

CONSCIENTIZAÇÃO AMBIENTAL DE TRABALHADORES PARA A FASE DE EXPANSÃO DA CST¹

*Carlos Alberto de Assis²
Pedro Sérgio Bicudo Filho²
Leonardo Dias de Abreu²
Rubem Antonio Piumbini²
Kenya Marins G. de Carvalho²
Luiz Roberto Tourinho Costa³
Ronei Jorge Ribeiro³*

Resumo

A comunicação Ambiental é uma das questões essenciais a serem tratadas por qualquer organização, com ou sem um sistema de Gestão Ambiental (SGA) implantado. A existência de um SGA eficiente na organização possibilita uma gestão mais eficiente e sistemática das atividades de comunicação e deverá levar a resultados melhorados. Comunicação Ambiental, porém, não é somente uma questão de organização e gestão, mas também de valores da organização. Para assegurar processos de comunicação ambiental bem sucedidos é importante que a organização se considere uma parceria responsável na sociedade e assuma, com seriedade, as expectativas ambientais das partes interessadas. O trabalho em questão apresenta a atuação ambiental da Companhia desenvolvida através de um programa de treinamentos internos e externos a fim de conscientizar os trabalhadores que estão atuando na construção da fase de expansão para 7,5 M/t aço por ano, na busca de um melhor gerenciamento das questões ambientais nos postos de trabalho, visando a minimização dos impactos que possam ser gerados nas questões ambientais atmosféricas, hídricas e resíduos. Foi desenvolvido um protocolo de intenções entre CST, Governo do Estado, Municípios da Grande Vitória, Secretarias de Meio Ambiente, Trabalho e Ação Social, Consórcio Intermunicipal para integração das políticas sociais, Ministério Público, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Serviço Brasileiro de Apoio a Micro e Pequena Empresa, Centro Federal de Educação Tecnológica (CEFET-ES) e Conselho Regional de Engenharia e Arquitetura (CREA-ES). Este trabalho tem propiciado o crescimento e melhoria da formação profissional dos trabalhadores da região da Grande Vitória. A priorização da contratação da mão de obra tem sido dada aos municípios da área de influência do empreendimento, com o estabelecimento de parcerias através de instituições locais para mobilizar e qualificar a mão de obra que está sendo utilizada na construção da expansão e futuros empreendimentos do Estado do Espírito Santo.

Palavras-chave: Responsabilidade; Melhoria contínua; Comprometimento; Educação ambiental.

¹ Trabalho apresentado no 2º Fórum ABM de Responsabilidade Social, 25 a 27 de abril de 2006, São Paulo, SP.

² Especialistas da Divisão de Meio Ambiente da Cia Siderúrgica de Tubarão, Vitória, ES.

³ Consultor es em Meio Ambiente na Cia Siderúrgica de Tubarão, Vitória, ES.

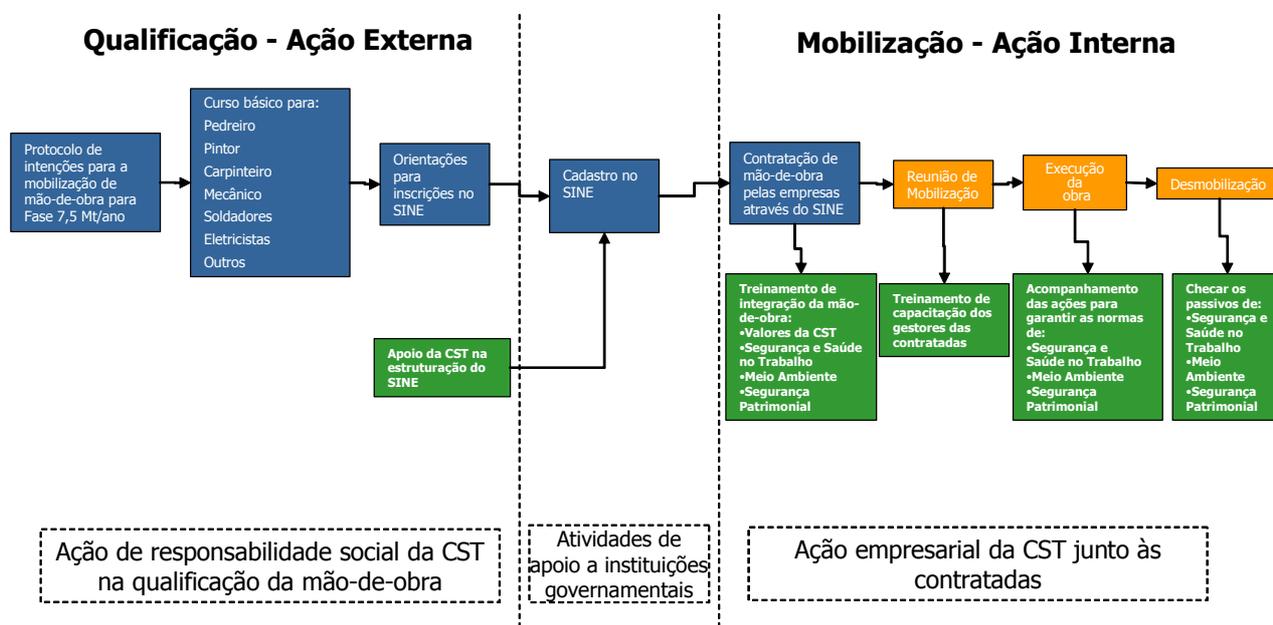
1 INTRODUÇÃO

Alinhado à sua política ambiental e de responsabilidade social a CST desenvolveu este programa de qualificação profissional, fortalecendo os valores e diretrizes da companhia.

Durante a implantação desta fase 7,5Mt/ano, estão sendo contratados funcionários pelas empresas que trabalharão nas obras. Todos os funcionários têm participado de módulos de treinamento: Meio Ambiente, Segurança patrimonial e Segurança e Saúde no Trabalho com duração entre 2 e 4 horas. Os Treinamentos contam com profissionais da área usando metodologia ludo-educadora desenvolvendo os conteúdos com a utilização de recursos da arte de animação (ator, bonecos, figuras, mascaras e objetos), recursos já comprovados como ferramentas facilitadoras à apropriação de conhecimentos, ao aprendizado, sensibilizando estes trabalhadores quanto às questões ambientais da CST, quem é a empresa, qual sua importância no Estado, qual sua preocupação com empregados e a comunidade, enfocando não só a CST, mas o seu dia a dia fora da empresa, no tocante ao seu meio ambiente através do consumo de água, energia, cuidados com resíduos.

Este programa foi desenvolvido para os trabalhadores que estão prestando serviços durante a construção da fase de expansão da empresa que entrará em operação a partir do primeiro semestre de 2006, este programa está dividido em duas fases: externa e interna.

Fluxograma Geral da Ação Empresarial no Programa de Sensibilização



Primeira Fase - Ação Externa

Esta fase constou de elaboração de um convênio entre CST e o SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) para elaboração de um programa de treinamento para qualificação dos trabalhadores da área de

influência do empreendimento, para as seguintes funções: Pintor, Pedreiro, Carpinteiro, Mecânico, Soldador, Eletricista, Armador, Outros. A Atuação na qualificação da mão-de-obra na área de influência da CST com apoio do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, outras instituições e prefeituras.

Segunda Fase - Qualificação Ação Interna

Esta fase constou de uma elaboração de treinamentos específicos para integração da mão de obra através do repassa das normas de segurança e saúde, patrimonial e de meio ambiente para os trabalhadores que atuarão na construção do empreendimento, fortalecendo os valores e diretrizes da companhia para prevenção de anomalias. Constou de 3 módulos de treinamento de Modulo 1- Segurança e Saúde do trabalho - 4 h, Modulo 2 - Meio Ambiente - 2 h, e Modulo 3 - Segurança Patrimonial – 2 h.

Convênio com o Sistema Nacional de Empregos (SINE)

O convênio com o SINE teve como objetivo cadastrar a mão de obra local disponível, para que preferencialmente as empresas realizem a contratação desta mão obra para implantação da expansão da CST, e assim evitar a migração de grande quantidade de trabalhadores de outros Estados, minimizando a criação de bolsões de pobreza com o término das obras na desmobilização.

A principal finalidade do SINE foi promover a intermediação de mão-de-obra, implantando serviços e agências de colocação de postos de atendimento na região da Grande Vitória. Além disso, previa o desenvolvimento de uma série de ações relacionadas a essa finalidade principal: organizar um sistema de informações sobre o mercado de trabalho, identificar o trabalhador por meio da Carteira de Trabalho e Previdência Social e fornecer subsídios ao sistema educacional e de formação de mão-de-obra para a elaboração de suas programações.

2 OBJETIVOS

Gerais:

- Priorizar a contratação de mão-de-obra nos municípios da área de influência do empreendimento.
- Estabelecer parceria com instituições locais para mobilizar e qualificar mão-de-obra a ser utilizada durante a obra.
- Qualificar a mão-de-obra para o plano de expansão da Companhia, como também para futuros empreendimentos na região da Grande Vitória.
- Definir ações e responsabilidades para garantir o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, segurança patrimonial e meio ambiente.
- Propiciar o crescimento da cidadania e da qualificação dos trabalhadores da região da Grande Vitória.
- Sensibilizar e orientar os empregados das empresas parceiras quanto a questões ambientais.

- Dar conhecimento aos trabalhadores da existência de legislação que proíbe a caça e captura de animais.
- Informar da importância da teia alimentar que deve ser completa e coesa, orientar e fiscalizar a retirada de animais da vegetação ou lagoas existentes.
- Orientar sobre o que fazer em caso de encontrar algum animal ferido.

Específicos:

- Trabalhar a auto-estima dos trabalhadores, para que eles entendam o quão importante é o trabalho que eles estarão desenvolvendo, e com isso, tenham comprometimento no que irão fazer;
- Passar a importância do trabalho em equipe, mostrando que cada membro desta possui características, personalidades diferentes, e que por isso, a equipe tem que se manter coesa para o sucesso da obra; fazer uma correlação do trabalho em equipe, com a teia alimentar que também tem que estar completa e coesa, e a retirada de um animal ou planta na mata ou no lago (região do entorno da obra) pode causar danos a todo o ecossistema;
- Estimular com que o contratado identifique-se como parte integrante da natureza, sensibilizando-se com ela, percebendo os processos pessoais como elementos fundamentais para uma atuação ativa e criativa, responsável e respeitosa em relação ao meio ambiente (“pensar global e agir local”) não somente na realidade da empresa quanto também nas suas vidas, no seu cotidiano;
- Aumentar o conhecimento dos principais cuidados que devem ser tomados com relação ao descarte de lixo, à redução da poeira, cuidados com os recursos hídricos e com os animais e plantas encontradas nas obras;
- Aumentar o conhecimento dos principais ambientes (ecossistemas) conhecido pelos contratados com o propósito de melhorar sua inserção e atuação nele. Serão enfocados os ecossistemas hoje existentes e relacionados à obra da empresa (mata, lagoa, mar);
- Dar noções de que os ambientes são interligados, e o impacto num ambiente, pode afetar tanto a saúde do próprio trabalhador quanto também o ambiente vizinho e até ambientes distantes. Por exemplo, o despejo de óleo no solo, pode infiltrar neste e contaminar água de poços da comunidade vizinha.

3 METODOLOGIA

Metodologia utilizada através de práticas da educação ambiental com a participação de um biólogo e um ludo-educador.

A presença de um profissional da área de biologia é importante no conhecimento técnico e prático dos assuntos abordados no treinamento, ao passo que o ludo-educador ajuda a desenvolver os conteúdos utilizando os recursos da arte animação (ator, bonecos, figuras, máscaras e objetos), recurso já comprovado como ferramenta facilitadora à apropriação de conhecimentos, ou seja, ao aprendizado, com objetivo de sensibilizar os empregados que atuarão na construção da expansão da empresa.



Figura 1. Bonecos usados pelo ludo-educador na recepção dos funcionários, proporcionando uma melhor interação entre os participantes e melhor aprendizado.

Os cursos terão dois momentos:

1º Momento:

- Divulgação do empreendimento o que é, qual utilidade, importância para o Estado, os benefícios econômicos sociais e ambientais do empreendimento.
- Informação sobre os impactos ambientais gerados pelo empreendimento.
- Medidas Mitigadoras adotadas.
- Distribuição de material informativo.



Figura 2. Informações ambientais



Figura 3. Técnicas de alongamento

2º Momento:

- Explicação sobre a gestão hídrica enfocando a água no planeta, o desperdício, poluição das águas e o uso da água na produção fabril da empresa, seus efluentes e tratamento dos mesmos.
- Explicação sobre a gestão Atmosférica enfocando a poluição do ar, efeito estufa, chuva ácida e medidas tomadas para redução da poluição atmosférica na empresa, nas grandes cidades e no mundo.
- Explicação sobre a gestão de solos enfocando a poluição e mau uso dos solos e erosão, abordando as principais formas de disposição do lixo através das coletas seletivas doméstica e industriais.
- Explicação sobre a gestão de fauna e flora enfocando a preservação de animais, cadeia alimentar e os cuidados com a vegetação além da atenção à legislação de animais silvestres e plantas.



Figura 4. Gota simbolizando a água.



Figura 5. “Senhor Urubu”



Figura 6. Alguns exemplos de slides que mostram animais existentes na área e de animais capturados pelas equipes de salvamento da empresa.

A inclusão desse tema no treinamento se deu como uma tentativa de sensibilizar os trabalhadores e convencê-los a não capturar nenhum animal ou planta silvestre na área da CST ou fora dela.

4 RESULTADOS OBTIDOS

A seguir apresentamos alguns resultados acumulados desde a implantação do treinamento.

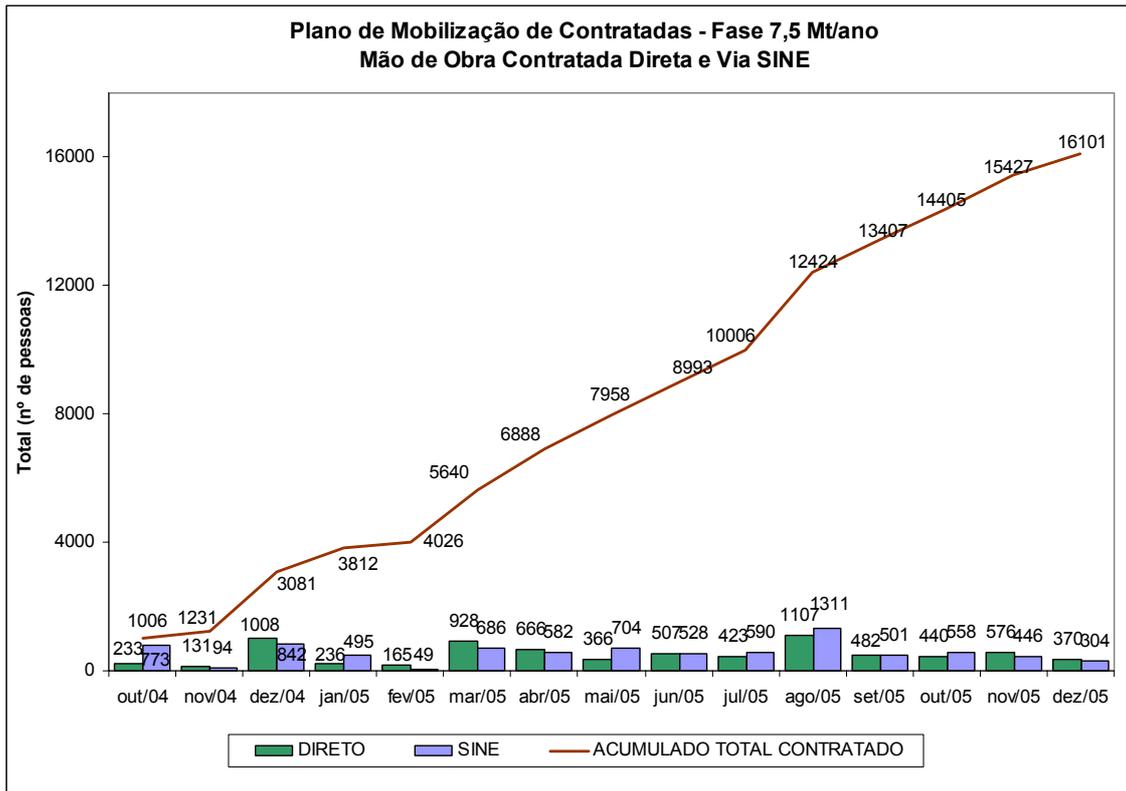


Figura 7. Plano de mobilização de contratados: mão de obra contratada via SNE

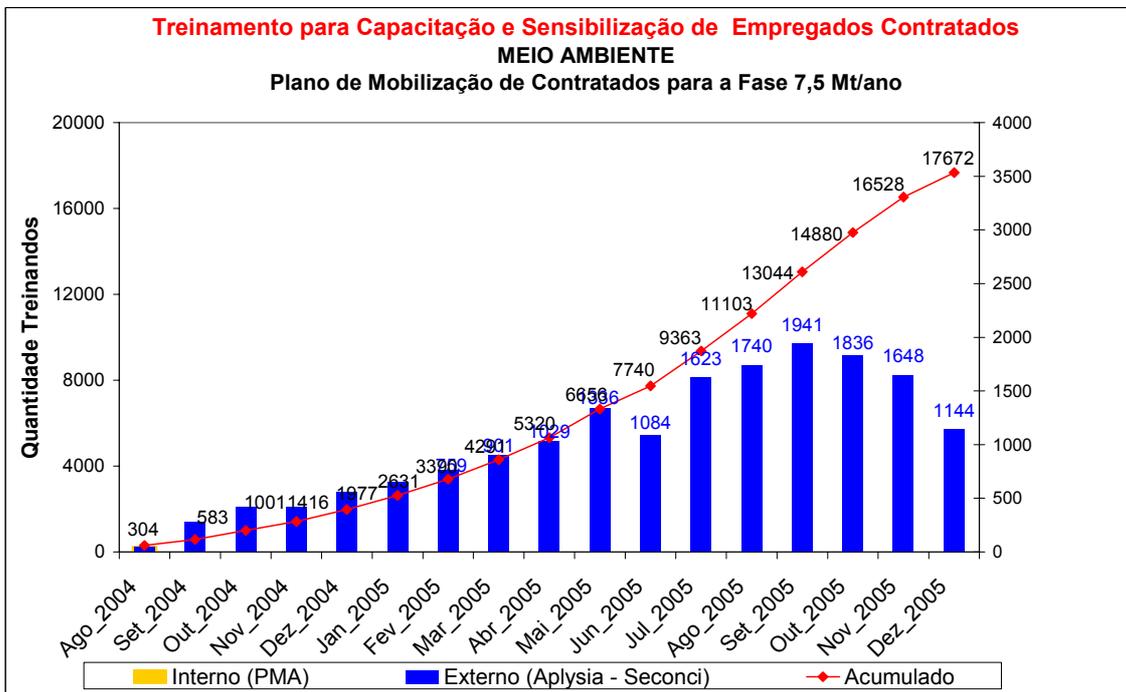


Figura 8. Treinamento para capacitação e sensibilização de empregados contratados.

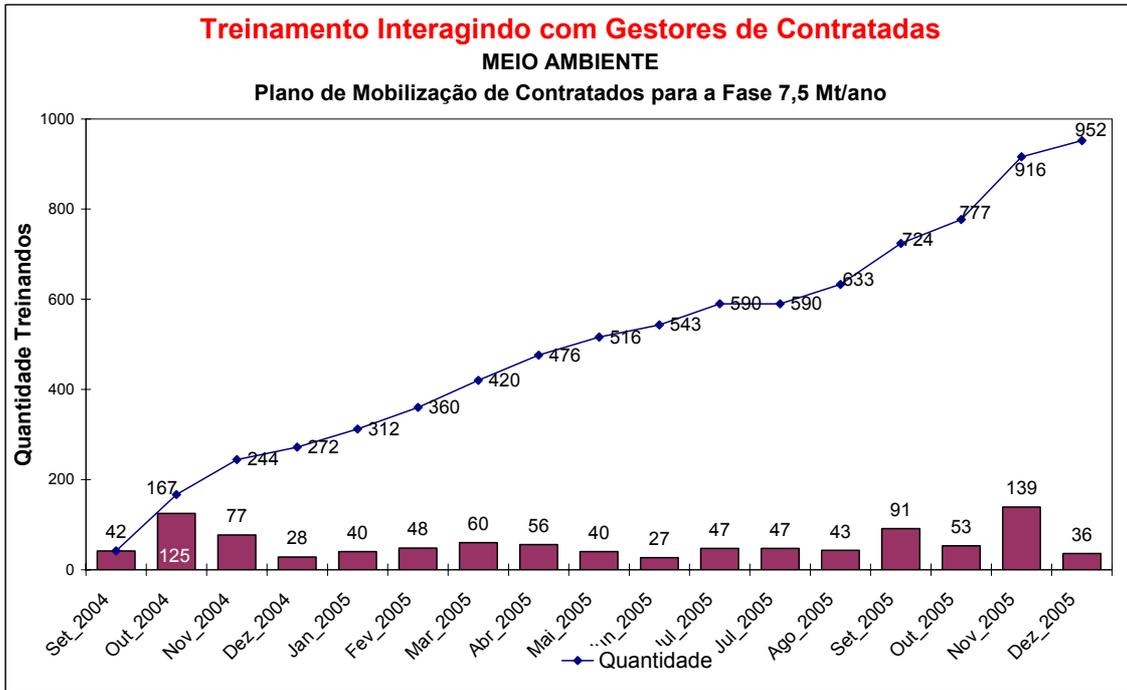


Figura 9. Treinamento interagindo com gestores de contratados.

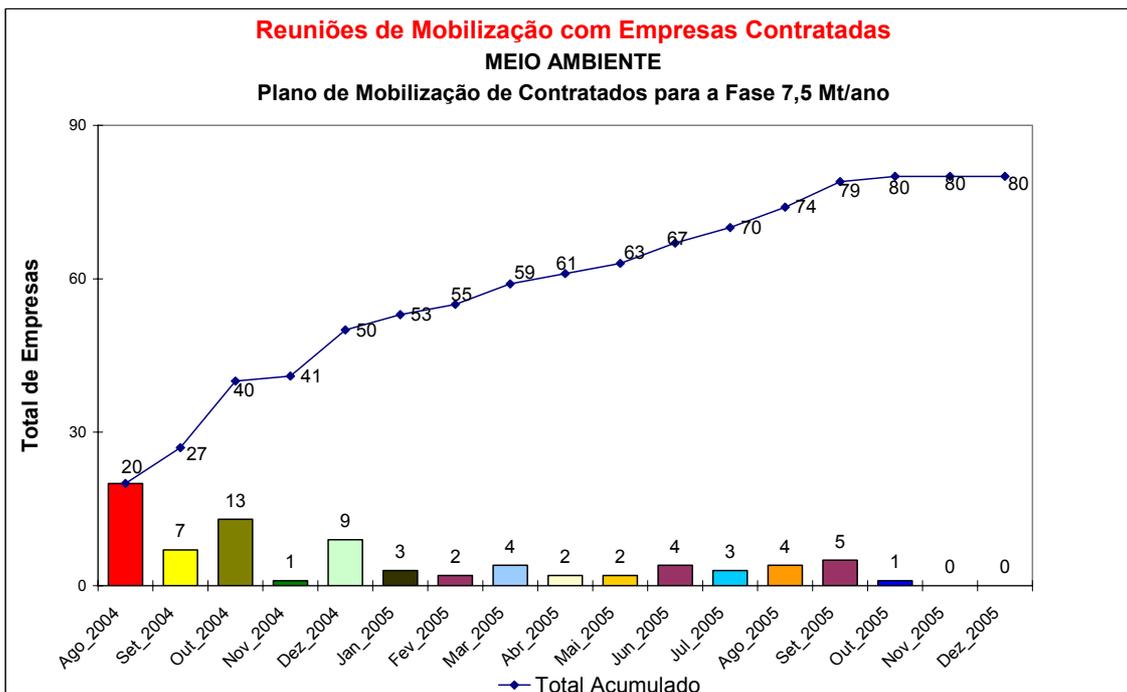


Figura 10. Reuniões de mobilização com empresas contratadas.

Ao longo dos treinamentos percebemos que as pessoas se motivam e se sensibilizam tendo uma excelente participação dando opiniões e sugestões para melhoria ambiental nos postos de trabalho.

Após o momento de sensibilização criou-se entre os participantes a autovalorização, resgatando valores ambientais, transmitindo a importância da minimização dos impactos ambientais durante as obras.

As experiências relatadas pelos participantes contribuíram para o comprometimento e a responsabilidade de cada um com o meio ambiente, fazendo com que cada participante repense seus hábitos e mude suas práticas no dia a dia.

Os participantes passaram a entender como reduzir consumo e evitar desperdícios.

Tem sido feito destaque importante da teia alimentar e sobre o papel do ser humano no meio ambiente.

5 CONCLUSÕES

Na implantação deste programa, a empresa deu um passo de grande importância na formação profissional de várias categorias da área da construção civil. O protocolo de intenções assinado junto ao Governo do Estado do Espírito Santo, a Instituição de Ensino e Aprendizagem Profissional, o Instituição de Educação Profissionalizante, Conselhos Regionais de Classe e outras entidades contribuiu para a formação profissional das categorias: pedreiro, armador, carpinteiro e pintor, dos municípios de Vitória, Vila Velha e Serra, totalizando 1092 empregados com um total de aproximadamente 87.000 homem x horas de treinamento.

O que se percebe é que as pessoas treinadas se sensibilizam e mostram-se comprometidas em seu comportamento na busca de novas atitudes que minimizem os impactos ambientais que possam ser gerados nos postos de trabalho além de mostrar-se mais comprometidas com o resgate dos valores ambientais, fortalecendo o canal de comunicação, realmente dispondo de uma ferramenta eficiente não só no comportamento dentro da empresa, mas sim contribuindo para transformação de um melhor cidadão.

6 MELHORIAS ESPERADAS

Dar continuidade às parcerias através de convênios com as atuais e novas instituições para qualificação profissional de outras profissões na área da construção civil.

Para novos empreendimentos continuar com a metodologia desenvolvida para conscientização ambiental de novos profissionais.

Divulgar este trabalho para que outras empresas desenvolvam metodologias semelhantes contribuindo para melhor cidadania e qualificação profissional das pessoas que atuam nas obras de expansão.

Valorização de empresas locais com experiência em Educação Ambiental para elaboração e execução de programas similares em parceria com a empresa.

ENVIRONMENTAL CONSCIOUSNESS DURING CST EXPANSION PHASE

*Carlos Alberto de Assis
Pedro Sérgio Bicudo Filho
Leonardo Dias de Abreu
Rubem Antonio Piumbini
Kenya Marins G. de Carvalho
Luiz Roberto Tourinho Costa
Ronei Jorge Ribeiro*

Abstract

The environmental communication is one of the most important questions to be managed by any organization, considering or not an implemented EMS. The existence of an efficient EMS on the organization makes possible a more efficient management of the communication activities. Environmental Communication is not only a question of management and organization but also of company values. In order to assure successfully the communication processes it is important that the organization considers itself as a society partner and assumes seriously the stakeholders environmental expectation. This paper shows CST actions developed through a internal and external trainings in order to get the workers engagement during the expansion construction phase for 7,5 Mt/year, searching for a better environmental management question on the workplaces. These actions make possible the reduction of atmospheric, hydric and wastes questions. It was developed a protocol of intentions among CST, State Government, Great Vitoria Region Municipalities, Secretaries of Environment, Labor and Social Action, Intermunicipal Consortiums, for the integration of social policies. This task has propitiated the professional workes growth and improvement. The main priority for handwork contracts is for Great Vitória Region Municipalities, influenced directly by the expansion through the establishment of partnerships with local institutions in order to mobilize and qualify the futures employees on the new industrial expansions on Espírito Santo State.

Key words: Responsibility; Continuous improvement; Compromising; Environmental education.