



Política Socioassistencial

Dep. Segurança do Trabalho



Histórico de atualização do documento

Versão	Responsável	Data
1.0	Ricardo Campanha	Julho/2025

Sumário

1. Histórico de atualização do documento	3
2. Introdução	4
3. Objetivo Geral	4
4. Objetivos Específicos	4
5. Abrangência	5
6. Princípios e Diretrizes	5
7. Eixos Socioassistenciais	6
7.1. Eixo Socioeconômico	6
7.2. Eixo Saúde e Bem-Estar	6
7.3. Eixo Direitos e Benefícios Sociais	7
8. Dimensão Externa da Responsabilidade Social	7
8.1. Comunidades locais	7
8.2. Parceiros comerciais	7
8.3. Direitos humanos	7
8.4. Preocupações ambientais globais	7
9. Ações a Serem Desenvolvidas	8
9.1. Campanhas de Prevenção e Conscientização	8
9.2. Visitas Domiciliares	8
9.3. Atendimentos Individuais	8
9.4. Parcerias com Organizações da Sociedade Civil	9
9.5. Campanha do Agasalho	9
9.6. Comitê Vozes	9
10. Mecanismos de Gestão e Monitoramento	10
10.1. Cadastro e Acompanhamento dos Beneficiários	10
10.2. Indicadores de Desempenho e Impacto	10
10.3. Canais de Comunicação e Feedback	11
10.4. Parcerias e Convênios	11
10.5. Prestação de Contas	11
11. Disposições Finais	12
11.1. Vigência e Revisão	12
11.2. Divulgação e Transparência	12
11.3. Adesão e Compromisso	12
11.4. Resolução de Conflitos	12

POLÍTICA SOCIOASSISTENCIAL

2. Introdução

A responsabilidade social é um conceito que engloba as ações voluntárias de empresas que atuam em benefício do seu público, tanto interno quanto externo. As organizações socialmente responsáveis são aquelas que repensam suas posturas, comportamentos e condutas atuais e, dessa forma, se estruturam para colocar em prática atitudes que promovam o bem-estar dos envolvidos e é com essa finalidade que será apresentada a Política Sócioassistencial.

3. Objetivo Geral

A Política Socioassistencial na HCosta, visa promover o bem-estar dos colaboradores por meio de ações que garantam suporte social, psicológico e profissional, contribuindo para um ambiente de trabalho mais equilibrado, produtivo e sustentável.

4. Objetivos Específicos

Como partes dos objetivos específicos da Política Socioassistencial na HCosta, destacam-se os seguintes:

- Apoio aos colaboradores em situação de vulnerabilidade social, oferecendo auxílios emergenciais em casos de necessidade comprovada;
- Disponibilizar suporte psicológico e emocional, por meio de parcerias com instituições públicas e/ou privadas que ofereçam assistência na área da saúde mental;
- Incentivar ações de inclusão e diversidade, garantindo um ambiente de trabalho acolhedor e respeitoso para todos os colaboradores;
- Facilitar o acesso a benefícios e programas sociais externos, auxiliando os colaboradores na obtenção de direitos e recursos disponíveis em políticas públicas;
- Manter um canal de atendimento e orientação social, proporcionando um espaço seguro para que os colaboradores possam buscar apoio e encaminhamento adequado para suas demandas.

Esses objetivos visam fortalecer o compromisso da empresa com o bem-estar social de seus colaboradores, garantindo que todos tenham as condições necessárias para um desenvolvimento pessoal e profissional saudável.

5. Abrangência

Esta política tem como público-alvo os colaboradores da HCosta e seus dependentes diretos, abrangendo também a comunidade do entorno, conforme os programas específicos desenvolvidos. A empresa visa apoiar seus colaboradores e famílias, além de promover o bem-estar e o desenvolvimento social da região.

6. Princípios e Diretrizes

As ações de responsabilidade social executadas pela HCosta são orientadas por princípios fundamentais que guiam todas as iniciativas da empresa, garantindo que suas atividades não apenas atendam às necessidades imediatas, mas também respeitem valores essenciais que promovem um impacto positivo a longo prazo. Esses princípios são:

- **Ética e Transparência:** A HCosta se compromete a agir com integridade e clareza em todas as suas ações sociais. Isso envolve a divulgação clara dos processos, objetivos e resultados das iniciativas, garantindo que todos os envolvidos compreendam como os recursos são aplicados e os benefícios gerados. A transparência é essencial para construir a confiança e assegurar que as ações são realizadas de maneira justa e responsável.
- **Igualdade e Inclusão:** A empresa prioriza a igualdade de oportunidades e a inclusão em todas as suas ações, assegurando que todos os colaboradores e membros da comunidade, sem nenhum tipo de discriminação, tenham acesso aos benefícios e recursos oferecidos.
- **Sustentabilidade:** A HCosta busca promover assistência de forma sustentável, garantindo que suas ações não apenas atendam às necessidades imediatas, mas também contribuam para o desenvolvimento contínuo.

Esses princípios orientam a empresa a agir de maneira responsável, justa e eficaz, sempre visando o bem-estar das pessoas e o desenvolvimento social, ao

mesmo tempo em que mantém seu compromisso com práticas corporativas éticas e responsáveis.

7. Eixos Socioassistenciais

A Política Socioassistencial está estruturada em eixos estratégicos que garantam suporte aos colaboradores, promovendo qualidade de vida, estabilidade financeira e desenvolvimento profissional. A seguir, são descritos os principais eixos:

7.1 - Eixo Socioeconômico

Objetiva oferecer suporte social aos colaboradores em situação de vulnerabilidade, garantindo condições dignas de trabalho e vida.

- Encaminhamento dos colaboradores em situação de vulnerabilidade para os órgãos públicos da política de assistência social. O processo de encaminhamento será acompanhado pela equipe responsável, assegurando que os colaboradores recebam as orientações necessárias para acessar e utilizar os benefícios oferecidos
- Disponibilização de Cesta Básica aos colaboradores em situação extrema de vulnerabilidade social em ordem emergencial, avaliado e constatado pelo assistente social em atendimento, seja ele na Empresa, seja em vista domiciliar, com aprovação da Alta Liderança.

7.2 - Eixo Saúde e Bem-Estar

O objetivo deste eixo é garantir o acesso a serviços que promovam a saúde física e mental dos colaboradores, criando um ambiente de trabalho que favoreça o bem-estar e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

- Encaminhamentos para atendimento psicológico e emocional, profissionais parceiros e/ou órgãos públicos na área de saúde mental;
- Realização de programas voltados para a prevenção de doenças e promoção da saúde física e mental. Isso incluirá campanhas de vacinação, realização de exames periódicos, atividades físicas no ambiente de trabalho e orientação sobre hábitos saudáveis.
- Canal de acolhimento e suporte para ajudar os colaboradores a lidarem com estresse, ansiedade e outros desafios emocionais.

7.3 - Eixo Direitos e Benefícios Sociais

Garante o acesso a benefícios sociais, promovendo maior segurança e qualidade de vida.

- Apoio na obtenção de direitos previdenciários e assistenciais, como aposentadoria, licença maternidade, auxílio-doença e benefícios sociais governamentais;
- Parcerias com serviços jurídicos públicos para orientação sobre direitos e resolução de pendências legais;

8. A Dimensão Externa da Responsabilidade Social

A dimensão externa da responsabilidade social busca garantir que a HCosta tenha um impacto positivo além de suas operações internas, promovendo boas práticas e relações com as comunidades, parceiros comerciais, e o meio ambiente.

Principais elementos da dimensão externa da responsabilidade social:

- **8.1. Comunidades locais:** Promover a boa integração da empresa com a comunidade em que está inserida, realizando ações que contribuam para o desenvolvimento social, econômico e cultural local.
- **8.2. Parceiros comerciais:** Buscar soluções que garantam uma relação saudável e ética com os parceiros comerciais, focando em transparência, respeito mútuo e desenvolvimento conjunto.
- **8.3. Direitos Humanos:** Manter um compromisso permanente com o cumprimento dos direitos humanos, promovendo a igualdade, a dignidade e a justiça para todos os envolvidos nas operações da empresa.
- **8.4. Preocupações ambientais globais:** Pensar globalmente as questões ambientais, promovendo ações que minimizem os impactos negativos ao meio ambiente, como a redução de resíduos, o uso responsável dos recursos naturais e a promoção de práticas sustentáveis.

Algumas iniciativas para desenvolver interna e externamente junto aos colaboradores, famílias e parceiros:

9. Ações a desenvolver o voluntariado

A prática do voluntariado é um conjunto de ações realizadas, tendo como objetivo o incentivo ao engajamento dos colaboradores em iniciativas de apoio às comunidades e até mesmo às famílias dos mesmos colaboradores.

Desenvolver um programa de voluntariado traz uma série de benefícios à gestão:

- Engajamento e motivação dos colaboradores
- Melhoria no clima organizacional
- Alinhamento com o propósito da empresa
- Disseminação da cultura organizacional
- Aumento na retenção de talentos
- Desenvolvimento de competências e habilidades estratégicas.

Entre as possibilidades de trabalho voluntário pelos colaboradores, destacam-se a realização de mutirões de apoio a Organizações Sociais, o desenvolvimento de oficinas culturais e musicais, e o estímulo ao voluntariado digital, com participação ativa em plataformas especializadas em inovação social. Além disso, será incentivado o oferecimento de consultorias nas áreas de competência dos funcionários, como, por exemplo, apoio jurídico, financeiro ou de marketing, para instituições que buscam aprender e aprimorar seus processos nessas áreas e que possam contar com o auxílio dos colaboradores HCosta.

Essas ações visam fortalecer o impacto social da empresa e aumentar o engajamento dos colaboradores com causas sociais.

Realizar eventos sobre temáticas do segmento

Para que a responsabilidade social seja efetiva, ela precisa estar enraizada no DNA da empresa, envolvendo os colaboradores como multiplicadores dos valores organizacionais. Uma maneira eficaz de comunicar e promover essa responsabilidade é por meio da realização de eventos e palestras sobre temas relacionados à prática. Alguns exemplos de temas que podem ser abordados incluem:

- Diversidade;
- Saúde mental;
- Igualdade;
- Gestão consciente de resíduos;
- Projetos sociais.

Esses eventos ajudam a fortalecer a cultura organizacional e a engajar os colaboradores nas causas sociais, promovendo um impacto positivo tanto dentro quanto fora da empresa.

Estimular a cocriação de Projetos e Campanhas

A base de uma política de responsabilidade social sólida é o engajamento dos colaboradores. Por isso, é fundamental desenvolver ações efetivas e estimular a cocriação de projetos e iniciativas. A cocriação envolve um processo colaborativo, no qual as partes interessadas trabalham juntas para criar algo que tenha valor para todos, especialmente para a empresa.

Outra maneira de impulsionar a responsabilidade social por meio da cocriação é valorizando as experiências das comunidades-alvo dos projetos, emponderando-as como protagonistas dos planos de ação. Um ambiente de coparticipação tem grande potencial para ser bem-sucedido: os colaboradores se sentem valorizados, as comunidades se empoderam, e a empresa recebe novas ideias e sugestões que a ajudam a sair de sua zona de conforto.

Desenvolver ações de responsabilidade social é essencial para qualquer empresa que almeja um futuro sustentável e lucrativo. Iniciativas internas e externas voltadas para esse tema demonstram que a empresa se preocupa com o futuro, gerando um impacto positivo no presente, o que reflete de maneira favorável nas partes interessadas e na equipe.

Ações a serem desenvolvidas

9.1. Campanhas de Prevenção e Conscientização

As campanhas mensais de prevenção e conscientização desempenham um papel fundamental na promoção do bem-estar dos colaboradores, fortalecendo a cultura organizacional e contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Alinhadas ao **Calendário Anual de Saúde e Qualidade de Vida**, essas campanhas abordam temas essenciais para a

prevenção de doenças, a valorização da diversidade, a educação financeira e a promoção do equilíbrio emocional.

Calendário Anual de Campanhas

Mês	Campanha
Janeiro	Janeiro Branco (Saúde Mental)
Fevereiro	Fevereiro Roxo e Laranja (Conscientização sobre Alzheimer, Lúpus e Leucemia)
Março	Dia Internacional da Mulher e Igualdade de Gênero
Abril	Abril Verde (Saúde e Segurança no Trabalho)
Maio	Maio Amarelo (Prevenção de Acidentes de Trânsito)
Junho	Junho Vermelho (Doação de Sangue)
Julho	Julho Amarelo (Prevenção das Hepatites Virais)
Agosto	Agosto Dourado e Lilás (Amamentação e Combate à Violência contra a Mulher)
Setembro	Setembro Amarelo (Prevenção ao Suicídio)
Outubro	Outubro Rosa (Prevenção do Câncer de Mama)
Novembro	Novembro Azul (Prevenção do Câncer de Próstata)
Dezembro	Dezembro Vermelho (Conscientização sobre HIV/AIDS)

9.2. Visitas Domiciliares

A realização de visitas domiciliares é uma prática fundamental na política de assistência social da empresa, com o objetivo de oferecer suporte contínuo aos colaboradores.

- **Visitas aos colaboradores afastados pelo INSS:** Realizar visitas domiciliares aos colaboradores afastados; pelo INSS para verificar o andamento de sua recuperação e identificar se há alguma demanda ou necessidade em que a empresa possa oferecer suporte para o retorno ao trabalho.

- **Visitas aos colaboradores em situação de vulnerabilidade:** Realizar visitas domiciliares aos colaboradores que apresentam demandas de vulnerabilidade, tanto para eles quanto para suas famílias;
- **Visitas em casos excepcionais:** Realizar visitas domiciliares em situações excepcionais, além das mencionadas, sempre que for demonstrada a importância de tal prática.

Essas visitas são um reflexo do compromisso da empresa com o bem-estar social e a saúde de seus colaboradores, e têm como objetivo proporcionar um acompanhamento mais próximo, humano e eficaz nas situações que exigem atenção especial.

9.3. Atendimentos Individuais

Realizar atendimentos individuais sempre que surgirem demandas, sejam elas provenientes das lideranças ou espontaneamente dos colaboradores.

9.4. Parcerias com Organizações da Sociedade Civil

Buscar parcerias com as Organizações do Município para realização de Ações Sociais em que a Empresa possa efetivar sua função de Responsabilidade Social.

9.5. Campanha do Agasalho

A Campanha do Agasalho é uma ação consolidada na empresa, com o objetivo de arrecadar roupas e agasalhos para pessoas em situação de vulnerabilidade social e em situação de rua durante o inverno. Colaboradores são incentivados a contribuir com itens de vestuário, reforçando o compromisso da empresa com a solidariedade e a responsabilidade social.

9.6. Comitê Vozes

A participação e colaboração no Comitê de Diversidade, Inclusão e Equidade são essenciais para a efetivação das políticas internas de responsabilidade social da empresa. O comitê tem como objetivo promover a inclusão e a equidade dentro da organização, assegurando que as ações de responsabilidade social sejam alinhadas aos princípios de diversidade e respeito, contribuindo para um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo.

10. Mecanismos de Gestão e Monitoramento

Para garantir a efetividade da Política de Assistência Social na empresa, é essencial estabelecer mecanismos de gestão e monitoramento que permitam a avaliação contínua das ações implementadas. Esses mecanismos devem assegurar a transparência, eficiência e impacto positivo das iniciativas voltadas para o bem-estar dos colaboradores.

10.1. Cadastro e Acompanhamento dos Beneficiários

O cadastro e o acompanhamento contínuo dos beneficiários são fundamentais para garantir a eficácia e a transparência das ações da política de responsabilidade social da empresa. Através desse processo, é possível assegurar que os colaboradores atendidos recebam o suporte adequado às suas necessidades, e que os recursos sejam distribuídos de forma justa e eficiente. Além disso, o acompanhamento permite avaliar o impacto das iniciativas, ajustando-as sempre que necessário.

- Elaboração de Relatórios Estatísticos e Descritivos dos atendimentos e atividades realizadas pelo Serviço Social;
- Realização de entrevistas ou aplicação de formulários para entender as necessidades e avaliar o impacto das ações.

10.2. Indicadores de Desempenho e Impacto

Para garantir a efetividade e transparência das ações da política de responsabilidade social, é essencial definir indicadores de desempenho e impacto que permitam mensurar os resultados obtidos. Esses indicadores ajudarão a avaliar o alcance e a eficácia das iniciativas implementadas, permitindo ajustes e melhorias contínuas.

Definição de indicadores quantitativos e qualitativos para mensurar os resultados da política, como:

- Número de colaboradores atendidos por tipo de benefício;
- Redução de absenteísmo e rotatividade;
- Nível de satisfação dos colaboradores com os programas de assistência.

A utilização de relatórios periódicos para acompanhar o progresso das ações e realizar ajustes conforme necessário, garante que os objetivos da política sejam alcançados de forma eficaz.

10.3. Canais de Comunicação e Feedback

Para garantir uma comunicação ainda mais efetiva e assegurar a aplicação prática das políticas previstas, a HCosta visa adotar ferramentas de comunicação eficazes. Entre elas, destacam-se:

- Implementação de canais de atendimento interno para que os colaboradores possam solicitar apoio e esclarecer dúvidas;
- Disponibilização de pesquisas de satisfação e caixas de sugestões para avaliar a percepção dos funcionários sobre as ações e abrangências previstas nesta política;
- Promoção de reuniões e fóruns abertos para escutar as necessidades dos colaboradores e aprimorar continuamente os programas.

Os horários de atendimento do Serviço Social são:

- Segunda e Quarta: das 9h15 às 15h30
- Terça e Quinta: das 11h15 às 17h30
- Sexta: das 10h45 às 17h

10.4. Parcerias e Convênios

A HCosta busca estabelecer parcerias estratégicas com diversas instituições externas, como órgãos públicos, Organizações da Sociedade Civil (OSCs), universidades e serviços de assistência social, com o intuito de ampliar o impacto e a abrangência das ações de responsabilidade social. Essas parcerias visam proporcionar benefícios diretos aos colaboradores e à comunidade, oferecendo acesso a serviços e recursos essenciais.

Além disso, a empresa está comprometida em criar convênios com profissionais especializados, como médicos, educadores financeiros, assessores jurídicos e qualificação profissional, a fim de ampliar o alcance das iniciativas e garantir que os colaboradores tenham acesso a serviços que promovam seu bem-estar e desenvolvimento pessoal e profissional.

Para assegurar a eficácia dessas parcerias, será realizado um monitoramento contínuo por meio de indicadores específicos e feedbacks dos beneficiários. Essa abordagem permitirá ajustar as ações sempre que necessário, garantindo que as parcerias se mantenham relevantes e eficazes na promoção dos objetivos da política de responsabilidade social.

10.5. Prestação de Contas

Anualmente, será divulgado um balanço referente ao ano corrente, com os impactos da política, reforçando a credibilidade e o comprometimento da empresa com a responsabilidade social e transparência.

A adoção desses mecanismos de gestão e monitoramento garante que a Política de Assistência Social da empresa seja eficaz, sustentável e alinhada às reais necessidades dos colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

11. Disposições Finais

11.1. Vigência e Revisão

Esta Política de Assistência Social entra em vigor na data de sua aprovação e permanecerá vigente enquanto for necessária para atingir os objetivos institucionais. Será revisada periodicamente, podendo ser ajustada conforme novas demandas dos colaboradores, mudanças na legislação ou aprimoramento das práticas de gestão.

A empresa se reserva o direito de suspender, modificar ou encerrar a Política Socioassistencial, de forma justificada e com ampla comunicação aos colaboradores. Em caso de descontinuidade, serão adotadas medidas para minimizar os impactos negativos, garantindo um período de transição adequado para os beneficiários.

Situações excepcionais, não previstas nesta política, serão analisadas caso a caso pela alta liderança, assegurando flexibilidade na aplicação das diretrizes definidas nesta Política e princípios da HCosta.

Essas disposições garantem a governança, a transparência e a continuidade da Política Socioassistencial, reforçando o compromisso da empresa com o bem-estar de seus colaboradores.

11.2. Divulgação e Transparência

O conteúdo desta política será amplamente divulgado entre os colaboradores, por meio de canais internos de comunicação, reuniões e treinamentos.

Os critérios, benefícios e procedimentos serão apresentados de forma clara e acessível, garantindo que todos os funcionários tenham conhecimento sobre seus direitos e deveres.

11.3. Adesão e Compromisso

A participação nos programas de assistência social será voluntária, respeitando a privacidade e as escolhas individuais dos colaboradores.

Todos os envolvidos na implementação e gestão da política deverão atuar com ética, imparcialidade e sigilo profissional, assegurando o respeito e a dignidade dos beneficiários.

11.4. Resolução de Conflitos

Quaisquer dúvidas, reclamações ou conflitos relacionados à aplicação desta política serão avaliados pela Head de Gente & Gestão, com alinhamento da alta liderança e demais políticas da empresa, que tomará as devidas providências para solucionar as questões de maneira justa e transparente.

Caso necessário, a empresa poderá recorrer a instâncias administrativas ou jurídicas para garantir a conformidade e eficácia das ações.