de Implantação

Com a conclusão das obras do Complexo Termoelétrico Porto de Sergipe I (fase de implantação) e início da fase de operação, inevitavelmente ocorrerá a desmobilização de grande parte do efetivo local capacitado e contratado para suprir as demandas das obras.

Frente a isso, durante os meses finais da fase de implantação, serão identificados os trabalhadores e profissionais locais com potencial aproveitamento para as funções da operação do empreendimento, disponibilizando cursos e treinamentos técnicos específicos voltados a capacitá-los para as funções da fase de operação e garantir o maior aproveitamento desse efetivo local também para suprir as demandas do Complexo na sua operação.

Todos os trabalhadores e profissionais locais contratados com potencial aproveitamento para a fase de operação, bem como os treinamentos e cursos técnicos necessários para potencializar esse aproveitamento serão identificados posteriormente em momento oportuno e com antecedência mínima necessária para viabilizar sua efetiva capacitação e aproveitamento.

E. Treinamentos periódicos para os trabalhadores contratados

A partir da seleção dos trabalhadores, destacando a importância de se priorizar a mão de obra local, durante a etapa de contratação, serão desenvolvidos treinamentos específicos que objetivam a orientação sobre os principais aspectos do projeto, sua estrutura de gestão, código de conduta, suas obrigações quanto aos aspectos de saúde e segurança no trabalho, incluindo o uso de EPIs, bem como meio ambiente.

Para tanto, todos os profissionais previamente ao acesso a área do empreendimento, sem exceção, passarão pelo Treinamento de Integração, que se constitui em uma reunião para iniciação do trabalhador ao ambiente de trabalho. Além disso, forma específica, após esse treinamento geral serão abordados ainda treinamentos das funções que irão desenvolver na obra, quanto aos métodos definidos para o empreendimento, critérios, uso de materiais e equipamento e descarte de materiais. Os treinamentos específicos para cada função serão realizados antes do início das atividades do colaborador, tais como: sinalizador, operador de caminhão munk ou ajudante de caminhão comboio, entre outros. Tais cursos serão ministrados de acordo com a demanda sinalizada pelo setor de recursos humanos, quando da contratação.

Palestras de orientação serão estendidas durante toda a execução das obras, em função da necessidade que for identificada pelas equipes de engenharia de segurança do trabalho e da gestão ambiental do empreendimento, outros treinamentos relativos à produção e produtividade, bem como treinamento de reciclagem para colaboradores reincidentes em desvios. A seguir, são listados os

principais treinamentos a serem ministrados para toda a força de trabalho periodicamente ou sempre que o documento de referência seja revisado:

Lista de Treinamentos Previstos:

- Integração de EHS
- Código de Conduta do Empreendimento
- Relacionamento com a Comunidade
- Relacionamento com o Colega de Trabalho
- Higiene Pessoal
- Manual de EHS
- Objetivos, Metas e Indicadores Unidade Coporativos
- Comunicação em Situação de Emergência
- Segurança em Viagens e Gerenciamento de Crises
- Gestão de Equipamentos de Proteção Individual - EPI
- Gestão de Incidentes
- Uso Adequado dos Veículos Automotores
- Proteção Auditiva
- Formação CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA
- Conceitos Básicos da Brigada de Incêndio
- PASE - Plano de Ação em Situações de Emergência
- Gestão de Segurança do Trabalho em Instalações e Serviços em Eletricidade
- Gestão de Produtos Químicos
- Segurança em Instalações e Serviços com Eletricidade
- RECICLAGEM - Segurança em Instalações e Serviços com Eletricidade
- Identificação de Perigos e Avaliação de Riscos
- Divulgação do PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
- Treinamento / Palestra Primeiros Socorros - BÁSICO
- Gestão de Treinamento
- Gerenciamento de Mudança de Risco
- Inspeção de EHS
- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA
- Controle de Equipamentos de Medição e Monitoramento
- Gestão de Ergonomia
- Requisitos Legais

- Gestão de Contratados
- FISPQ - Ficha de Inspeção de Segurança de Produto Químico
- Uso Racional dos Recursos Naturais
- Prevenção de Contenção de Vazamentos
- Monitoramento e Controle de Processos Erosivos
- Proteção da Fauna e Flora e a Lei de Crimes Ambientais
- Gerenciamento de Resíduos
- Identificação de Aspectos e Impactos Ambientais
- Sensibilização sobre Coleta Seletiva
- Comunicação da Política do Sistema Integrado de Gestão
- Manual de Qualidade

Destaca-se que além dos treinamentos listados acima, cabe destacar as Normas Regulamentadoras (NR) que forem aplicáveis e necessárias para cada atividade como, NR 18, 35, dentre outras. A comunicação deve ser diária entre os trabalhadores e o encarregado responsável pela execução das obras, para orientar permanentemente ao trabalhador quanto às melhores condutas a serem adotadas frente aos principais temas das obras. E ainda, deve ser disponibilizado aos empregados a oportunidade de realização de cursos correlativos as suas atividades ou às atividades da empresa como forma de reciclagem do contratado para o melhor desempenho das suas atividades.

F. Capacitação e qualificação de trabalhadores contratados com potencial identificado para promoção

A partir análise da mão de obra local/regional são treinamentos na modalidade *on the job*, com o intuito de aproveitamento de colaboradores já inseridos no empreendimento com pontencial para novas vagas que surgirem ao longo do projeto. Essa modalidade foi escolhida em virtude do período custo previsto para a obra não possibilitar caoacitação da população e absorção na própria obra.

Os treinamentos serão voltados a melhorar as habilidades do profissional e suas técnicas, fornecendo-lhes novos conhecimentos e experiência, fornecendo, dessa forma, uma oportunidade de desenvolvimento profissional da população local com o empreendimento.

Para efetivar essa promoção será realizada uma articulação visando parcerias com o Sistema “S” e/ou instituições locais reconhecidas, promovendo para os trabalhadores selecionados dentre aqueles contratados, capacitação visando direcionar o mesmo para exercer funções que demandam maior qualificação.

Conforme análise do histograma, visando ampliar o potencial de contratação local, pode-se prever preliminarmente os seguintes cursos de capacitação técnica e profissional já identificados a partir das demandas do empreendimento:

- Caldeireiro;
- Carpinteiro;
- Eletricista;

- Encanador;
- Serralheiro;
- Soldador;
- Operador de trator;
- Operador de retroescavadeira;
- Profissional de escavação e;
- Dentre outros.

Cabe destacar que a definição dos treinamentos e profissionais específicos que serão abordados nessa atividade será realizada posteriormente, em virtude da premissa assumida para a necessidade de análise prévia de desempenho do colaborador para a função que o mesmo for contratado.

G. Desmobilização de mão de obra

As ações de desmobilização de mão de obra deverão amenizar as dificuldades inerentes à desmobilização futura dos trabalhadores no período pós-construção da UTE e da LT. Os trabalhadores desmobilizados poderão ser (i) encaminhados para outras oportunidades de empregos e (ii) incentivados e apoiados a retornar ao seu local de origem.

Essas ações deverão estar compatibilizadas com o cronograma de implantação do Complexo Termoelétrico Porto de Sergipe I, de forma que as desmobilizações não ocorram sem que sejam tomadas as ações necessárias para minimizar seus impactos.

Dentre as ações a serem desenvolvidas destacam-se:

- Desenvolvimento de parcerias e ações conjuntas com a mídia local e com entidades da organização civil local, tais como associações comerciais, de indústrias e de lojistas; cooperativas do setor agropecuário e do setor industrial, associações de bairros e moradores, e outros setores existentes, a fim de identificar e reunir eventuais vagas disponíveis na região.
- Conscientização dos trabalhadores sobre as fases e cronograma de execução das obras, por meio de material informativo disponível em murais
- Todos os trabalhadores desmobilizados, e não aproveitados pela empresa, deverão ser reincorporados ao Banco de Currículos, bem como deverá ser disponibilizado a todos o registro documental comprovando as atividades desenvolvidas, capacitações adquiridas e tempo de experiência.
- O Banco de currículos atualizado, incorporando o efetivo desmobilizado, deverá ser amplamente divulgado junto à outras empresas que atuem localmente ou regionalmente facilitando a potencial contratação dos trabalhadores desmobilizados e sua reinserção no mercado de trabalho.
- Divulgação de vagas de trabalho disponíveis, identificadas nas parcerias com as entidades da sociedade civil organizada (sindicatos, cooperativas, associações, etc.), por meio de materiais impressos colocados em murais situados em locais de grande circulação.
- Medidas de apoio e facilitação do retorno do trabalhador ao local de origem, incluindo a disponibilização de passagens e/ou outros meios de transporte.

7.3 Apresentação de resultados

Serão gerados no PCMO:

Relatórios Técnicos Bimestrais contendo o detalhamento das ações realizadas para potencializar o percentual de contratações locais (resultados da articulação local, divulgação das oportunidades de trabalho, cursos de capacitação técnica e profissional realizados...), percentuais atualizados de aproveitamento de mão de obra local, Banco de Currículos atualizado e registros dos canais de comunicação para recebimento de currículos e esclarecimento de dúvidas sobre as vagas e processos seletivos. Com o início da fase de operação, deverá ser apresentada as evidências dos treinamentos para aproveitamento da mão de obra desmobilizada, percentual de aproveitamento dos trabalhadores da fase de implantação e ações realizadas visando a reinserção no mercado de trabalho da mão de obra desmobilizada

Relatórios Técnicos Consolidados (Semestrais/Anuais) consubstanciando ações de potencialização das contratações locais (resultados da articulação local, divulgação das oportunidades de trabalho, cursos de capacitação técnica e profissional realizados...), percentuais atualizados de aproveitamento de mão de obra local, Banco de Currículos atualizado e registros dos canais de comunicação para recebimento de currículos e esclarecimento de dúvidas sobre as vagas e processos seletivos. O Relatório Consolidado da Fase de Operação deverá indicar as evidências dos treinamentos realizados para aproveitamento da mão de obra desmobilizada, percentual de aproveitamento dos trabalhadores advindos da fase de implantação e ações realizadas visando a reinserção no mercado de trabalho da mão de obra desmobilizada

8 Indicadores

As ações aqui propostas serão acompanhadas por meio dos seguintes indicadores:

- Percentual de contratações locais efetivadas na fase de implantação;
- Total de cursos de capacitação técnica e profissional disponibilizados e oferecidos aos trabalhadores;
- Número de trabalhadores não locais que receberam subsídio para retorno ao seu local de origem em relação ao total de trabalhadores de fora da região;
- Número de trabalhadores advindos da fase de implantação do empreendimento aproveitados na fase de operação.

9 Inter-relação com outros programas ambientais

O Programa de Contratação de Mão de Obra Local (PCMO) possui interface direta com Programa de Comunicação Social (PCS) nas ações de comunicação e divulgação das oportunidades de emprego

junto à população local interessadas, bem como na articulação e interlocução com o poder público local e instituições/entidades que atuem na promoção de emprego e renda local/regional.

Apresenta ainda interface com o Programa de Controle Ambiental das Obras (PCAO) na realização dos treinamentos de integração e demais treinamentos necessários para o exercício das funções que irão desenvolver na obra, quanto aos métodos, critérios, uso de materiais e equipamento, sobre os principais aspectos do projeto, de sua estrutura de gestão, de seu código de conduta relativo ao relacionamento com residentes nas áreas de influência do empreendimento, de suas obrigações quanto aos aspectos de saúde e segurança no trabalho, incluindo o uso de EPIs.

Possui ainda interface com o Subprograma de Educação Ambiental com Trabalhadores (PEAT) na realização de cursos e palestras de sensibilização ambiental e social do conjunto de trabalhadores que compõem o quadro de colaboradores da empresa, contratada e subcontratadas.

10 Recursos Materiais e Humanos

A equipe técnica proposta para a execução do Programa de Contratação de Mão de Obra Local (PCMO) deverá ser composta por:

- 01 (um) Coordenador Técnico responsável pelo direcionamento das ações do Programa, articulações locais e com setores responsáveis das contratadas e subcontratadas, acompanhamento e avaliação dos resultados parciais/finais e atendimento aos requisitos legais, metas e indicadores propostos.
- 01 (um) técnico para o desenvolvimento das ações relativas a este Programa.
- 01 (um) Técnico de apoio local para apoio logístico nas atividades e acompanhamento permanente ao longo da execução do trabalho.

Em relação aos recursos materiais deverá ser considerado os seguintes elencados a seguir:

- 01 (um) notebook;
- 01 (uma) máquina fotográfica;
- 01 (um) veículo disponível permanente.



Para a execução das ações de divulgação das oportunidades de trabalho, deverão ser adotados os procedimentos e materiais informativos previstos no Programa de Comunicação Social (PCS). Para a realização dos cursos de capacitação técnica e profissional deverá ser realizada parcerias com o poder público local, SENAI e demais instituições/entidades com o aporte dos equipamentos e recursos necessários para viabilizar os referidos cursos.

11 Cronograma de execução das atividades

Quadro 1: Cronograma de implementação do Programa de Contratação de Mão de Obra

Atividade	Projeto	Implantação								Operação			
		Ano 1 - Trimestres				Ano 2 - Trimestres				Ano 3 - Trimestres			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Identificação do quadro técnico e perfil das vagas de trabalho previstas para a fase de implantação													
Articulação com o poder público local, SENAI e instituições/entidades que atuem na promoção de trabalho e renda no âmbito local/regional													
Criação e consolidação de canal de recebimento de currículos e estrutura do Banco de Currículos													
Ampla divulgação das oportunidades de trabalho junto a população local através de mídias locais (radio, tv, jornal, internet...), cartazes e divulgação nas prefeituras municipais, SENAI, SINE/IDT e organizações locais parceiras													
Gestão do canal de comunicação (recebimento de currículos e esclarecimento de dúvidas) e atualização do Banco de Currículos													
Realização de cursos de capacitação técnica e profissional de forma articulada com as prefeituras, SENAI e organizações locais/regionais													
Seleção e recrutamento de trabalhadores com priorização de contratações locais e regionais													
Realização de treinamentos para os trabalhadores para aprimorar/reciclar sua função													
Identificação de trabalhadores da fase de implantação com potencial para aproveitamento para a fase de operação com													

Atividade	Projeto	Implantação								Operação			
		Ano 1 - Trimestres				Ano 2 - Trimestres				Ano 3 - Trimestres			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
realização de treinamentos para potencializar tal aproveitamento													
Apoio na reinserção no mercado de trabalho dos trabalhadores desmobilizados da fase de implantação													
Relatórios Técnicos de Acompanhamento Bimestrais													
Relatório Técnico Consolidado (sem/anual)													

	Realização obrigatória de campanhas de monitoramento
	Atividades contínuas (planejamento específico sob demanda)

12 Referências

Histograma da Mão de Obra do Complexo Termoelétrico Porto de Sergipe I.

Estudo Integrado do Complexo Termoelétrico Porto de Sergipe I elaborado pela consultoria CH2M HILL (julho/2017).

Estudo de Impacto Ambiental (EIA) do Empreendimento Complexo Termoelétrico Barra dos Coqueiros elaborado pela consultoria Genival Nunes (dezembro/2015).

Estudo Ambiental Complementar do Complexo Termoelétrico Porto de Sergipe elaborado pela consultoria CH2M HILL (março/2017).

Relatório Ambiental Simplificado (RAS) do Empreendimento Linha de Transmissão Barra dos Coqueiros elaborado pela consultoria Genival Nunes (maio/2016).

Estudo Ambiental Complementar da Linha de Transmissão 500kV SE Porto de Sergipe – SE Jardim elaborado pela consultoria CH2M HILL (março/2017).

Estudo de Impacto Ambiental (EIA) da Unidade de Regaseificação Offshore (FSRU) elaborado pela consultoria CH2M HILL (junho/2017).

Diretrizes e requisitos da International Finance Corporation (IFC) constantes no Padrão de Desempenho 2 (PS2), especificamente relacionado à promoção do tratamento justo, a não discriminação e a igualdade de oportunidades dos trabalhadores.