ÍNDICE

1. OBJETIVO 2

2. ABRANGÊNCIA 2

3. DEFINIÇÕES 2

4. REFERÊNCIAS 3

5. RESPONSABILIDADES 4

6. PREMISSAS 5

7. DIRETRIZES – DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES 5

7.1. Implantação Programa de Reconhecimento 5

7.2. Sanções Administrativas para Conduta Insegura e Atitudes pela vida – Implantação: 6

7.3. Monitoramento da Política de Proteção a Vida 9

7.4. Validade das Sanções Administrativas 9

8. ANEXOS 9

8.1 - Anexo I – Fluxo para Análise de Desvios. 9

8.2 - Anexo II – Formulário modelo advertência. 10

8.3 - Anexo III – Formulário modelo suspensão. 11

9. APROVAÇÃO DO DOCUMENTO 12

1. OBJETIVO

Assegurar a integridade física dos Colaboradores e Contratados, através do reforço de Reconhecimento de atitudes seguras e gerenciamento de sanções administrativas, fortalecendo a gestão para comportamentos seguros por meio de um processo de educação em segurança.

Estabelecer os critérios mínimos para a elaboração e implantação de Política de Proteção à Vida na Klabin.

2. ABRANGÊNCIA

Esta política aplica-se a todos os Colaboradores próprios e contratados da Klabin S.A., controladas e coligadas.

3. DEFINIÇÕES

- **Reconhecimento:**

  Prática existente na Unidade para fortalecer os exemplos de comportamentos em segurança, sejam esses individuais e/ou de equipe, considerando critérios que fortaleçam as Diretrizes do Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional.

- **Violação:**

  Ação que se desvia de regras e/ou procedimentos formalmente estabelecidos pela organização. Alguém comete uma violação quando, no exercício de uma tarefa e por vontade própria, pratica Conduta Insegura e/ou descumpre uma Atitude pela Vida.

- **Erro:**

  Aquilo que resulta de uma má compreensão ou de desconhecimento de regras e/ou procedimentos formalmente estabelecidos.

- **Programa "Atitudes 5 Estrelas":**

  O programa de reconhecimento Atitudes 5 Estrelas, considera ações e atitudes passíveis de reconhecimento, àquelas que conduzam a um resultado acima do estabelecido em metas ou desempenhos definidos pela Unidade.

- **Sanção Administrativa para Conduta Insegura e Atitudes pela vida:**

  Aplicação de sanção administrativa ao colaborador e/ou prestador de serviço que se expor a situações de risco descumprindo as práticas de Segurança e Saúde Ocupacional estabelecidas na Klabin, podendo ser aplicadas conforme criticidade.

- **Conduta Insegura:**

  Desvio das práticas em Segurança, Saúde Ocupacional existentes na Klabin. Exemplos de Condutas Inseguras:

  a) Descumprir orientações de placas de sinalização nos setores.

  b) Descumprir os procedimentos de segurança da área.

  c) Descumprir uso de EPI obrigatório.

  d) Desrespeitar isolamentos, entrando nas áreas de risco.

e) Usar adornos nas operações (brincos, correntes, relógios, anéis, etc.).

f) Utilizar o celular enquanto manuseia ferramentas ou opera máquinas e equipamentos, enquanto dirige veículos da empresa e enquanto caminha, sobe ou desce escadas.

- **Atitudes pela vida:**

  Conjunto de Atitudes inegociáveis, conectadas aos Requisitos de Atividades Críticas - RACs. São valores essenciais e inegociáveis que servem para proteger vidas no nosso trabalho.

- **Decisão Segura:**

  Situação em que a atividade do colaborador é pausada devido à situação de risco ou falta de conhecimento, habilidade ou ferramentas corretas para realização do trabalho. Exemplo: a não realização de corte numa tubulação, antes de checar o produto que passa na linha e conferir se foram realizadas limpeza e drenagem do local.

- **Requisitos de Atividades Críticas (RACs):**

  São diretrizes mínimas relacionadas às exigências de segurança e saúde ocupacional que asseguram a integridade física, proteção da saúde e preservação da vida das pessoas na execução de atividades críticas, conforme descrito no procedimento COR-PRO-SSO-0019 - Requisitos de Atividades Críticas. Os requisitos são abordados sob seguintes aspectos: pessoas, instalações, equipamentos, ferramentas e procedimentos de gestão.

- **Comitê de Gestão de Proteção à Vida da Unidade:**

  Grupo que poderá ser criado e será constituído por gestores da Unidade e serão responsáveis por analisar as situações identificadas como passíveis de aplicação de medida disciplinar. No caso da não formalização do comitê, a decisão deverá ser tomada pela equipe de Gente e Gestão, Segurança do Trabalho e Gerente da unidade ou seu substituto imediato.

- **Cultura de Segurança Método Hearts and Minds:**

  Metodologia originada na Shell por pesquisas das décadas de 80, 90 e 2000 – e que continua até hoje. Parceria entre Grupo Shell e Instituto de Energia (Energy Institute). A metodologia reforça que ambientes mais seguros para se trabalhar caminham concomitantemente com a redução das taxas de acidentes, onde quanto maior o engajamento de todos em segurança menor serão os indicadores reativos e vice-versa. Hearts and Minds usa uma escala de cultura para simplificar e categorizar esses níveis. Isso divide a cultura de segurança em cinco categorias: 1) Patológico; 2) Reativo; 3) Calculador; 4) Proativo; 5) Generativo.

4. REFERÊNCIAS

- Código de Conduta Klabin;
- Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;
- COR-PRO-SSO-0001 – Classificação de Ocorrências de Acidentes, Incidentes do Trabalho e Doença Ocupacional;
- COR-PRO-SSO-0005 – Diálogo Diário de Segurança DDS;
- COR-PRO-SSO-0007 - Segurança em Foco;
- COR-PRO-SSO-0018 – Relato de Segurança;
- COR-PRO-SSO-0019 – Requisitos de Atividades Críticas;
- COR-PRO-SSO-0034 – Requisitos do Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional;

- COR-PRO-SSO-0065 – Reconhecimento de Atividades Seguras e Diálogo de Alerta de Riscos – RADAR;
- COR-PRO-SSO-0067 – Diretrizes e Governança para Cultura de Segurança e Saúde Ocupacional;
- Cultura de Segurança Hearts and Minds – Energy Institute / Shell
- ISO 45001;
- Lei 6514/77 – Portaria 3214/78 – Normas Regulamentadoras – NR.

5. RESPONSABILIDADES

- **Gerência Corporativa e Segurança do Trabalho**
  - Definir, disponibilizar e revisar periodicamente esta política;
  - Divulgar esse documento para todas as Unidades;
  - Assegurar que as Unidades sigam minimamente as recomendações indicadas nesse documento.

- **Diretoria Klabin**
  - Tomar ciência, avaliar e pedir revisões;
  - Aprovar esta política em reunião de Diretoria.

- **Gerência de Compras**
  - Tomar ciência desta política;
  - Anexar aos contratos com empresas prestadoras de serviços, para que seja parte das obrigações da empresa contratada.

- **Gerência Jurídica**
  - Tomar ciência desta política;
  - Apoiar na construção da Política e sua aplicação, mitigando risco para empresa.

- **Gerência de Integridade**
  - Tomar ciência desta política;
  - Dar direcionamento a eventuais denúncias ou informações referentes a este tema.

- **Gente e Gestão**
  - Tomar ciência desta política;
  - Auxiliar na divulgação desta Política de Proteção à Vida em Segurança e Saúde Ocupacional (SSO);
  - Integrar o Comitê de Gestão de Proteção à Vida nas tomadas de decisão;
  - Gerenciar as evidências decorrentes de Conduta Insegura e de Atitudes pela Vida.

- **Gerentes Klabin**
  - Prover recursos para que esta política seja implantada;
  - Estimular o aprendizado educativo com a prática dessa ferramenta ao seu time de liderança.

- **Coordenadores / Supervisores de área e demais Lideranças**
  - Comunicar a Política para todos seus liderados;
  - Reconhecer formalmente seus colaboradores, individualmente ou em grupo, conforme critérios estabelecidos no Programa de Reconhecimento Atitudes 5 Estrelas da unidade;

- Aplicar as Sanções Administrativas a seus liderados;
- Gerenciar com seu time ações para dados estatísticos de desvios reincidentes analisados nas ferramentas preventivas da sua área;
- Conscientizar periodicamente liderados.

- **Responsável de SSO local**
  - Reportar ao SSO Corporativo o progresso e desempenho desta Política, servindo como comparativo de melhores práticas na companhia;
  - Analisar periodicamente indicadores preventivos do comportamento na Unidade e apresentar à Gestão comportamentos de risco reincidentes para tratativa.

- **Colaboradores e Contratados**
  - Tomar ciência da política formalmente assinando documento comprovando a comunicação desta;
  - Seguir o Procedimento de Trabalho Seguro visando a cultura do Valorizar a Vida: um gesto de cuidado;
  - Apontar desvios que possam ocorrer em relação às regras de SSO da empresa, propondo ações de melhoria;
  - Participar ativamente do programa de SSO da Unidade.

6. PREMISSAS

Não aplicável.

7. DIRETRIZES – DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES

A Política de Proteção à Vida traz um teor educativo a todos Colaboradores e Contratados na Klabin. Deve possuir a prática de Reconhecimento dos comportamentos seguros e o processo que remete à Sanção Administrativa para Conduta Insegura e Atitudes pela vida.

A Unidade considerará o Anexo I – Fluxo de Análise de Desvios, para então recomendar qual nível da aplicação da sanção administrativa.

7.1. Implantação Programa de Reconhecimento

O Programa de Reconhecimento Atitudes 5 Estrela na Unidade deve fortalecer as ferramentas do Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional (SGSSO). Além disso, práticas de reconhecimento em Equipe e/ou Individual e/ou Liderança que promovam a construção de um ambiente seguro e favorável ao clima organizacional:

- Reconhecimento aplicado pela gestão e/ou pelos colaboradores próprios e/ou Contratados com a finalidade de que o comportamento se torne um modelo e padrão para a área, equipe e/ou fábrica como um todo. O reconhecimento poderá ser realizado através dos eventos de rotina das unidades como, por exemplo: Feedback individual, Diálogos Diários de Segurança, Segurança em Foco, Radar, Reuniões dos Comitês de Segurança, Reuniões de Linha, Reuniões da CIPA, Reuniões de Produção, Reuniões do Superar, Reuniões de COMSECON, Reuniões Gerenciais, etc.

7.2. Sanções Administrativas para Conduta Insegura e Atitudes pela vida – Implantação:

Essa prática de gestão do desvio tem a finalidade de educar Colaboradores Próprios e Contratados nos valores da Empresa.

Todo desvio em relação à Segurança pode gerar aplicação de uma sanção administrativa, podendo ser classificado como um Conduta Insegura ou descumprimento a uma Atitudes pela Vida.

Sanções Administrativas para Conduta Insegura e Atitudes pela Vida					
Criticidade	**Potencial**	**Sequência**	**Colaborador Próprio*[1]**	**Colaborador Contratado**	**Responsável**
Conduta Insegura	Leve	1ª vez	Advertência verbal + orientação	Notificação formal à empresa + evidência de orientação aos Envolvidos	Liderança do Envolvido, Coordenador da Área --- Gestor Técnico, no caso de Colaborador da Contratada
		Reincidência	Advertência escrita + orientação	Notificação formal à empresa + Multa prevista em contrato	
	Grave	1ª vez	Advertência escrita + orientação	Notificação formal à empresa + Multa prevista em contrato	
		Reincidência	Suspensão de 7 dias + retreinamento	Bloqueio de acesso físico ao Colaborador da Contratada às unidades Klabin por 7 dias + Multa prevista em contrato	
Atitudes pela Vida	Gravíssimo	1ª vez	Suspensão de 7 dias + retreinamento ou demissão imediata	Bloqueio de acesso físico ao Colaborador da Contratada às unidades Klabin por 7 dias + Multa prevista em contrato	Comitê de Gestão de Proteção a Vida da Unidade deliberará a sanção*3
		Reincidência	Demissão imediata*[2]	Bloqueio de acesso físico ao Colaborador da Contratada às unidades Klabin por 24 messes + Multa prevista em contrato	

[1] - a depender do histórico do(a) colaborador(a), poderá ser aplicada uma sanção disciplinar superior à prevista na tabela acima.

[2] - a depender da análise efetuada, validada pela área Jurídica e Gente & Gestão, poderá optar-se pela demissão por justa causa.

[3] - Comitê de Gestão de Proteção da Vida: Comitês que poderão ser criados nas unidades.

- **Conduta Insegura:**

A sanção deve ser aplicada em sequência, segundo natureza do desvio. Se o colaborador for reincidente, a sanção administrativa deve ser progressiva, ou seja, maior que a

anterior, exceto para casos de descumprimento às Atitudes Pela Vida, em que se pode aplicar diretamente a Rescisão do Contrato de Trabalho.

1. **Advertência Verbal:** O Líder imediato deverá discutir o desvio, enfatizar porque as Instruções de Segurança são importantes, conseguir o comprometimento do colaborador com a sua Segurança, além da de seus colegas. Preencher o Anexo II. O Líder imediato do colaborador advertido deverá enviar a evidência da Advertência Verbal para arquivamento junto à documentação do colaborador na área de Gente e Gestão.
2. **Advertência Escrita:** O Líder imediato deverá revisar os fatos junto ao colaborador advertido. Documentar a ocorrência/falta ou desvio, escrevendo de maneira sucinta os fatos que levaram à sanção, a fim de que o colaborador saiba por que está sendo advertido. Preencher o Anexo II e coletar a assinatura do colaborador advertido. O Líder imediato do colaborador advertido deverá enviar a evidência da Advertência Escrita para arquivamento junto à documentação do colaborador na área de Gente e Gestão.
3. **Suspensão:** O Líder imediato do colaborador suspenso deverá, após alinhamento com a Área de Gente e Gestão, revisar os fatos com o colaborador suspenso. Documentar a ocorrência/falta ou desvio, escrevendo de maneira sucinta os fatos que geraram a suspensão e determinando o número de dias de ausência não remunerada. Preencher o Anexo III e coletar a assinatura do colaborador suspenso. O Líder imediato do colaborador suspenso deverá enviar a evidência do Termo de Sanção Administrativa para arquivamento junto à documentação do colaborador na área de Gente e Gestão.
4. **Demissão:** O colaborador reincidente ou aquele que cometeu falta/desvio que colocou em risco sua vida ou a vida de terceiros ou, ainda, aquele que descumpriu uma Atitude pela vida, pode ter seu contrato de trabalho rescindido.

Nota 1: A depender da ocorrência e conduta avaliada pelo Comitê de Gestão de Proteção à Vida da unidade, poderá ser realizada demissão por justa causa mediante aprovação prévia com o time jurídico e de Gente e Gestão.

Deve ser aplicado o princípio da imediaticidade da sanção, salvo quando a apuração dos fatos demandar investigações mais demoradas;

Toda a advertência, seja ela verbal ou escrita, deve conter a assinatura do advertido, ou quando esse se recusar, deverá ser assinado por duas testemunhas que estejam cientes da conduta insegura, além de seu Superior imediato.

Para Conduta Insegura, o Gestor imediato será o responsável pela avaliação e aplicação da Sanção Administrativa, com o apoio do seu Gestor.

- **Atitudes pela Vida**

  Em caso de desvio a Atitudes pela Vida, o Comitê de Gestão de Proteção à Vida, garantirá o sigilo ao envolvido, seguirá com o processo e irá subsidiar a tomada de decisão. Esta decisão será formalizada por um representante do Comitê ao gestor da área para aplicação das medidas disciplinares.

  O Anexo I – Fluxo para Análise de Desvio conduzirá à recomendação da tratativa.

Abaixo as 5 Atitudes pela VIDA Klabin, derivadas dos Requisitos de Atividades Críticas Klabin (RAC):

- **RAC – Bloqueio de Energia**

  Cumprir o fluxo de bloqueio de energias (bloqueio, teste energia zero e posterior desbloqueio) sempre que fizer intervenção em máquinas, equipamentos e instalações exceto onde exista um padrão que permita fazer a atividade com máquina/equipamento energizada.

  Descrição da Atitude pela VIDA: "Bloqueie as energias sempre que você precisar intervir em máquinas, equipamentos e instalações".

- **RAC – Içamento de Carga**

  Sinalizar o local onde a carga será suspensa.
  Nunca transitar ou trabalhar sobre ou embaixo de carga suspensa.
  Somente operar Ponte Rolante se estiver devidamente habilitado com selo Klabin no crachá.

  Descrição da Atitude pela VIDA: "Sinalize, sempre, o local onde a carga será suspensa. É proibido transitar ou trabalhar sobre ou embaixo de carga suspensa".

- **RAC – Espaço Confinado**

  Acessar espaço confinado apenas se tiver a Permissão de Trabalho (PT) e a respectiva capacitação atualizada.

  Descrição da Atitude pela VIDA: "Ao acessar um espaço confinado, você deve possuir a Permissão de Trabalho (PT) e a respectiva capacitação atualizada".

- **RAC – Movimentação de Máquinas**

  Operar equipamentos somente com habilitação e capacitação adequada.
  Operar empilhadeira sempre em marcha ré ao transportar qualquer material que impeça a visibilidade.

  Descrição da Atitude pela VIDA: "Opere equipamentos somente se você for treinado, habilitado ou possuir capacitação adequada. E opere empilhadeira sempre em marcha ré ao transportar qualquer material que impeça a sua visibilidade".

- **RAC – Trabalho em Altura**

  Estar devidamente habilitado e utilizar o cinto de segurança com talabartes devidamente atracados nos trabalhos acima de 2 metros de altura.

  Descrição da Atitude pela VIDA: "Esteja habilitado e utilize o cinto de segurança com talabartes, que precisam estar, seguramente, atracados nos trabalhos acima de 2 metros de altura".

7.3. Monitoramento da Política de Proteção a Vida

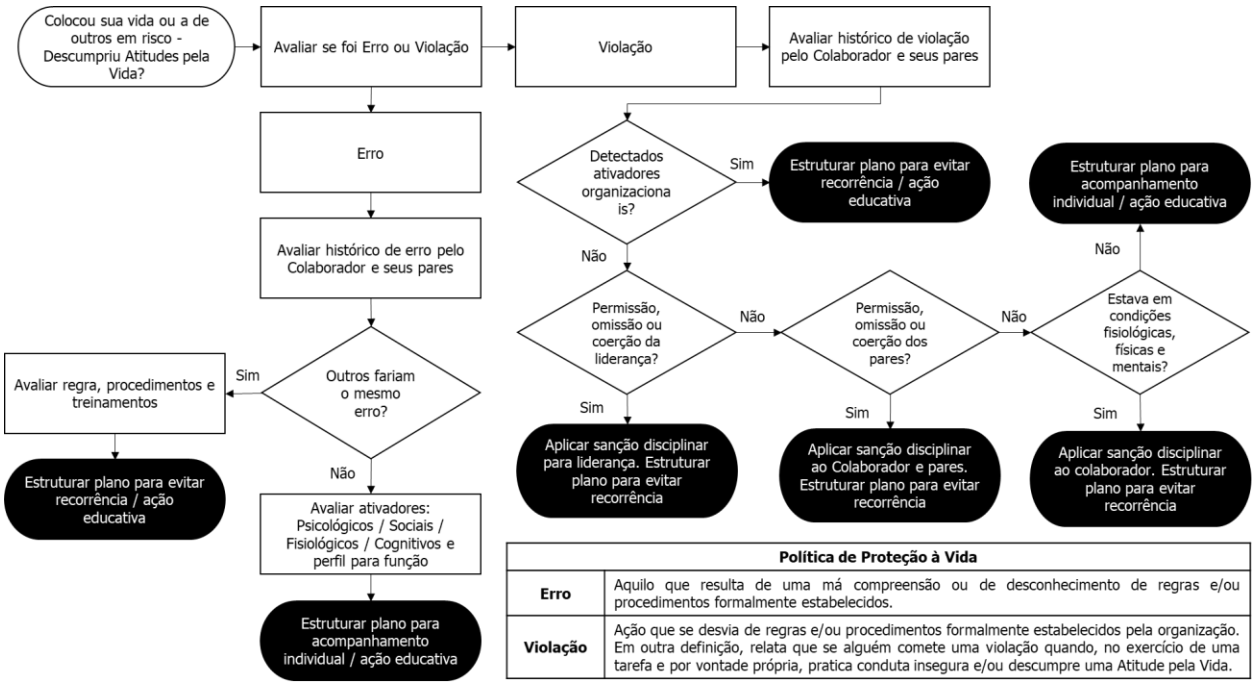
A Política de Proteção à Vida aplicada na Klabin deverá ser avaliada sempre que ocorrerem mudanças organizacionais que possam influenciar na sua aplicação. A partir desta avaliação, a área de segurança do trabalho deverá propor ajustes se necessário e melhorias na aplicação da política.

7.4. Validade das Sanções Administrativas

Para fins de avaliação de recorrência, as medidas disciplinares aplicadas em decorrência de desvios relacionados a Atitudes pela Vida, expirarão no prazo de 2 anos, contados a partir da data de registro da última ocorrência.

8. ANEXOS

8.1 - Anexo I – Fluxo para Análise de Desvios.



Política de Proteção à Vida	
Erro	Aquilo que resulta de uma má compreensão ou de desconhecimento de regras e/ou procedimentos formalmente estabelecidos.
Violação	Ação que se desvia de regras e/ou procedimentos formalmente estabelecidos pela organização. Em outra definição, relata que se alguém comete uma violação quando, no exercício de uma tarefa e por vontade própria, pratica conduta insegura e/ou descumpre uma Atitude pela Vida.

8.2 - Anexo II – Formulário modelo advertência.

COMUNICAÇÃO DE ADVERTÊNCIA

De: _____
(Responsável por apresentar a Advertência)

Para: _____
(Nome do Colaborador Advertido)

Registro Colaborador Advertido: _____

- Advertência verbal

- Advertência por escrito

Comunicamos que lhe foi imposta sanção disciplinar, assinalada acima, pois o(a) Senhor(a) apresentou desvios de comportamento não condizentes com as Políticas e normas do Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional, obrigatórias a todos os colaboradores da Klabin, dentre elas:

_____

_____

_____

_____

Em virtude disso, fica o(a) Senhor(a) advertido(a) de que não é permitido na Klabin atitudes descritas acima e que, verificada a reincidência, esta poderá ocasionar em rescisão do seu contrato de trabalho.

Local, Data

_____, _____de _____de _____

_____
(Nome e Assinatura do Responsável por apresentar a Advertência)

_____
(Nome e Assinatura do Colaborador Advertido)

Testemunha 1: _____

Testemunha 2: _____

8.3 - Anexo III – Formulário modelo suspensão.

COMUNICAÇÃO DE SUSPENSÃO

De: _____
(Responsável por apresentar a suspensão)

Para: _____
(Nome do Colaborador suspenso)

Registro Colaborador suspenso: _____

Fato ocorrido: Após a investigação e averiguação de fato ocorrido na data de ____/____ /_____ no horário das ____: ____, ficou evidenciado que V. Sra.

_____

_____

_____

_____

Sansão disciplinar: Considerando que a ocorrência acima descrita constitui falta grave do EMPREGADO, resolve a EMPREGADORA, com fundamento no art. 482 da CLT, neste ato e por este instrumento, SUSPENDÊ-LO, por _____dias. Esta medida disciplinar, na hipótese de repetir esse comportamento ou incorrer em outro tipo de falta grave, não invalida a aplicação de outras medidas disciplinares.

Local, Data

_____, _____de _____de _____

_____
(Nome e Assinatura do Responsável por apresentar a Suspensão)

_____
(Nome e Assinatura do Colaborador Suspenso)

Testemunha 1: _____

Testemunha 2: _____

9. APROVAÇÃO DO DOCUMENTO

Elaboração: Adriano Campos da Silva;
Ariane Silva do Nascimento Gouvea;
Flávio Henrique Furtado.

Aprovação: Ana Cristina Barcellos Rodrigues;
Antonio Alexandre Nicolini;
Cristiano Cardoso Teixeira;
Douglas Dalmasi;
Fabio Fernandes Medeiros;
Flavio Deganutti;
Francisco Cesar Razzolini;
Jose Artemio Totti;
Marcos Paulo Conde Ivo;
Sandro Fabiano Avila.