

	Documento: POA-SST-37	Página:	1 de 7
	PACTO PELA VIDA		

1. OBJETIVO

Este procedimento estabelece a sistemática para assegurar que o trabalhador cumpra com todos os procedimentos vigentes da organização, garantindo desta forma a preservação da vida.

2. APLICAÇÃO

Este procedimento aplica-se a todas as atividades relativas à B&Q e do Sistema de Gestão Integrado.

3. DEFINIÇÕES

Não Aplicável.

4. RESPONSABILIDADES

ATIVIDADE	RESPONSABILIDADE
Treinar e capacitar o novo trabalhador nos procedimentos e responsabilidades do Pacto Pela Vida.	SESMT
Emissão do formulário Pacto Pela Vida.	Recursos Humanos
O avalista assinar o Pacto Pela Vida.	Trabalhadores
Digitalização do Pacto Pela Vida no sistema	Recursos Humanos
Realizar inspeções	Técnicos de Segurança do Trabalho / Engenheiros / Eletrotécnicos (Campo) Supervisores / Coordenadores / Gerentes / Diretoria
Aplicar as sanções caso ocorra descumprimento do Pacto Pela Vida.	Gerente / Coordenador / Supervisor
Comunicar ao avalista do trabalhador, caso ocorra o descumprimento do Pacto Pela Vida.	Recursos Humanos
Desligamento do trabalhador	Gerente / Coordenador / Supervisor

O Pacto Pela Vida é um programa que consiste em estimular e obter de cada trabalhador a auto responsabilidade, em assumir o compromisso com a segurança na execução das atividades diárias. O pacto pela vida surgiu da necessidade de internalizar nos nossos

	Documento: POA-SST-37	Página:	2 de 7
	PACTO PELA VIDA		

trabalhadores a segurança no trabalho que é o primeiro pilar da organização.

4.1 CRITÉRIOS PARA DEFINIÇÃO DAS METAS DE INSPEÇÃO

- Definição de meta de inspeção direcionado pelo cliente;
- Definição das metas de Técnicos de Segurança, Eletrotécnico e Supervisores de campo por quantidade de equipes operacionais;

- Quantidade de colaboradores operacionais menor ou igual a 100:
 - ✓ Técnicos de Segurança: 20
 - ✓ Eletrotécnico e Supervisores: 12

- Quantidade de colaboradores menor ou igual a 250:
 - ✓ Técnicos de Segurança: 40
 - ✓ Eletrotécnico e Supervisores: 16

- A meta de inspeção do cargo Coordenador está definida em 8 independente do contrato ou quantidade de equipes.

- As metas de inspeção dos cargos Gerente e Eng. De Segurança estão definidas em 4 independente do contrato ou quantidade de equipes.

- A meta de inspeção da diretoria fica definida em 1 por trimestre

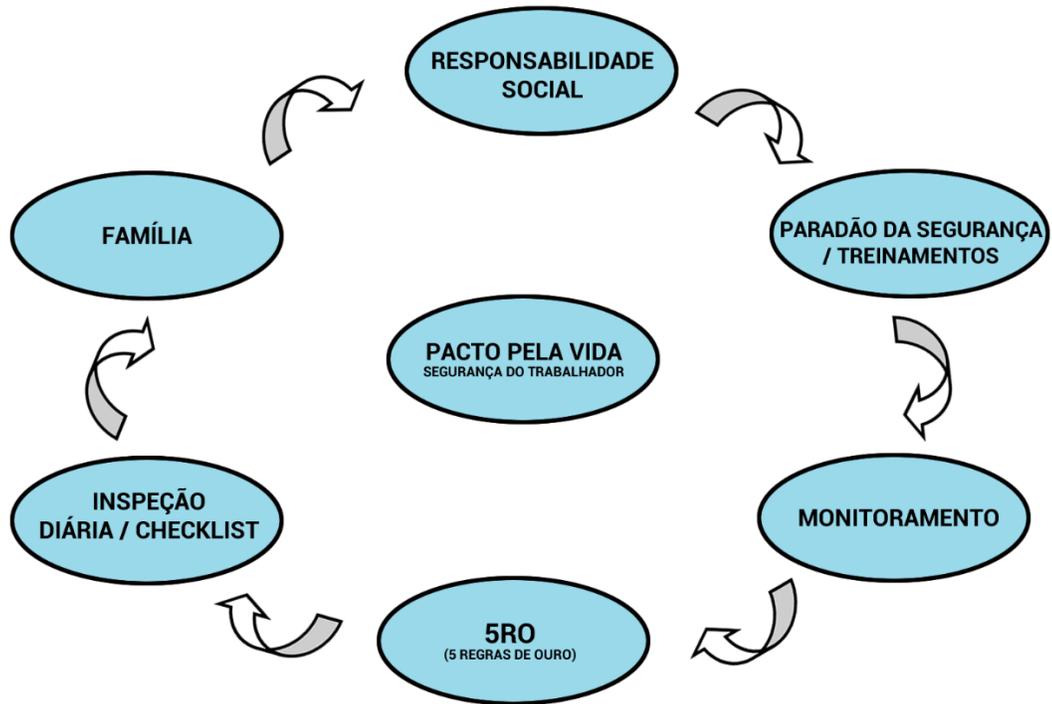
5. DOCUMENTOS COMPLEMENTARES

Termo do Pacto Pela Vida

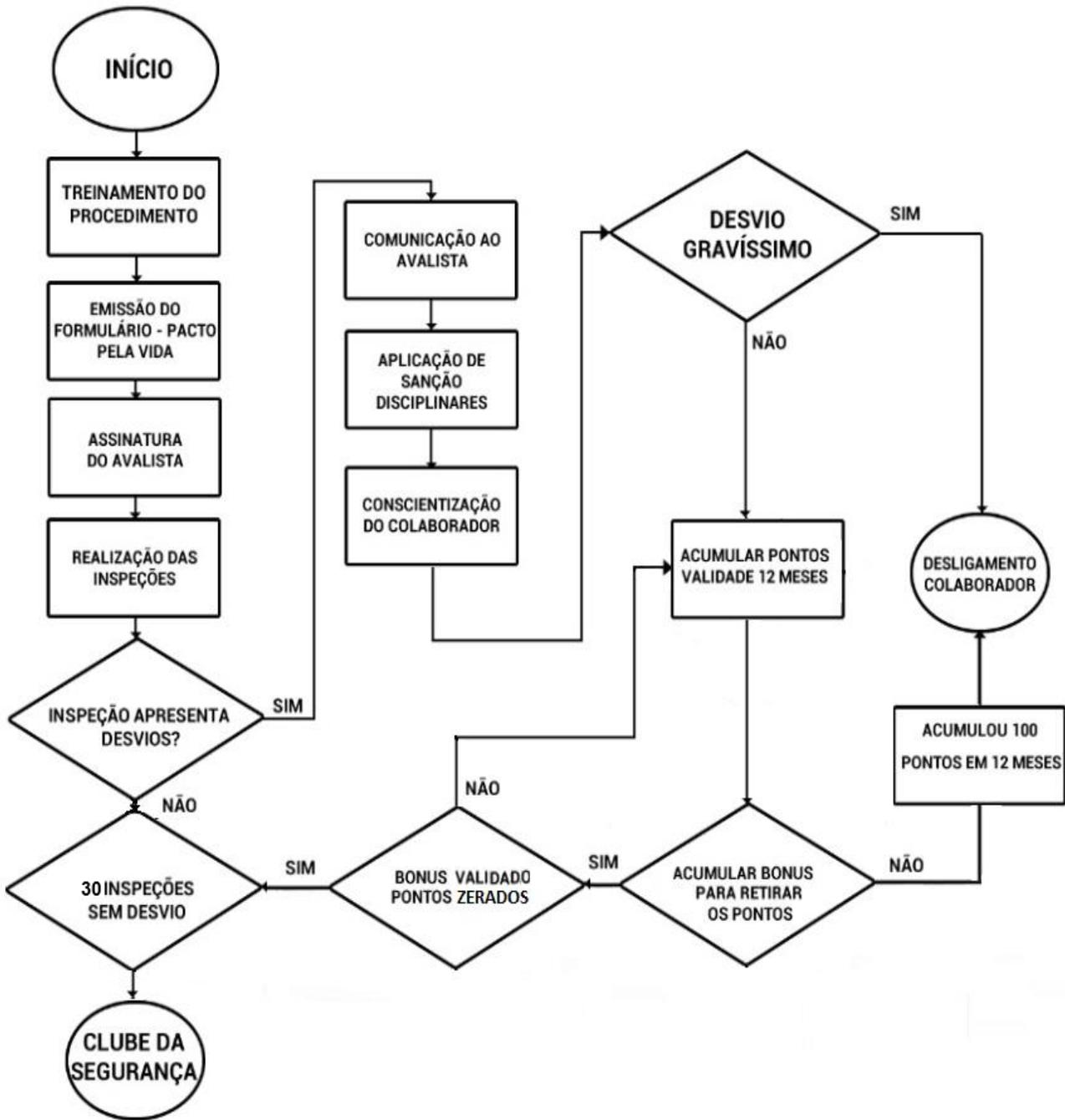
6. DISPOSIÇÕES GERAIS

6.1 CONDIÇÕES PARA APLICAÇÃO DO PACTO PELA VIDA

Diante de uma realidade onde o trabalhador está exposto ao risco eminente e constante dentro de suas atividades rotineiras e não rotineiras, e que mesmo recebendo toda orientação, treinamento teórico e prático, bem como os equipamentos de proteção necessários para a realização de sua atividade, sentiu-se a necessidade um instrumento de acompanhamento e verificação do cumprimento das normas de segurança definidas dentro da organização. Surgiu então o programa “Pacto pela Vida”, uma nova ferramenta de extensão da segurança, que compartilha a responsabilidade do trabalho seguro com o familiar do trabalhador (aqui denominado “avalista”), onde o foco principal é tornar o familiar um aliado no cumprimento das regras de segurança, firmando um elo entre a empresa, o trabalhador e a família.



6.2 O PROGRAMA “PACTO PELA VIDA”



	Documento: POA-SST-37	Página:	5 de 7
	PACTO PELA VIDA		

Após o processo de recrutamento e seleção do trabalhador, integração e treinamentos nos procedimentos da organização, é emitido pelo Recursos Humanos o formulário “Pacto pela Vida”. De posse do documento, o trabalhador escolhe entre seus familiares, um avalista. A partir deste momento, o familiar escolhido como avalista pelo trabalhador passa a ser um aliado da organização nos assuntos de segurança e da organização do trabalho. A família é essencial para o sucesso desse programa.

6.3 QUANTO AOS CRITÉRIOS DO PROGRAMA “PACTO PELA VIDA”

Durante o treinamento, o trabalhador passa a conhecer quais são as possíveis pontuações para o descumprimento das regras de segurança da organização.

Estas inconformidades podem ser classificadas como:

INCONFORMIDADE LEVE: -----10 pontos
 INCONFORMIDADE MODERADA:----- 20 pontos
 INCONFORMIDADE GRAVE: -----50 pontos
 INCONFORMIDADE GRAVÍSSIMA: -----100 pontos

O trabalhador ao assinar este documento “**Pacto Pela Vida**” fica ciente de que, caso não cumpra o contrato, poderá receber desde notificações até sanções que podem ser advertência escrita, suspensão ou até mesmo o desligamento do quadro de funcionários.

Estas medidas adotadas visam **A PRESERVAÇÃO DA VIDA**.

6.4 CONDIÇÕES ESPECÍFICAS DO PROGRAMA “PACTO PELA VIDA”

Em cada inspeção são verificadas questões relacionadas a organização e segurança na tarefa que o trabalhador estiver realizando no momento.

Para cada desvio, serão creditados pontos conforme tabela anexa. Os pontos serão cumulativos durante o período de 12 meses.

Ao atingir determinado número de pontos, medidas administrativas serão tomadas conforme tabela abaixo:

Medidas Administrativas	Pontuação	Inconformidades
Advertência por escrito	10 pontos	Inconformidade leve
Advertência por escrito ou Suspensão de 01 dia	20 pontos	Inconformidade moderada
Suspensão de 2 à 7 dias	50 pontos	Inconformidade Grave
Afastamento do quadro de trabalhadores	100 pontos	Inconformidade Gravíssima

	Documento: POA-SST-37	Página:	6 de 7
	PACTO PELA VIDA		

Quando a inconformidade for de natureza Grave ou Gravíssima, deverá ser acionada a comissão de investigação composta por representantes do Recursos Humanos, SESMT, Gerente de Operação e/ou Gerente de Filial que deverá analisar histórico do trabalhador para definir a quantidade adequada de pontos a serem aplicados para não conformidade.

Ao atingir 100 pontos, em um período de 12 meses, o trabalhador será afastado do quadro de trabalhadores da empresa.

Para os cargos de liderança será adotado o seguinte critério:

Cargo	Critério	Pontuação	Inconformidades
Chefe de turma	Pontuação individual + acúmulo de pontos por cada trabalhador da turma	100 pontos por trabalhador	Afastamento do quadro de trabalhadores após atingir pontuação
Supervisor	Pontuação Individual + acúmulo de pontos por cada turma	100 pontos por trabalhador	Afastamento do quadro de trabalhadores após atingir pontuação
Coordenador	Pontuação Individual + acúmulo de pontos por supervisor	60 pontos por trabalhador	Afastamento do quadro de trabalhadores após atingir pontuação
Gerente	Pontuação Individual + acúmulo de pontos por coordenador	40 pontos por trabalhador	Afastamento do quadro de trabalhadores após atingir pontuação

6.5 CRÉDITOS DE PONTUAÇÃO POSITIVA DO PROGRAMA “PACTO PELA VIDA”

O programa Pacto pela Vida permite que o trabalhador tenha bônus em pontos.

Para tanto, o trabalhador deverá realizar ações que trazem benefícios tanto para a sociedade como para o indivíduo que a realiza construindo um ambiente de trabalho mais seguro.

Os trabalhadores pontuados em não conformidades podem obter BONUS conforme tabela abaixo, exceto infrações GRAVISSIMA.

	Documento: POA-SST-37	Página:	7 de 7
	PACTO PELA VIDA		

Ações	Pontos
Realizar checklist em parceria com o SESMT	10
Realizar trabalho voluntário (mínimo 1 hora)	10
Realizar palestra em escola (mínimo 1 hora)	10
Realizar DDS em equipe	10
Plantar uma árvore	10
Realizar monitoria virtual de uma placa acompanhado pelo técnico de segurança (mínimo 1 hora)	10
Realizar doação de sangue, medula óssea ou cabelo	20
Ministrar treinamento prático na integração	20
Participar de curso externo (mínimo 8 horas)	20
Participar dos eventos da empresa	20
Realizar doação de alimentos / produtos de higiene	20
Elaborar vídeo educativo de segurança, saúde e meio ambiente	20

6.6 CRITÉRIOS PARA AS AÇÕES DE BONUS PONTOS POSITIVOS PACTO PELA VIDA

As ações de BONUS é uma excelente oportunidade de aprender, crescer e conscientizar-se, mas é importante o registro e envio das evidências compostas de fotos e lista de presença para validação das ações executadas e ser creditado a pontuação positiva.

As ações de créditos deverão ser executadas fora da jornada laboral, ficando ao critério do trabalhador o melhor momento para executá-las.

Nos DDS, palestras e vídeos educativos devem ser abordados temas de segurança no trabalho, saúde, preservação do meio ambiente, segurança no trânsito / direção defensiva e qualidade.

Os trabalhos voluntários podem ser realizados em escolas públicas e privadas, creches, orfanatos, asilos, hospitais e ONGS, podendo incluir prestação de serviços técnicos se necessário, como por exemplo: a manutenção nas instalações elétricas das edificações.

Após a realização das ações as evidências deverão ser enviados para o e-mail (sesmt@beq.com.br), com o título PONTOS POSITIVOS PACTO PELA VIDA (MATRICULA - NOME DO TRABALHADOR).

As evidências serão analisadas pela comissão e a pontuação será creditada para o trabalhador mensalmente sendo válida por um período de 12 meses.

6.7 PROGRAMA “CLUBE DA SEGURANÇA”

O Clube da Segurança é o reconhecimento dos trabalhadores que trabalham com segurança. Ao ser inspecionado 30 (trinta) vezes com todos os resultados conforme, automaticamente o trabalhador se torna integrante do seletivo “Clube da Segurança” e tem direito aos seus benefícios.

	Documento: POA-SST-37	Página:	8 de 7
	PACTO PELA VIDA		

6.8 BENEFÍCIOS DO PROGRAMA “CLUBE DA SEGURANÇA”

O principal benefício do Clube da Segurança é destacar os trabalhadores que trabalham com segurança e respeito ao meio ambiente, eliminando os riscos e prevenindo os acidentes laborais, mantendo à integridade física e mental dos trabalhadores e da população.

O Clube da Segurança promove o engajamento entre os trabalhadores e gestores operacionais, motivando, incentivando e prestigiando os seus membros, mantendo o compromisso com os objetivos da empresa e garantindo um ambiente de segurança no trabalho.

Pertencer ao Clube da Segurança garante a participação dos membros nos processos de promoções de cargos internos da empresa e acesso ao programa de treinamentos especiais, que está disponível através das Redes Sociais ou internamente no RH – Recursos Humanos.

6.9 COMUNICAÇÃO

Se durante uma inspeção ocorrer inconformidade, o sistema notificará o SESMT / Gerência Operacional, que, em conjunto com Recursos Humanos, irá comunicar ao avalista o desvio encontrado. Essa comunicação formaliza que houve descumprimento do procedimento de segurança e que este descumprimento poderia ter ocasionado um acidente de trabalho.

7. MEIO AMBIENTE E SEGURANÇA

- Durante ou após a conclusão da atividade, deve-se certificar que o local do serviço esteja completamente limpo e que os resíduos sejam recolhidos e tenham o acondicionamento adequado, de acordo com o **POA-QUA-32 - Gerenciamento de Resíduos**;
- Em situação de emergência, procede-se conforme procedimento **POA-SST-10 - Preparação e Atendimento a Emergência**.

8. REGISTROS

Não aplicável

9. REFERÊNCIAS

NBR ISO 9001:2015 – Sistema de Gestão da Qualidade;
 NBR ISO 14001:2015 – Sistema da Gestão Ambiental;
 OHSAS 18001:2007 – Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho;
 POT- Procedimentos Operacionais Técnicos B&Q;
 POA - Procedimentos Operacionais Administrativos;
 B&Q-Normas Regulamentadoras do MTE

10. ANEXOS

Não aplicável