

COMPANHIA MUNICIPAL DE LIMPEZA URBANA – COMLURB
UNIVERSIDADE COMLURB – UNICOM
PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL – PDG

INSTITUTO FUNDAÇÃO JOÃO GOULART – FJG
COORDENADORIA DE CAPACITAÇÃO EM GESTÃO – CPCG

GERAR RETORNO: DE PESSOAS E MATERIAIS

Nivaldo dos Santos Soares, registro 20.943-3
Adilson Roberto Parreira da Silva, registro 26.445-6
Ivanilson José dos Santos, registro 29.292-0
Rafael da Silva, registro 51.638-0
Rodolfo Silva Gouvêa, registro 54.367-9

Rio de Janeiro
Setembro, 2020.

COMPANHIA MUNICIPAL DE LIMPEZA URBANA – COMLURB
UNIVERSIDADE COMLURB – UNICOM
PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL – PDG
PROJETO FINAL

INSTITUTO FUNDAÇÃO JOÃO GOULART – FJG
COORDENADORIA DE CAPACITAÇÃO EM GESTÃO – CPCG

GERAR RETORNO: DE PESSOAS E MATERIAIS

Trabalho orientado pelo Prof. Vinícius de Oliveira, especialmente elaborado como Projeto Final para a obtenção do certificado de conclusão do Programa de Desenvolvimento Gerencial – PDG da COMLURB.

Nivaldo dos Santos Soares, registro 20.943-3
Adilson Roberto Parreira da Silva, registro 26.445-6
Ivanilson José dos Santos, registro 29.292-0
Rafael da Silva, registro 51.638-0
Rodolfo Silva Gouvêa, registro 54.367-9

Rio de Janeiro
Setembro, 2020.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos aos professores por todo aprendizado, assim como os colegas de turma, que através das trocas enriqueceu nossos conhecimentos. Em especial a gerente Luciana Santiago com informações sobre os empregados com laudo e ao gerente Fabiano Araújo pelos dados sobre coleta seletiva.

RESUMO

Criar polos de reciclagens, de uma forma legal e institucional, gerando retorno financeiro para empresa, utilizando a matéria-prima recolhida nos logradouros, como: ferro, pet, alumínio, papelão e fazendo uso da mão de obra com restrições médicas temporárias, nos processos de catação, separação, prensagem e pesagem, com intuito de melhorar o absenteísmo e aumentando as chances de recuperação do colaborador, retornando para suas atividades plenas em sua gerência de origem. O material poderá ser cedido para empresas em modo de escambo, tendo retornos de ferramentas, materiais de escritórios etc.

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS	3
RESUMO	4
1. Introdução	6
1.1. Objetivo geral	7
1.2. Objetivos específicos	7
2. Desenvolvimento	7
2.1 . Coleta Seletiva	7
2.2. Empregados debilitados	9
2.3. Nossa proposta	10
3. Considerações Finais	12
4. Recomendações	13
Referências Bibliográficas	13

1. Introdução

A Companhia Municipal de Limpeza Urbana - Comlurb é uma empresa de grande porte, com mais de 40 anos de história e mais de 20 mil colaboradores atuando em mais de 40 instalações por todo o município do Rio de Janeiro.

Uma grande empresa como a Comlurb exige uma quantidade cada vez maior de orçamento para se manter e por conta de crises econômicas frequentes nos últimos tempos nos impõem uma realidade inversamente proporcional.

Como gerentes, com experiências de mais de dez anos na empresa, podemos notar que nossos empregados estão adoecendo e uma vez que estão com laudos médicos de restrição, não conseguem desempenhar sua função habitual e acabam ficando menos produtivos.

Outro ponto importante é a diminuição de insumos para realização do trabalho, como ventarolas, chibancas, pás, enxadas, carrinhos, sacos de lixo, materiais de escritório etc. O que acarreta um esforço ainda maior para realizações das atividades de limpeza urbana.

Portanto, o desafio da produtividade na Comlurb para nós gerente é entregar uma maior quantidade de serviço para população, usando a menor quantidade de recursos possível e elevando o nível da qualidade, já que a exigência aumenta cada vez mais.

Com essa forma de trabalho, é necessário que nossos trabalhadores façam ainda mais, sem considerar o tempo de esforço que fazem durante os anos de trabalho, principalmente se tratando de empregados do primeiro escalão hierárquico da área operacional.

Estes empregados também adoecem, envelhecem e se aposentam, o que deixa a produtividade ainda mais comprometida. Além de termos mais de 6 anos sem concurso público aberto para reposição de empregados, o que torna a situação ainda mais crítica.

Sendo assim, propomos nesse trabalho um meio de conseguirmos que nossos empregados debilitados possam ser mais produtivos e ainda recorrer à coleta seletiva como um retorno de materiais para nossa empresa.

1.1. **Objetivo geral**

Criar um método de gerar retornos positivos de materiais e pessoas para a Comlurb, utilizando a própria infraestrutura que temos, aproveitando nossa mão de obra debilitada, aumentando seu entusiasmo, estímulos, produção e retornos plenos para suas atividades anteriores.

1.2. **Objetivos específicos**

- Apresentar uma maneira de melhorias financeiras;
- Apresentar um Sistema de recuperação da mão de obra enferma;
- Propor melhorias na forma de planejamento e de serviços, principalmente, na área de Remoção de Lixo Público e previsão do aumento Lixo na Coleta de Lixo Domiciliar.

2. **Desenvolvimento**

2.1 . **Coleta Seletiva**

Em 2018 a Comlurb atendia a 115 bairros e recolhia 1.700 toneladas por mês de materiais potencialmente recicláveis, em cerca de nove mil logradouros e 26 roteiros diários de coleta seletiva com caminhões devidamente identificados e exclusivos para esse serviço. Esse serviço é feito de forma programada e **gratuita**.

Figura 1 – Caminhão exclusivo da Coleta Seletiva



Para não haver confusão o resíduo domiciliar comum e os com materiais recicláveis, a empresa recomenda que sejam dispostos em sacos plásticos transparente e condicionados nos dias e horários estabelecidos, assim o gari poderá verificar o conteúdo e evitando de incluí-lo na coleta domiciliar.

Os garis da coleta seletiva também são facilmente identificados, pois seu uniforme é diferente, sendo a blusa na cor verde.

Figura 2 – Gari da Coleta Seletiva



São coletados papéis, metais, plásticos e vidros, secos e limpos. Não é necessário separar o material por tipo, pois esse trabalho será feito pelas cooperativas de catadores, que realizarão a classificação por tipo de indústria.

O material recolhido é destinado a 25 núcleos de cooperativas de catadores credenciados pela Comlurb – sendo que dois deles funcionam nas centrais de triagem da Companhia, em Irajá e Bangu. Todos formalmente

constituídos e/ou em processo de constituição. Eles recebem gratuitamente os materiais recicláveis provenientes da coleta seletiva, fazem a separação e comercializam os recicláveis com empresas especializadas, gerando emprego e renda para os cooperativados.

Ou seja, todo material reciclável hoje recolhido pela nossa empresa é cedido sem retorno para as cooperativas.

Além disso a despesa anual da coleta seletiva em 2018 foi de R\$23.727.581,21, considerando pessoal, material e frota.

Uma das vantagens desse processo é reduzir a quantidade de resíduos para o aterro sanitário, entretanto esse tipo de coleta seletiva não representa mais de 9% dos lixos coletados na empresa.

Dessa forma, entendemos que esse investimento na coleta seletiva pode ser ainda mais impactante positivamente para nossa empresa.

2.2. Empregados debilitados

Anteriormente mencionamos que nossos empregados podem ter sua saúde debilitada por vários motivos inerentes ao trabalho e no dia 14 de outubro de 2019 verificamos que existem 2.198 garis com laudos médicos nas superintendências abaixo discriminadas:

Tabela 1 – Distribuição de garis com laudo médico nas superintendências

SUPERINTENDÊNCIA	QUANTITATIVO DE EMPREGADOS COM LAUDO
Barra - LRB	239
Zona Norte - LRN	754
Zona Oeste - LRO	622
Zona Sul - LRS	583

Dessa forma percebemos que existem um alto quantitativo de profissionais que não podem executar suas atividades da mesma forma que

realizavam anteriormente, o que impacta na produtividade da gerência, sobrecarregando os demais.

Entendemos também, que é necessário que esses profissionais consigam ter sua reabilitação de forma adequada e consigam realizar outras atividades, capazes de atender as suas novas condições, ou até o momento em que se encontrar apto para o retorno a atividade de gari.

Com nossa experiência de longo tempo na Comlurb, percebemos empiricamente que esses empregados ficam desmotivados e tristes, por não estarem tão ativos como antes e isso gera desconforto, pois parece que eles se sentem inferiores aos demais e não pertencente à equipe.

Essa situação é uma preocupação dos outros colegas gerentes que conversamos informalmente durante as aulas e demais atividades do PDG.

2.3. Nossa proposta

Propomos a criação de polos de triagens de separação de materiais recicláveis a serem realizados por empregados da Comlurb, que estão com laudo médico e que dentro de suas capacidades possam trabalhar com a separação dos resíduos.

Os polos de triagens serão situados dentro da área das próprias superintendências, para que o colaborador debilitado não sofra uma mudança radical em seu deslocamento.

Vale apenas ressaltar, que não seriam utilizados todos os garis com restrições médicas, pois sabemos que são úteis nos serviços internos. A ideia é que cada gerência informe quantitativo que possa ceder sem prejuízos a rotina e atividades de suas gerências.

Para início, cada superintendência começaria com 10% da sua mão de obra debilitada (restrições). Onde esses colaboradores com restrições passariam novamente pelo serviço médico para uma reavaliação, uma vez o colaborador passando por essa triagem, o serviço médico iria designar para quais atividades o mesmo poderia executar nos polos.

Cada polo funcionaria em 2 turnos, onde cada turno funcionaria com 30 colaboradores.

Uma vez que o colaborador estiver exercendo suas atividades nos polos de reciclagens e o período dos seus laudos vencerem, passará por exames médicos, caso esteja recuperado, retornará para suas atividades e sua gerência de origem anterior.

Após visitar duas cooperativas de reciclagem, verificamos investimentos diferentes, uma com grandes investimentos em equipamentos mecanizados

Figura 3 – Rampa rolante



Figura 4 – Esteira



A outra cooperativa, com pouco investimento em equipamentos e com a mesma produtividade, fazendo 90% dos serviços manualmente.

Figura 5 – Serviço manual



Exatamente essa, faz parte da nossa proposta, pouco investimento para iniciar o projeto.

Não teremos custos diferente do nosso orçamento.

Garis – já contemplados com seus salários.

Espaço para execução das atividades – já temos instalações próprias vestiários, sanitários e refeitórios

Prensas - Próprias da empresa.

EPIs – próprios.

Com a parceria das cooperativas, onde partes dos serviços precisam ser com trabalhadores plenos, podendo ser cooperados das cooperativas.

Todo trabalho será monitorado por agentes e administrativos da própria Comlurb, onde a DSU será a diretoria responsável por esse serviço.

O material será vendido pela cooperativa, para as empresas que tem interesses direto na matéria prima, onde **50%** do lucro a cooperativa **passará**

para a Comlurb em insumos, como: ferramentas, materiais de limpeza, escritórios etc.

Fizemos um contato prévio com o **diretor da DLU Jaime Strunkis** que é responsável pelas áreas sugeridas que nos informou que não teria impedimentos de realização dessa atividade no local, pois há espaço físico para tal.

Abaixo estão os locais sugeridos e as superintendências correlatas.

FOTO DO LOCAL	DESCRIÇÃO DO LOCAL	ENDEREÇO
	<p>Usina do Catiri Atenderia a Superintendência Oeste -LRO</p>	<p>Rua Roque Barbosa nº 390 Catiri.</p>
	<p>Usina de Jacarepaguá Atenderia a Superintendência da Barra - LRB</p>	<p>Rua Américo de Sousa Braga, Vargem Pequena nº 647</p>
	<p>Usina do Caju Atenderia as Superintendências Norte e Sul - LRN/LRS</p>	<p>Rua Carlos Seidl nº 1388 Caju.</p>

Primeiramente é necessário observar cada laudo médico para definir quais empregados poderiam exercer a atividade. Recomendamos que o

serviço médico seja avisado dessa nova atividade, assim como os engenheiros de segurança do trabalho para verificar os riscos envolvidos na atividade.

Após essa etapa, é necessário que os empregados selecionados sejam treinados para a tarefa, tendo informações sobre como separar, a especialidade de cada resíduo, importância da coleta seletiva e segregação dos resíduos para o meio ambiente, sociedade e empresa.

É importante em cada polo, termos a presença constantemente de um técnico de segurança do trabalho para garantir, o desenvolvimento das atividades com segurança.

3. Considerações Finais

Com a criação de polos de triagens de separação de materiais recicláveis acreditamos que podemos gerar benefícios para Comlurb, pois teremos os empregados com laudo mais engajados em realizar uma nova tarefa que é importante, assim como possibilidade de realizar a atividade de forma mais controlada.

Possibilitando o retorno do mesmo após o término de sua restrição médica para sua gerência de origem.

4. Recomendações

Criar um grupo de trabalho para dar continuidade ao estudo dessa possibilidade de atuação da empresa tendo a participação do setor jurídico.

Quantificar o investimento que os polos precisam para adequar as instalações.

Verificar com a Gerência da Qualidade de Vida – GGQ a necessidade de inspeção dos polos pelos engenheiros de segurança e pela medicina do trabalho para auxiliar na seleção dos empregados com laudo.

Solicitar, caso aprovado o projeto, à Unicom a elaboração do treinamento e seu devido registro.

Referências Bibliográficas

<https://cm-rio-de-janeiro.jusbrasil.com.br/legislacao/264300/lei-3273-01>

Acessado em 16/09/2020 às 15h.

<http://www.rio.rj.gov.br/web/comlurb/exibeconteudo?id=4380174> Acessado em 16/09/2020 às 15h30min.