



Política de Saúde e Segurança no Trabalho

Segurança do Trabalho

 hcosta



Histórico de atualização do documento

Versão	Responsável	Data
1.0	Valkiria Rene Michelin	30/11/2019
2.0	Laura Fischer	30/04/2022
3.0	Laura Fischer	30/03/2023
4.0	Waldomiro Neto	15/01/2025
5.0	Waldomiro Neto	20/07/2026

SUMÁRIO

1. Objetivo
2. Escopo
3. Referências Normativas
4. Princípios da Política de Saúde e Segurança do Trabalho
5. Compromisso da Alta Direção
6. Responsabilidades
7. Gestão dos Riscos Ocupacionais
8. Gerenciamento dos Riscos Psicossociais
9. Ergonomia
10. Saúde Ocupacional
11. Capacitação e Desenvolvimento
12. Preparação e Resposta a Emergências
13. Comunicação e Participação dos Trabalhadores
14. Programas de Saúde e Segurança do Trabalho
15. Indicadores e Monitoramento
16. Melhoria Contínua
17. Considerações Finais

APRESENTAÇÃO

A HCosta reconhece que a saúde, a segurança, a integridade física e o bem-estar de seus colaboradores são valores fundamentais para o desenvolvimento sustentável da organização.

Esta Política de Saúde e Segurança do Trabalho estabelece os princípios, diretrizes e compromissos adotados pela empresa para promover um ambiente laboral seguro, saudável, inclusivo e ergonomicamente adequado, fortalecendo a cultura de prevenção e atendendo às exigências legais vigentes.

A organização entende que a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais depende do comprometimento conjunto da Alta Direção, lideranças, colaboradores, prestadores de serviços e demais partes interessadas.

Além da prevenção dos riscos tradicionais, esta política contempla o gerenciamento dos riscos psicossociais previstos na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), reforçando o compromisso institucional com a promoção da saúde mental, da qualidade de vida, da diversidade, da inclusão e do respeito às pessoas.

1. OBJETIVO

A presente Política de Saúde e Segurança do Trabalho tem como objetivo estabelecer os princípios e diretrizes que orientam a gestão da Saúde e Segurança do Trabalho na HCosta, promovendo um ambiente de trabalho seguro, saudável, acessível, inclusivo e ergonomicamente adequado para todos os colaboradores.

Esta política busca assegurar a prevenção de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e demais agravos relacionados às atividades laborais, por meio da identificação, avaliação, classificação, eliminação ou controle dos riscos ocupacionais existentes nos ambientes de trabalho.

Em atendimento à Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), a empresa incorpora em seu Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) a avaliação dos riscos psicossociais, utilizando metodologia reconhecida internacionalmente, visando fortalecer a saúde mental, reduzir fatores de adoecimento relacionados ao trabalho e promover o bem-estar organizacional.

Esta Política reafirma o compromisso permanente da organização com:

- proteção da vida e da saúde dos trabalhadores;
- prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;
- melhoria contínua das condições de trabalho;
- promoção da saúde física, mental e social;
- atendimento integral à legislação vigente;
- fortalecimento da cultura preventiva;
- desenvolvimento sustentável da organização.

2. ESCOPO

Esta Política aplica-se a todos os colaboradores da HCosta, independentemente do vínculo empregatício, função ou unidade de trabalho.

Também se aplica, sempre que pertinente, aos estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, empresas terceirizadas, visitantes e demais pessoas que desenvolvam atividades nas dependências da organização.

Todos são corresponsáveis pela manutenção de um ambiente de trabalho seguro, devendo cumprir as normas internas, procedimentos operacionais e requisitos legais relacionados à Saúde e Segurança do Trabalho.

3. REFERÊNCIAS NORMATIVAS

Esta Política foi elaborada considerando os requisitos legais aplicáveis, em especial:

- Constituição Federal;
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- Lei nº 8.213/1991;
- Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego;
- NR-1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO);
- NR-4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT);
- NR-5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA);
- NR-6 – Equipamentos de Proteção Individual (EPI);
- NR-7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO);
- NR-17 – Ergonomia;
- NR-23 – Proteção Contra Incêndios;
- demais legislações aplicáveis à Saúde e Segurança do Trabalho.

A empresa também observa as boas práticas internacionais de gestão de Saúde e Segurança Ocupacional como referência para o aprimoramento contínuo de seus processos.

4. PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

A gestão da Saúde e Segurança do Trabalho da HCosta está fundamentada nos seguintes princípios:

I – Valorização da Vida

A preservação da vida e da integridade física e mental das pessoas constitui prioridade em todas as atividades desenvolvidas pela organização.

II – Prevenção

Todos os riscos ocupacionais devem ser identificados, avaliados e controlados antes que possam causar acidentes, doenças ou danos à saúde.

III – Conformidade Legal

Cumprir integralmente a legislação aplicável, as Normas Regulamentadoras, normas internas e demais requisitos assumidos pela organização.

IV – Melhoria Contínua

Promover a revisão contínua dos processos de Saúde e Segurança do Trabalho, buscando inovação, eficiência e aperfeiçoamento permanente.

V – Participação dos Trabalhadores

Estimular a participação ativa dos colaboradores na identificação de perigos, comunicação de riscos, sugestões de melhoria e fortalecimento da cultura preventiva.

VI – Promoção da Saúde Integral

Reconhecer que a saúde ocupacional envolve aspectos físicos, mentais, emocionais e sociais, promovendo ações preventivas voltadas ao bem-estar dos trabalhadores.

VII – Respeito à Diversidade

Promover um ambiente de trabalho pautado pelo respeito, inclusão, diversidade, igualdade de oportunidades e combate a qualquer forma de discriminação, violência ou assédio.

5. COMPROMISSO DA ALTA DIREÇÃO

A Alta Direção da HCosta reafirma seu compromisso com a promoção da Saúde e Segurança do Trabalho como valor estratégico da organização.

Para isso, compromete-se a:

- disponibilizar recursos humanos, técnicos, tecnológicos e financeiros necessários para a implementação desta Política;
- manter o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) permanentemente atualizado;
- promover ações voltadas à eliminação ou redução dos riscos ocupacionais;
- garantir condições de trabalho seguras, saudáveis e ergonomicamente adequadas;
- fortalecer a cultura de prevenção em todos os níveis da organização;
- incentivar a participação ativa dos colaboradores nas ações de Saúde e Segurança do Trabalho;
- apoiar programas de promoção da saúde física e mental;
- estimular o desenvolvimento das lideranças para atuação preventiva e humanizada;
- monitorar continuamente os indicadores de SST;
- revisar periodicamente esta Política, assegurando sua atualização diante das mudanças legais, organizacionais e operacionais.

A Alta Direção entende que investir em Saúde e Segurança do Trabalho representa investir nas pessoas, na sustentabilidade do negócio, na produtividade e na qualidade dos serviços prestados.

6. RESPONSABILIDADES

A promoção da Saúde e Segurança do Trabalho é uma responsabilidade compartilhada entre todos os níveis hierárquicos da HCosta. Cada colaborador possui atribuições específicas para contribuir com um ambiente de trabalho seguro, saudável e em conformidade com a legislação vigente.

6.1 Alta Direção

Compete à Alta Direção:

- definir as diretrizes estratégicas de Saúde e Segurança do Trabalho;
- assegurar o cumprimento da legislação aplicável;
- disponibilizar recursos humanos, financeiros, tecnológicos e estruturais necessários para implementação desta Política;
- apoiar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR);
- acompanhar os indicadores de SST;
- promover a melhoria contínua dos processos relacionados à saúde e segurança;
- incentivar uma cultura organizacional baseada na prevenção e no cuidado com as pessoas;
- apoiar programas voltados à saúde física, mental e ao bem-estar dos colaboradores.

6.2 Gestores e Lideranças

Os gestores possuem papel fundamental na prevenção dos riscos ocupacionais.

Compete às lideranças:

- garantir o cumprimento das normas internas de SST;
- acompanhar diariamente as condições de trabalho de suas equipes;
- comunicar imediatamente ao SESMT qualquer condição insegura;

-
- apoiar as campanhas de prevenção;
 - incentivar a participação dos colaboradores nas ações de SST;
 - participar das investigações de acidentes quando solicitado;
 - colaborar na implementação dos planos de ação definidos pelo PGR;
 - promover ambiente de respeito, inclusão e diálogo aberto;
 - identificar sinais de sobrecarga física ou emocional nas equipes, encaminhando os casos aos setores competentes sempre que necessário.
-

6.3 SESMT

O Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) é responsável por assessorar tecnicamente a empresa na implementação das ações de Saúde e Segurança do Trabalho.

Compete ao SESMT:

- elaborar, implementar e acompanhar os programas legais;
 - manter atualizado o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR);
 - acompanhar a Análise Ergonômica do Trabalho (AET);
 - acompanhar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO);
 - desenvolver campanhas educativas;
 - realizar inspeções de segurança;
 - investigar acidentes e incidentes;
 - acompanhar a emissão das Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT), quando aplicável;
 - elaborar indicadores de desempenho;
 - acompanhar planos de ação;
 - promover treinamentos;
 - apoiar a CIPA e a Brigada de Emergência;
 - realizar avaliações ambientais sempre que necessário;
 - acompanhar os riscos psicossociais previstos na NR-1;
 - assessorar tecnicamente a Diretoria e as lideranças.
-

6.4 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA)

A CIPA atua como importante instrumento de participação dos trabalhadores na melhoria contínua das condições de trabalho.

Compete à CIPA:

- identificar riscos ocupacionais;
- propor melhorias;
- participar das inspeções de segurança;

-
- colaborar nas investigações de acidentes;
 - participar das campanhas educativas;
 - promover ações preventivas;
 - acompanhar o Plano de Trabalho da Comissão;
 - apoiar a SIPAT;
 - colaborar com ações relacionadas à prevenção do assédio e promoção do respeito no ambiente de trabalho.
-

6.5 Brigada de Emergência

A Brigada de Emergência tem como finalidade atuar de forma organizada nas emergências até a chegada dos órgãos públicos competentes.

São responsabilidades da Brigada:

- atuar nos princípios de incêndio;
 - orientar o abandono de área;
 - prestar os primeiros atendimentos em emergências, respeitando sua capacitação;
 - apoiar simulados;
 - inspecionar equipamentos quando solicitado;
 - participar dos treinamentos periódicos;
 - apoiar o Plano de Atendimento a Emergências (PAE).
-

6.6 Colaboradores

Todos os colaboradores são responsáveis pela preservação da própria segurança e da segurança das demais pessoas presentes no ambiente de trabalho.

São deveres dos colaboradores:

- cumprir esta Política;
 - cumprir os procedimentos internos;
 - participar dos treinamentos obrigatórios;
 - utilizar corretamente os equipamentos disponibilizados pela empresa;
 - comunicar imediatamente qualquer condição insegura;
 - comunicar acidentes, incidentes e quase acidentes;
 - colaborar com as investigações realizadas pelo SESMT;
 - preservar os equipamentos de emergência;
 - respeitar as orientações da CIPA, Brigada e SESMT;
 - participar das campanhas de saúde e segurança.
-

7. GESTÃO DOS RISCOS OCUPACIONAIS

A HCosta adota o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme estabelecido na NR-33.
Classificação Pública

1, como ferramenta permanente para prevenção de acidentes e promoção da saúde dos trabalhadores.

O gerenciamento de riscos é realizado de forma contínua, considerando todas as atividades desenvolvidas pela empresa, incluindo:

- identificação dos perigos;
- levantamento dos riscos ocupacionais;
- avaliação dos riscos;
- definição das medidas de controle;
- implementação das ações;
- monitoramento da eficácia;
- revisão periódica.

Sempre que houver alterações significativas nos processos, instalações, tecnologias, equipamentos ou organização do trabalho, será realizada nova avaliação dos riscos ocupacionais.

7.1 Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)

O Programa de Gerenciamento de Riscos constitui o principal instrumento de gestão preventiva da organização.

O PGR contempla:

- Inventário de Riscos;
- Plano de Ação;
- avaliação dos riscos físicos;
- químicos;
- biológicos;
- ergonômicos;
- riscos de acidentes;
- riscos psicossociais;
- medidas de prevenção;
- responsáveis;
- cronogramas;
- monitoramento contínuo.

As informações do PGR subsidiam as ações do PCMSO, da AET, dos programas de treinamento e das demais iniciativas de Saúde e Segurança do Trabalho.

7.2 Hierarquia das Medidas de Controle

Na definição das medidas preventivas, a empresa observa a hierarquia de controle prevista na NR-1, priorizando:

1. eliminação do perigo;

-
2. substituição do agente de risco;
 3. medidas de engenharia;
 4. medidas administrativas e organizacionais;
 5. utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), quando aplicável.

Sempre que tecnicamente possível, serão priorizadas medidas coletivas em relação às medidas individuais.

7.3 Gestão de Mudanças

Toda alteração significativa nos processos, layout, tecnologia, equipamentos, métodos de trabalho ou estrutura organizacional deverá ser previamente avaliada quanto aos impactos sobre a Saúde e Segurança do Trabalho.

Quando identificados novos riscos, o PGR será revisado e as medidas de controle serão implementadas antes da efetivação das mudanças, sempre que possível.

7.4 Comunicação de Perigos, Incidentes e Quase Acidentes

A HCosta incentiva uma cultura preventiva baseada na comunicação transparente de situações que possam comprometer a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Todos os colaboradores são incentivados a comunicar imediatamente:

- condições inseguras;
- atos inseguros;
- incidentes;
- acidentes;
- quase acidentes (Near Miss);
- falhas em equipamentos de segurança;
- situações que possam representar riscos à integridade física ou mental.

Essas comunicações têm caráter preventivo e permitem a implementação de ações corretivas antes da ocorrência de acidentes.

7.5 Investigação de Acidentes

Todos os acidentes e incidentes relacionados ao trabalho serão analisados pelo SESMT, com apoio das lideranças, da CIPA e, quando necessário, da Diretoria.

As investigações terão como objetivos:

- identificar causas imediatas e causas contribuintes;
- eliminar recorrências;
- fortalecer os controles existentes;
- promover aprendizado organizacional;
- aprimorar continuamente o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho.

As ações corretivas serão acompanhadas até sua efetiva implementação.

8. GERENCIAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

8.1 Compromisso com a Saúde Mental e o Bem-Estar

A HCosta reconhece que a saúde mental constitui parte integrante da saúde ocupacional e é um dos pilares para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro, saudável, produtivo e humanizado.

Nesse contexto, a empresa incorpora o gerenciamento dos riscos psicossociais ao seu Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), conforme estabelecido pela Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), adotando ações preventivas e corretivas voltadas à promoção da saúde emocional, da qualidade de vida e do bem-estar dos colaboradores.

A organização entende que fatores relacionados à organização do trabalho, às relações interpessoais, à comunicação, à liderança e às mudanças organizacionais podem influenciar diretamente a saúde física e mental dos trabalhadores, motivo pelo qual realiza monitoramento contínuo desses aspectos.

8.2 Metodologia de Avaliação

A avaliação dos riscos psicossociais foi realizada utilizando a metodologia **HSE – Health and Safety Executive**, modelo internacionalmente reconhecido para identificação, avaliação e gerenciamento dos fatores organizacionais que podem impactar a saúde mental dos trabalhadores.

Essa metodologia possibilita:

- identificar fatores psicossociais presentes na organização;
- classificar o nível de risco;
- estabelecer prioridades de intervenção;
- elaborar planos de ação;
- monitorar continuamente a eficácia das medidas implementadas.

Os resultados obtidos subsidiam o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), a Análise Ergonômica do Trabalho (AET), o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e demais ações de Saúde e Segurança do Trabalho.

8.3 Objetivos da Gestão dos Riscos Psicossociais

O gerenciamento dos riscos psicossociais tem como objetivos:

- prevenir agravos à saúde relacionados ao trabalho;
- promover ambientes organizacionais saudáveis;
- fortalecer a cultura do respeito e da colaboração;
- estimular relações interpessoais positivas;
- reduzir fatores geradores de estresse ocupacional;

- contribuir para o desenvolvimento humano e profissional;
- promover o equilíbrio entre desempenho organizacional e qualidade de vida;
- subsidiar a tomada de decisões da empresa com base em indicadores técnicos.

8.4 Resultados da Avaliação

A avaliação realizada identificou que, de forma geral, os riscos psicossociais encontram-se sob controle, sendo observadas oportunidades de melhoria contínua principalmente nos fatores relacionados à demanda, autonomia e gestão das mudanças.

Resultado da Avaliação

Fator Avaliado	Classificação
Demanda (carga de trabalho, ritmo e exigências)	Médio
Controle (autonomia e participação)	Médio
Apoio (liderança e suporte organizacional)	Baixo
Relacionamentos interpessoais	Baixo
Papel (clareza das atribuições)	Baixo
Mudanças organizacionais	Médio

Esses resultados orientam o planejamento das ações preventivas e corretivas desenvolvidas pela empresa, sendo revisados periodicamente conforme previsto no Programa de Gerenciamento de Riscos.

8.5 Plano de Ação para Controle dos Riscos Psicossociais

Em conformidade com a NR-1, a empresa prioriza medidas organizacionais, administrativas e preventivas para redução dos riscos psicossociais identificados.

8.5.1 Gestão da Demanda de Trabalho

Com o objetivo de reduzir fatores relacionados à sobrecarga física e mental, a empresa mantém as seguintes iniciativas:

- Minuto Emocional, promovendo pausas estruturadas durante a jornada de trabalho;
- incentivo ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal por meio de parcerias voltadas à saúde, educação e lazer;
- Ouvidoria Corporativa – **Alô HCosta**, garantindo canal confidencial para acolhimento e escuta;
- atendimento psicológico interno realizado por profissional habilitada;
- Programa **Fábrica de Talentos**, incentivando mobilidade interna e desenvolvimento profissional;

- Serviço Social, oferecendo suporte e orientação aos colaboradores em situação de vulnerabilidade;
- participação em ações promovidas pelo SESC, como o **Dia do Desafio**;
- campanhas mensais de promoção da saúde conduzidas pelo SESMT;
- Agenda de Diversidade e Inclusão, fortalecendo o respeito às diferenças e a valorização das pessoas.

Responsáveis: Recursos Humanos, SESMT e Ouvidoria.

8.5.2 Gestão das Mudanças Organizacionais

A empresa reconhece que mudanças organizacionais devem ocorrer de forma planejada, transparente e participativa.

Para isso desenvolve:

- Programa **In Pulse**, voltado à formação inicial de lideranças;
- Programa **DNA de Líder**, destinado ao desenvolvimento contínuo das lideranças;
- Programa **De Mente Aberta**, focado na educação em saúde mental;
- treinamentos em comunicação assertiva e feedback realizados pela área da Qualidade;
- Programa **Maternar**, destinado ao acolhimento e apoio às colaboradoras durante a maternidade;
- Comitê **Vozes**, responsável por apoiar e fortalecer as ações de diversidade, inclusão e respeito às diferenças.

Responsáveis: Recursos Humanos e SESMT.

8.5.3 Fortalecimento da Autonomia e Desenvolvimento

Com o objetivo de ampliar a participação dos colaboradores e fortalecer o desenvolvimento profissional, são realizadas as seguintes ações:

- Programa **Jornada HC**, promovendo clareza quanto às atribuições e limites de autonomia;
- campanhas internas voltadas à melhoria contínua;
- feedbacks periódicos entre lideranças e equipes;
- Workshop de Carreiras, incentivando o crescimento profissional e o protagonismo dos colaboradores.

Responsáveis: Recursos Humanos e Diretoria.

8.5.4 Relacionamentos Interpessoais

Reconhecendo que relações saudáveis favorecem ambientes de trabalho seguros e colaborativos, a empresa promove:

- Programa **De Mente Aberta**, estimulando o diálogo e a escuta ativa;
- mediação de conflitos pela Ouvidoria e Compliance;

- fortalecimento do Comitê **Vozes**, incentivando rodas de conversa e grupos de apoio;
- Programa de Voluntariado, aproximando colaboradores das ações sociais da comunidade;
- treinamentos em inteligência emocional e convivência no ambiente de trabalho;
- Programa **Educa+HC**, em parceria com instituições da comunidade para formação inicial de pessoas em situação de vulnerabilidade;
- **Pílulas Inclusivas**, conteúdos digitais voltados ao fortalecimento da cultura de diversidade e inclusão.

Responsáveis: Recursos Humanos, Compliance e SESMT.

8.5.5 Apoio Emocional

Como parte das ações permanentes de promoção da saúde mental, a empresa disponibiliza:

- atendimento psicológico interno;
- grupos de apoio emocional;
- campanhas de conscientização como Janeiro Branco, Setembro Amarelo e Agosto Lilás;
- capacitação das lideranças para acolhimento e encaminhamento adequado de situações que possam impactar a saúde emocional dos colaboradores.

Sempre que necessário, os trabalhadores poderão ser orientados a buscar atendimento especializado na rede pública ou privada, conforme cada situação.

9. ERGONOMIA

A ergonomia constitui um dos pilares da gestão de Saúde e Segurança do Trabalho da HCosta.

A empresa realiza avaliações ergonômicas em conformidade com a NR-17, considerando os aspectos físicos, cognitivos e organizacionais das atividades desenvolvidas, buscando adaptar o trabalho às características e necessidades dos colaboradores.

A Análise Ergonômica do Trabalho (AET) subsidia a implementação de melhorias relacionadas ao mobiliário, equipamentos, organização do trabalho, pausas, conforto ambiental, processos operacionais e fatores psicossociais, contribuindo para a prevenção de distúrbios osteomusculares, fadiga, estresse ocupacional e demais agravos relacionados ao trabalho.

Sempre que identificadas oportunidades de melhoria, serão estabelecidos planos de ação, acompanhados pelo SESMT em conjunto com as áreas responsáveis.

9.1 Compromisso com a Ergonomia

A empresa compromete-se a:

- realizar avaliações ergonômicas sempre que necessário;
- promover adequações dos postos de trabalho;
- disponibilizar mobiliário e equipamentos compatíveis com as atividades desenvolvidas;
- incentivar a adoção de posturas adequadas durante a jornada;

-
- promover orientações ergonômicas por meio de treinamentos e campanhas;
 - integrar os resultados da AET ao PGR e ao PCMSO;
 - revisar continuamente as condições ergonômicas dos ambientes de trabalho.

A ergonomia é entendida pela organização como um investimento na saúde, no conforto, na produtividade e na qualidade de vida dos colaboradores.

10. SAÚDE OCUPACIONAL

A HCosta considera a saúde ocupacional um elemento essencial para a preservação da integridade física, mental e social de seus colaboradores.

Dessa forma, promove ações permanentes voltadas à prevenção de doenças ocupacionais, promoção da qualidade de vida, prevenção de acidentes e fortalecimento da cultura do cuidado.

As ações de saúde ocupacional são desenvolvidas de forma integrada entre o SESMT, Recursos Humanos, lideranças e demais áreas da organização, observando os requisitos legais e as boas práticas aplicáveis.

Entre as principais iniciativas destacam-se:

- realização dos exames ocupacionais previstos na legislação;
- acompanhamento médico ocupacional;
- campanhas de promoção da saúde;
- ações preventivas voltadas à saúde mental;
- acompanhamento ergonômico dos postos de trabalho;
- programas de orientação aos colaboradores;
- incentivo à qualidade de vida e ao autocuidado;
- acompanhamento dos riscos ocupacionais previstos no PGR.

10.1 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), elaborado conforme a NR-7, constitui um dos principais instrumentos de promoção e preservação da saúde dos trabalhadores. O programa é desenvolvido considerando os riscos identificados no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), estabelecendo protocolos médicos compatíveis com as atividades exercidas na organização.

São realizados os exames ocupacionais previstos em legislação, incluindo:

- admissional;
- periódico;
- retorno ao trabalho;
- mudança de função;
- demissional.

Quando necessário, poderão ser realizados exames complementares, conforme avaliação médica

e riscos ocupacionais identificados.

10.2 Integração entre PGR, PCMSO e AET

A HCosta adota uma gestão integrada da Saúde e Segurança do Trabalho.

As informações provenientes do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), da Análise Ergonômica do Trabalho (AET) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) são utilizadas de forma complementar para:

- identificar oportunidades de melhoria;
- reduzir riscos ocupacionais;
- subsidiar decisões da organização;
- promover ambientes de trabalho mais seguros;
- prevenir doenças relacionadas ao trabalho;
- fortalecer ações preventivas.

Sempre que houver alterações significativas nas condições de trabalho, esses programas poderão ser revisados para garantir sua efetividade.

10.3 Promoção da Saúde e Qualidade de Vida

A empresa desenvolve ações permanentes voltadas ao fortalecimento da saúde física e mental dos colaboradores.

Essas ações podem incluir:

- campanhas de conscientização em saúde;
- ações educativas;
- eventos de promoção da qualidade de vida;
- campanhas preventivas;
- palestras;
- ações voltadas ao bem-estar;
- programas de incentivo ao autocuidado;
- apoio psicológico interno;
- ações relacionadas à diversidade, inclusão e respeito às pessoas.

As campanhas poderão abordar diferentes temas de saúde conforme o calendário anual da empresa e as necessidades identificadas pelo SESMT.

11. CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

A HCosta entende que a capacitação contínua constitui uma das principais ferramentas para prevenção de acidentes e fortalecimento da cultura de segurança.

Todos os colaboradores recebem orientações sobre Saúde e Segurança do Trabalho desde o início de suas atividades e participam periodicamente de treinamentos, reciclagens e campanhas

educativas.

Os treinamentos poderão contemplar:

- integração de novos colaboradores;
- orientações sobre riscos ocupacionais;
- prevenção de acidentes;
- ergonomia;
- combate a incêndio;
- primeiros socorros;
- abandono de área;
- saúde mental;
- qualidade de vida;
- prevenção ao assédio;
- utilização correta dos equipamentos disponibilizados pela empresa;
- procedimentos internos de segurança.

Sempre que houver alteração de processos, equipamentos ou legislação aplicável, novos treinamentos poderão ser realizados.

11.1 Integração de Novos Colaboradores

Todos os novos colaboradores participam do processo de integração institucional, recebendo orientações relacionadas à Saúde e Segurança do Trabalho antes do início das atividades.

Durante a integração são apresentados, entre outros temas:

- normas internas de segurança;
 - prevenção de acidentes;
 - procedimentos de emergência;
 - ergonomia;
 - canais de comunicação;
 - responsabilidades individuais;
 - cultura preventiva da empresa.
-

11.2 Diálogos Diários de Segurança (DDS)

O SESMT promove periodicamente os Diálogos de Segurança (DDS), com o objetivo de manter os colaboradores informados sobre temas relacionados à prevenção de acidentes, saúde ocupacional e qualidade de vida.

Os DDS representam importante ferramenta de conscientização, permitindo a atualização contínua dos trabalhadores e fortalecendo a cultura preventiva da organização.

Os temas abordados poderão incluir:

- ergonomia;

-
- saúde mental;
 - prevenção de acidentes;
 - prevenção de incêndios;
 - utilização correta de equipamentos;
 - organização do ambiente de trabalho;
 - campanhas educativas;
 - prevenção de doenças ocupacionais.
-

11.3 Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT

A empresa realiza a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), em conjunto com a CIPA, SESMT e demais áreas da organização.

A SIPAT tem como finalidade promover conhecimento, conscientização e participação dos colaboradores por meio de palestras, campanhas, atividades educativas e ações voltadas à promoção da saúde e segurança.

12. PREPARAÇÃO E RESPOSTA A EMERGÊNCIAS

A HCosta mantém procedimentos destinados à prevenção e resposta às emergências, buscando preservar a vida, minimizar danos às pessoas, ao patrimônio e ao meio ambiente.

São desenvolvidas ações relacionadas a:

- prevenção de incêndios;
- abandono de área;
- primeiros socorros;
- atendimento inicial às emergências;
- comunicação das ocorrências;
- simulados periódicos;
- inspeções preventivas.

Sempre que necessário, os procedimentos de emergência serão revisados pelo SESMT.

12.1 Brigada de Emergência/Incêndio

A empresa mantém Brigada de Emergência devidamente constituída e treinada conforme a legislação aplicável.

Os brigadistas atuam como primeira resposta nas situações de emergência, auxiliando na proteção das pessoas até a chegada dos serviços públicos especializados.

São realizadas periodicamente:

- capacitações;
- reciclagens;
- treinamentos práticos;

-
- simulados de abandono de área;
 - inspeções preventivas;
 - exercícios de resposta às emergências.
-

12.2 Plano de Atendimento a Emergências (PAE)

A empresa mantém Plano de Atendimento a Emergências (PAE), contendo procedimentos para atuação em diferentes cenários de emergência.

O plano contempla, entre outros aspectos:

- acionamento da Brigada de Emergência;
- comunicação das ocorrências;
- abandono seguro das edificações;
- atendimento inicial;
- acionamento dos órgãos públicos competentes;
- retorno seguro às atividades.

O PAE é revisado periodicamente ou sempre que houver alterações significativas nas instalações ou processos.

12.3 Acidentes, Incidentes e Comunicação de CAT

Todo acidente ou incidente relacionado ao trabalho deverá ser comunicado imediatamente à liderança e ao SESMT para que sejam adotadas as medidas necessárias de atendimento, investigação e prevenção.

Quando caracterizado acidente de trabalho, será realizada a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), em conformidade com a legislação vigente.

As investigações terão caráter preventivo, buscando identificar as causas que contribuíram para a ocorrência e estabelecer ações corretivas e preventivas que evitem sua repetição.

A empresa incentiva, ainda, a comunicação voluntária de incidentes e quase acidentes, entendendo que essas informações são fundamentais para o fortalecimento da cultura preventiva e para a melhoria contínua das condições de trabalho.

12.4 Inspeções de Segurança

Como parte do processo de melhoria contínua, o SESMT realiza inspeções periódicas nos ambientes de trabalho com o objetivo de identificar oportunidades de melhoria relacionadas à saúde e segurança.

As inspeções poderão contemplar, entre outros aspectos:

- condições dos postos de trabalho;
- ergonomia;
- equipamentos de combate a incêndio;

- sinalização de segurança;
- rotas de fuga;
- organização dos ambientes;
- condições elétricas aparentes;
- equipamentos de primeiros socorros;
- cumprimento dos procedimentos internos.

As não conformidades identificadas serão registradas e acompanhadas até sua regularização.

13. PROGRAMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

A HCosta mantém programas e ações permanentes destinados à promoção da saúde, prevenção de acidentes e melhoria contínua das condições de trabalho, atendendo às legislações vigentes e às necessidades da organização.

Os programas são revisados periodicamente e atualizados sempre que houver alterações legais, organizacionais ou operacionais.

13.1 Programas Legais Implantados

Programa	Base Legal	Objetivo
Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)	NR-1	Identificar, avaliar e controlar os riscos ocupacionais, incluindo os riscos psicossociais.
Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)	NR-7	Promover e preservar a saúde dos trabalhadores.
Análise Ergonômica do Trabalho (AET)	NR-17	Adequar as condições de trabalho às características dos colaboradores.
Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA)	NR-5	Promover ações preventivas e incentivar a participação dos trabalhadores na melhoria das condições de trabalho.
Brigada de Emergência/Incêndio	NR-23	Preparar equipes para atuação em emergências.
Plano de Atendimento a Emergências (PAE)	Normas Técnicas Aplicáveis	Estabelecer procedimentos para resposta às emergências.
LTCAT	Lei nº 8.213/91	Subsidiar avaliações previdenciárias e programas ocupacionais.
Mapa de Riscos	NR-5	Identificar e comunicar os riscos existentes nos ambientes de trabalho.

13.2 Programas Institucionais de Promoção da Saúde

Além dos programas legais, a empresa desenvolve iniciativas voltadas à promoção da saúde física, mental e social de seus colaboradores.

Entre essas iniciativas destacam-se:

- Programa **De Mente Aberta**;
- Programa **DNA de Líder**;
- Programa **In Pulse**;
- Programa **Jornada HC**;
- Programa **Fábrica de Talentos**;
- Programa **Maternar**;
- Comitê **Vozes**;
- Programa **Educa+HC**;
- Serviço Social;
- Atendimento psicológico interno;
- Ouvidoria Corporativa – **Alô HCosta**;
- Campanhas de Saúde promovidas pelo SESMT;
- Minuto Emocional;
- Eventos voltados à promoção da qualidade de vida;
- Ações de Diversidade e Inclusão.

Essas iniciativas fortalecem a cultura organizacional e complementam as ações previstas nos programas legais de Saúde e Segurança do Trabalho.

14. MONITORAMENTO E REVISÃO DA POLÍTICA

Esta Política será acompanhada continuamente pela Alta Direção, SESMT e áreas envolvidas, visando assegurar sua efetividade e aderência às necessidades da organização.

Sua revisão ocorrerá:

- sempre que houver alterações significativas na legislação aplicável;
- quando ocorrerem mudanças relevantes na estrutura organizacional ou nos processos de trabalho;
- após revisões do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), quando aplicável;
- quando identificadas oportunidades de melhoria;
- ou, no máximo, a cada dois anos.

As revisões serão registradas no histórico de controle documental da empresa.

15. CONTROLE DOCUMENTAL

Esta Política integra o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho da HCosta e deverá permanecer disponível para consulta de todos os colaboradores.

Sua divulgação ocorrerá por meio dos canais internos da organização, podendo ser utilizada em processos de integração, treinamentos, auditorias e demais ações institucionais.

A versão vigente será controlada pelo SESMT, responsável pelo acompanhamento das revisões e atualizações necessárias.

16. DISPOSIÇÕES GERAIS

Todos os colaboradores, independentemente da função exercida, possuem responsabilidade pela preservação da própria saúde e segurança, bem como pela segurança das demais pessoas presentes no ambiente de trabalho.

O cumprimento desta Política é condição essencial para manutenção de um ambiente organizacional seguro, saudável, respeitoso e alinhado aos princípios da HCosta.

Sempre que identificadas situações que possam comprometer a saúde ou segurança dos trabalhadores, estas deverão ser comunicadas imediatamente aos gestores, ao SESMT ou aos canais internos disponibilizados pela empresa.

17. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A HCosta reafirma, por meio desta Política, seu compromisso permanente com a promoção da Saúde e Segurança do Trabalho, reconhecendo que a prevenção de acidentes, doenças ocupacionais e demais agravos relacionados ao trabalho depende do comprometimento coletivo de todos os níveis da organização.

Mais do que atender aos requisitos legais, a empresa busca fortalecer uma cultura baseada no respeito às pessoas, na prevenção, na responsabilidade compartilhada e na melhoria contínua das condições de trabalho.

O gerenciamento integrado dos riscos ocupacionais, incluindo os riscos psicossociais, a promoção da saúde mental, a ergonomia, o desenvolvimento das lideranças e a participação ativa dos colaboradores demonstram o compromisso institucional com ambientes de trabalho cada vez mais seguros, saudáveis, inclusivos e sustentáveis.

A HCosta entende que investir em Saúde e Segurança do Trabalho representa investir nas pessoas, no desenvolvimento organizacional e na qualidade dos serviços prestados, contribuindo para a construção de relações de trabalho pautadas pela ética, pelo respeito, pela valorização da vida e pelo bem-estar coletivo.

APROVAÇÃO

POLÍTICA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Data de Vigência: **Julho de 2026**

Aprovação:

Diretoria - HCosta

Elaboração:

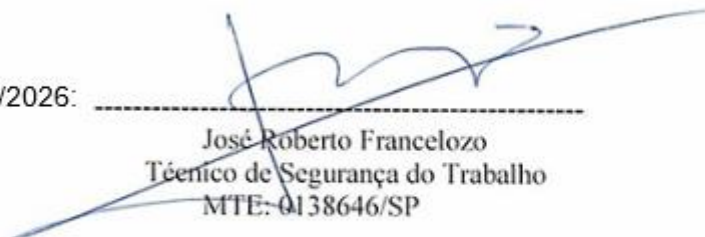


Waldomiro de Oliveira Neto

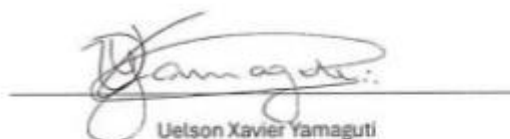
Técnico de Segurança do Trabalho

MTE: 0097518/SP

Revisão 20/07/2026:



José Roberto Francelozo
Técnico de Segurança do Trabalho
MTE: 0138646/SP



Uelson Xavier Yamaguti

Engenheiro de Segurança do Trabalho

CREA-SP: 5060263960

Revisão 20/07/2026:

Bauru - 20/07/2026