

GeneSeas



SAINT PETERS®



Aquafeed



Gente e Gestão
Integração de Novos Colaboradores

➤ Visão, Missão e Valores

VISÃO

Construir a maior empresa de pescados do Brasil, sendo reconhecida pela qualidade dos produtos, por sua paixão pelo negócio, pela rentabilidade de suas operações e pela sustentabilidade

MISSÃO

Satisfazer as necessidades e expectativas de nossos clientes por meio do cultivo e fornecimento de pescados de alta qualidade. Para isto, contamos com uma eficaz gestão baseada em pessoas e processos. Nossa responsabilidade vai além da entrega de nossos produtos.

VALORES

Ética e credibilidade

Compromisso com resultado

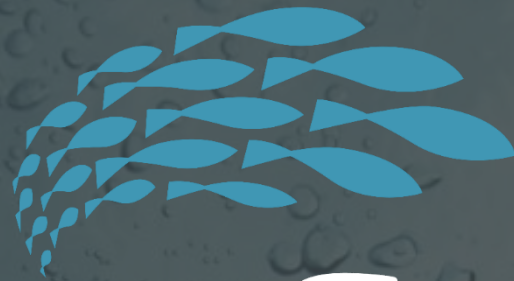
Atitude de dono

Foco no cliente

Excelência

Curtir o que fazemos

Respeito ao meio ambiente



GeneSeas

DellMare

SAINT PETERS®
• O ORIGINAL •

Tilly®

Gente e Gestão

Políticas, procedimentos e práticas de gestão de pessoas

➤ Política de Recrutamento e Seleção

A área de Gente e Gestão é a responsável pelo preenchimento das vagas existentes na Empresa, recrutando e selecionando o novos colaboradores que atenda o padrão de desempenho exigido pela Geneseas.

Para isso, utiliza-se de critérios de avaliação específicos para cada cargo.

O preenchimento das vagas é realizado de duas formas:

- ✓ **Recrutamento Interno:** priorizamos o recrutamento interno como forma de valorizar, motivar, desenvolver e oferecer oportunidades de crescimento a nossos colaboradores, porém desde que apresente os pré-requisitos, que justifique uma promoção.

Obs.: São elegíveis à participação nos processos de recrutamento interno os colaboradores que estiverem há pelo menos 06 (seis) meses na empresa e/ou cargo atual e atenderem ao perfil da função.

- ✓ **Recrutamento Externo:** Não havendo candidato interno em condições de assumir a vaga, é feito o recrutamento externo.





➤ Política de Treinamento e Desenvolvimento

Contribuir e promover com o melhoramento contínuo dos processos e produtos, através do desenvolvimento das competências exigidas pelo negócios, clientes, excelência operacional e a inovação e novas tecnologias.

✓ Planejamento

Realizado anualmente o cronograma de treinamentos com base nas necessidades de cada área.

✓ Categorias de treinamento

Treinamento interno: realizados na empresa por docente, empresa contratada ou funcionário apto a desenvolvê-lo.

Treinamento externo: promovido e realizado por empresas externas desvinculados da organização (Congressos, Feiras, Palestras, etc.)



➤ **Política de Bolsa de Estudo**

Oferecemos bolsa de estudo para os colaboradores com subsídio de 50% do valor da mensalidade.

Para ter direito ao benefício precisa estar na Empresa no mínimo 1 ano.

A concessão da bolsa de estudo está atrelada a avaliação de critérios específicos para cada cargo.

➤ **Programa Aprendiz**

A Geneseas em parceria com o SENAI de Aparecida do Taboado/MS possui Programa de Aprendizagem Industrial.

O programa atende jovens com idade entre 16 e 24 anos, conforme Lei do Aprendizado.



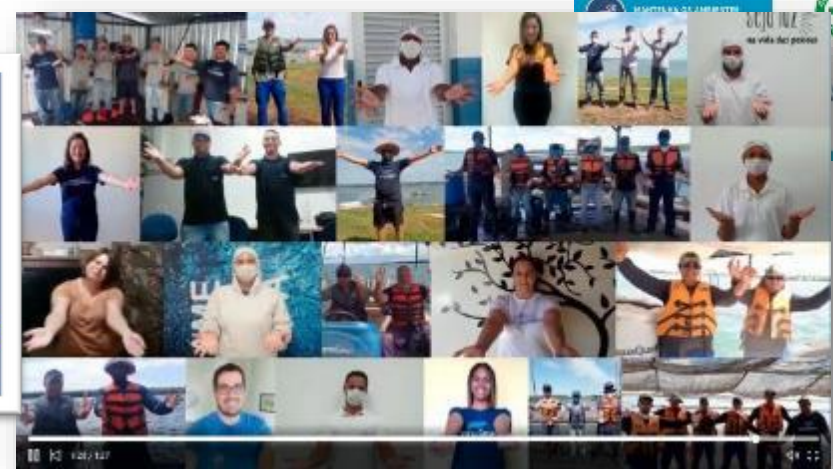


➤ Comunicação Interna

A GeneSeas possui quadro de avisos para divulgar informações sobre a empresa aos colaboradores.

A atualização é realizada diariamente.

Também é divulgado os aniversariantes do mês, vagas internas, comunicado de saúde ocupacional e anúncios de vendas de pescados para os colaboradores interessados em compra.



Políticas de Benefícios

- ✓ Transporte Coletivo
- ✓ Seguro de Vida em grupo
- ✓ Ticket Alimentação
- ✓ Plano Médico ou Vale Saúde
- ✓ Bolsa de estudo
- ✓ Bônus por meta atingida
- ✓ PLR
- ✓ Café da manhã
- ✓ Alimentação no local de trabalho
- ✓ Banco de Horas
- ✓ Tabela de cargos e salários



➤ Regulamento Interno nas operações

É proibido a utilização de Telefone celular; Smartphone; Tablet; Demais dispositivos similares, durante o horário de trabalho, nas áreas internas da indústria. Nos horários de pausas e intervalos de refeições, o uso dos aparelhos será liberado normalmente (uso somente na área externa).

Os profissionais que utilizam o aparelho celular como ferramenta de trabalho para o desempenho de suas atividades, serão definidos pela empresa, esses profissionais receberam orientação sobre o procedimento de higienização dos celulares tomando os devidos cuidados relacionados à saúde e segurança do trabalho.

O não cumprimento deste regulamento, por tratar-se de questão de segurança, constituirá atitude passível de advertência e, em caso de reincidência, serão aplicadas as devidas punições disciplinares.



➤ Pagamento do Salário



FUNCIONÁRIOS

QUINTO DIA ÚTIL DE CADA MÊS



*** O SEU SALÁRIO É CONFIDENCIAL, NÃO O DIVULGUE A QUEM QUER QUE SEJA!!! ***
 ROD APARECIDA DO TABOADO - PONTE RODOFERROVIARIA, SN KM 4,3 , ZONA RURAL
 APARECIDA DO TABOADO, MS , CEP: 79570-000
 CNPJ : 04.459.073/0003-69 I.E.: 283.725.680.

Recibo de Pagamento de Salário				Outubro/2023		
Código Nome do Funcionário	CBO	Cto. Custo	Descrição do Cto. Custo	Dep IR	Emp.	FL
Função 00368 Descrição da Função	841484	10003001001	APOIO OPERACAO IND - APT	00	0103	001
	AJUDANTE PRODUCAO I -		Data de Admissão :-			
Cód.	Descrição	Referência	Vencimentos	Descontos		
001	SALARIO	30.00	1.571,54			
015	PREMIO PRODUTIVIDADE	0.00	222,59			
700	INSS	0.00		141,67		
782	CONTR.CONFEDERATIVA	1.00		12,16		
820	VALE ALIMENTACAO	0.00		0,05		
850	VALE SAUDE	0.00		5,50		
			Total de Vencimentos	Total de Descontos		
			1.794,13	159,38		
CRED: 00107064 - Banco Indefinido CONTA:315079			Valor Liquido ==>	1.634,75		
Salário-Base	Sal. Contr. INSS	Base Cálc. FGTS	F.G.T.S. do Mês	Base Cálc. IRRF	Faixa IRRF	
1.571,54	1.794,13	1.794,13	143,53	1.652,48	0,00	
DECLARO TER RECEBIDO A IMPORTÂNCIA LIQUIDA DISCRIMINADA NESTE RECIBO.						
_____/_____/_____ DATA			_____ ASSINATURA DO FUNCIONÁRIO			





➤ Salário Família

O salário-família é pago mensalmente aos colaboradores que possuem filhos até a idade de quatorze anos ou inválido de qualquer idade, desde que o salário seja inferior ou igual ao limite máximo permitido.

Para ter direito é necessário entregar uma cópia da certidão de nascimento dos filhos.

Salário	Valor unitário da quota (por filho)
Até R\$ 1.819,26	R\$ 62,04
Acima de R\$ R\$ 1.819,26	-

➤ FGTS

A Geneseas deposita mensalmente a cada colaborador o valor equivalente a 8% de sua remuneração mensal em uma conta vinculada na Caixa Econômica Federal.

O saldo é corrigido mensalmente e você poderá utilizá-lo conforme legislação específica.



➤ **Transporte Coletivo**

- Roteiro Casa/Trabalho e Trabalho/Casa
- Aparecida do Taboado
- Funcionários Administrativos, de Aparecida de Taboado usam Vale Transporte

O valor R\$10,00 será descontado em folha de pagamento.



SEGURO DE VIDA

O custo desse benefício é subsidiado pela Geneseas e fica permanentemente coberto, dentro de um certo valor, nos casos de morte e invalidez parcial ou total, propiciando, desse modo, um pouco mais de segurança e tranquilidade à família do colaborador.

COBERTURAS	Limite Mínimo de Cap. Segurado Individual	Limite Máximo de Cap. Segurado Individual	Taxa do Seguro	Carência	Franquia
BÁSICA-MORTE	53.293,60	852.697,60	0,06850	Não há	Não há
IAC-INC. AUT. CÔNJ-BÁSICA	26.646,80	426.348,80	0,02060	Não há	Não há
INV.FUNC.PERM/TOTAL P/	53.293,60	852.697,60	0,01030	Não há	Não há
IPA-INV. PERM T/PARC	53.293,60	852.697,60	0,00500	Não há	Não há
IEA-IND. ESPECIAL ACIDENTE	53.293,60	852.697,60	0,02560	Não há	Não há

SERVIÇOS CONTRATADOS
Funeral Familiar até R\$ 5.000,00

Canais de Atendimento Tokio Marine:

Resolva Aqui - disponível em www.tokiomarine.com.br/atendimento, para registrar sua reclamação.

SAC 0800 703 9000

Central de Atendimento 0300 33 TOKIO (86546)

Deficientes Auditivos e de Fala 0800 770 1523

Disque Fraude 0800 707 6060

Strictly confidential



**TOKIO MARINE
SEGURADORA**

- Vale Saúde: Cartão Pré-pago Empresarial

Empresa

- Iniciou as Atividades em 2008 com Cartão de Descontos em Presidente Prudente
- Esta presente em aproximadamente 200 Cidades (7 Estados)
- Parceiros Credenciados – 2234 (Médicos/Clínicas/Laboratórios)
- Em Aparecida do Taboado desde 2016
- Médicos credenciados Jales, Paranaíba e Santa Fé do Sul/SP



Escritório Central e
Central de Atendimento



- **Desconto em Folha: R\$ 5,50 por Família**
- **A partir de Abril/2022**



Nossos Serviços

- Consultas Médicas
- Telemedicina
- Exames Complementares
- Psicologia, Fonoaudiologia, Fisioterapia e Nutrição.

- Vale Saúde: Cartão Pré-pago Empresarial

- Consultas médicas presenciais (Clínico Geral e Especialidades) – R\$ 20,00
- Consultas através do celular (Medicina, Nutrição, Psicologia) – R\$ 20,00
- Fisioterapia *
- Psicologia *
- Exames Laboratoriais (Sangue, fezes, urina, etc) *
- Exames de Imagem (Ultrassonografia, Rx, Tomografia, etc) *
- Exames Cardiológicos (ECG, Teste Ergométrico, etc)*

- Verifique sempre a rede de prestadores de saúde credenciados no site **[www. valesaude.app](http://www.valesaude.app)**
- No momento do atendimento deverá ser efetuado o pagamento da participação do Usuário (R\$ 20,00 por consulta e os valores dos Exames, Sessões de Fisio, etc)
- Número de Consultas por ano:
 - para o Titular = Ilimitado (com justificativas)
 - para o Grupo de Dependentes = Até 12 Consultas (dividido entre todos os Dependentes)
- Exames de Alta Complexidade deverão ser encaminhados para o Setor de Orientações e Direcionamento da Central de Atendimentos
- Baixe o Aplicativo no Celular: **Buscar no Play Store por “Vale Saúde APP”**

**Valores disponíveis na Central de Atendimentos*



➤ Café da Manhã

O café da manhã (pão, margarina, leite, café e chá) é servido antes da entrada do colaborador no trabalho e não tem custo.

➤ Restaurante

A GeneSeas oferece alimentação a seus colaboradores.

As refeições são elaboradas por Nutricionista, visando oferecer uma alimentação balanceada e de qualidade, assegurando o bem-estar de nossos colaboradores.

O colaborador irá pagar R\$ 1,71 por refeição, o restante será custeado pela Empresa, que corresponde a 80% do custo total da refeição.

O valor será descontado em folha de pagamento.



➤ Vale Alimentação

Todo quinto dia útil a empresa faz a liberação do Ticket Alimentação para seus colaboradores.

No valor de **R\$286,10**

Para admitidos até o dia 15 do mês.



➤ Período de Experiência

Após a contratação do colaborador, este passará por um período de experiência na função.

O contrato de trabalho é de 45 dias, podendo ser prorrogado para mais 45 dias.

Nos dois períodos será avaliada a permanência ou não do colaborador na empresa.

➤ Jornada de Trabalho

De acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho, trabalhamos 220 horas mensais e 44 horas semanais.

Intervalo para refeição: 1 hora de refeição



➤ Horário de Trabalho

A marcação de ponto nas dependências da empresa só pode ser efetuada com 05 minutos de antecedência do início da jornada de trabalho e até 05 minutos após o horário final do expediente.

Sempre que você se ausentar da empresa (sair das dependências em dias normais, é necessário o registro do ponto).



➤ Ponto Eletrônico

O registro do ponto na Geneseas é eletrônico e via digital, portanto, somente poderá ser registrado pelo próprio colaborador.

O não cumprimento ou esquecimento deste, poderá acarretar medidas disciplinares.

As marcações são diárias e devem ser registradas 4 vezes ao dia, sendo no início da jornada de trabalho, intervalo para refeição e na saída.

O fechamento do ponto ocorre todo dia 20 de cada mês.





➤ **Política de Banco de horas**

O banco de horas possibilita a redução ou supressão da jornada de trabalho ou ainda, concessão de folga compensatória por solicitação do trabalhador, desde que previamente acordado com a empresa.

ESCALA 5X2

As 1:12 (uma hora e doze minutos) primeiras horas extraordinárias no dia serão creditadas no BH, o excedente é pago como hora extra no mês.

O pagamento do Banco de Horas, será a cada 6 (seis) meses e o acerto de contas do saldo remanescente ocorrerá sempre na folha de pagamento referente ao mês subsequente

As mesmas serão pagas considerando o percentual de 50%.

ESCALA 12X36

Não tem banco de horas, horas extras feitas são pagas dentro do fechamento do ponto.

Você pode consultar o saldo do banco de horas, mensalmente no espelho de ponto.

➤ Política de Horas Extras

Serão realizadas somente com a autorização do responsável da área.

As horas extras serão computadas somente para atividades realizadas ao sábados, após exceder a jornada normal de trabalho de 4 horas.

Hora extra em dias normais: **50% da hora normal**

Hora extra em feriados ou domingos: **100% da hora normal**



Sempre que houver necessidade, seja por motivo de feriados ou produção, a Geneseas poderá solicitar a compensação de horas.

A solicitação para compensação de horas deve ser feita com pelo menos 3 dias de antecedência.

➤ Ausências Justificadas

- ✓ falecimento de pai, mãe, filho (a) , irmão, irmã, avó, avô - **2 (dois) dias consecutivos após o falecimento.**
- ✓ Casamento - **3 (três) dias consecutivos**
- ✓ Nascimento de filhos (as) – **5 (cinco) dias consecutivos para o pai**
- ✓ Atestado médico acompanhamento de filho – **1(um) dia/ano**
- ✓ Doação de Sangue – **01 (um) dia/ano**
- ✓ Alistamento eleitoral no período em que o colaborador tiver que cumprir as exigências do serviço militar - **2 dias consecutivos**

OBS.: Indispensável apresentar no DP certidão de óbito, certidão de nascimento, casamento para justificativa da falta.

➤ Ausências Injustificadas

A falta no trabalho sem justificativa pode prejudicar o salário do colaborador da seguinte forma:

- Perda do dia de trabalho
- DSR (Descanso Semanal Remunerado)
- Feriado (Se houver feriado na semana da falta)
- Medida disciplinar (suspensão)

QUANTO PERDEMOS AO FALTAR? EXEMPLO

Salário - R\$1453,10
01 Dia de trabalho - R\$ 48,44
Domingo (DSR) - R\$ 48,44
Feriado - R\$ 48,44
01 Suspensão - R\$ 48,44

TOTAL - R\$ 193,76.



➤ Ausências Injustificadas – Prêmio de Produção/Ticket Alimentação

A falta no trabalho sem justificativa pode prejudicar também o Prêmio de Produção e o Ticket Alimentação do colaborador da seguinte forma:

PRÊMIO PRODUTIVIDADE	DIAS / FALTAS	PERDA / DESCONTO
FALTA INJUSTIFICADA	01 ou mais	100%

VALE ALIMENTAÇÃO	DIAS / FALTAS	PERDA / DESCONTO
FALTA INJUSTIFICADA	01	50%
FALTA INJUSTIFICADA	02 ou mais	100%





➤ Atestados Médicos

Os atestados médicos serão aceitos somente se tiver o CID (Código Internacional da Doença), data, carimbo do médico e o CRM do médico.

Declaração de hora e termo de comparecimento não será aceito pela Empresa.

Os colaboradores deverão apresentar os atestados médicos ao Serviço Médico da empresa em até 48 horas da data de emissão, conforme segue:

- Para atestados com afastamento superior a 1 (um) dia o colaborador deverá passar com o médico.
- Para atestados de 1 dia entregar no RH, porém a partir do segundo a atestado, em um prazo inferior a 2 meses, o colaborador deverá procurar o serviço médico da Empresa.

Na impossibilidade de o colaborador trazer o atestado, este deverá ser trazido por outra pessoa.

➤ Afastamentos Médicos – Prêmio de Produção/Ticket Alimentação



PRÊMIO PRODUTIVIDADE	DIAS / FALTAS	PERDA / DESCONTO
Falta justificada	01	25%
Faltas justificadas	02	50%
Faltas justificadas	03	75%
Faltas justificadas	04 ou mais	100%

VALE ALIMENTAÇÃO	DIAS / FALTAS	PERDA / DESCONTO
Falta justificada	01	0%
Faltas justificadas	02	50%
Faltas justificadas	03 ou mais	100%



➤ Afastamento do Trabalho

Para situações que o colaborador necessite se afastar do trabalho por motivo de doença ou acidente de trabalho, comunicar ao departamento pessoal para que seja agendada a perícia médica junto ao INSS.

Os afastamentos pelo INSS ocorrem quando for superior a 15 dias.

P.S.: Necessário a apresentação do atestado médico.

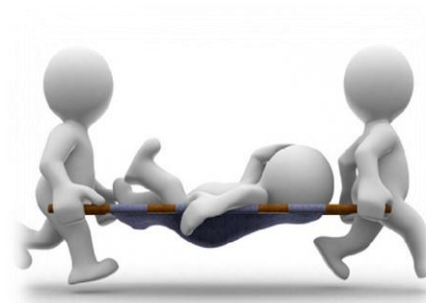


➤ Acidente do Trabalho

Em caso de acidentes de trabalho, comunicar imediatamente a liderança que tomará as medidas cabíveis, bem como informar a área de departamento pessoal para emissão da CAT.

O prazo para abertura da CAT é de 48 horas.

P.S.: Necessário a apresentação do atestado médico.



➤ Férias

Todo colaborador têm direito a férias após 12 meses de trabalho. O pagamento é efetuado 2 dias antes do início do período de férias.

➤ Férias Proporcional



Férias Proporcional	Número de Faltas Injustificadas durante o período aquisitivo			
	até 5	de 6 a 14	de 15 a 23	de 24 a 32
Férias inteira	30 dias	24 dias	18 dias	12 dias

➤ 13º Salário

Pago anualmente em 2 parcelas:

Primeira Parcela: Até 30/11

Segunda Parcela: Obrigatoriamente até 20/12 .



➤ Licença Maternidade

A colaboradora gestante terá direito a uma licença de 120 dias.

Durante esse período, receberá seu salário integral, com os devidos descontos.



➤ Política de sanções disciplinares

A advertência é um aviso formal ao empregado para que ele tome conhecimento do seu comportamento inadequado e das implicações que podem advir em caso de reincidência.

Ele terá ciência que seu contrato de trabalho poderá até ser rescindido por justa causa se não houver uma reiteração do seu comportamento

➤ Escala da Advertência

- I. - Advertência Verbal
- II. - Advertência escrita
- III. - Suspensão
- IV. - Rescisão por justa causa

Sanções Disciplinares



Observações

01. Serão consideradas ocorrências "**leves/moderada**" todas as condutas cujo grau de reprovabilidade não seja elevado, tais como, mas não exclusivamente: faltas injustificadas, atrasos frequentes, horas extras não autorizadas; realizar procedimento e/ou instruções de trabalho de forma incorreta propositalmente; não atender as normas de boas práticas de fabricação; agir de forma insubordinada, indisciplinada sobre realização de tarefas ou atividades; recusar-se a seguir procedimentos definidos para o exercício da função; desatentar-se e/ou não atender as regras fundamentais de segurança do trabalho; gerar incidente de grande potencial, acidentes e/ou prejuízos de qualquer ordem para empresa com culpa comprovada; recursar, negligenciar, esquecer ou desprezar a utilização do uso de EPI e EPC determinados para as atividades e/ou funções, entre outros. (conforme tabela anexa abaixo).

02. Serão consideradas ocorrências "**graves**" todas as condutas cujo grau de reprovabilidade seja considerado elevado, tais como, mas não exclusivamente: Causar danos ao patrimônio por negligência, imperícia ou imprudência; realizar, participar e estimular brincadeiras desrespeitosa, bullying e inereções incompatíveis com o ambiente do trabalho, ocasionando prejuízo, acidente, incidentes ou constrangimentos de ordem moral; burlar sistema de segurança das máquinas / equipamentos (proteções fixas, proteções móveis, sensores de bloqueio, paradas de emergências ou qualquer outro sistema relacionado ao sistema de segurança), entre outros. . (conforme tabela anexa abaixo)

Sanções Disciplinares



SANÇÕES DISCIPLINARES

INFRAÇÕES	Advertência Verbal	Advertência Escrita	Suspensão 1 dia	Suspensão 3 dias	Justa Causa
Ofender verbalmente outros (palavras de baixo calão, agressividade, calúnia etc)			1ª vez	2ª vez	3ª vez
Agredir fisicamente outros (contato físico direto ou indireto)					1ª vez
Usar de falsa identidade e/ou falsidade ideológica (omissão e alteração de documentos, liberar acesso com o cartão à outros etc)			1ª vez	2ª vez	3ª vez
Causar danos ao patrimônio por negligência, imperícia ou imprudência. (Leve e Medio)			1ª vez	2ª vez	3ª vez
Causar danos ao patrimônio por negligência, imperícia ou imprudência. (Grave)					1ª vez
Realizar desvios de Jornada de Trabalho (Atrasos e faltas Injustificadas. Saídas sem autorização e/ou compensação de Banco de Horas. Atraso na saída e/ou retorno horário de pausa, exceder horário de refeição, horas extras sem autorização etc.).	1ª vez	2ª vez	3ª vez	4ª vez	5ª vez
Realizar procedimentos e/ou instruções de trabalho de forma incorreta propositalmente, desleixo, falta de atenção reincidente, descaso, desídia e/ou omissão.	1ª vez	2ª vez	3ª vez	4ª vez	5ª vez

Sanções Disciplinares



SANÇÕES DISCIPLINARES

INFRAÇÕES	Advertência Verbal	Advertência Escrita	Suspensão 1 dia	Suspensão 3 dias	Justa Causa
Desrespeitar ou não atender as normas de BPF (Uso de perfume, barba, consumir alimentos em locais não permitidos).	1ª vez	2ª vez	3ª vez	4ª vez	5ª vez
Utilizar, consumir e/ou repassar entorpecentes ou outras substâncias químicas nas dependências da empresa.					1ª vez
Adulterar marcações do ponto, documentos e/ou fraude de informações técnicas, bem como ocultação de dados relevantes como indicadores à empresa ou suas atividades, por má fé.					1ª vez
Agir com improbidade (fraude, má fé, desonestidade). Ex: Furto, adulteração de documentos, aceitação de propina					1ª vez
Desatentar-se e/ou não atender as regras fundamentais de Segurança do Trabalho, por descuido ou negligência, não atendimento toda e qualquer norma e procedimento		1ª vez	2ª vez	3ª vez	4ª vez
Agir de forma insubordinada, indisciplinada e/ou a revelia sobre realização de tarefas ou atividades.	1ª vez	2ª vez	3ª vez	4ª vez	5ª vez
Comercializar qualquer produto com fins comerciais dentro da empresa	1ª vez	2ª vez	3ª vez	4ª vez	5ª vez

Sanções Disciplinares



SANÇÕES DISCIPLINARES

INFRAÇÕES	Advertência Verbal	Advertência Escrita	Suspensão 1 dia	Suspensão 3 dias	Justa Causa
Recusar-se a seguir os procedimentos definidos para o exercício da função (Permissão e Instruções de Trabalho)	1ª vez	2ª vez	3ª vez	4ª vez	5ª vez
Gerar incidente de grande potencial, acidente e/ou prejuízos de qualquer ordem para a empresa com dolo comprovado					1ª vez
Gerar incidente de grande potencial, acidente e/ou prejuízos de qualquer ordem para a empresa com culpa comprovada		1ª vez	2ª vez	3ª vez	4ª vez
Infringir os procedimentos e políticas de Recursos Humanos (férias, abono, marcação de jornada, etc.) e legislação trabalhista		1ª vez	2ª vez	3ª vez	4ª vez
Prática de jogos de azar com caráter de ganho financeiro/lucro (apostas, jogo do bicho, rifas, loterias, baralho)		1ª vez	2ª vez	3ª vez	4ª vez
Rasura ou falsificação de documentos de apontamento de produção, atestado médico, controles de produção e/ou qualquer origem de forma dolosa					1ª vez
Abandonar o emprego por mais de 30 dias de ausências injustificada					1ª vez

Sanções Disciplinares



SANÇÕES DISCIPLINARES

INFRAÇÕES	Advertência Verbal	Advertência Escrita	Suspensão 1 dia	Suspensão 3 dias	Justa Causa
Uso inadequado ou danoso das tecnologias, equipamentos, ferramentas e veículos oferecidos pela empresa (e-mail, sites, desktops, notebooks, celulares, carros, maquinários, etc.)			1ª vez	2ª vez	3ª vez
Autorizar, estimular ou incentivar a realização de atividades inseguras sem a elaboração de Análise preliminar de riscos e/ou Permissão de Trabalho.		1ª vez	2ª vez	3ª vez	4ª vez
Realizar, participar e estimular brincadeiras desrespeitosa, bullying e inereções incompatíveis com o ambiente do trabalho, ocasionando prejuízo, acidente, incidentes ou constrangimentos de ordem moral			1ª vez	2ª vez	3ª vez
Faltar, esquecer e/ou negligenciar na aplicação de APRs, LOTOs, Permissão de Trabalho ou qualquer outro procedimento relacionado a segurança implantada para atividade ou processo ou setor e outras situações adversas		1ª vez	2ª vez	3ª vez	4ª vez
Burlar sistema de segurança das máquinas / equipamentos (Proteções Fixas, Proteções Móveis, Sensores de Bloqueio, Paradas de Emergências ou qualquer outro sistema relacionado ao sistema de segurança)			1ª vez	2ª vez	3ª vez

Sanções Disciplinares



SANÇÕES DISCIPLINARES

INFRAÇÕES	Advertência Verbal	Advertência Escrita	Suspensão 1 dia	Suspensão 3 dias	Justa Causa
Comportar-se de forma insegura, negligente ou imprudente expondo-se e/ou expondo outros a situações de perigo e risco.		1ª vez	2ª vez	3ª vez	4ª vez
Omitir ocorrências de acidentes ou incidentes de alto potencial do trabalho (interno ou de trajeto) até 24 horas, sejam elas de rotinas, procedimentadas ou não.		1ª vez	2ª vez	3ª vez	4ª vez
Recusar, negligenciar, esquecer ou desprezar a utilização os EPIs e EPCs determinados para as atividades e/ou função.		1ª vez	2ª vez	3ª vez	4ª vez
Operar ferramentas e equipamentos sem autorização e/ou capacitação adequada (Empilhadeiras, Tratores, Guindautos, Embarções, bombas de abastecimento).		1ª vez	2ª vez	3ª vez	4ª vez
Desrespeitar código nacional de trânsito, como limite de velocidade, ultrapassagens perigosas, falta do cinto de segurança, parar em fila dupla, Transitar com veículos em locais não permitidos entre outros.			1ª vez	2ª vez	3ª vez

Sanções Disciplinares



Observações

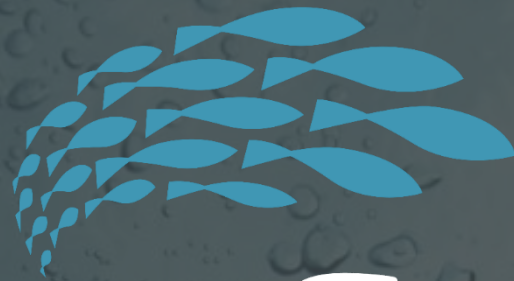
03. Advertências verbais deverão ser efetuadas preferencialmente em ambientes restritos, na presença de duas testemunhas.

04. As advertências escritas deverão ser assinadas pelos colaboradores. Em caso de recusa, serão registradas e assinadas por duas testemunhas.

05. Independentemente de registro anterior de ocorrência "leve/moderada", as infrações graves serão sempre objeto de rescisão contratual por justo motivo.

06. O processo gradual de sanções disciplinares para ocorrências "leves/moderadas" deverá ocorrer no prazo de 06 (seis) meses, sendo certo que após esse prazo considerar-se-ão expiradas as sanções anteriormente aplicadas para fins de progressão.

07. O processo gradual das sanções deve ser analisado acima de tudo, também considerando a gravidade das faltas, desvios de conduta e o histórico do colaborador, podendo o gestor aplicar medidas mais rigorosas dependendo dos atos cometidos e sua gravidade, sem que tenha que percorrer necessariamente a sequência sugerida na tabela acima.



GeneSeas

DellMare

SAINT PETERS®
• O ORIGINAL •

Tilly®

Gente e Gestão
Código de conduta ética

Código de Conduta Ética - DESTAQUES



2.2. Responsabilidade dos colaboradores

- Ser exemplo de conduta ética perante seus colegas e demais públicos envolvidos.
- Cumprir a legislação em todas as suas instâncias, normas e regulamentos internos e externos.
- Proteger o patrimônio da Geneseas e zelar por sua imagem.
- Cuidar do que é seu. Guardar bem os documentos relativos as suas atividades. Não deixar materiais confidenciais sobre mesas ou copiadoras. Ao final do expediente, guardar os documentos em gavetas ou arquivos.
- Não participar de ações que venham a gerar situações de desconforto ou constrangimento aos demais colegas. Respeitar e tratar a todos com civilidade e polidez para a manutenção de um ambiente de trabalho saudável e ético.
- Ler, compreender, obedecer e praticar o Código de Conduta Ética e os demais procedimentos da Geneseas.
- Reportar, mediante o uso dos canais competentes, casos que possam causar preocupações a uma ou mais colaboradores ou que representem um descumprimento do Código de Conduta Ética.
- Manter sigilo absoluto a respeito das informações corporativas de uso restrito, cujo conhecimento é adquirido em razão da função ou do cargo exercido.
- Colocar-se na posição de dono ao agir e tomar decisões.
- Desenvolver e valorizar as pessoas com base em seu desempenho, sem restrições ou favorecimento.
- Não se conformar e acostumar com o que se existe, procurar mudar para melhor o que está à sua volta.
- Estudar, pesquisar e aprender o que pode ser aplicado à sua realidade para melhorar a Geneseas.



2.3. Responsabilidade da liderança

Os gestores da Geneseas são responsáveis por manter um ambiente ético. Todo gestor deve:

- Explicar aos seus colaboradores a importância do cumprimento desses padrões estabelecidos pelo Código de Conduta Ética da Geneseas.
- Proteger os colaboradores contra represálias quando informantes de violação às leis e/ou Código de Conduta Ética.
- Atuar com responsabilidade, zelar pelos interesses institucionais, pelas metas e pelos objetivos traçados.
- Zelar por uma convivência harmoniosa, pautada pela cooperação, pela retidão e pela integridade.
- Comportar-se com postura ética.
- Realizar avaliações de desempenho objetivas e privilegiar o mérito dos colaboradores, evitando que interesses pessoais favoreçam ou prejudiquem alguém.
- Ler, compreender, obedecer, praticar e garantir condições para o cumprimento deste Código de Conduta Ética.
- Atuar de modo a preservar os direitos individuais das pessoas.
- Sempre seguir as políticas e regras da Companhia ao promover ou movimentar internamente os colaboradores.

Os gestores serão responsabilizados se seus colaboradores descumprirem os padrões éticos estabelecidos, caso seja comprovado que houve negligência ou participação direta da liderança no descumprimento de norma praticado.



3.1. Comunicação

Quaisquer manifestações de comunicação devem estar, do ponto de vista do posicionamento da Companhia, alinhadas à mensagem central da marca institucional, que pode ser acessada por meio da área de comunicação. É no cotidiano de cada um dos colaboradores que nossa marca se manifesta, por isso, algumas orientações específicas devem ser consideradas em relação a este assunto:

- Nenhum colaborador está autorizado a se manifestar em nome da Geneseas ou de suas unidades, exceto seus porta-vozes oficiais;
- Na hipótese de algum colaborador ser abordado inesperada e indevidamente, os responsáveis pela área de comunicação deverão ser procurados. Caberá exclusivamente à área de comunicação designar os responsáveis por manifestações formais em nome da empresa e de qualquer uma de suas unidades;
- Qualquer projeto de comunicação deve ser liderado ou acompanhado pela área de comunicação interna, marketing ou diretorias.
- A contratação de parceiros estratégicos ou fornecedores de serviços de comunicação em todas as unidades da Companhia deve sempre ser liderada ou acompanhada pela área de Comunicação.



3.7. Informações Confidenciais

Elas são um bem valioso, e incluem fatos, dados e conhecimentos não revelados ao público. As que possuírem valor comercial para os concorrentes ou para outras pessoas que têm interesse em fazer negócios com a empresa são, às vezes, chamadas de “informações com direitos exclusivos”.

Exemplos de informações confidenciais:

- Dados de pesquisa e desenvolvimento;
- Programas de computador;
- Projetos de engenharia;
- Preços, previsões orçamentárias, margens de lucro, custos;
- Posição de Caixa, aplicações, empréstimos, benefícios;
- Preços e tarifas comerciais;
- Receitas, custos e resultados operacionais;
- Volumes movimentados/armazenados;
- Especificações técnicas de equipamentos e instalações;
- KPI's operacionais tais como, produtividade, rendimento, etc.;
- Informações acerca da capacidade instaladas das atividades e sua referida ocupação;
- Preços de venda e/ou armazenagem praticados pelos clientes.
- Projetos técnicos e estruturais tais como desenhos, plantas, diagramas, de propriedade da área técnica.
- Dados, benefícios, históricos, arquivos pessoais e registros médicos de colaboradores
- Listas de clientes, preços para o consumidor;
- Estratégicas mercadológicas;
- Planos de regulamentação ou estratégicos;
- Dados de qualidade, preços e listas dos fornecedores.



5. RELACIONAMENTO COM TERCEIROS

A GeneSeas ocasionalmente relaciona-se com pessoas ou organizações externas para ajudar ou conduzir seus negócios. Eles podem ser chamados:

- Representantes;
- Consultores;
- Transportadores.

Não podemos, sob situação alguma, usar um agente ou representante para fazer qualquer coisa que a política da empresa proíba.

Os conflitos com Terceiros podem ser tratados com os respectivos gestores responsáveis pelos contratos, serviços e interfaces técnicas correlatas, através do livre diálogo entre as partes, buscando sempre as negociações éticas e transparentes. Além disso a GeneSeas garante aos seus colaboradores e público externo (terceiros, comunidade vizinha, fornecedores e clientes), o livre acesso através do Canal de Denúncias e Ouvidoria disponíveis no site www.geneseas.com.br e e-mail: ouvidoria@geneseas.com.br. Ou ainda pela “carta de relacionamento” entregue aos vizinhos locais, ambos citados na PLO 005 – Política de Canal de Denúncias.

Código de Conduta Ética - DESTAQUES



6. PRÁTICAS EMPREGATÍCIAS

6.1. Drogas, fumo e álcool

- Drogas ilegais: aquelas que não podem ser adquiridas por meios legais e aquelas que são legais, porém obtidas por meios ilegais.
- Drogas legais: Aquelas prescritas por médicos. Nesta classe, para efeito da Política de fumo, álcool e drogas, também estão incluídas

as bebidas alcoólicas e o cigarro, visto que podem ser adquiridos legalmente.

De acordo com a Política de fumo, álcool e drogas, fica terminantemente proibido:

- O comparecimento ou permanência no local de trabalho fumando ou sob influência de álcool ou drogas;
- A comercialização, posse ou consumo de bebidas alcoólicas e drogas;

Como um instrumento de prevenção, a empresa reserva-se o direito de aplicar testes de verificação para um ambiente isento de álcool e drogas em suas operações, a fim de que sejam tomadas medidas preventivas ou curativas no tratamento de doenças, bem como medidas que reduzam os riscos de acidentes e outros prejuízos, especialmente no caso de colaboradores ocupantes de cargos operacionais

6.2. Trabalho escravo

A GeneSeas é contra o trabalho forçado e situações que potencialmente envolvam coerção, castigos sob qualquer pretexto, medidas disciplinares degradantes e punição pelo exercício de qualquer direito fundamental. Não compactuamos com tais práticas e caso sejam identificadas serão adequadamente denunciadas às autoridades competentes.

6.3. Trabalho infantil

A GeneSeas é contra o trabalho infantil e não compactua com quaisquer situações que potencialmente envolvam o trabalho irregular de menores de 16 anos, as condições inadequadas ao trabalho e desenvolvimento de adolescentes de 16 a 18 anos, e a caracterização de qualquer forma de discriminação, violência ou atentado aos direitos fundamentais de crianças e adolescentes. Vale ressaltar que nossos fornecedores e parceiros devem seguir as normas estabelecidas nesse e no tópico anterior.

6.4. Diversidade no local de trabalho

Devemos respeitar a liberdade individual e tratar com dignidade nossos colaboradores. O respeito à liberdade de pensamento e de expressão deve ser uma constante no dia a dia. Não toleramos discriminações no local de trabalho, qualquer ato desse tipo deve ser relatado ao superior imediato ou denunciado no canal de Ouvidoria da GeneSeas. Além disso, a empresa também estimulará a diversidade no ambiente profissional, seja ela por gênero, orientação sexual, religião e raça nas diversas áreas e níveis hierárquicos da organização.



6.4. Diversidade no local de trabalho

Devemos respeitar a liberdade individual e tratar com dignidade nossos colaboradores. O respeito à liberdade de pensamento e de expressão deve ser uma constante no dia a dia. Não toleramos discriminações no local de trabalho, qualquer ato desse tipo deve ser relatado ao superior imediato ou denunciado no canal de Ouvidoria da GeneSeas. Além disso, a empresa também estimulará a diversidade no ambiente profissional, seja ela por gênero, orientação sexual, religião e raça nas diversas áreas e níveis hierárquicos da organização.



6.5. Abuso de poder e assédios

Assédios moral e sexual ou qualquer abuso de poder não são tolerados sob hipótese alguma. Entende-se como assédio moral toda e qualquer conduta abusiva que intencionalmente firam a dignidade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego e degradando o clima do ambiente de trabalho. Assédio sexual se caracteriza como toda e qualquer conduta de tentativa de obtenção de atos sexuais por alguém em uma posição privilegiada, podendo ferir a integridade psicológica e profissional das pessoas, configurando-se crime no Código Penal Brasileiro.

É papel da liderança da empresa zelar e não permitir em qualquer área ou nível hierárquico, prática abusivas, autoritárias, paternalistas ou discriminatórias que cause o constrangimento, segregação, desvantagem ou discriminação com:

- **Mulheres grávidas e/ou lactantes**
- **Pessoas com deficiência**
- **Pessoas portadoras do HIV (PVHIV)**

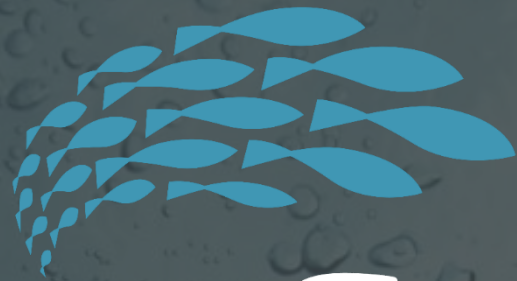


7. LIVRE ASSOCIAÇÃO SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A GeneSeas atua de forma próxima e transparente com as instituições sindicais em suas diferentes bases, buscando o bom relacionamento e abertura junto à estas instituições. Permite a aproximação, diálogo e comunicação institucional dos mesmos, a fim de garantir o livre acesso aos seus dirigentes e associados, tanto nos processos de associação quanto as de negociação (barganha) coletiva.

É explícito em Integração de novos colaboradores, que é livre as relações e práticas sindicais aos seus colaboradores, conforme legislação vigente.

Também exige que as instituições cumpram e façam cumprir as legislações vigentes, que garanta os direitos e deveres de ambas as partes (dirigentes e associados). Seja na associação, quanto na desassociação, sendo estas de livre e espontânea decisão do colaborador.



GeneSeas

DellMare

SAINT PETERS®
• O ORIGINAL •

Tilly®

Gente e Gestão
Canal de denúncias e ouvidoria

Canal de denúncias e ouvidoria - DESTAQUES



OBJETIVOS

Estabelecer as diretrizes e processos para registro, recebimento e tratamento de denúncias referentes à atos ilícitos, fraudes, descumprimento de legislação, normativas internas e Código de Ética da Geneseas, recebidas por meio do Canal de denúncias.

ABRANGÊNCIA

Todos os colaboradores da Geneseas, clientes, fornecedores e comunidade em geral.

DEFINIÇÕES

Comitê de Ética - órgão independente responsável por difundir e preservar as regras previstas no Código de Conduta Ética, composto pelo Diretor Presidente, gerente da área de Gente e Gestão e coordenador da área jurídica;

Canal de denúncias – instrumento que assegura o desenvolvimento de um ambiente corporativo ético, transparente e que contemple o respeito aos seus valores e a aderência às normativas internas e legislação, possibilitando que as denúncias possam ser enviadas a qualquer tempo por funcionários, fornecedores ou clientes, por meio da internet ou Caixas de sugestões localizadas nas unidades, assegurando o anonimato ao denunciante sempre que este desejar não se identificar.

Canal de denúncias e ouvidoria - DESTAQUES



OBJETIVOS

Estabelecer as diretrizes e processos para registro, recebimento e tratamento de denúncias referentes à atos ilícitos, fraudes, descumprimento de legislação, normativas internas e Código de Ética da Geneseas, recebidas por meio do Canal de denúncias.

ABRANGÊNCIA

Todos os colaboradores da Geneseas, clientes, fornecedores e comunidade em geral.

DEFINIÇÕES

- Comitê de Ética - órgão independente responsável por difundir e preservar as regras previstas no Código de Conduta Ética, composto pelo Diretor Presidente, gerente da área de Gente e Gestão e coordenador da área jurídica;
- Canal de denúncias – instrumento que assegura o desenvolvimento de um ambiente corporativo ético, transparente e que contemple o respeito aos seus valores e a aderência às normativas internas e legislação, possibilitando que as denúncias possam ser enviadas a qualquer tempo por funcionários, fornecedores ou clientes, por meio da internet ou Caixas de sugestões localizadas nas unidades, assegurando o anonimato ao denunciante sempre que este desejar não se identificar.

Canal de denúncias e ouvidoria - DESTAQUES



Tipos de Denúncia

- Discriminação (religiosa, social, racial, sexual, política, educacional, cultural);
- Assédio sexual ou constrangimento moral;
- Utilização de sistemas e canais de comunicação da Geneseas para a divulgação de quaisquer conteúdos ofensivos, como trotes, boatos, pornografia ou outras formas de discriminação;
- Desrespeito no tratamento e nas relações interpessoais;
- Adoção de trabalho escravo ou infantil;
- Difamação do nome ou da imagem da empresa, de seus colaboradores, acionistas e demais parceiros;
- Falsificação de dados e plágio;
- Pagamento ou recebimento de suborno ou propina, ou, ainda, presentes ou brindes não promocionais como forma de corrupção;
- Conluio com concorrentes ou outras práticas visando fraudar processos licitatórios em geral ou contratos administrativos firmados com clientes da Geneseas;
- Prática de atividades anti-concorrenciais;
- Atos ilícitos, como furtos, roubos, sabotagem, conflitos de interesses, fraudes e outros;
- Uso inadequado e falta de zelo com o patrimônio da Geneseas e de terceiros que estejam sob sua guarda e responsabilidade;
- Execução de trabalhos ou negócios concorrentes às atividades da Geneseas;
- Comercialização de produtos ou serviços ou, ainda, qualquer outro tipo de atividade alheio às funções laborais durante o horário de expediente, utilizando recursos da Geneseas;
- Guarda ou porte de armas de qualquer tipo nas dependências da Geneseas, pelos colaboradores ou visitantes, salvo por profissionais legalmente autorizados;
- Descumprimento de legislação, Código de Conduta ou normativas internas;
- Danos sócio ambientais.

Canal de denúncias e ouvidoria - DESTAQUES



PROCEDIMENTOS

Registro da denúncia

As denúncias poderão ser registradas por meio do Canal de Denúncias disponível no website da Geneseas Aquacultura Ltda (www.geneseas.com.br), por meio do e-mail ouvidoria@geneseas.com.br, por meio das Caixas de Sugestões localizadas nas unidades e, no caso das unidades de engorda, como os gestores divulgam por meio de carta de relacionamento (Anexo III), aos moradores do entorno das fazendas que, por se tratar de zona rural, caso os moradores não possuam acesso ao website, eles podem fazer as denúncias presencialmente.

Recomenda-se que denúncias de desvios de conduta sejam registradas por meio do website ou e-mail de forma a garantir agilidade e segurança da informação;

- As denúncias registradas podem ser realizadas de forma anônima ou com identificação do denunciante;
- As denúncias devem reunir o maior número de elementos e dados possíveis, e se possível, provas dos fatos relatados;
- Denúncias anônimas serão passíveis de apuração apenas se os dados e informações forem suficientes para a tomada de providências pelo Comitê de Ética.



Aquafeed

Sejam bem vindos!

GeneSeas **20**anos

INTEGRAÇÃO DE MEIO AMBIENTE

GESTÃO AMBIENTAL E SUSTENTÁVEL

IMPORTANCIA DA SGA (SISTEMA DE GESTÃO AMBIENTAL)

- Gestão de resíduos sólidos;
- Consumo de energia elétrica;
- Lançamento de efluentes em geral;
- Consumo de água;



Gestão Ambiental & Sustentável



Principais frentes de Gestão Ambiental

- PGRS – Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos;
- Reaproveitamento de resíduo animal na Fabrica de Farinha e Óleo;
- Reaproveitamento de Gordura;
- Tratamento de 100% do efluente gerado;
- Lodo da ETE reciclado através de compostagem;
- Logistica Reversa;
- Reciclagem de plástico, papelão, sucata, eletrônicos,
- Destinação ao Aterro sanitário (perigosos, Resíduo Comum);



Gestão Ambiental – Logística Reversa de Embalagens



Recuperação de Áreas Degradadas



A restauração de ecossistemas também faz parte da sustentabilidade GeneSeas.

Plantamos 400 árvores de diversas espécies em Aparecida do Taboado e Rio Quitéria (MS).

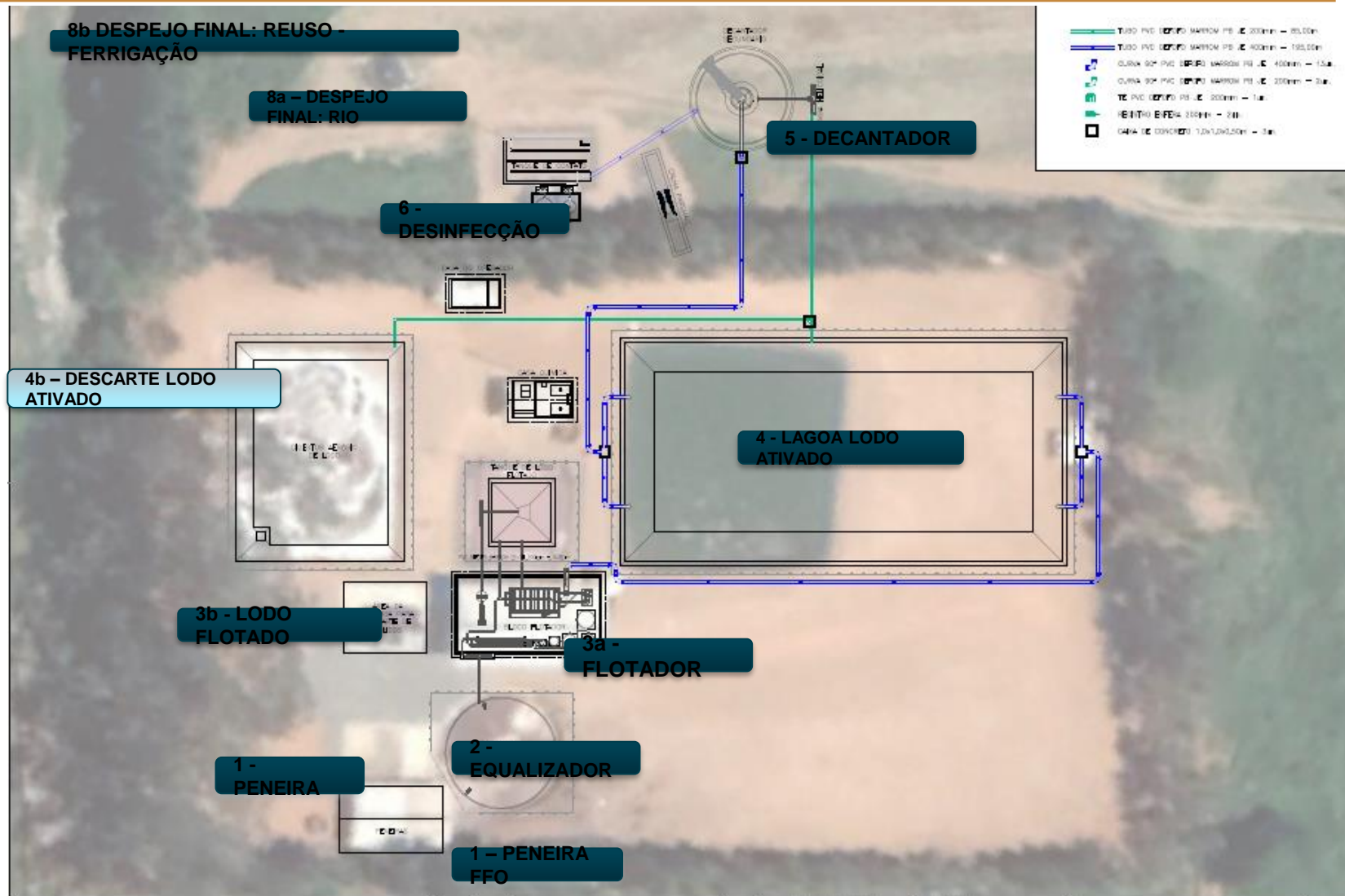


KIT EMERGENCIAL





ESTAÇÃO DE TRATAMENTO DE EFLUENTES



1 TRATAMENTO PRELIMINAR



FILTRAÇÃO

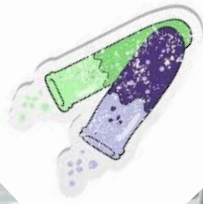


2 TRATAMENTO FÍSICO QUÍMICO: FLOTADOR

Adição de
produto
químico



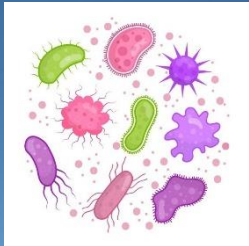
Remoção de 85% de carga orgânica



3 TRATAMENTO BIOLÓGICO: LODO ATIVADO



As bactérias se alimentam com o restante da matéria orgânica



4 DECANTADOR

objetivo



Antes e depois do efluente tratado



Saída do decantador

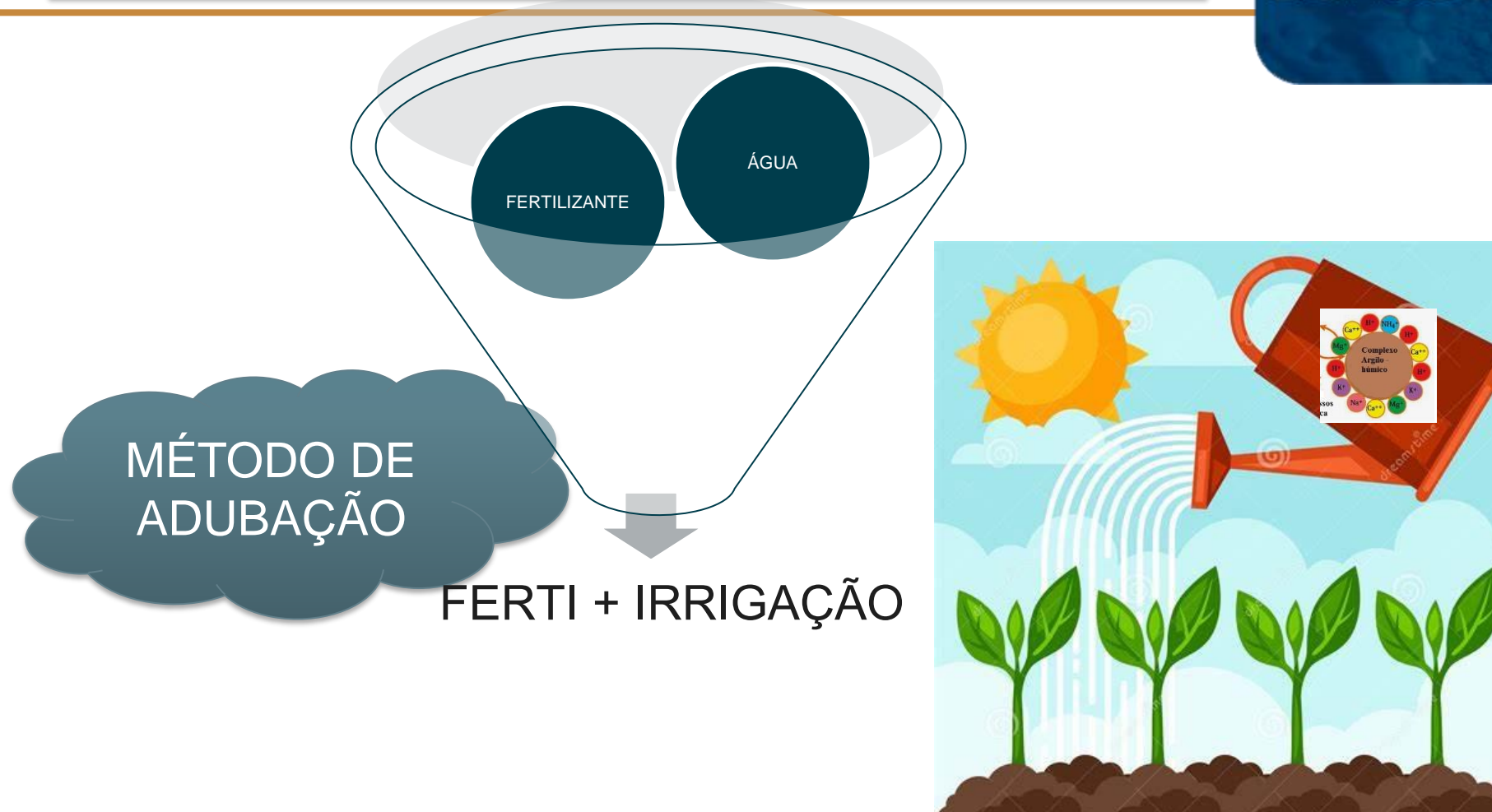
REMOCAO DE 99,45% CARGA ORGANICA

DESTINACAO DE EFLUENTES POR MEIO DA FERTIRRIGACAO



TODO EFLUENTE TRATADO
VAI PARA A FERTIRRIGAÇÃO

FERTIRRIGAÇÃO



Fertirrigação é a aplicação de fertilizantes via água de irrigação

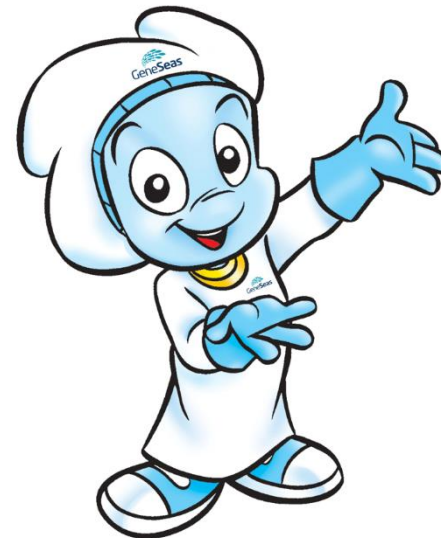
A melhor tilápia com o melhor camarão!

Sustentabilidade na Geneseas

Pensando globalmente e agindo localmente



Integração Qualidade



Rev. 01/2023

Qual a função do controle de qualidade em uma empresa?

- ✓ Garantir que todos os procedimentos padrões estão sendo seguidos e os controles adotados sendo obedecidos!

Objetivo:

Fornecer um produto com qualidade, padronizado e seguro!



- Importância da Qualidade – Indústria de Alimentos



A GENESEAS é uma empresa brasileira, em expansão e quer ser a maior empresa do ramo do Brasil!!!!

Habilitação: Brasil, EUA, Europa!!



Práticas de Qualidade são implantadas e continuam sendo realizadas por todos → boas vendas!



A GENESEAS é fiscalizada pelo Serviço de
Inspeção Federal (SIF) - governo



Procedência conhecida



Segurança na mesa do consumidor



MAPA Ministério da
Agricultura, Pecuária
e Abastecimento




O que são Boas Práticas de Fabricação - BPF?

BPF: Conjunto de medidas que devem ser adotadas pela indústria a fim de garantir a qualidade sanitária e saúde do consumidor.

Objetivos BPF:



*Minimizar
riscos*

- 
- Contaminação dos alimentos
 - Ocorrência de doenças alimentares



Noções Básicas de contaminação

Como os alimentos podem ser contaminados?

- Contaminação FÍSICA
- Contaminação QUÍMICA
- Contaminação BIOLÓGICA



CONTAMINAÇÃO FÍSICA

Pedaços de metal
Lascas de madeira

Poeira

Insetos

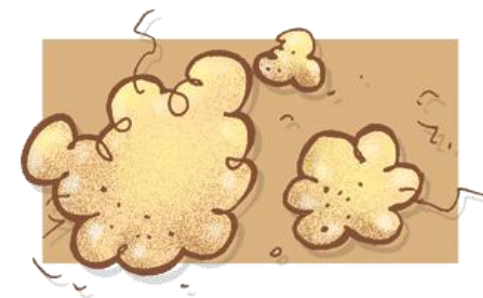
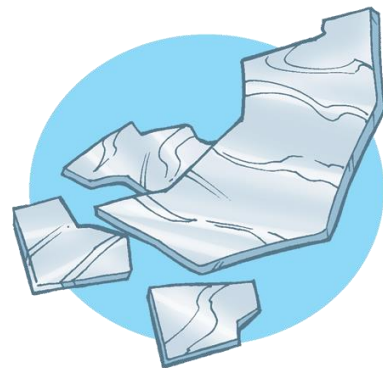
Cacos de vidro

Fios de cabelo

Lascas de unha

Pássaros e roedores

Plásticos



CONTAMINAÇÃO QUÍMICA

Por exemplo:



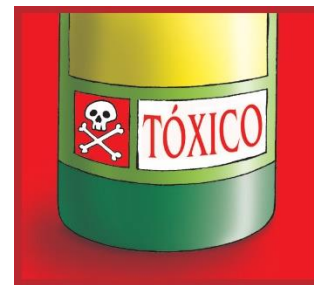
Lixo industrial

Pesticidas

Lubrificantes

Produtos de

Limpeza



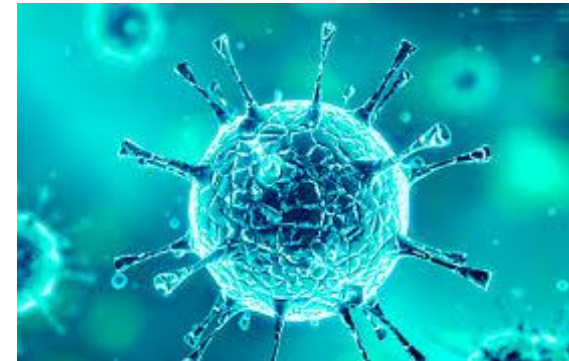
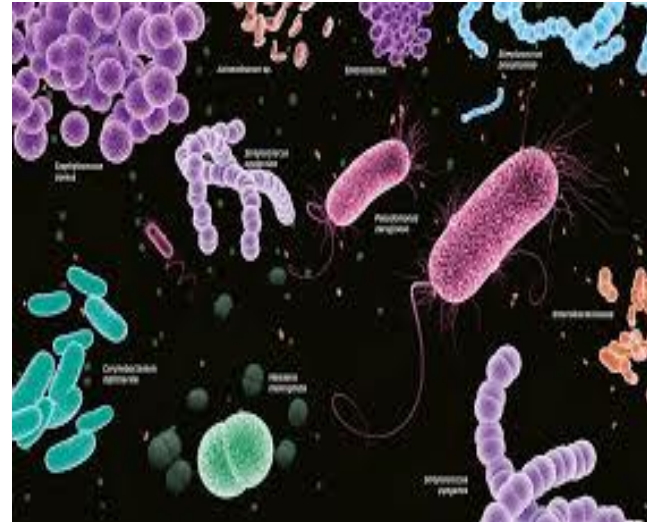
CONTAMINAÇÃO BIOLÓGICA

Bactérias

Vírus

Fungos

Bolores



ONDE VIVEM OS MICRORGANISMOS?

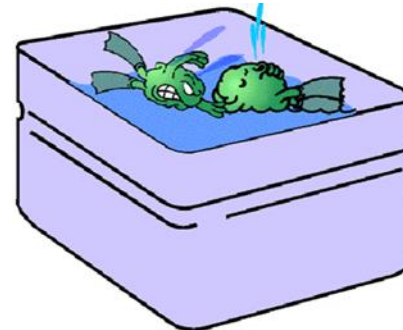
🔍 **Ar e pó;**



🔍 **Plantas e animais;**



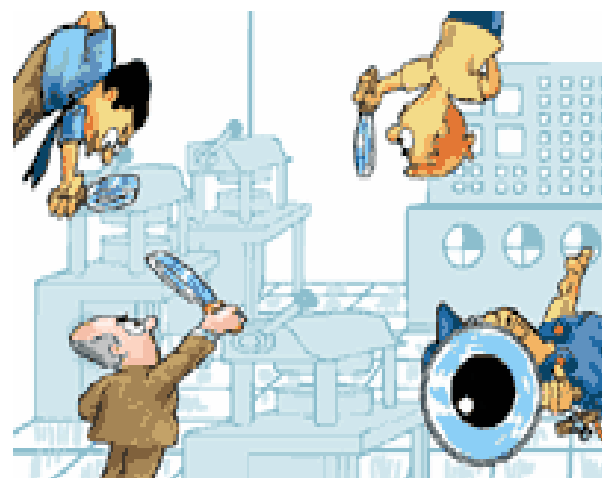
🔍 **Solo e água;**



🔍 **Utensílios e equipamentos**

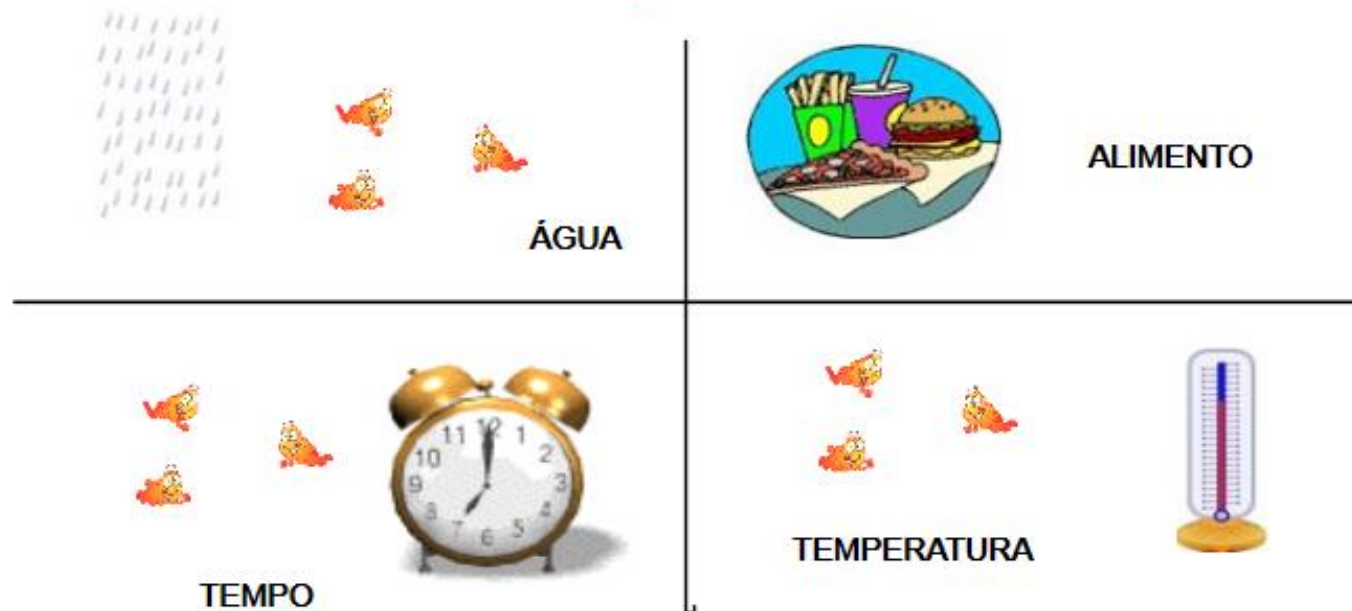
🔍 **E principalmente os ...**

🔍 **MANIPULADORES DE ALIMENTOS!!**

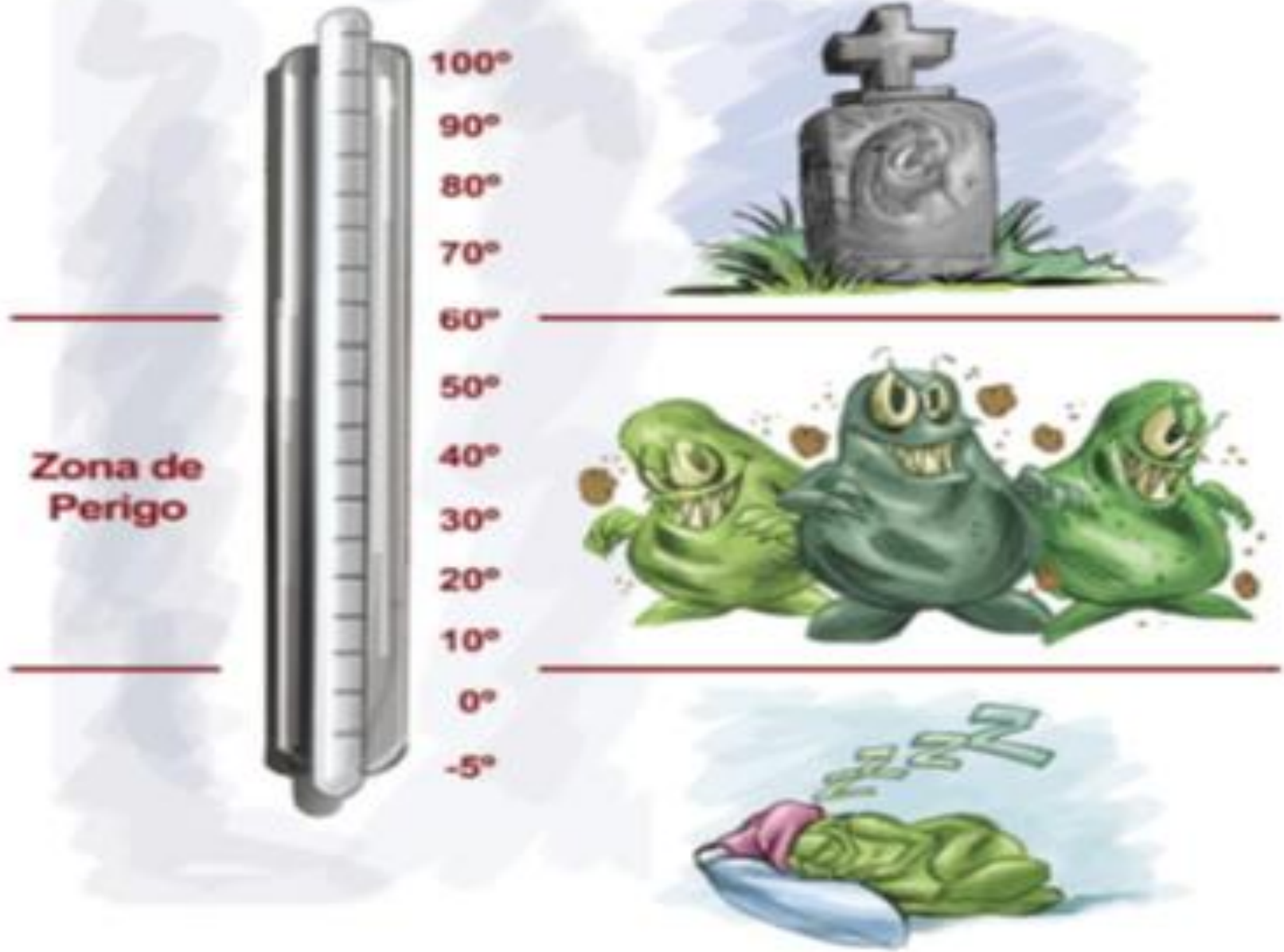


Condições para Multiplicação

Para se multiplicarem os microrganismos precisam de condições ideais:

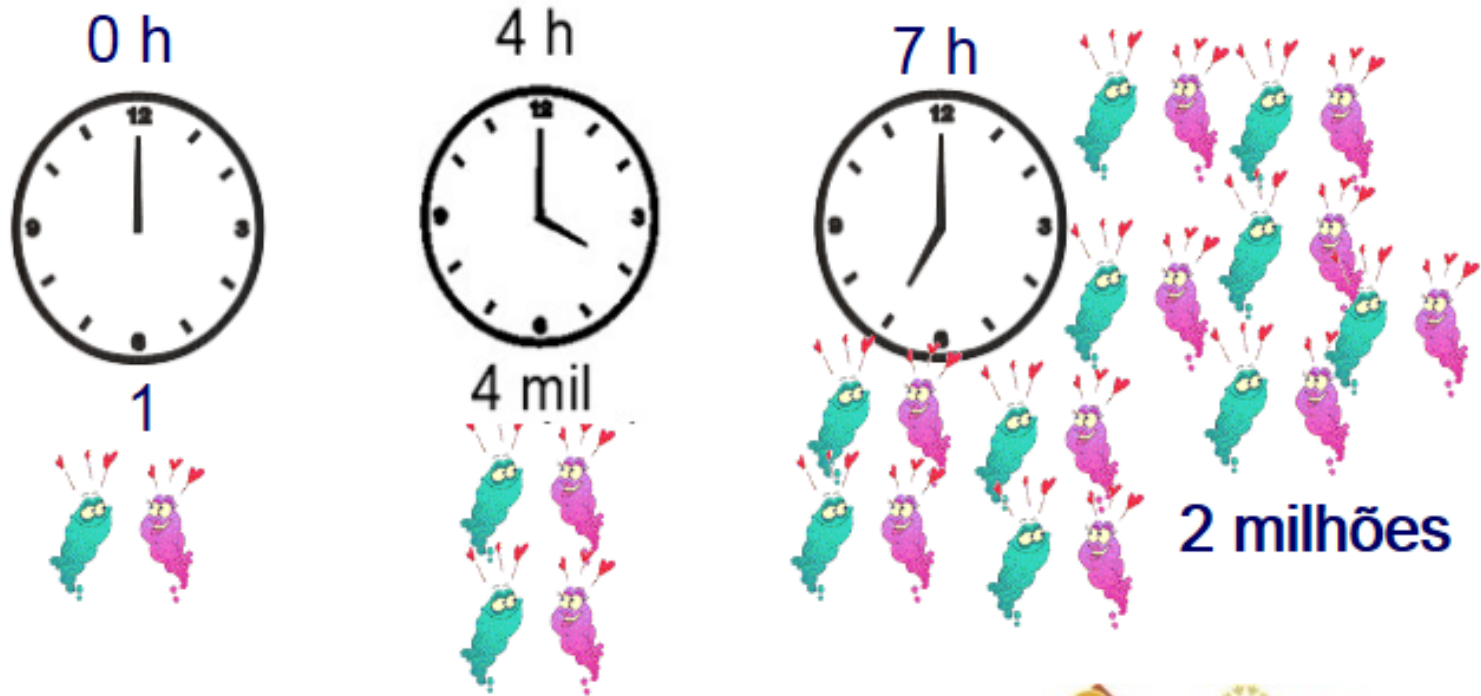


PESCADO é um produto extremamente perecível e seu cuidado deve ser redobrado.



Multiplicação dos microorganismos

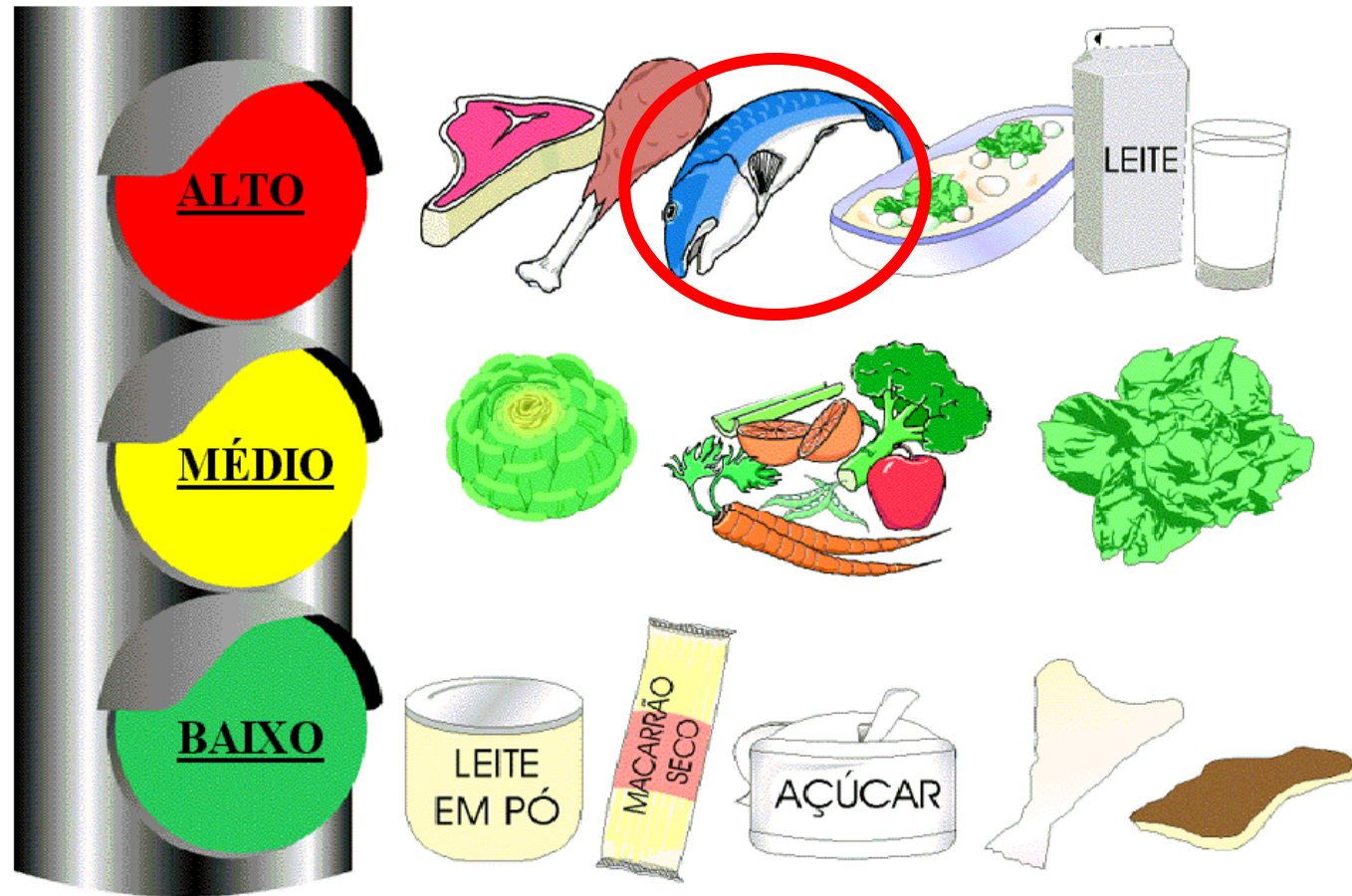
Duplicação e divisão da bactéria a cada 20 minutos!



O que podem causar?



POTENCIAL DE RISCO DOS ALIMENTOS



Alergênicos

São produtos ou ingredientes que contém um determinado composto (**alérgeno**), capaz de causar reações alérgicas em algumas pessoas.

Resolução RDC nº 26, de 2 de julho de 2015

Legislação Nacional da Anvisa que fala sobre os alergênicos.

De acordo com essa RDC dentro da indústria trabalhamos somente com o alergênico Peixe, portanto todas as embalagens de nossos produtos devem conter a informação: “Alérgicos: Contém peixe”.

Caso tenha alergia a peixe procurar o gestor ou equipe segurança do trabalho.



Como deve ser o local de trabalho?



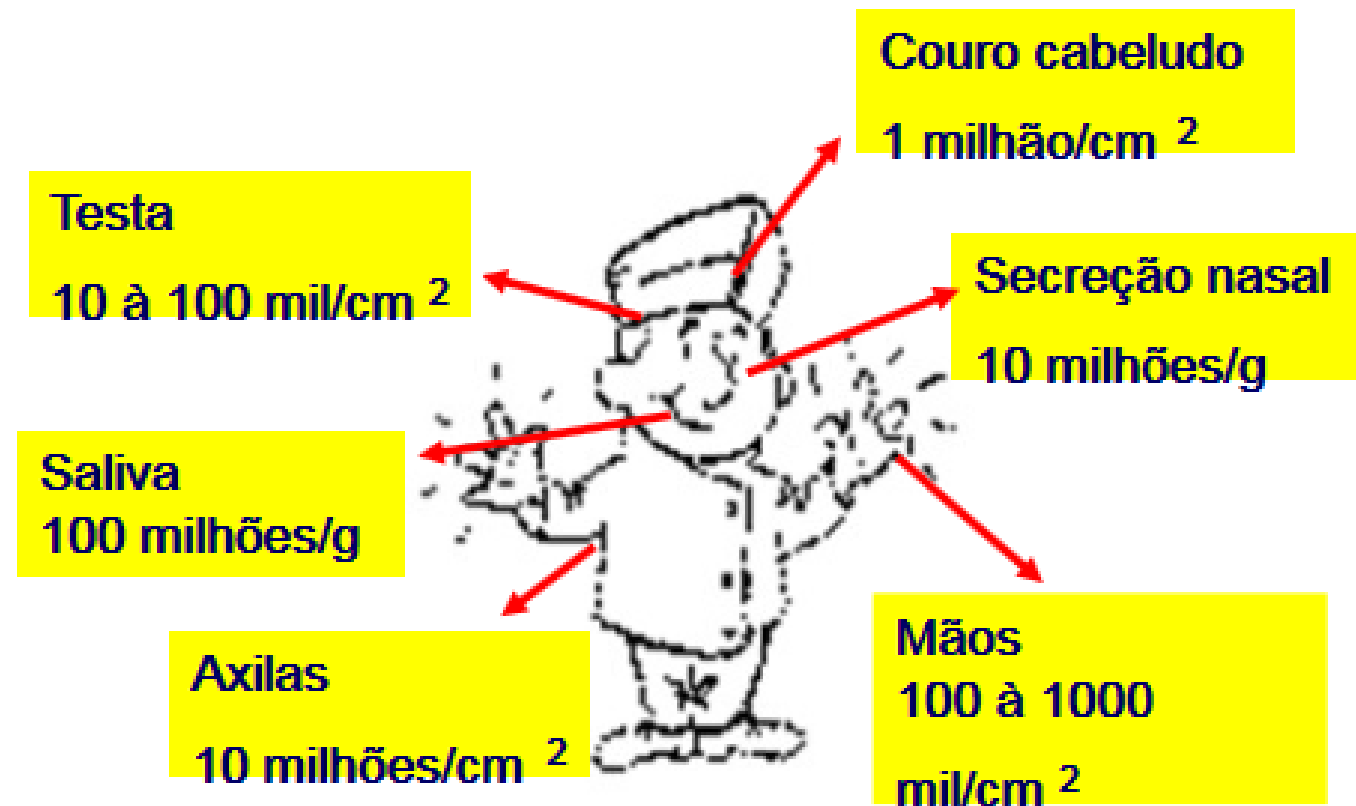
Mantenha seu local de trabalho sempre limpo e organizado.

- Utensílios devem se manusear de forma correta.
- Deve sempre manter em bom estado.
- Após o uso devemos coloca-los em local adequado.



A falha na limpeza pode acarretar problemas sérios de contaminação.

Bactérias no corpo humano





Cabelo



Bigode



Dinheiro



Aliança

HIGIENE PESSOAL



Tomar banho diário



Uniforme completo e limpo



Cabelos protegidos



Unhas cortadas e limpas



Dentes escovados

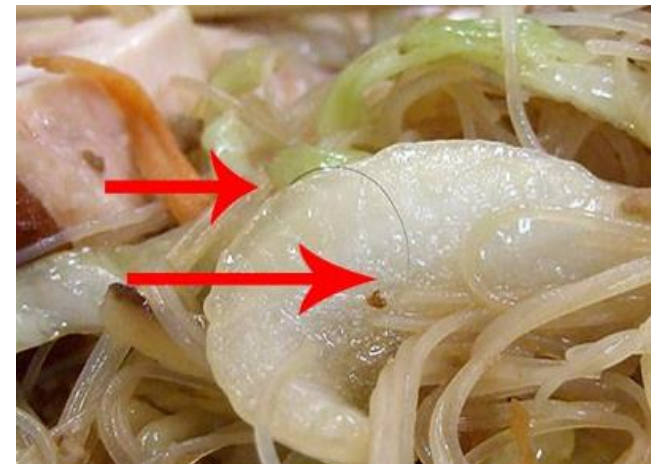


Barba feita

Importância do uso da touca



- A touca deve cobrir totalmente os cabelos, garantindo que nenhum fio de cabelo fique exposto;
- É importante colocá-la antes mesmo de vestir o uniforme, afim de proteger que algum fio de cabelo possa cair sobre o uniforme e entre para a indústria. Ao finalizar o turno, a touca deve ser a última peça a ser retirada;
- Manter seu uso durante os horários de pausas e refeições;
- Garantir que o consumidor não tenha uma surpresa desagradável, evitando possíveis reclamações.



Higienização: Limpeza + Sanitização

LIMPEZA:

Remoção das sujidades de uma superfície. Sendo bem executada, pode eliminar até 99,9% das partículas de sujidade.

SANITIZAÇÃO:

Redução dos microrganismos ainda presentes na superfície limpa, para níveis aceitáveis.

- **Formas de Avaliação**
- Visual
- Verificação da carga microbiana



Etapas da higienização

1 - Varredura:

✓ Consiste na limpeza grosseira (retirada mecânica) dos resíduos em contato com a superfície, com auxílios de abrasivos físicos.



Etapas da higienização

2 - Pré-lavagem:

- ✓ Remoção dos resíduos através da água

3 - Lavagem:

- ✓ Remoção do resíduo que está fixado na superfície, temos:

- ❖ Ação Química:

Remoção dos resíduos pelo uso de soluções detergentes, com ou sem auxílio de abrasivos.

- ❖ Ação Mecânica:

Limpeza por meios de equipamentos, abrasivos físicos (esponja, escova, vassoura, etc...)



4 - Enxágüe:

✓ Remoção de resíduos de detergente e sujidades da superfície através da água.

5 - Sanitização:

✓ Aplicação da solução de sanitizante para redução do número de microorganismos ainda presentes na superfície.

Liberação de setores após a higienização

A realização do PPHO (Procedimento Padrão de Higienização Operacional) deverá acontecer todos os dias, e somente após a validação da GQ os setores estarão liberados para iniciar as operações, sendo essa regra de caráter obrigatório, conforme PAC 4 – Limpeza e Sanitização – PPHO.

- Nunca guarde os produtos de limpeza junto com os alimentos.
- Os desinfetantes, os detergentes e outros produtos de limpeza contêm substâncias que podem contaminar os alimentos.



- Nunca guarde os produtos de limpeza junto com os alimentos.
- Os desinfetantes, os detergentes e outros produtos de limpeza contêm substâncias que podem contaminar os alimentos.
- USO OBRIGATÓRIO DE EPIs



Não é permitido....

× Usar batom ou maquiagem.

× Usar barba, bigode ou costeletas.

× Usar adornos (brincos, colares, pulseiras, anéis, aliança, relógio, amuletos, etc).

× Usar celulares

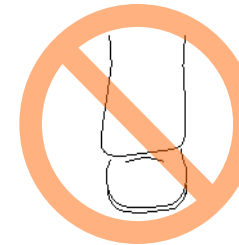
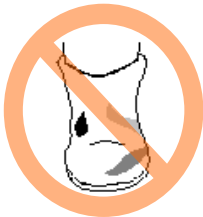
× Usar unhas compridas ou pintadas.

× Consumir balas, chicletes ou qualquer espécie de alimento nas dependências da empresa.

× Deitar ou sentar no chão

× Usar produtos perfumados

× Usar roupa civil por baixo, do uniforme (exposta) e na barreira sanitária



- Proibido fumar na empresa.
- Não descartar restos de comida no chão, nem embalagens de doces e alimentos, papeis de ponto.
- Há locais específicos. Respeite!



☐Saúde

Faça sempre os exames periódicos de saúde.

A pessoa **Doente** (com diarreia, vômito, gripe, dor de garganta ou conjuntivite) ou com machucados (cortes, feridas, arranhões) **pode apresentar um alto número de micróbios** patogênicos em seu corpo... **Aumentando** o risco de contaminação dos alimentos.


✓ Lavagem correta das botas


1. Acionar o lavador de botas;
2. Esfregar todo o corpo da bota;
3. Repetir procedimento com outra bota;





 **Áreas freqüentemente esquecidas durante a lavagem das mãos**

 **Áreas pouco esquecidas durante a lavagem das mãos**

 **Áreas não esquecidas durante a lavagem das mãos**

PROCEDIMENTO PARA LAVAGEM E DESINFECÇÃO DAS MÃOS



1º Umedeça as mãos e os antebraços com água



2º Aplique o sabonete líquido bactericida nas mãos

3º Esfregue e lave as mãos na seguinte seqüência por 1 minuto:



PALMAS



DORSOS E ANTEBRAÇOS



ESPAÇO ENTRE OS DEDOS



POLEGARES



UNHAS E PONTAS DOS DEDOS



ARTICULAÇÕES



PUNHOS



4º Enxágüe as mãos e antebraços



5º Seque as mãos com papel toalha (no máx. 2 folhas)



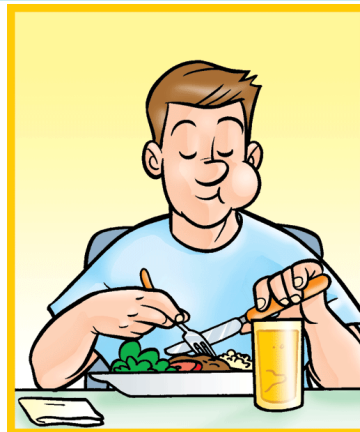
6º Aplique Alcool gel desinfetante nas mãos

Quando lavar as mãos...

Antes de pôr as luvas.



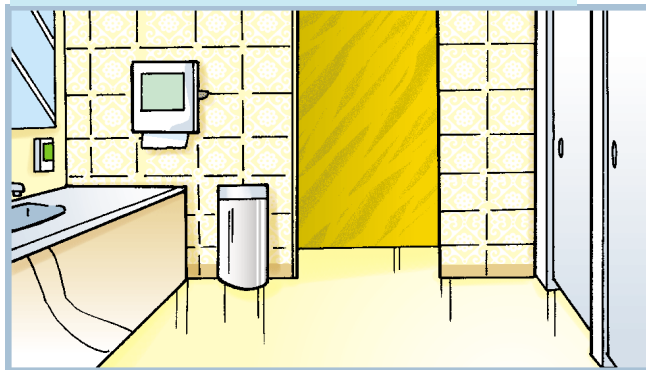
Antes de comer.



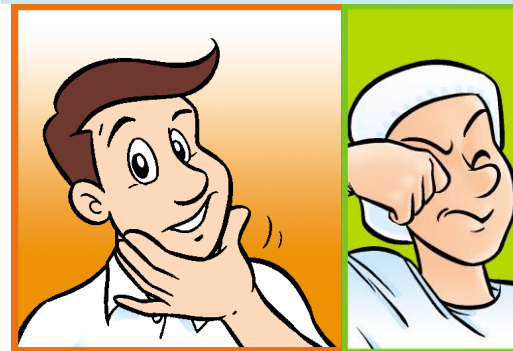
Depois de recolher o lixo.



Depois de ir ao banheiro.



Depois de mexer em alguma parte do corpo.



Controle de Pragas

- Ações preventivas e corretivas destinadas a impedir a atração, o abrigo, o acesso e ou proliferação de vetores e pragas urbanas que comprometam a segurança do alimento.



-O Controle consiste em eliminar os seguintes fatores:

- Alimento/Água
- Abrigo/pequenas frestas
- Acessos/ aberturas

- Medidas para eliminar
 - Barreiras físicas
 - Limpeza e Organização
 - Outras Ações (Armadilhas e dedetização)



Uniformes

- Os uniformes são usados para proteger os alimentos e não à pessoa que usa esse tipo de roupa.
- É o produto alimentício que deve ser protegido pela roupa do manipulador, contra fontes externas de contaminação.
- Todos os manipuladores de alimentos devem usar uniformes:
 - ✓ Limpos;
 - ✓ Cores claras;
 - ✓ Sem bolsos externos;
 - ✓ Fechamento de velcro



Seu Uniforme...

- Uniformização (camisa, calça, touca, bota, moletom/blusa térmica)
- Roupa branca - PRODUÇÃO
- Roupa Azul Royal - MANUTENÇÃO
- Roupa Marrom – FFO/ETE
- Roupa Cinza – ÁREAS DE SUPORTE
- Roupa Vermelha – LIMP. OPERAC.
- Roupa Azul claro – LIMP. PRÉ OPERAC.



OBS: os uniformes são lavados separados, de acordo com a cor.



CONTAMINAÇÃO CRUZADA

Seu Uniforme...

- Troca diária dos uniformes;
- Máscara: Tecido (branca)
- Utilização apenas nas dependências da empresa;
- Não é permitido: sentar no chão, muretas, ou em qualquer lugar que não sejam os bancos apropriados.



Seu Uniforme... PROCEDIMENTO

- 1) Pegar uniforme no óculo dentro do vestiário;



- 2) Trocar de roupa (não usar roupa civil embaixo do uniforme – **CONTAMINAÇÃO CRUZADA** 

Seu Uniforme...

PROCEDIMENTO

3) Descartar uniforme usado em cesto de descarte do lado externo do vestiário no final do turno.



Seu Uniforme Usado tem um **DESTINO** correto



Usar o **bom senso** sempre é, na verdade, o grande diferencial para segurança de alimentos!

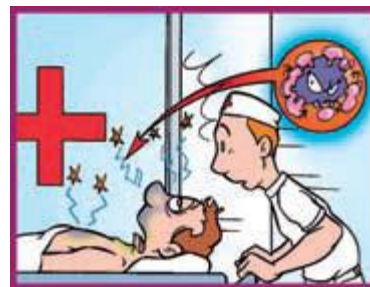
Regras Internas na Indústria

- Mantenha seus utensílios em bom estado de conservação
- Obedeça seu superior imediato e tenha o máximo de disciplina no seu local de trabalho.
- Não é permitido transitar em outros setores sem prévia autorização.
- Em caso de dúvidas com relação a suas atividades ou padrão de produto, => chame seu encarregado!
- Se observar algo sendo feito errado => comunique também seu encarregado (pois somos uma Equipe e dependemos uns aos outros para atingirmos nossos objetivos!)

**CUIDADO! UMA PEQUENA FALHA, UM PEQUENO DESCUIDO DA
NOSSA PARTE PODE CAUSAR SÉRIOS DANOS...**



Qualidade do produto



A saúde do consumidor



Imagem da empresa



E a todos nós!

Trabalho em equipe

EQUIPE É O CONJUNTO DE PESSOAS QUE SE ORGANIZAM PARA ATINGIR OBJETIVOS COMUNS.

PORTANTO A QUALIDADE E COMPROMETIMENTO DA EQUIPE DEPENDEM DE TODOS NÓS, OU SEJA, UM GRUPO TORNA-SE EQUIPE QUANDO USAM AS HABILIDADES, AS COMPETÊNCIAS E OS RECURSOS PARA PLANEJAR SUAS ATIVIDADES E EMPENHAR-SE PARA OBTER OS MELHORES RESULTADOS!



OBRIGADO!!!





GeneSeas

DellMare

SAINT PETERS®
- O ORIGINAL -

Tilly

INTEGRAÇÃO SAUDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Téc. Segurança do Trabalho



SESMT



O que é ?

- Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho: Grupo de profissionais com formação em segurança e medicina do trabalho.

Geandra Ap. Izipato dos Santos – Téc. Segurança do Trabalho

Marcelo Souza de Barros – Eng. de Segurança do Trabalho

Dr. Massao Shiki – Médico do Trabalho







NORMAS REGULAMENTADORAS



- ✓ NR 1 – Disposições Gerais
- ✓ NR 2 – Inspeção Prévia
- ✓ NR 3 – Embargo ou Interdição
- ✓ NR 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança em Medicina do Trabalho
- ✓ NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
- ✓ NR 6 – Equipamentos de Proteção Individual – EPI
- ✓ NR 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)
- ✓ NR 8 – Edificações
- ✓ NR 9 – Programas de Prevenção de Riscos Ambientais
- ✓ NR 10 – Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade
- ✓ NR 11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais.
- ✓ NR 12 – Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos
- ✓ NR 13 – Caldeiras, Vasos de Pressão e Tubulações
- ✓ NR 14 – Fornos
- ✓ NR 15 – Atividades e Operações Insalubres
- ✓ NR 16 – Atividades e Operações Perigosas
- ✓ NR 17 – Ergonomia
- ✓ NR 18 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção
- ✓ NR 19 – Explosivos
- ✓ NR 20 – Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis
- ✓ NR 21 – Trabalho a Céu Aberto
- ✓ NR 22 – Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração
- ✓ NR 23 – Proteção Contra Incêndios
- ✓ NR 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho
- ✓ NR 25 – Resíduos Industriais
- ✓ NR 26 – Sinalização de Segurança
- ✓ NR 27 – Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no MTB
- ✓ NR 28 – Fiscalização e Penalidades
- ✓ NR 29 – Segurança e Saúde no Trabalho Portuário
- ✓ NR 30 – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário
- ✓ NR 31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura
- ✓ NR 32 – Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde
- ✓ NR 33 – Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados
- ✓ NR 34 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval.
- ✓ NR 35 – Trabalho em Altura
- ✓ NR 36 – Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados
- ✓ NR 37 – Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo



PREMISSAS BÁSICAS DA SEGURANÇA DO TRABALHO



1. A SEGURANÇA É IMPRESCINDIVEL (VALOR)
2. A RESPONSABILIDADE PELA SEGURANÇA É DE CADA UM, ALÉM DE SER PESSOAL E INTRANSFERIVEL;
3. A CONSCIÊNCIA EM SEGURANÇA É DE VITAL IMPORTÂNCIA;
4. O ÚNICO PREJUDICADO PELA FALTA DE SEGURANÇA SERÁ VOCÊ “MESMO”



SESMT



Exames que o colaborador deverá fazer de acordo com seu setor e função:

- **ADMISSSIONAL:** Quando o colaborador esta sendo admitido na empresa
- **PERIÓDICO:** Realizar anualmente, ou em outros períodos, dependendo do local de trabalho.
- **RETORNO AO TRABALHO:** Quando o colaborador ficar afastado de suas atividades por mais de 30 dias.
- **MUDANÇA DE FUNÇÃO:** Quando o colaborador dor transferido definitivamente do seu setor de trabalho para outro que os riscos do ambiente for diferentes.
- **DEMISSIONAL:** Quando o colaborador sair da empresa.



SESMT



Primeiros Socorros



Medicamentos





SESMT



Atendimento Médico

Segunda-feira:----18:00 às 20:00 horas

Terça-feira:-----08:30 às 09:30 horas

Quinta-feira: -----08:30 às 09:30 horas

Obs: Na apresentação do atestado é obrigatório a apresentar a receita médica, pedido de exames, etc, referente a doença.

Antes de passar pelo médico sempre realizar o agendamento com antecedência com o Líder, não será realizada consultas particulares e sem agendamento.



*Segurança no trabalho
é atitude e responsabilidade.*



CIPA



NR 5 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA

DO OBJETIVO

5.1 A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.





MAPA DE RISCOS



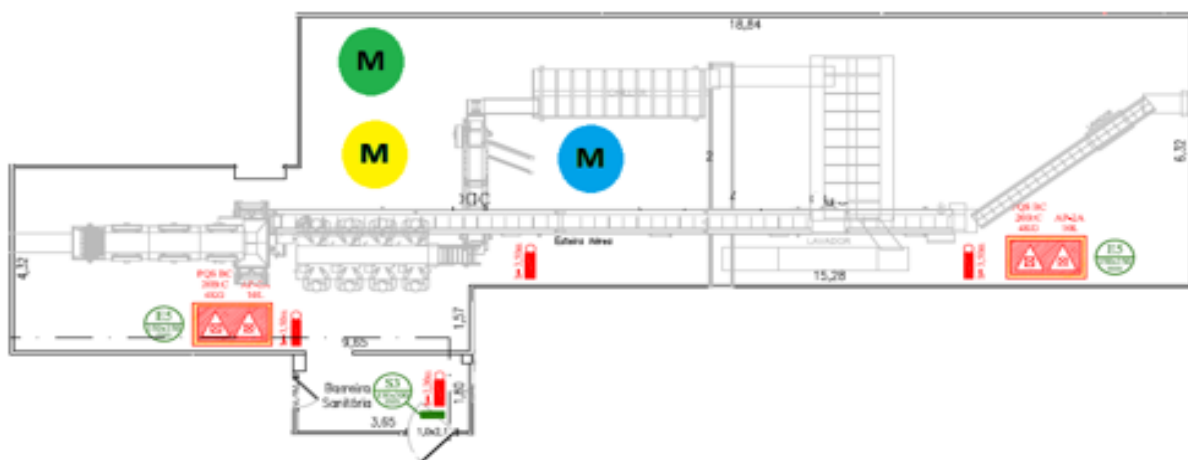
MAPA DE RISCOS AMBIENTAIS

Norma Regulamentadora (NR)-05, Alínea "a", Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho.

Edição: 01

Revisão: 02

ABATE – Sangria



REF	AGENTE	FONTE GERADORA	RECOMENDAÇÕES
1	Ruído 85,18 dB	- Máquinas e equipamentos	• Utilização do protetor auditivo.
		- Processo produtivo	• Manutenção preventiva nas máquinas e equipamentos
2	Acidente	- Faca	• Utilização luva malha de aço
		- Piso escorregadio	• Utilização bota com solado antiderrapante
		- Partes móveis de máquinas e equipamentos	• Não retirar as proteções das partes móveis
4			•
5			•

Segurança no trabalho é atitude e responsabilidade de todos



SEGURANÇA NO TRABALHO É ATITUDE E RESPONSABILIDADE DE TODOS

CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO
GESTÃO 2019 / 2020

LEGENDA	
○	Risco Físicos
○	Risco Químicos
○	Risco Biológicos
○	Risco Ergonômicos
○	Risco de Acidentes



BOS (BOLETIM DE OBSERVAÇÃO DE SEGURANÇA)



PARA A GENESEAS A
SEGURANÇA É UM VALOR.

**NA GENESEAS, TODOS
CUIDAM DE TODOS.**

POR ISSO, ESTAMOS
LANÇANDO O PROGRAMA BOS.

**E SUA PARTICIPAÇÃO É
MUITO IMPORTANTE.**




GeneSeas

E O QUE SIGNIFICA BOS?

BOLETIM DE OBSERVAÇÃO DE SEGURANÇA



COMO FUNCIONA?

1

A PARTIR DE AGORA, TODA VEZ QUE VOCÊ OBSERVAR, DENTRO DA EMPRESA, UMA PESSOA EM CONDIÇÃO OU ATO INSEGURO, VOCÊ PODERÁ COMUNICAR AO SETOR DO SESMT UTILIZANDO O SEU CELULAR.

2

EM SEGUIDA, ENCONTRE UM PONTO DE IDENTIFICAÇÃO QUE TENHA O QR CODE.



FAÇA SEU COMUNICADO, PREENCHENDO O FORMULÁRIO. CASO VOCÊ QUEIRA, PODE FAZER O REGISTRO FOTOGRÁFICO SOMENTE NOS LOCAIS ONDE É PERMITIDOS O USO DE APARELHOS CELULARES. É MUITO FÁCIL E RÁPIDO.


GeneSeas





CONHECENDO OS RISCOS



RISCOS FÍSICOS



- De acordo com a NR-09, são diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores tais como: **ruído, calor radiante, frio, pressão, umidade, radiações ionizantes e não-ionizantes, vibração, ultra-som**, etc...



CONHECENDO OS RISCOS



ACIDENTE



- De acordo com a NR-09, entende-se por riscos de acidentes as condições de construção, instalações físicas e funcionamento de uma empresa, assim como as máquinas, equipamentos ou ferramentas que não apresentam adequadas condições de uso.
- São modalidades de riscos de acidente: **arranjo físico inadequado, máquinas e equipamentos sem proteção, ferramentas inadequadas ou defeituosas, iluminação inadequada, instalações elétricas deficientes, probabilidade de incêndio ou explosão, armazenamento inadequado, animais peçonhentos** e outras situações de risco que poderão contribuir para ocorrência de acidentes.



CONHECENDO OS RISCOS



Ergonômico



- De acordo com a NR-09, agentes ergonômicos são: a má adequação do homem ao ambiente de trabalho e que podem ocasionar não só distúrbios psicológicos no empregado como também redução na produtividade e na segurança do trabalho.
- São espécies de riscos ergonômicos: esforço físico intenso, levantamento e transporte manual de peso, exigência de postura inadequada, controle rígido de produtividade, imposição de ritmo excessivo, jornadas prolongadas de trabalho, monotonia e repetitividade entre outras.



CONHECENDO OS RISCOS



QUÍMICO

- De acordo com a NR-09, correspondem às substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, nas formas de: **Poeira, névoas, neblinas, gases** ou **vapores**, que pela natureza da atividade de exposição possam ter contato ou serem absorvidos pelo organismo, normalmente através da pele ou por ingestão





CONHECENDO OS RISCOS



BIOLÓGICO



- De acordo com a NR-09, agentes biológicos são as diversas espécies de microrganismos: Bactéria, fungos, bacilos, parasitas, protozoários e vírus, frequentemente presentes em vários ambientes de trabalho, especialmente nos destinados aos cuidados da saúde humana ou animal, e quando em contato com o trabalhador, poderão causar danos a sua saúde.



EPC

Equipamento de Proteção Coletiva



Proteções partes móveis de máquinas e equipamentos

Sinalizações



Dispositivos de parada de emergência





EPI



Equipamento de Proteção Individual

O que é EPI ?

- É todo meio ou dispositivo de uso individual, destinado a proteger a saúde e a integridade física do trabalhador. Quando não for possível eliminar o risco, ou neutraliza-lo através de medidas de proteção coletiva, implanta-se o equipamento de proteção individual -EPI





RESPONSABILIDADES DO EMPREGADOR



6.6.1 Cabe ao empregador quanto ao EPI :

- a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade;
- b)** exigir seu uso;
- c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- d)** orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;
- e)** substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- f)** responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e,
- h)** registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico.



RESPONSABILIDADES DO TRABALHADOR



6.7.1 Cabe ao empregado quanto ao EPI:

- a) usar, utilizando-o apenas para a finalidade a que se destina;
- b) responsabilizar-se pela guarda e conservação;
- c) comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso; e,
- d) cumprir as determinações do empregador sobre o uso adequado.



FICHA DE EPI



FICHA DE CONTROLE DE ENTREGA DE EPI's



Nome do Empregado:	Empresa: <u>GeneSeas Aquacultura LTDA</u>
Cargo/Função:	Setor/Área onde Trabalha:

Declaro para os devidos fins ter recebido os “Equipamentos de Proteção Individual”(EPI's) abaixo relacionados nas datas indicadas nesta “Ficha de Controle de Entrega de EPI's”, e ter sido treinado sobre como usá-los. Estou ciente de que sou responsável pela guarda e conservação de todo material a mim entregue e confiado, devendo trocá-los por outros, assim que estiverem sem condições de uso, comprometendo-me a usá-los somente no exercício da minha atividade. Declaro ter sido informado que, em caso de danos e/ou perda dos EPIs por minha exclusiva culpa (incluindo-se imprudência ou negligência), o valor correspondente será descontado da minha remuneração para reparação do dano. Comprometo-me ainda a respeitar o prazo de duração previsto para cada tipo de material.

Conforme o que dispõe a Lei 6.514, de 22/12/1977 e Portaria 3.214, de 08/06/78, do MTB – NR 1 e 6, declaro-me ciente de que:

a) Estou obrigado a usá-los durante o exercício da minha atividade;

- b) Devo utilizá-los somente para a finalidade a que se destinam;
- c) Devo comunicar imediatamente ao empregador qualquer irregularidade no equipamento;
- d) Sou responsável pela guarda e conservação dos mesmos;
- e) Caso me recuse a utilizá-los, estou sujeito a penalidades disciplinares;

Controle Equipamentos de Proteção Individual											
Data de Entrega	Descrição do EPI	Nº C.A.	QTD	Motivo da entrega				Assinatura do Colaborador	Devolução dos EPI's		
				A	B	C	D		Data	Vida Útil	Receptor

A = ADMISSÃO B = VIDA UTIL C = SUBSTITUIÇÃO POR QUEBRA D = SUBSTITUIÇÃO POR PERDA



TIPOS DE ACIDENTES DE TRABALHO



- **Com perda de tempo (afastamento) ou lesão incapacitante:** é o acidente que impede o trabalhador de retornar ao trabalho no dia útil imediato ao do acidente, que resulte incapacidade permanente ou temporária ou até mesmo a morte

- **Sem perda de tempo (sem afastamento):** é o acidente cuja lesão não impede que o trabalhador retorne ao trabalho no dia imediato ao do acidente, sem lesão incapacitante.

Os acidentes ocorrem devido a duas causas específicas: Ato inseguro e/ou Condição insegura.

- **Obs: Todo acidente sofrido dentro da empresa tem que ser informado de imediato**

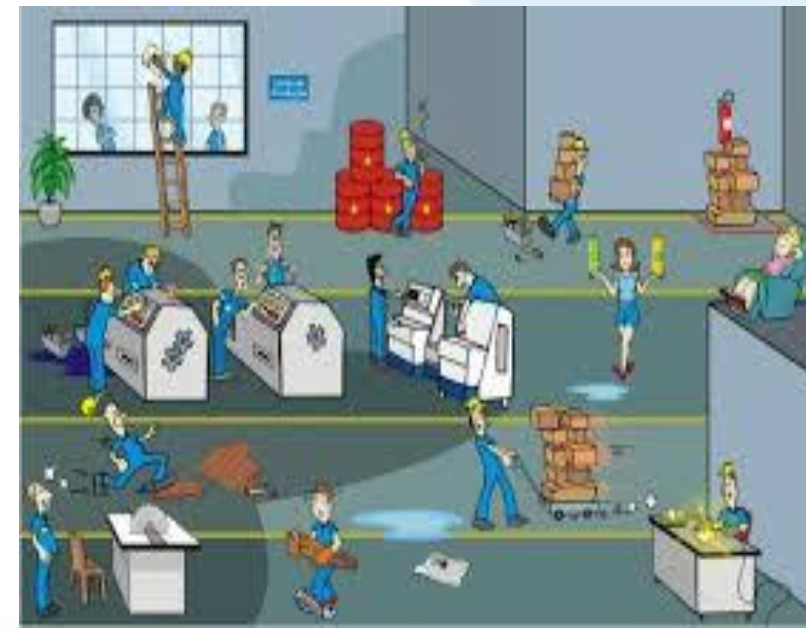


CONDIÇÃO INSEGURA



O que é ?

- Condições inseguras dizem respeito às condições de risco encontradas no local de trabalho, e que de alguma forma podem provocar um incidente ou um acidente basicamente é a condição do ambiente de trabalho que oferece perigo ou risco ao trabalhador.



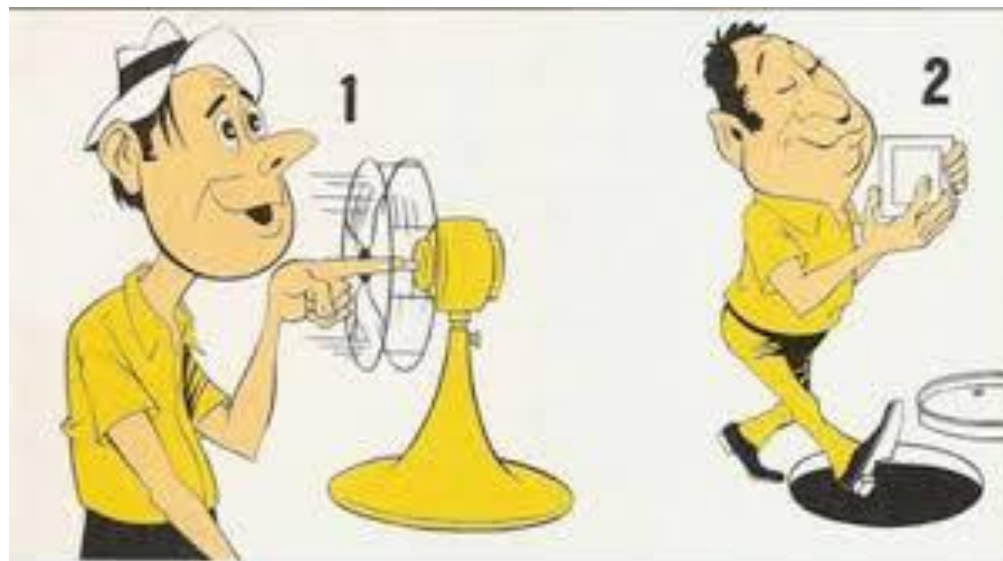


ATO INSEGURO



O que é ?

- São violações comportamentais de regras de segurança pre estabelecidas.
- É o modo como a pessoa se expõe consciente ou inconscientemente ao risco de acidente.





TIPOS DE LESÕES



- CONTUSÃO
- CORTE
- FERIMENTO
- PERFURAÇÃO
- PRENSAMENTO
- QUEIMADURA
- FRATURA



✓ Em caso de corte estancar o sangramento



TRATAMENTO



- DOLOROSO
- DEMORADO
- CARO
- A RECUPERAÇÃO NEM SEMPRE É TOTAL.





COMPORTAMENTO



- Uso de adornos é proibido.
- Correria, algazarras, **brincadeiras utilizando as mãos é proibido.**
- Roupas deverá ser utilizado o uniforme, sempre de forma discreta.
- Tratar os companheiros de forma educada e cordial, não chamar por apelido.
- Não pare no raio da abertura das portas e não as abra bruscamente.
- Ande com cuidado o piso é escorregadio.





COMPORTAMENTO



- Proibido fumar nas dependência da empresa.
- Bebidas alcoólicas, drogas e outros fica proibido antes e durante a atividade.
- Sempre que passar por traz de colaboradores com faca avisar que esta passando.
- Andar com faca na mão de forma correta
- Não obstruir rotas de fuga, extintores e hidrantes.





NR 24 Condições de Higiene e Conforto nos Locais de Trabalho



- Instalações Sanitárias;

- Vestiários;

- Refeitório;





PAUSAS



NR 36 – Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados.

- **36.13.1** Para os trabalhadores que exercem suas atividades em ambientes artificialmente frios e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de uma hora e quarenta minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período mínimo de vinte minutos de repouso, nos termos do [Art. 253 da CLT](#).

Setor: Embalagem Secundária

- **36.13.2** Para os trabalhadores que desenvolvem atividades exercidas diretamente no processo produtivo, ou seja, desde a recepção até a expedição, onde são exigidas repetitividade e/ou sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, devem ser asseguradas pausas psicofisiológicas distribuídas, no mínimo, de acordo com o seguinte quadro:

Setores: Abate / Filetagem / Acabamento

Jornada de Trabalho	Tempo de tolerância para aplicação da pausa	Tempo de Pausa
até 6h	Até 6h20	20 Minutos
até 7h20	Até 7h40	45 Minutos
até 8h48	Até 9h10	60 Minutos



PAUSAS



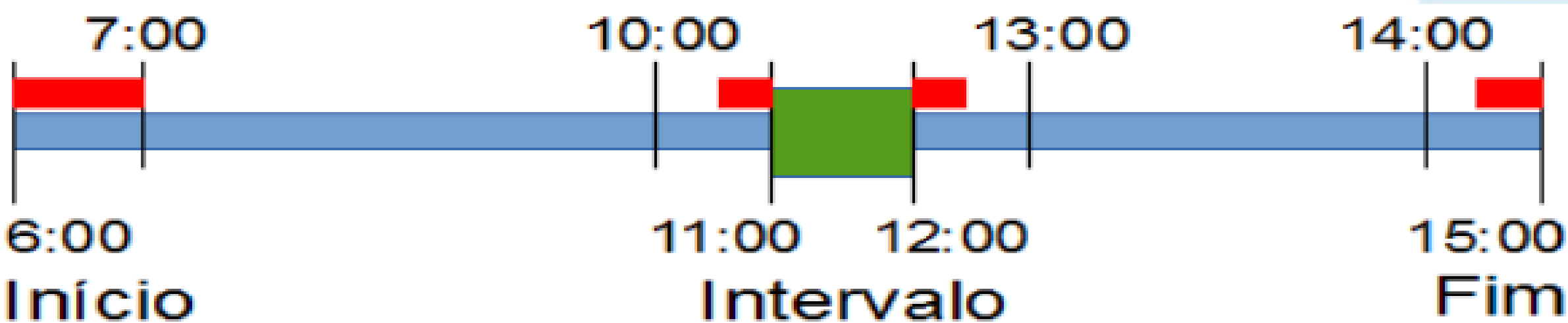
36.13.2.5 Os períodos unitários das pausas, distribuídas conforme quadro 1, devem ser de no mínimo 10 minutos e máximo 20 min.

36.13.2.6 A distribuição das pausas deve ser de maneira a não incidir na primeira hora de trabalho, contíguo ao intervalo de refeição e no final da última hora da jornada.

b) As pausas previstas no item 36.13.1 devem ser obrigatoriamente usufruídas fora dos locais de trabalho, em ambientes que ofereçam conforto térmico e acústico, disponibilidade de bancos ou cadeiras e água potável;

c) As pausas previstas no item 36.13.2 devem ser obrigatoriamente usufruídas fora dos postos de trabalho, em local com disponibilidade de bancos ou cadeiras e água potável;

Figura 30: Exemplo de distribuição de pausas psicofisiológicas na jornada de trabalho





DECLARAÇÃO DE NÃO REALIZAÇÃO DE ATIVIDADES EM AMBIENTES FRIOS



Eu _____ portador do
CPF _____ realizo minhas atividades no setor _____
no cargo/função _____ na empresa GeneSeas Aquacultura LTDA portadora
do CNPJ 04.459.073/0003-69.

Declaro-me igualmente ciente de que não estou indicado na lista de pessoas autorizadas em realizar atividades em ambientes frio, sendo vedada minha entrada e permanências em qualquer das câmaras frigorificadas assim como a não realização de atividades em ambientes considerados artificialmente frio definidos na avaliação de riscos ocupacionais (PPRA e/ou PGR) como por exemplo os setores de expedição (embalagem secundária) e setor de congelamento (espalmagem do JBT e Giro Freezer). E caso venha descumprir as regras da empresa estou sujeito as sanções administrativas de acordo com a **NORMAS E PROCEDIMENTOS DE SANÇÕES DISCIPLINARES (POL022)**

Por ser expressão da verdade, firmo a presente declaração.

Aparecida do Taboado, _____ de _____ de _____

Assinatura Colaborador(a)



EQUIPAMENTOS DE COMBATE A INCÊNDIO



CO2

Classe: B C
Inflamáveis
Elétricos



PQS

Classe: B C
Inflamáveis
Elétricos



AP

Classe: A
Madeira, papel
Tecido



ABC

Classe: ABC
Todas as
classes



EQUIPAMENTOS DE COMBATE A INCÊNDIO



**Não retirar o
lacre do
extintor de
incêndio**



EQUIPAMENTOS DE COMBATE A INCÊNDIO





AMÔNIA



Amônia





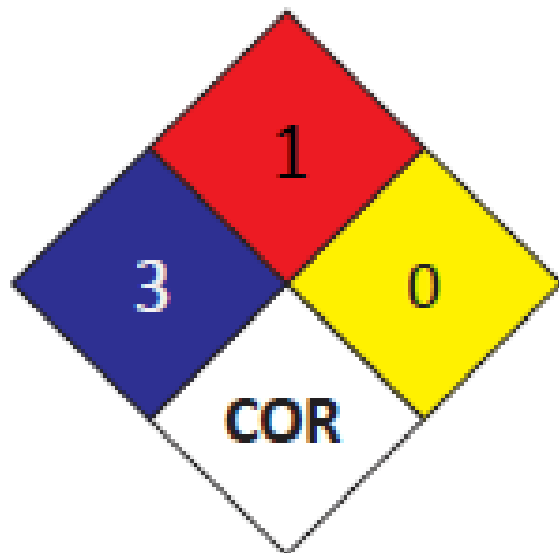
AMÔNIA



Classificação de perigo do produto químico

Descrição do Produto: Amônia anidra, gás amoníaco

DIAGRAMA DE HOMMEL

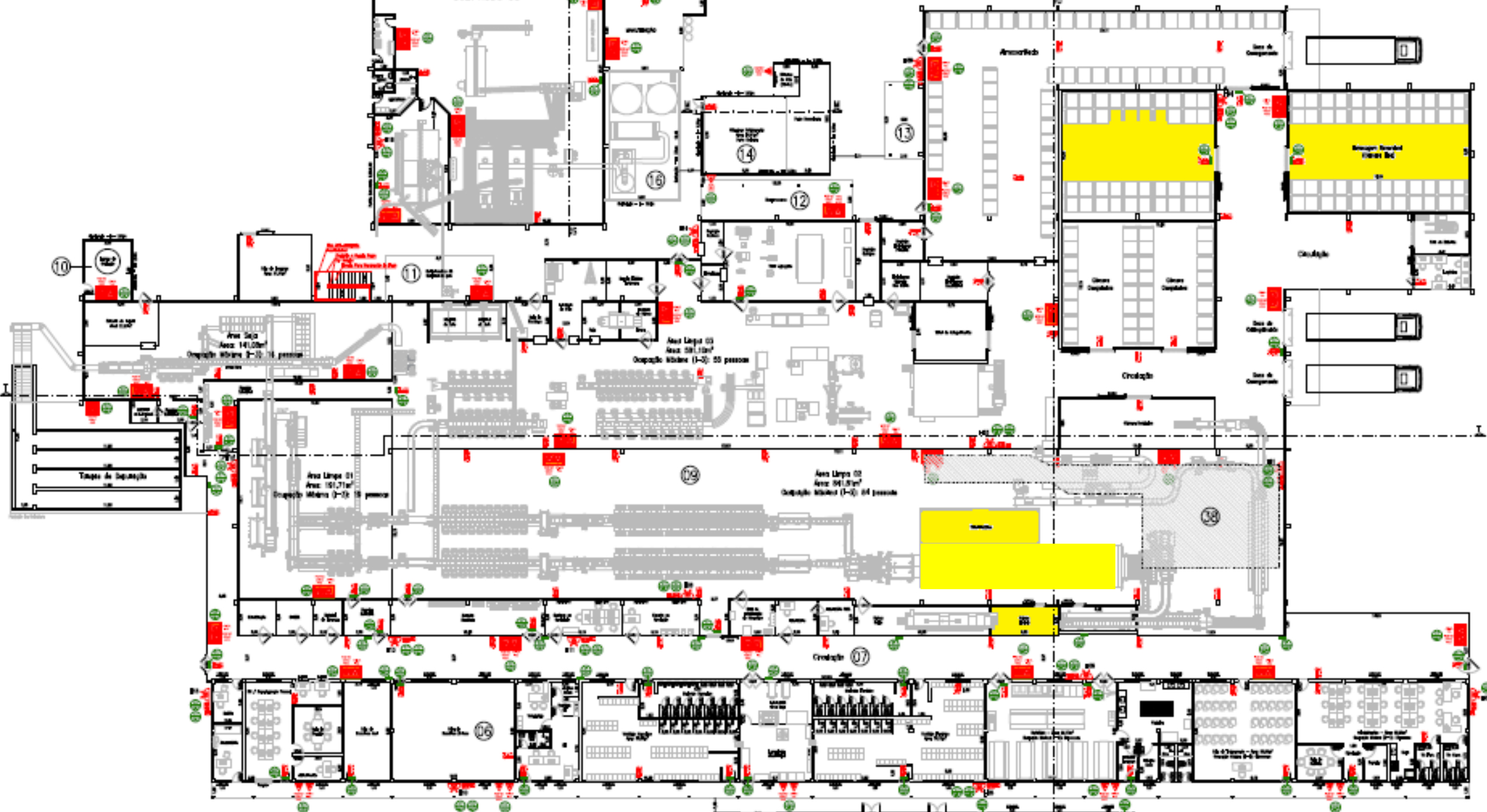


Azul – Risco à Saúde: ----- 3 – Produto extremamente perigoso

Vermelho – Inflamabilidade ----- 1 – Produto com ponto de fulgor acima de 94 °c

Amarelo - Reatividade: ----- 0 – Produto estável

Riscos Específicos: ----- **COR** – Corrosivo.



Planta Baixa - Edificações 04 a 16 e 25 a 28

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28



EMERGÊNCIA



- Em caso de incêndio acione a botoeira de emergência, procure conhecer os brigadistas do seu setor.
- Se ocorrer um vazamento de amônia o detector de amônia aciona automaticamente o sistema de alarme para a evacuação.



- Sempre que as sirenes tocarem evacuar o prédio, nunca se sabe o que está acontecendo.





EMERGÊNCIA



- ✓ Procure a saída de emergência mais próxima e siga as orientações dos Brigadistas ou Cipeiros



- ✓ Quando sair pela porta de saída de emergência sempre observar a direção que o vento está através da biruta.





EMERGÊNCIA

- ✓ Dirija-se ao ponto de encontro de Emergência e permaneça no local







EMERGÊNCIA



Segurança do Trabalho



ARMÁRIOS



- **O Técnico de Segurança do Trabalho e/ou um membro da CIPA, a qualquer momento poderá lembrá-lo quanto ao cumprimento das normas de segurança.**
- **Sua colaboração será muito apreciada.**





OBRIGADO