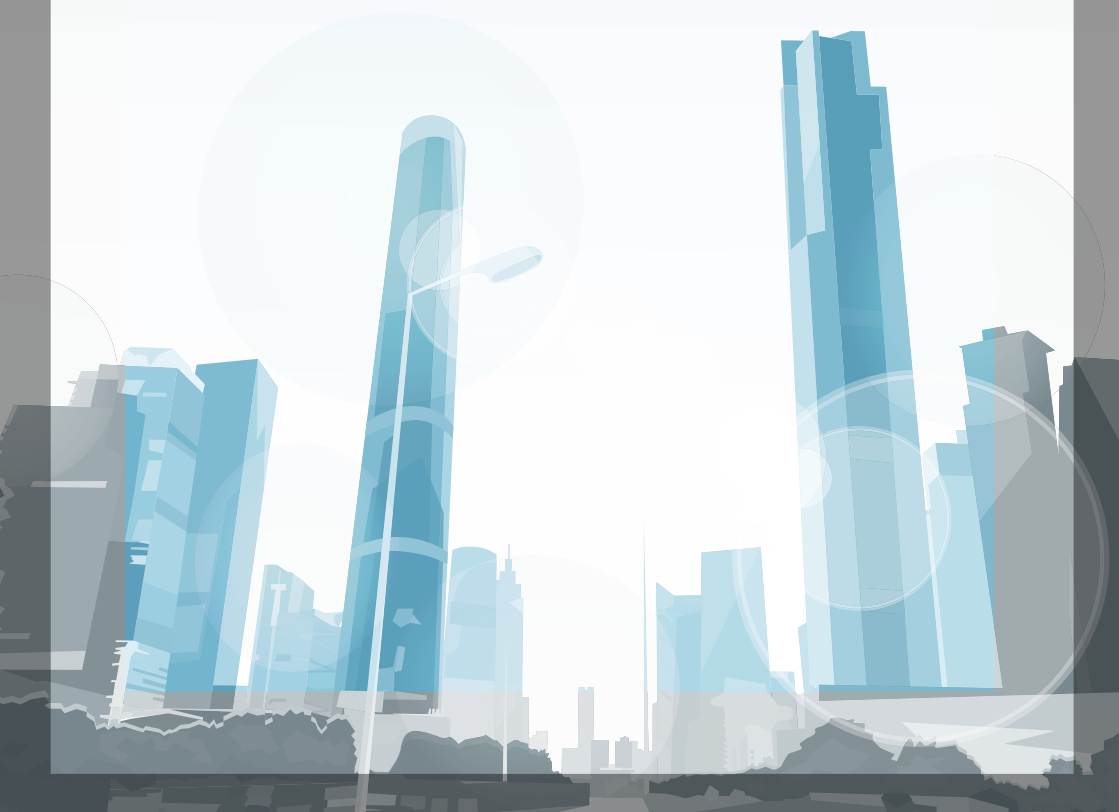

GUIA ABRAINC DE **BOAS PRÁTICAS** NO CANTEIRO DE OBRAS



Apresentação

O Guia ABRAININC de Boas Práticas no Canteiro de Obras é uma publicação que reúne recomendações e iniciativas de destaque neste espaço tão importante para o setor: o canteiro de obras. O objetivo é contribuir para aprimorar o trabalho já realizado pelas incorporadoras associadas em seus empreendimentos, por meio de um conteúdo que contempla tanto legislações e normas que regem o dia a dia dos canteiros, quanto orientações e sugestões de medidas a serem adotadas para tornar os ambientes ainda mais seguros, agradáveis e produtivos.

Ao longo do guia, são explorados temas e questões pertinentes a esse espaço, como educação e capacitação de funcionários, formação profissional, relacionamento com as comunidades e com o entorno das obras, práticas socioambientais e de segurança, entre outros. A abordagem abrange desde o pré-obra – com destaque para a importância do recrutamento para garantir o sucesso do empreendimento – até o pós-obra, destacando o importante papel das incorporadoras no futuro profissional dos funcionários envolvidos em um projeto e das comunidade onde estão presentes.

Ao fim de cada capítulo, são apresentadas práticas de destaque mantidas pelas empresas associadas em seus canteiros, que podem ser replicadas em outros ambientes, propiciando uma troca de experiência entre diversos *players* e contribuindo para enriquecer ainda mais o debate sobre a qualidade do trabalho realizado.

Boa leitura!

Setembro 2016

www.abrainc.org.br

Sumário

Mensagem da Presidência **4**

O papel da ABRAINC **6**

Desafios e soluções **8**

Por dentro da NR **16**

Desenvolvimento pessoal e profissional **24**

Saúde e segurança **34**

Relacionamento com a comunidade **42**

Investimento socioambiental **50**

Mensagem da Presidência

A incorporação imobiliária desempenha um papel fundamental no desenvolvimento do Brasil, com influência direta nas condições de infraestrutura, mobilidade e habitação, além de efeitos indiretos na ampliação ou renovação de outros setores econômicos. No conjunto, a cadeia produtiva da indústria da construção representava, na virada da década, 8,9% do Produto Interno Bruto (PIB) nacional. Apenas a construção civil representava 5,7% do PIB, o que não é pouco. Além disso, proporcionava emprego para 12,9 milhões de trabalhadores – 9,2 milhões deles na construção civil –, sendo um dos maiores empregadores do País. No segmento específico da edificação e incorporação, o valor adicionado alcançava R\$ 4,3 bilhões, e o total de ocupações, 2,7 milhões.

No Brasil, onde o déficit habitacional era de 5,5 milhões de unidades em 2011 e pode alcançar 22 milhões de unidades até 2022, o setor ganha ainda mais relevância, ampliando as responsabilidades de todos os agentes envolvidos e, em especial, das incorporadoras imobiliárias. O papel da ABRAINC é apoiar a evolução desse setor produtivo de modo a impulsionar o Brasil no caminho do crescimento e da igualdade.

Somos uma indústria feita essencialmente por pessoas. Além dos desafios inerentes à gestão de capital humano, enfrentamos características setoriais específicas, como baixos índices de alfabetização e qualificação dos trabalhadores, flutuação da demanda e complexidade das obras, que exigem a participação de diferentes empresas e parceiras em um sistema ágil e coordenado para garantir a produtividade necessária ao trabalho.

Estamos cientes de que dependemos de um esforço constante para aprimorar as relações de trabalho nos canteiros de obras, centros nevrálgicos do nosso mercado. Estamos comprometidos com este tema e atuamos de forma proativa para construir caminhos em conjunto com outros agentes produtivos, governo e sociedade.

Com a contribuição das empresas, foi conduzido um processo de aprimoramento das regras de relações de trabalho nos canteiros de obras, reunidas sob o guarda-chuva da Norma Regulamentadora 18 (NR 18), que completa 20 anos em meio a um processo de revisão. Ela consiste em um conjunto de regras detalhadas que regem as condições e o meio ambiente de trabalho na indústria da construção, e servem de base para a nossa atuação. A rigidez e a abrangência das regras, que asseguram aos trabalhadores as condições adequadas de alimentação e alojamento, contam com o olhar vigilante do Ministério do Trabalho, encarregado da fiscalização da sua aplicação.

Partindo de uma visão holística de sustentabilidade, que abrange diferentes frentes de relacionamentos, a incorporação imobiliária vai muito além das exigências da norma, e busca fazer dos canteiros de obras celeiros de iniciativas que visam o crescimento pessoal e profissional de seus trabalhadores. Este *Guia ABRAINC de Boas Práticas no Canteiro de Obra* reúne algumas dessas iniciativas, de forma a promover o compartilhamento dos avanços obtidos e estimular outras ações. Acreditamos que a melhoria das relações das empresas do segmento com os seus colaboradores proporciona ganhos para todos os envolvidos, e estamos empenhados nesse caminho a percorrer.

Rubens Menin

Presidente da Associação Brasileira de
Incorporadoras Imobiliárias (ABRAINC)

O papel da ABRAIN

Entidade reúne 35 empresas e atua para fortalecer o setor e alavancar o desenvolvimento do Brasil

A ABRAIN foi fundada em 2013 e reúne 35 companhias de capital aberto e/ou de abrangência nacional. Como representante dessas empresas, a entidade trabalha para levar mais eficiência e qualidade à atividade de incorporação imobiliária e contribuir para o desenvolvimento sustentável do País.

Isso se traduz em ações que promovem o equilíbrio nas relações com outros agentes da cadeia produtiva, no diálogo permanente com o governo e organismos reguladores, na oferta de mais e melhores produtos e no

estímulo à ampliação de fontes de financiamento de imóveis. Os princípios de ética, responsabilidade socioambiental e conformidade com normas e regulamentos técnicos, fiscais e urbanísticos também pautam a entidade.

Com posicionamento claro e postura proativa, a ABRAIN visa engajar as associadas e promover o espaço urbano e suas conexões com o cidadão. A entidade apoia fóruns de discussão e busca promover o aperfeiçoamento das relações de trabalho e a simplificação da legislação.

Empresas associadas*

Alphaville Urbanismo S/A

Brookfield Incorporações S/A

BSP Empreendimentos Imobiliários S/A

Bueno Neto Incorporadora

Canopus Construções Maranhão

Canopus Holding S/A

Cury Construtora e Incorporadora S/A

Cyrela Brazil Realty S/A-
Empreendimentos e Participações

Direcional Engenharia S/A

Econ Construtora e Incorporadora

EMCCAMP Residencial S/A

Esser Holding Ltda

Even Construtora e Incorporadora S/A

EZTEC Empreendimentos
e Participações

Gafisa S/A

Grupo Pacaembu Construtora

Helbor Empreendimentos S.A.

HM Engenharia e Construções S/A

A entidade firmou compromisso com o Tribunal de Justiça de São Paulo para divulgar entre as associadas o programa Empresa Amiga da Justiça, que tem o objetivo de construir soluções conjuntas entre a iniciativa privada e o Poder Judiciário para reduzir o número de litígios. Por meio deste convênio, a ABRAINCO apoia as empresas na busca de caminhos para a solução de conflitos, de forma a reduzir o número de novas ações ou acelerar a resolução das ações existentes, com metas e prazos pactuados previamente. Os participantes recebem a

certificação “Parceira do Programa Empresa Amiga da Justiça”.

O trabalho conjunto tem se mostrado uma arma poderosa no enfrentamento dos desafios, especialmente no que se refere a estabelecer parâmetros e diretrizes para a gestão dos parceiros e o acompanhamento do trabalho de profissionais terceirizados nos canteiros de obras. A postura proativa prevalece também na defesa de um debate com o poder público competente para proporcionar cada vez mais clareza à interpretação das normas e suas formas de aplicação.

MRV Engenharia e Participações
Namour Incorporação e Construção
Niss Incorporações e Participações
Odebrecht Realizações Imobiliárias S/A
Patrimar Engenharia S.A.
PDG Realty S/A. Empreendimentos e Participações
PLANO & PLANO Construções e Participações
Rodobens Negócios Imobiliários S/A
Rossi Residencial S/A
SETIN Incorporadora®

Stuhlberger W Incorporações
Construções e Participações
Tecnisa S/A
Tenda S/A
Toledo Ferrari Construtora e Incorporadora
Trisul S/A
You Inc. Incorporadora e Participações S/A
Yuny Incorporadora S/A

** atualizado em 12/09/2016*

Desafios e soluções

Garantir boas condições de trabalho vai além do cumprimento das exigências legais e da oferta de um ambiente físico adequado

Como em toda cadeia produtiva pulverizada, a incorporação imobiliária enfrenta riscos na condução prática da gestão de pessoas e das relações de trabalho nos canteiros de obras. Reduzir esses riscos depende da conscientização e do esforço de todos os envolvidos, e do estabelecimento de políticas claras de prevenção de condições de trabalho inadequadas e jornadas exaustivas, aplicáveis em toda a rede de fornecimento.

As informações contidas neste guia são sugestões de iniciativas que abrangem tanto a legislação quanto medidas de destaque já adotadas no setor e que a ABRAINC sugere como boas práticas a serem seguidas pelas empresas associadas.



AS RECOMENDAÇÕES DA ABRAINCC



- Ir além do cumprimento legal e atuar preventivamente
- Conscientizar e engajar diferentes agentes na busca por melhorias
- Desenvolver iniciativas e monitorar os resultados
- Manter o aprendizado contínuo e a troca de experiências

Uma medida fundamental é garantir que as relações de trabalho sejam regidas por contratos acessíveis aos trabalhadores e redigidos em linguagem simples e de fácil entendimento, especificando seus direitos em relação ao pagamento de salários, horas extras e retenção de documentos, entre outros temas.

É preciso também que a empresa conheça e respeite as leis nacionais e suas disposições sobre horas de trabalho e horas extras, estabelecendo, por exemplo, uma política que permita que a realização de horas extras se dê de forma voluntária.

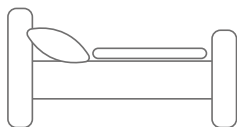
No âmbito interno da empresa, o exercício diário de respeito a essas políticas envolve treinar e capacitar auditores e funcionários de recursos humanos, fiscalização e controle para que possam identificar os problemas e buscar soluções apropriadas.

Para além dos limites da empresa, o trabalho deve envolver os públicos externos de relacionamento, incluindo organizações de trabalhadores, autoridades fiscalizadoras, delegacias de trabalho e organizações não-governamentais, entre outros.

CONCEITOS IMPORTANTES



Jornada exaustiva: quando os trabalhadores são submetidos, de forma sistemática, a um esforço excessivo, com sobrecarga de trabalho e sem tempo suficiente para se recuperar fisicamente.



Condições precárias ou degradantes:



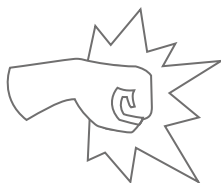
- alojamento – quando os trabalhadores são alojados em barracas precárias de lona, expostos a riscos ou quando alojados em casas de alvenaria, mas em acomodações inadequadas ou insalubres, sem acesso a cama, espaço para refeições etc.;;



- susceptibilidade a doenças – quando os trabalhadores precisam atuar em locais de alto índice de doenças e ficam expostos a várias enfermidades;



- condições de saneamento – quando há precariedade das condições sanitárias (ausência de banheiro, por exemplo) e não fornecimento de água potável;



- alimentação – se for insuficiente para atender às necessidades calóricas dos trabalhadores e em condições inadequadas de conservação. A alimentação oferecida aos colaboradores deve ser saudável, preparada em condições adequadas com higiene e zelo, preservando sempre a qualidade do alimento a ser servido;
- maus tratos e violência – situações de humilhação pública, ameaças ou violência física contra os trabalhadores.

A principal referência legal sobre as condições que devem ser oferecidas aos trabalhadores nos canteiros de obras é a Norma Regulamentadora NR 18. Para saber mais, consulte a página 16.

INICIATIVAS QUE FAZEM A DIFERENÇA

- Convocar um grupo de trabalho para desenvolver uma política de boas práticas na contratação de mão de obra por terceiros, e incluir disposições quanto à implementação e relatórios.
- Estabelecer mecanismos de recebimento de denúncias na empresa ou no local de trabalho, que sejam anônimas, confidenciais e acessíveis aos trabalhadores.
- Consultar a organização de empregadores e os membros do setor a respeito de boas práticas de monitoramento de fornecedores e subcontratados.
- Convocar grupo de trabalho para desenvolver políticas e procedimentos efetivos.
- Estabelecer e participar de uma força-tarefa ou comitê sobre trabalho análogo à escravidão em organizações de empregadores representativas nos níveis local, estadual ou nacional.
- Apoiar o desenvolvimento de um Plano de Ação Nacional contra o trabalho análogo à escravidão como parte de mecanismos políticos e institucionais chave para combater a prática em âmbito nacional.
- Promover a reintegração de ex-vítimas de trabalho forçado e/ou exaustivo, oferecendo oportunidades de desenvolvimento de aptidões e de capacitação profissional.



EVEN: CONTRIBUIÇÃO PARA FORMALIZAR E CAPACITAR

Registro, treinamento e acompanhamento de documentação de terceiros que atuam em suas obras são prioridades para a Even, que desenvolveu um sistema de gerenciamento online de documentos

A Even deu um importante passo para aumentar o controle sobre a mão de obra terceirizada que atua em suas obras, com a criação, há dois anos, do Projeto GdFor, que compreende um sistema de gerenciamento online de toda a documentação dos profissionais que atuam em seus empreendimentos, especialmente os terceiros. Assim que ingressam na companhia, os trabalhadores terceirizados passam por checagem de documentos profissionais, trabalhistas, dos exames médicos (ASO) e treinamentos específicos sobre sua atuação e sobre a empresa, todos realizados nos Centros de Treinamento que a Even mantém em São Paulo e no Rio de Janeiro.

Depois disso, o profissional é registrado no sistema, com cadastramento de todos os dados pertinentes, como número de documento, descrição das condições de saúde, em qual obra está alocado, qual o cargo, por quais treinamentos já passou, entre outros. Somente após o procedimento recebem um crachá, com um número de registro, que libera seu acesso nas catracas do canteiro em que vai atuar.

O sistema funciona como uma ferramenta de gestão, que permite à empresa manter um mapeamento atualizado e disponível em tempo real da documentação e situação cadastral de todos os trabalhadores dos canteiros. Com isso, a fiscalização das condições de trabalho de cada um se torna mais organizada, rápida e acessível e a construtora consegue controlar melhor a adequação dos profissionais das empresas contratadas às questões legais e práticas. Atualmente, a Even mantém 98% de funcionários cadastrados e realiza uma avaliação mensal do GdFor, de forma a identificar possíveis casos de não-registro – que, por vezes, remetem

a visitantes ou funcionários esporádicos de descarga de materiais – e trabalha a adaptação do sistema para contemplá-los – e chegar à meta de 100% dos profissionais.

A preocupação com os trabalhadores se estende também a projetos de capacitação e formação internas. Um destaque é o projeto de inclusão digital, criado há quatro anos, que conta com uma sala de aula itinerante, montada em um contêiner, que circula em diversas obras da empresa. Dentro do espaço, um professor ministra aulas sobre noções de informática. A sala permanece em cada canteiro por cerca de 3 meses.

Outra iniciativa mantida pela empresa é o Projeto Escola, que oferece conteúdos da 1ª à 4ª série do Ensino Fundamental e direciona os trabalhadores para que realizem uma prova no Ministério da Educação e Cultura (MEC) e possam obter o diploma. Além disso, há ações de formação cultural, social e de sustentabilidade voltadas aos funcionários e familiares.

A empresa mantém, ainda, iniciativas de relacionamento com a comunidade do entorno, como ações de voluntariado em escolas públicas, com foco no desenvolvimento social e econômico dos alunos e instituições. Em 2015, 70 funcionários da Even atuaram como voluntários em cinco escolas.

Outro destaque é o Projeto Vizinho, uma iniciativa que abre um canal de comunicação com os moradores do entorno para apresentar a obra e suas etapas e tentar minimizar os transtornos gerados pelo empreendimento na vizinhança.



Capacitação em informática



PLANO&PLANO: DESTAQUE PARA PREVENÇÃO E QUALIDADE

Equipes especializadas em qualidade e segurança realizam visitas periódicas às obras para garantir a prevenção de acidentes e a adequação às normas

Um dos grandes problemas que as empresas enfrentam é a dificuldade de garantir o cumprimento integral das práticas previstas na legislação do setor, inclusive entre os seus fornecedores, e ainda manter um foco em qualidade. Para orientar os funcionários, encarregados e empreiteiros parceiros, atuando com foco preventivo e de apoio, a Plano&Plano desenvolveu um Sistema de Gestão da Qualidade específico para vistoriar e avaliar cada obra.

Ao menos uma vez por mês todos os canteiros recebem a visita da equipe de Qualidade, que por meio de um *checklist* verifica se todos os requisitos normativos e de qualidade estão sendo cumpridos.

Nesse processo são avaliadas questões como controle tecnológico, armazenamento e recebimento de materiais, fiscalização dos serviços em execução, documentos e registros padrões, entre outros.

Na área de Segurança são realizados monitoramentos específicos duas vezes por mês em cada canteiro de obra, além daqueles que são feitos diariamente pelo técnico de segurança.

A equipe responsável pela verificação e vistorias internas é composta por profissionais especializados e com atuação independente das obras, como técnicos de segurança e engenheiros da qualidade.

Todos os resultados dessas avaliações são consolidados e divulgados em um projeto denominado “Sinaleiro das Obras”, cujo objetivo é informar o desempenho de cada uma das obras com base nos itens avaliados. Caso uma obra registre índices abaixo de

70% por três vezes consecutivas, é realizado um acompanhamento especial pela equipe de qualidade e segurança no local para que as adequações sejam feitas.

A iniciativa é estendida também aos fornecedores, que são avaliados periodicamente nos conceitos de segurança, qualidade, prazos e metas. Ainda há uma vistoria mensal dos técnicos de segurança e administrativos de obras nos alojamentos dos funcionários mantidos pelas empreiteiras contratadas para verificação do cumprimento das exigências legais. A avaliação é feita com base no *checklist* padrão da empresa. Se houver algum descumprimento de norma, a construtora faz uma advertência à fornecedora e, caso a adequação necessária não seja realizada, a Plano&Plano adota as medidas necessárias. Todas as avaliações de desempenho são compiladas em um relatório e divulgadas às empresas parceiras para conhecimento e aprimoramento.



Premiações trimestrais reconhecem boas práticas

Como forma de incentivo às boas práticas e reconhecimento aos funcionários responsáveis, a incorporadora criou premiações trimestrais para os mestres e encarregados das obras que se destacam em quesitos como segurança, baixos índices de retrabalho dos serviços executados, resultados positivos na vistoria da qualidade e boa evolução dos projetos na execução da obra.

Essas iniciativas vêm gerando resultados positivos, tanto na produtividade quanto na organização da gestão dos canteiros de obras, proporcionando, um sistema de qualidade e segurança mais eficaz.

Por dentro da NR 18

A Norma Regulamentadora 18 (NR 18) completou, em julho de 2015, 20 anos de sua implementação, passando por um novo processo de revisão. Sua implementação ao longo desse período permitiu um efetivo gerenciamento do ambiente de trabalho, do processo produtivo e de orientação aos empregados. A norma é extensa e abrange uma série de itens, cujas principais exigências relacionadas ao ambiente de trabalho nos canteiros podem ser resumidas nos descritivos abaixo.

ALOJAMENTO



Deve ter:

- paredes de alvenaria, madeira ou material equivalente;
- piso de concreto, cimentado, madeira ou material equivalente;
- cobertura que proteja das intempéries;
- área de ventilação de no mínimo um décimo da área do piso;
- iluminação natural e/ou artificial;
- área mínima de 3 m² por módulo cama/armário, incluindo a área de circulação;
- pé-direito de 2,50 m para cama simples e de 3 m para camas duplas;
- instalações elétricas adequadamente protegidas;
- não estar situado em subsolos ou porões das edificações.

É proibido o uso de mais de duas camas na mesma vertical. A altura livre mínima permitida entre uma cama e outra e entre a última e o teto é 1,20 m. A cama superior do beliche deve ter proteção lateral e escada.

As dimensões mínimas das camas devem ser de 80 cm por 1,90 m e distância entre o ripamento do estrado de 5 cm, dispondo ainda de colchão com densidade 26 e espessura mínima de 10 cm.

As camas devem dispor de lençol, fronha e travesseiro em condições adequadas de higiene, bem como cobertor, quando as condições climáticas assim o exigirem.

É proibido cozinhar e aquecer qualquer tipo de refeição dentro do alojamento.

É obrigatório o fornecimento de água potável, filtrada e fresca para os trabalhadores por meio de bebedouros de jato inclinado ou equipamento similar que garanta as mesmas condições, na proporção de um para cada grupo de 25 trabalhadores ou fração.

É vedada a permanência de pessoas com moléstia infectocontagiosa nos alojamentos.

REFEIÇÕES



Nos canteiros de obra é obrigatória a existência de local adequado para refeições. O local para refeições deve ter:

- paredes que permitam o isolamento durante as refeições;
- piso de concreto, cimentado ou de outro material lavável;

REFEIÇÕES



- cobertura que proteja das intempéries;
- capacidade para garantir o atendimento de todos os trabalhadores no horário das refeições;
- ventilação e iluminação natural e/ou artificial;
- lavatório instalado em suas proximidades ou no seu interior;
- mesas com tampos lisos e laváveis;
- assentos em número suficiente para atender aos usuários;
- depósito, com tampa, para detritos;
- pé-direito mínimo de 2,80 m, ou respeitando-se o que determina o Código de Obras do Município da obra;
- estar situado em subsolos ou porões das edificações;
- não ter comunicação direta com as instalações sanitárias.

Independentemente do número de trabalhadores e da existência ou não de cozinha, em todo canteiro de obra deve haver local exclusivo para o aquecimento de refeições, dotado de equipamento adequado e seguro.

É proibido preparar, aquecer e tomar refeições fora dos locais estabelecidos neste subitem.

É obrigatório o fornecimento de água potável, filtrada e fresca, para os trabalhadores, por meio de bebedouro de jato inclinado ou outro dispositivo equivalente, sendo proibido o uso de copos coletivos.

COZINHA



Quando houver cozinha no canteiro de obra, ela deve ter:

- ventilação natural e/ou artificial que permita boa exaustão;
- pé-direito mínimo de 2,80 m ou respeitando-se o Código de Obras do Município da obra;
- paredes de alvenaria, concreto, madeira ou material equivalente;
- piso de concreto, cimentado ou de outro material de fácil limpeza;
- cobertura de material resistente ao fogo;
- iluminação natural e/ou artificial;
- pia para lavar os alimentos e utensílios;
- instalações sanitárias que não se comuniquem com a cozinha, de uso exclusivo dos encarregados de manipular gêneros alimentícios, refeições e utensílios, não devendo ser ligadas à caixa de gordura;
- equipamento de refrigeração para preservação dos alimentos;
- recipiente, com tampa, para coleta de lixo;
- instalações elétricas adequadamente protegidas;
- ficar adjacente ao local para refeições;
- quando utilizado GLP, os botijões devem ser instalados fora do ambiente de utilização, em área permanentemente ventilada e coberta.

É obrigatório o uso de aventais e gorros para os que trabalham na cozinha.



HM ENGENHARIA: CUIDADO COM AS PESSOAS E O MEIO AMBIENTE

Empresa atua em busca dos melhores processos sociais, ambientais e econômicos, com destaque para as práticas de cuidado com os funcionários

Manter um percentual de mão de obra própria acima de 60% e conservar esses profissionais satisfeitos e bem cuidados são prioridade da HM Engenharia. No início de 2016, a empresa contava com 1.470 funcionários próprios e 325 terceirizados, para os quais oferece alojamentos nos próprios canteiros de obras, com toda estrutura adequada, incluindo refeitórios e lavanderias, monitorados pelo Sistema de Gestão de Saúde e Segurança.

O bem-estar de seus trabalhadores é uma preocupação constante da empresa, que oferece uma iniciativa de alfabetização nas obras, além de desenvolver um programa de voluntariado empresarial, no qual os profissionais têm a oportunidade de desenvolver ações em prol da comunidade. Cada um dos empreendimentos conta com caixas em que os profissionais podem depositar críticas, sugestões e dúvidas. Para facilitar o processo de identificação e avaliação, são mantidas caixas separadas para questões de sustentabilidade e qualidade, discutidas em reuniões mensais da área corporativa da empresa, e aquelas consideradas procedentes são analisadas e recebem o tratamento adequado. Em 2015, as caixas receberam aproximadamente 470 mensagens.



Programas de saúde para os colaboradores da obra



É a partir dessas sugestões, inclusive, que a empresa identifica muitos dos assuntos tratados nos treinamentos diários realizados nas obras, com temas que vão de saúde e segurança até questões comportamentais, sociais e ambientais. Também são abordadas questões pertinentes ao trabalho que será realizado naquele dia no canteiro, com indicações de cuidados e especificidades de cada etapa da obra. Em 2015, foram ministradas mais de 64 mil horas de treinamentos de segurança, para 1.760 funcionários. Já os treinamentos ligados às áreas de sustentabilidade social e ambiental totalizaram mais de 127 mil horas, contemplando 2.033 profissionais.

As palestras são ministradas por engenheiros, tecnólogos ambientais, técnicos de qualidade e segurança, além de profissionais especializados e consultores. Um exemplo são as campanhas de saúde que abordam doenças comuns e doenças sexualmente transmissíveis, entre outras. No segundo semestre, acontece a Mega SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho, um grande encontro sobre saúde e segurança, que conta com a participação dos funcionários de todas as obras. Na edição de 2015, foram realizadas ações como distribuição de preservativos, testes de glicemia capilar e aferição de pressão arterial, testes rápidos de sífilis, atendimentos em saúde bucal e entrega de kits de escovação e protetor solar.

Entre as ações implantadas com base nas sugestões depositadas nas caixas estão, também, instalação de unidades sanitárias no meio das obras, programa de atendimento médico (plano de saúde), lavanderia piloto; reforço de treinamentos e adaptações às Normas Reguladoras; aprimoramento dos espaços de convivência e resoluções de problemas pontuais ou eventuais das obras.



EXEMPLO POSITIVO



RODOBENS: CONSCIENTIZAÇÃO COMO PRIORIDADE

Temas de segurança e ações sustentáveis nas obras são constantes em treinamento e desenvolvimento pessoal para a equipe dos canteiros

A preocupação com a sustentabilidade nos canteiros de obra tem sido um grande diferencial da Rodobens Negócios Imobiliários. Desde meados de 2014, a empresa investe pesado na conscientização dos funcionários sobre a importância de uma atuação ambientalmente responsável, tanto no trabalho quanto dentro de casa, junto com a família.

Para garantir que essa preocupação seja assimilada e faça parte da rotina dos profissionais que atuam nas obras, tanto próprios quanto terceirizados, são realizados treinamentos para as novas equipes que ingressam nos canteiros. A empresa desenvolveu materiais informativos sobre o uso consciente de água e energia, reaproveitamento de materiais, gestão correta de resíduos e lixo, e reciclagem, entre outros. Durante as capacitações também são exibidos vídeos de conscientização disponibilizados por entidades do setor. Para garantir que o conteúdo aprendido seja colocado em

Conscientização para uso de água e energia



prática, as ações de cada canteiro são monitoradas por meio de indicadores de qualidade e eficiência.

Desde que a iniciativa foi implantada, as obras elaboraram e colocaram em práticas ações para reaproveitamento de recursos, que depois foram replicadas em outros canteiros da empresa. Alguns exemplos são o aproveitamento da água dos lavatórios para a limpeza das instalações sanitárias e a reutilização da água do ar-condicionado para lavar calçadas, entre outras.

A empresa também mantém um trabalho intensivo de conscientização e fiscalização em segurança. São realizados acompanhamentos diários das atividades dos canteiros – como concretagens, trabalho em altura, uso de equipamento de proteção individual (EPI) – e também das condições gerais do canteiro, observando limpeza das áreas,



Baias seletivas para separação de materiais

condições de bebedouros e equipamentos, entre outros itens. Também há uma inspeção semanal para verificação da adequação à NR-18 e, se necessário, emissão de um relatório fotográfico para acompanhamento pelo coordenador de saúde e segurança do trabalho. Nesses casos, são elaborados planos de ação para as recomendações, com atribuição de uma pontuação ao canteiro, para avaliação contínua e comparação entre os empreendimentos. Os alojamentos de funcionários próprios e terceiros são inspecionados semanalmente.

Cada obra possui, também, um Mapa de Riscos Ambientais, afixado na entrada de funcionários para orientação sobre os riscos existentes no local. Nas obras são instaladas, ainda, placas de sinalização de segurança e cartazes orientando os trabalhadores sobre os riscos existentes, uso de EPI e restrição de áreas.

Desenvolvimento pessoal e profissional



A construção civil representa um papel de destaque no cenário econômico nacional e sua atuação é responsável por levar desenvolvimento econômico e movimentar o mercado profissional das regiões onde as empresas atuam. Estima-se que o setor seja o responsável por gerar emprego para milhões de trabalhadores – a maioria deles na construção civil. Diante disso, a profissionalização da mão de obra é um dos temas centrais para as empresas, tanto para garantir profissionais qualificados quanto para deixar um legado positivo para a população das regiões dos empreendimentos. O esforço conjunto de legisladores e incorporadoras tem contribuído significativamente para a formalização dos postos de trabalho e melhoria das condições de vida dos funcionários.

Apesar da evolução registrada nos últimos anos, o perfil médio do trabalhador da construção civil ainda é marcado por baixos índices de escolaridade e limitada qualificação técnica, com impactos diretos na produtividade do setor. As empresas podem colaborar com a mudança

desta realidade, seja com iniciativas próprias ou em parceria com outros agentes especializados, de modo a multiplicar os resultados.

A questão do analfabetismo, por exemplo, pode ser mais facilmente enfrentada com o apoio de profissionais especializados e o uso de metodologias ajustadas ao ensino de jovens e adultos e à realidade dos trabalhadores. O apoio de organizações de ensino e a conexão com os mecanismos formais de reconhecimento do diploma também são fundamentais. As mesmas premissas valem para os programas que visam promover a retomada dos estudos e a elevação do grau de escolaridade. Para reforçar a adesão dos profissionais, o ideal é realizar as atividades em local próximo – ou até mesmo dentro – do canteiro de obras, pouco antes ou pouco depois do horário de trabalho. Mecanismos de estímulo como premiações e atividades de reconhecimento aos avanços têm se mostrado eficazes para atrair e manter os trabalhadores na sala de aula.

Além dos conteúdos do ensino formal, as iniciativas podem abranger outros aspectos, como conceitos de ética e cidadania, inclusão digital, incentivo ao empreendedorismo, habilidades de liderança, tomada de decisão, trabalho em equipe e foco em qualidade, entre outras. No que se refere à qualificação técnica, é importante definir uma estratégia de formação alinhada à visão de futuro da empresa, de modo a possibilitar o crescimento dos profissionais e seu avanço na organização. As atividades podem incluir desde cursos instrumentais, de preparação básica ou troca de conhecimentos entre profissionais mais experientes e novatos, até a formação em atividades especializadas, que podem ser realizadas em parceria com organizações locais e abertas à comunidade.

UM LEGADO PARA O MERCADO E PARA O PROFISSIONAL

Ao realizar programas de educação e capacitação de seus funcionários, as empresas contribuem para a criação de um mercado de trabalho mais qualificado, pois preparam os profissionais não só para suas obras, mas para toda a cadeia do setor. Quando esses projetos são estendidos para as comunidades do entorno, o alcance e os resultados se ampliam ainda mais. As incorporadoras exercem, portanto, um importante papel social, oferecendo melhores oportunidades e uma chance de futuro. No caso de funcionários imigrantes e/ou expatriados, a empresa pode contribuir, ainda, para a inserção cultural e permanência destes no país, estimulando ou oferecendo cursos de língua portuguesa e capacitações específicas.

A IMPORTÂNCIA DO RECRUTAMENTO

Diante de um mercado marcado por profissionais com baixa escolaridade e altos índices de *turn over*, as empresas precisam estar atentas a alguns cuidados nos processos de recrutamento e contratação. A transparência é essencial. O candidato deve ficar a par, de maneira detalhada e acessível, de todo o projeto e do trabalho que vai desempenhar. A empresa deve apresentar e deixar claras questões como local de atuação, tempo de dedicação, remuneração, o que é exigido do trabalhador em cada etapa, condições adequadas para a realização de cada fase, legislações e normas trabalhistas, valores da empresa, direitos e deveres dos funcionários, entre outros. É necessária uma avaliação cuidadosa de toda a documentação e das condições de saúde do trabalhador antes de prosseguir com a contratação.

A tendência recente de se estimular a participação das mulheres na força de trabalho nos canteiros tem apresentado resultados positivos para a produtividade nas obras. O ambiente mais diversificado e os menores índices de absenteísmo das profissionais colaboram com isso.



De fato, a participação das mulheres em canteiros é cada vez mais crescente no Brasil. Dados do Ministério do Trabalho e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) revelam que cerca de 300 mil trabalhadoras atuam no segmento com carteira assinada. O número equivale a 9% do total de profissionais na construção civil e é justificado pela demanda de mão de obra qualificada. Em quatro das 26 associadas da ABRAINC, já são aproximadamente 2.500 mulheres no canteiro, em funções diversas como assistentes de obras, azulejistas, eletricitas, carpinteiras, montadoras de andaimes, operadoras de máquinas, técnicas de segurança e vigias.

Outro público que vem sendo valorizado na construção são as pessoas com deficiência. A partir de parcerias com entidades, as empresas podem definir áreas de atuação e formatar cursos de capacitação de novos profissionais.

INICIATIVAS QUE FAZEM A DIFERENÇA

- Realizar uma pesquisa com os trabalhadores para identificar perfil de escolaridade, capacitação técnica e interesse potencial em atividades de formação.
- Contatar entidades locais, como associações de moradores, organizações não governamentais ou unidades do Serviço Nacional de Apoio à Indústria (Senai) para identificar necessidades comuns e estabelecer parcerias.
- Divulgar aos trabalhadores oportunidades de formação oferecidas por organismos governamentais e estimular a sua participação.
- Oferecer programas de qualificação técnica voltados ao crescimento profissional dos trabalhadores contratados e abertos à comunidade do entorno do empreendimento, em parceria com organizações especializadas.
- Valorizar a mão de obra feminina, promovendo a capacitação profissional deste público e incentivando sua inserção nos canteiros.
- Valorizar os conhecimentos dos profissionais que atuam nas diversas funções na obra, envolvendo-os em atividades de inovação e promovendo a troca de conhecimentos com as equipes mais jovens por meio de *workshops* e oficinas.
- Promover atividades culturais e de lazer que reforcem a autoestima dos trabalhadores e seus sentimentos de integração e pertencimento à comunidade.



EXEMPLO POSITIVO



TECNISA: FOCO NA EDUCAÇÃO FORMAL E COMPLEMENTAR

Iniciativas de alfabetização, educação fundamental, inserção digital e formação cultural estimulam o desenvolvimento dos colaboradores

Para ajudar a mudar o quadro de baixa escolaridade que ainda persiste no setor da construção civil, a Tecnisa realiza o programa Ler e Construir, que beneficia os operários dos canteiros com cursos estruturados de alfabetização do ensino fundamental. As aulas são ministradas por profissionais de organizações educacionais parceiras e seguem metodologias adequadas ao ensino de jovens e adultos.

Os cursos se desenvolvem com uma frequência média de quatro vezes por semana durante oito meses. Para aumentar a adesão,



Aulas acontecem na própria obra

as aulas acontecem logo após o expediente em espaços adaptados como escolas nas próprias obras. Criado em 2002, o programa já alfabetizou 447 profissionais e apoiou outros 123 para a conclusão do ensino básico. Somente em 2015 foram formados 44 trabalhadores.



Resíduos viram arte

Em outro programa voltado aos operários – o Mestre de Obras – o objetivo da Companhia é estimular a criatividade e a responsabilidade ambiental dos profissionais. Em ateliês instalados nos canteiros, eles recebem orientação para produzir obras de arte a partir de resíduos do processo construtivo.

Além de conscientizar os colaboradores sobre a importância da separação dos materiais e de sua reinserção – por meio da reciclagem ou da reutilização –, a iniciativa tem o objetivo de promover a autoestima dos envolvidos ao apresentar uma visão diferente da utilidade e aplicação de materiais de uso corrente no dia a dia dos profissionais.



EXEMPLO POSITIVO

MRV
Engenharia

MRV: CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL E GERAÇÃO DE OPORTUNIDADES

Os canteiros da empresa abrigam atividades profissionalizantes, formação complementar, alfabetização e ações de incentivo à leitura

Por meio do programa Escola Nota 10, os canteiros de obras da MRV Engenharia se transformam em espaços de aprendizado e de oportunidades de crescimento profissional, com cursos de capacitação para as funções de pedreiro, eletricista e mestre de obras, entre outras. A oferta de treinamentos é ajustada à demanda de cada obra e ao interesse dos profissionais, conforme pesquisa interna. Sempre que possível, o benefício é estendido às famílias dos colaboradores e à comunidade vizinha às obras, em uma iniciativa que visa desenvolver talentos e impulsionar a produtividade. Além das atividades voltadas ao treinamento e capacitação para atuação direta em serviços de construção civil, o Escola Nota 10 também desenvolve cursos de informática e de alfabetização. Este último está entre os mais procurados e mobiliza cerca de dois terços das escolas do programa.



Aprendizado nos canteiros



Inserção no mundo digital

Os cursos profissionalizantes e de informática têm duração média de quatro meses e são desenvolvidos em parceria com entidades locais, como unidades do Serviço Social da Indústria (Sesi) e do Serviço Nacional de Apoio à Indústria (Senai), organizações não governamentais ou prefeituras. A MRV Engenharia cede o espaço e os materiais, e os parceiros entram com o suporte metodológico e os instrutores. Desde o início do programa, em 2011, foram criadas 116 escolas, pelas quais passaram cerca de 2 mil profissionais. Em 2014, a empresa formou uma turma específica voltada à reinserção social e profissional egressos do sistema penal. Aproximadamente 20 ex-detentos receberam capacitação para atuar como pedreiros e aplicadores de revestimentos cerâmicos.

Outra iniciativa que está modificando o ambiente dos canteiros é a campanha Livro do Bem, que foi responsável pela criação de minibibliotecas para incentivar o hábito da leitura entre os profissionais que vivem nos alojamentos das obras, outros colaboradores e seus familiares. Com uma ampla campanha de mobilização que envolveu todos os escritórios da empresa no País em outubro de 2015, a MRV Engenharia conseguiu arrecadar aproximadamente 25 mil livros. Eles foram distribuídos pelas 239 obras em andamento da empresa e são emprestados gratuitamente aos interessados.



EXEMPLO POSITIVO



PATRIMAR: QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL INTERNA

Projetos de capacitação de lideranças e de alfabetização da mão de obra nos canteiros ajudam empresa a encontrar profissionais qualificados no mercado

Superar os problemas de contratação de profissionais especializados e formar funcionários cada vez mais qualificados foram as motivações da Patrimar para desenvolver projetos de capacitação interna de sua mão de obra.

Em meados de 2014, a empresa implantou uma iniciativa voltada para o desenvolvimento dos funcionários que ocupavam cargos de liderança nas obras, motivada pelos altos índices de *turn over* e pela necessidade de preparar esse público para a gestão de projetos e equipes.

Os mestres de obras e engenheiros passaram por treinamentos mensais no escritório da empresa, que englobavam questões como gestão de projetos, planejamento, controle e orçamento, entre outras. Durante esses encontros, os líderes também trocaram experiências sobre diferentes realidades e projetos.

Parceria com o Sesi pela alfabetização



A Patrimar contratou, ainda, uma consultoria externa para realizar treinamentos específicos sobre comportamentos e habilidades de liderança.

No total, os mestres de obra passaram por uma formação de 6 meses e, os engenheiros, de 9 meses. Após esse período, a equipe de RH da construtora manteve reuniões periódicas para acompanhar a aplicação dos conhecimentos adquiridos.

Os resultados após a iniciativa são significativos: os níveis de *turn over* caíram desde 2012, passando de 11% para 4,3%, em 2015.

Os líderes que passaram pela formação apresentaram maior facilidade para dialogar com as equipes, identificar problemas e propor soluções nos canteiros de obras.

A troca de experiências entre profissionais também foi importante para oferecer novas visões sobre métodos e soluções construtivas, além de propiciar maior conhecimento aos novos funcionários.

Ainda focada na formação interna de seus profissionais, a Patrimar mantém, em parceria com o Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado de Minas Gerais (Sinduscon-MG) e com o Sesi, uma iniciativa para alfabetização de funcionários focada na educação escolar de primeiro e segundo graus.

A construtora fornece material escolar e lanche para os participantes. Em quatro anos, o projeto atendeu aproximadamente 100 funcionários.

A iniciativa, além de contribuir para a formação dos profissionais e torná-los mais preparados para atuar no mercado de trabalho, ajuda a solucionar a questão da falta de trabalhadores qualificados para atuar dentro da própria empresa e ocupar cargos como o de mestre de obras.



Trabalhadores no programa de alfabetização

Saúde e segurança



Promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e reduzir acidentes devem ser preocupações constantes das associadas da ABRAINCO. Capacitar, conscientizar e engajar os profissionais em atitudes de prevenção são fundamentais para elevar os índices de segurança e ir além do que recomenda a legislação.

A abordagem ao tema da saúde e segurança deve incluir um diagnóstico dos principais riscos, identificação de oportunidades de melhoria, mapeamento dos fatores ambientais e comportamentais envolvidos e o monitoramento dos incidentes e acidentes para embasar um sistema de ações preventivas e corretivas adequado à realidade da empresa.

A evolução dos resultados é impulsionada pelo compromisso com as melhores práticas e o aprendizado contínuo. E isso pode se estender, na medida do possível, à cadeia de fornecedores.

Os treinamentos periódicos e o uso de atividades lúdicas que estimulem a competitividade entre as equipes – como olimpíadas da segurança, premiações aos melhores desempenhos e incentivo à inovação na área da saúde e segurança – ajudam a manter os colaboradores engajados em atitudes seguras.

Lado a lado com as ações voltadas diretamente à segurança laboral, também têm um papel importante as iniciativas focadas nas condições gerais de saúde dos trabalhadores, como a difusão de informações sobre prevenção ao alcoolismo, tabagismo, doenças sexualmente transmissíveis e Aids.

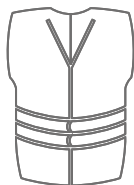
O QUE A NR18 DIZ SOBRE A CAPACITAÇÃO EM SEGURANÇA:



Todos os empregados devem receber treinamentos admissional e periódico, visando garantir a execução de suas atividades com segurança.

O treinamento admissional deve ter carga horária mínima de 6 horas, ser ministrado dentro do horário de trabalho, antes de o trabalhador iniciar suas atividades, constando de:

- informações sobre as condições e o meio ambiente de trabalho;
- riscos inerentes à sua função;
- uso adequado dos equipamentos de proteção individual (EPIs);
- informações sobre os equipamentos de proteção coletiva (EPCs), existentes no canteiro de obra.



O treinamento periódico deve ser ministrado:

- sempre que se tornar necessário;
- ao início de cada fase da obra.



Nos treinamentos, os trabalhadores devem receber cópias dos procedimentos e operações a serem realizadas com segurança.

INICIATIVAS QUE FAZEM A DIFERENÇA

- Conscientizar os trabalhadores sobre a importância das normas de segurança e do uso dos equipamentos de proteção individual (EPIs) fornecidos, engajando-os no esforço de prevenção de acidentes por meio de atividades lúdicas, como jogos e competições.
- Reconhecer e premiar os trabalhadores mais engajados nas atitudes seguras e as equipes com melhores resultados.
- Estimular a adoção de ferramentas de gestão da saúde e segurança que facilitem a identificação dos fatores de risco e o monitoramento dos principais resultados.
- Mapear riscos de ergonomia no canteiro e desenvolver ações de educação e conscientização dos trabalhadores.
- Oferecer atividades físicas, como ginástica laboral, para compensar e reduzir os riscos ligados a vícios posturais e esforço repetitivo.
- Estimular os cuidados com a saúde e a prevenção a doenças crônicas.
- Premiar as equipes por ausência de acidentes de trabalho nos canteiros de obra.



EXEMPLO POSITIVO

Brookfield
Incorporações

BROOKFIELD: SEGURANÇA DE COLABORADORES PRÓPRIOS E TERCEIROS

Ações preventivas e corretivas se interligam em um sistema coordenado de gestão do tema na empresa

O uso intensivo de mão de obra, o tipo de maquinário envolvido e as características das próprias atividades fazem da saúde e da segurança ocupacional temas críticos para o setor da construção civil e alvo de atenção permanente das empresas. Com foco na melhoria contínua, a Brookfield reavaliou em 2015 suas práticas de gestão e reforçou as ações preventivas e corretivas com atividades de capacitação e engajamento de colaboradores próprios e terceiros. As iniciativas se interligam no Programa de Segurança, que visa prevenir acidentes de trabalho em todos os empreendimentos da empresa.



Palestra sobre segurança

Um bom exemplo foi a Campanha de Mãos Dadas com a Segurança, que envolveu palestra, inserção do tema nas discussões periódicas sobre prevenção e divulgação de cartazes para reforçar o alerta sobre os riscos de acidentes com mãos. Também há ações com foco na redução de acidentes com perfurações por pregos, promoção de atitudes seguras no trabalho em altura e prevenção de queda de objetos com o uso de redes de proteção.

Diariamente, durante o Diálogo Diário de Segurança (DDS), as lideranças sensibilizam as equipes para o uso correto dos equipamentos de proteção individual (EPIs) e aspectos gerais da prevenção de acidentes. Para orientar sobre riscos inerentes à atividade do dia, há a orientação verbal do Plano Diário de Segurança (PDS), que acontece sempre antes do início dos trabalhos.

Em rondas periódicas, o líder da obra realiza a Observação do Trabalho Seguro (OTS), que verifica as frentes de serviço buscando identificar e corrigir desvios comportamentais que possam produzir algum risco de acidentes, por meio de uma abordagem positiva no sentido de orientar e conscientizar o trabalhador.

A preocupação com a segurança do trabalho e na prevenção de acidentes também está presente nas vistorias mensais. As equipes de segurança e medicina do trabalho verificam as condições do ambiente de trabalho nas obras e nos alojamentos no que se refere ao cumprimento da legislação e aos parâmetros internos da empresa. A empresa está substituindo os guarda-corpos de madeira por guarda-corpos metálicos e trabalhadores utilizam coletes refletivos para assegurar que a sua presença seja visível mesmo em longas distâncias.



TRISUL: RECONHECIMENTO PARA ALCANÇAR BONS RESULTADOS

Como incentivo às boas práticas internas, premiação da empresa reconhece os melhores profissionais e equipes de cada obra

Com o objetivo de reconhecer o mérito dos bons funcionários e incentivar os outros profissionais a seguirem o exemplo, a Trisul criou uma premiação mensal. A partir de indicações das lideranças – como mestres, encarregados e engenheiros de obras –, todo mês cada um dos empreendimentos elege o melhor funcionário no período, que recebe uma certificação em forma de diploma da empresa. Além disso, também são premiados os membros da melhor equipe.

A avaliação dos participantes é feita com base em critérios como qualidade, cumprimento das medidas de segurança, pontualidade,

Encontro para debate das melhores práticas



proatividade e iniciativa, entre outros. O prêmio funciona como um incentivo aos funcionários para buscarem as melhores práticas em seu ambiente de trabalho, estimulando uma competição saudável e que traz bons resultados de produtividade para toda a empresa. Como um grande contingente de profissionais que atua nas obras é contratado por empreiteiras e parceiras da Trisul,



a medida também contribui para reduzir o *turn over* e fidelizar os funcionários terceirizados, que se sentem valorizados pela premiação e têm maiores chances de atuar em futuros projetos da incorporadora.

A premiação é realizada há dois anos e, desde então, já reconheceu mais de 1.500 funcionários, entre destaques individuais e em grupo. O projeto é realizado em todos os empreendimentos em construção. No mesmo dia da entrega das premiações, também são abordadas questões como relacionamento com fornecedores e comunidades do entorno, sustentabilidade e responsabilidade social.

A adoção de práticas sustentáveis em seus canteiros também é uma preocupação da Trisul, que busca a certificação do selo ACQUA, um atestado de boas práticas de uso e reúso de recursos hídricos, e estimula em seus funcionários o compromisso com o reaproveitamento de água. A partir de um filtro importado instalado nos chuveiros dos funcionários, é possível tratar e captar a água e levá-la a reservatórios e torneiras, para que seja utilizada em lavagem de calçadas, de rodas de caminhão e de lajes, entre outros usos. As torneiras que recebem a água reaproveitada possuem uma identificação diferente e os funcionários são conscientizados sobre sua utilização.

Relacionamento com a comunidade

Todo canteiro de obras modifica a dinâmica de funcionamento em seu entorno. Além de atuar dentro da lei para gerenciar e minimizar os impactos negativos potenciais dos empreendimentos – como o aumento na circulação de veículos e a geração de poeira e ruídos –, as empresas podem atuar de forma proativa para alavancar impactos positivos na comunidade vizinha e fazer dos canteiros centros irradiadores de desenvolvimento.



Nesse processo, é fundamental estabelecer canais de diálogo com a comunidade local para a troca de informações e identificação das necessidades e expectativas dos públicos envolvidos. O processo de construção conjunta auxilia o engajamento e fornece informações importantes para a melhoria dos processos internos da empresa.

Cursos de capacitação profissional ou de desenvolvimento pessoal para grupos vulneráveis, parcerias com escolas e ações de conscientização ambiental são frentes que reforçam a parceria e estimulam a convivência urbana.

INICIATIVAS QUE FAZEM A DIFERENÇA

- Estabelecer canais de comunicação e fóruns de diálogo com a comunidade.
- Envolver as lideranças locais na identificação das ações prioritárias e diagnóstico prévio para estabelecer uma estratégia focada de desenvolvimento, que leve em conta as necessidades e expectativas locais, os potenciais de desenvolvimento e a sustentabilidade das ações ao longo do tempo.
- Criar ações específicas para grupos organizados, como cooperativas de catadores, associações de idosos, associações de moradores, grupos de mães ou grupos ligados à comunidade escolar, por exemplo.
- Desenvolver fornecedores locais para que possam atuar na rede de parceiros do empreendimento. Exemplo: parceria com cooperativas para a lavagem das roupas de cama e banho utilizadas pelos trabalhadores alojados.
- Adotar áreas públicas como jardins ou praças: promoção de mutirões comunitários para a limpeza e conservação dos espaços, apoio à manutenção, atividades de jardinagem e doação de mudas.
- Estimular a correta separação e reciclagem de resíduos em campanhas de conscientização ou com a construção de postos de entrega voluntária de resíduos na área externa ao canteiro.
- Promover atividades culturais e de entretenimento em parceria com organizações locais com o objetivo de fortalecer o relacionamento e promover ações de conscientização.



ODEBRECHT: O MESMO CUIDADO DENTRO E FORA “DE CASA”

Com o trabalho focado na cadeia de fornecedores e a preocupação com o bem-estar do entorno, a empresa estende para fora dos canteiros seus parâmetros internos de gestão de pessoas

Uma das premissas da Odebrecht Realizações Imobiliárias (OR) é assegurar os mesmos níveis de qualidade, segurança e conformidade legal em todas as suas obras, independentemente de serem executadas por equipes próprias ou por trabalhadores de empresas parceiras.

A empresa desenvolve um forte trabalho de orientação e alinhamento dos fornecedores, que precisam comprovar o cumprimento de uma série de requisitos legais – nas áreas trabalhista, fiscal e previdenciária, por exemplo –, além de capacitação e engajamento constantes voltados à saúde e segurança dos colaboradores – desde o processo de integração até a conscientização permanente sobre o uso correto de equipamentos de proteção individual (EPIs) e de proteção coletiva – e a adequação a parâmetros de eficiência e qualidade.

Com foco na qualidade, na reciclagem de conhecimento, na eficiência dos profissionais e na geração de oportunidades de crescimento, a empresa desenvolveu um cardápio de capacitações técnicas e comportamentais, que são realizadas de forma descentralizada nas diversas obras.

A partir de diretrizes e políticas pré-definidas e que norteiam toda a organização, cada canteiro tem autonomia para executar as ações conforme a sua especificidade e as necessidades locais identificadas.

Somente em 2015, foram 28 mil treinamentos (soma dos integrantes operacionais e estratégicos que participaram dos diversos treinamentos) nas áreas de medicina e segurança do trabalho, educação ambiental, desenvolvimento gerencial e capacitações técnicas, mais 54 mil treinamentos de terceiros, sobretudo em questões de saúde e segurança do trabalho.

Para manter as equipes alinhadas aos parâmetros de qualidade, produtividade e segurança, a OR desenvolve iniciativas de valorização e engajamento. Mensalmente, premia com o “Capacete Destaque” o colaborador de cada canteiro que apresentou o melhor desempenho e concede prêmios pecuniários aos canteiros que alcançam as metas de produtividade definidas.

A empresa também investe de forma sistemática no relacionamento com as comunidades vizinhas às obras, com programas de desenvolvimento local focados em três objetivos estratégicos: educação, trabalho e renda. Os projetos são formatados a partir do diagnóstico prévio das necessidades e potenciais de cada região, e recebem o apoio da empresa em seu caminho para serem sustentáveis.

Entre os exemplos de programas sociais que fortalecem o ambiente dos canteiros de obras e dos empreendimentos, em Salvador (BA), a empresa capacitou moradores do entorno de um de seus empreendimentos em oficina de mosaico com o uso de resíduos da obra. As peças produzidas são comercializadas e utilizadas no empreendimento, gerando renda para os alunos capacitados.

Em um empreendimento em São Paulo (SP), a OR mantém um ponto de coleta seletiva para o descarte correto de resíduos pela comunidade. Em três anos, foram coletados 3.508 kg de papel, 2.142 kg de plástico, 4.583 kg de vidro, 687 kg de metal e 221 litros de óleo vegetal.

Na mesma região, a OR promove ações educativas, voltadas para a sustentabilidade, nas instituições de ensino. Implantada em 2013, a iniciativa já foi desenvolvida em três escolas, beneficiando e capacitando 1.030 alunos, 65 professores e 42 funcionários.



CYRELA: FORMAÇÃO E COMPROMISSO COM O AMBIENTE

Empresa mantém projeto de alfabetização que já capacitou mais de 2 mil profissionais e iniciativas de conscientização ambiental

A crença no poder das pessoas em transformar suas próprias vidas por meio de iniciativas como a educação motivou a Cyrela a criar, em 2000, o Programa Construindo Pessoas, uma iniciativa de alfabetização de mão de obra.

Por meio do projeto, que desde 2011 é conduzido pelo Instituto Cyrela, são realizadas aulas diárias após o expediente de trabalho em espaços nos canteiros, ministradas por professores especializados em Educação de Jovens e Adultos (EJA), de acordo com métodos reconhecidos por instituições oficiais de ensino.

O programa é oferecido em todos os empreendimentos que possuem mais de cem operários no início da fase de alvenaria,

Programa Construindo Pessoas



devido à necessidade de que os alunos permaneçam no canteiro por pelo menos seis meses, que é a duração do curso.

As obras com mais de 20 interessados têm a sala implantada. Ao final do curso, todos os participantes têm a oportunidade de realizar uma prova para garantir o certificado de conclusão da etapa em questão.

Atualmente o Instituto Cyrela realiza o projeto em São Paulo, Rio de Janeiro, São Luís e Belém. Desde o início do Construindo Pessoas, 2.373 pessoas já foram atendidas (balanço até 2015).

Além disso, para estender os benefícios do programa a um público cada vez mais amplo, a empresa também oferece aulas aos sábados, em organizações parcerias, para a comunidade do entorno.

Levar a sustentabilidade a todos os níveis das obras e às comunidades no entorno também é uma preocupação da Cyrela. A empresa realiza treinamentos aos funcionários sobre segregação de resíduos nos canteiros e a importância de separar e reaproveitar materiais recicláveis.

O trabalho de destinação dos resíduos é abordado desde o momento em que ele é gerado até seu direcionamento final. Os projetos da empresa são, inclusive, pensados e elaborados já levando em conta o aproveitamento máximo e o descarte mínimo de resíduos. Um exemplo é o uso de alvenaria modular para evitar a quebra de blocos para caber nos vãos.

Para a comunidade do entorno, são disponibilizados coletores de materiais recicláveis nos tapumes das obras. Com isso, os vizinhos podem realizar a separação dentro de casa e descartar corretamente os resíduos recicláveis.

A coleta e a destinação final dos materiais são feitas por cooperativas parceiras, da região do próprio empreendimento. O projeto, iniciado há cerca de três anos em uma obra piloto no bairro do Belenzinho (São Paulo – SP), já está presente em todos os empreendimentos.



SETIN: ENTRETENIMENTO E CONSCIENTIZAÇÃO

Oficinas de artes e apresentações culturais estimulam a criatividade e o engajamento dos trabalhadores dos canteiros

A arte e a cultura são duas grandes apostas da Setin para promover a autoestima dos colaboradores e estreitar os laços com esse público. Em parceria com a organização não governamental Mestres da Obra, voltada ao desenvolvimento humano e à sustentabilidade, a empresa desenvolve oficinas de pintura, escultura e intervenção em tapumes, e promove apresentações teatrais e performances artísticas voltadas aos operários dos canteiros de obras.

A parceria com a ONG começou em 2005 e envolve diferentes atividades que equilibram lazer, entretenimento e conscientização e são ajustadas às necessidades das equipes.

Em 2014, por exemplo, os quase 200 operários de uma obra no interior de São Paulo assistiram a uma peça de teatro baseada em temas ligados à qualidade, meio ambiente, saúde e segurança laboral, em uma ação de engajamento promovida pela empresa.

Para estimular a criatividade dos profissionais e reforçar sua conexão com o ambiente de trabalho e a função que desempenham, os canteiros abrigam oficinas de produção artística, e sob a orientação de monitores especializados aprendem a encarar o local e as ferramentas de trabalho sob um ângulo diferente.

Em 2015, foi desenvolvido o projeto Ateliê de Fotografias, que estimulou os colaboradores a registrarem em imagens sua percepção do canteiro de obras. Além de fotografarem situações, locais e aspectos do próprio trabalho e dos colegas utilizando

câmeras fotográficas e *smartphones*, os colaboradores também aprenderam a fazer uma câmara fotográfica rudimentar utilizando a técnica pinhole a partir de uma lata vazia reutilizada.

Dentro da lata, que funciona como uma câmara escura, há papel fotográfico, exposto à luz por meio de um pequeno furo na extremidade oposta da lata, em um tempo controlado de poucos segundos. A breve exposição grava no papel a imagem que será revelada por meio de banhos químicos.

Os trabalhadores participaram de todas as etapas de aplicação da técnica e puderam experimentar os resultados em suas próprias fotos.

O projeto conquistou o Prêmio Master Imobiliário na categoria Responsabilidade Social. A premiação é promovida pela unidade Brasil da Federação Internacional Imobiliária (Fiabci) e pelo Sindicato de Habitação de São Paulo (Secovi-SP).

Investimento socioambiental

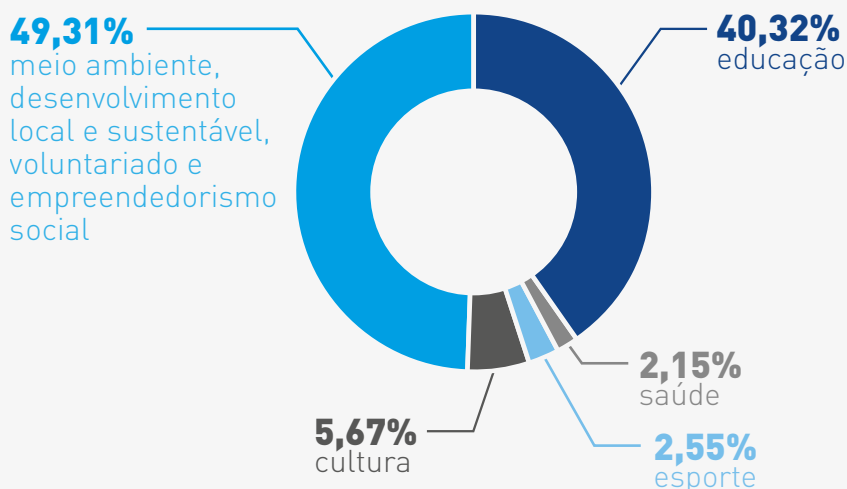
Iniciativas em andamento comprovam os resultados do compromisso e da ação responsável



O compromisso de gerar valor compartilhado para as cidades a partir da atividade produtiva já faz parte do dia a dia das associadas da ABRAINCC. Segundo pesquisa da ABRAINCC, os programas de responsabilidade social realizados pelas associadas mobilizaram investimentos de R\$ 31,25 milhões* no período 2013 a 2015 em projetos próprios ou desenvolvidos em parcerias com entidades sociais e ações de patrocínio. Educação e meio ambiente foram os temas que receberam as maiores parcelas de recursos, mas há inúmeras iniciativas voltadas à promoção de saúde, esporte, cultura, desenvolvimento local, empreendedorismo social e voluntariado.

** empresas que participaram da pesquisa de investimento social 2013/2015: Brookfield, Cury, Cyrela, Direcional Engenharia, JHSF, MRV, Odebrecht, Patrimar, PDG, Rodobens, Setin e Tecnisa.*

RESPONSABILIDADE SOCIAL – INVESTIMENTOS EM 2015



EMPRESAS PARTICIPANTES DA PESQUISA: BROOKFIELD, CYRELA, MRV, ODEBRECHT, PATRIMAR, RODOBENS, SETIN E TECNISA

Ao concentrar um conteúdo relevante sobre as boas práticas, incentivar o compartilhamento e gerar conhecimento sobre os impactos e os benefícios para toda a cadeia, a ABRAINC pretende ser uma fonte de informação e de exemplos para que outras empresas interessadas possam replicar e aperfeiçoar sua gestão sobre o tema.

A ABRAINC incentiva ainda o debate permanente sobre as boas práticas no canteiro de obras. Por meio da formalização da Mesa de Trabalho sobre Práticas Trabalhistas, mantém um fórum ativo para evoluir, de maneira contínua, na forma como o setor conduz o tema no cotidiano das obras. A entidade se coloca à disposição para sugestões, esclarecimento de dúvidas e outras questões. As mensagens podem ser direcionadas para o e-mail da associação: **abrainc@abrainc.org.br**.

