

	POLÍTICA DE ÁLCOOL E DROGAS	CÓDIGO: POL-SGI-002
		REVISÃO: 04

PROCESSO (SETOR)	SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADA		
POLÍTICA	ÁLCOOL E DROGRAS		
Nº DO DOCUMENTO	POL-SGI-002-04	DATA DA EMISSÃO	14/12//2021
CRIAÇÃO	Jayme Rodrigues		
HOMOLOGAÇÃO/ REVISÃO	Fernando Lescure	DATA DA REVISÃO	10/08/2026
APROVAÇÃO	Fernando Lescure		

ASSINATURAS / RUBRICAS

CRIAÇÃO	HOMOLOGAÇÃO/REVISÃO	APROVAÇÃO

HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES DO DOCUMENTO

REVISÃO Nº	DATA	DESCRIÇÃO DA REVISÃO	RESPONSÁVEL
00	14/12//2021	Emissão Inicial do documento	Jayme Rodrigues
01	10/01/2022	Revisão geral do documento	Jayme Rodrigues
02	30/03/2022	Revisão geral do documento	Jayme Rodrigues

	POLÍTICA DE ÁLCOOL E DROGAS	CÓDIGO: POL-SGI-002
		REVISÃO: 04

03	10/08/2026	Atualização de layout do documento e inclusão de critérios para testes, LGPD, responsabilidades, medidas disciplinares e procedimentos de prevenção e apoio ao uso de álcool e drogas.	Brsquality.com: Ana Isabel
04	10/08/2026	Revisão geral do documento	Jayme Rodrigues

SUMÁRIO

Sumário	2
1. Objetivo	4
2. Aplicação.....	4
3. Metodologia.....	5
3.1. Premissas.....	5
3.2. Uso Indevido de Drogas	5
3.3. Metodologia dos testes.....	6
3.4. Tipos de teste	6
3.5. Realização dos testes.....	6
3.6. Parâmetros de aferição dos resultados.....	7
3.7. Consentimento e Proteção de Dados.....	6
4. Diretrizes	7
4.1. Recusa em ser testado	7
4.2. Consequências do resultado positivo:	8
5. Apoio e Prevenção	8
6. Fluxo da Informação.....	9
7. Termos e Definições.....	9
8. Legislação	9
9. Formulários e Registros Requeridos	10

BRSQuality.com contratada de QSMS

©2026 Todos os direitos reservados, sendo proibida sua cópia e reprodução sem autorização.

	POLÍTICA DE ÁLCOOL E DROGAS	CÓDIGO: POL-SGI-002
		REVISÃO: 04

10.	Responsabilidades	11
11.	Penalidades	11

CÓPIA CONTROLADA

	POLÍTICA DE ÁLCOOL E DROGAS	CÓDIGO: POL-SGI-002
		REVISÃO: 04

1. OBJETIVO

Esta política tem como objetivo estabelecer diretrizes gerais para assegurar um ambiente de trabalho livre de álcool e drogas nas áreas de atuação da SEACHILLER. Tem como objetivo ainda, orientar e engajar os prestadores de serviço quanto à prevenção do uso abusivo e indevido de álcool e drogas, reconhecendo que o uso destas substâncias interfere no estado de atenção e habilidade, podendo alterar o comportamento das pessoas, ocasionando atos inseguros e risco à vida.

Na SEACHILLER, a integridade física e mental de nossos colaboradores é um valor inegociável. Atuando em atividades críticas que envolvem o transporte rodoviário de cargas, manobras operacionais, condução de veículos pesados e atuação em áreas de risco elevado, compreendemos que a segurança operacional depende diretamente da aptidão plena de nossos profissionais.

Neste contexto, esta política tem como premissas fundamentais:

- Prevenir a ocorrência de incidentes e acidentes decorrentes da influência de substâncias psicoativas;
- Assegurar um ambiente de trabalho seguro, íntegro e produtivo, livre do uso de álcool e drogas;
- Promover a cultura de responsabilidade individual e coletiva quanto à segurança no trânsito e nas operações logísticas.

2. APLICAÇÃO

Esta política é aplicável a todos os profissionais que atuam em nome da SEACHILLER, incluindo colaboradores efetivos, temporários, motoristas, ajudantes, prestadores de serviços e visitantes. Sua abrangência se estende a todas as unidades administrativas, garagens, pátios operacionais, pontos de apoio logístico, áreas de carga e descarga, rotas rodoviárias sob responsabilidade da empresa, bem como demais locais onde ocorram atividades vinculadas às operações de transporte. Esta diretriz passa a vigorar a partir de 01 de agosto de 2025, sendo de observância obrigatória para todos os envolvidos nas operações da companhia.

Esta política integra os programas de integração corporativa, os treinamentos periódicos de segurança viária e operacional, bem como os procedimentos aplicáveis às rotinas embarcadas e de transporte terrestre da SEACHILLER. Dessa forma, é imprescindível que todos os colaboradores, independentemente da função ou vínculo, tenham pleno conhecimento de seu conteúdo e observem rigorosamente as diretrizes aqui estabelecidas.

	POLÍTICA DE ÁLCOOL E DROGAS	CÓDIGO: POL-SGI-002
		REVISÃO: 04

Eventuais situações não previstas neste documento serão analisadas de forma criteriosa pelo setor de Recursos Humanos, em conjunto com a Diretoria Executiva, considerando-se a legislação vigente e os princípios de segurança e conformidade da organização.

3. METODOLOGIA

3.1. Premissas

Em qualquer situação de trabalho, o uso de álcool, assim como o uso de qualquer outra droga psicoativa, não será permitido, exceção aos casos de medicamentos prescritos, desde que comprovados por meio de declaração médica por escrito.

O uso de medicamentos controlados ou que possam afetar a atenção, reflexos ou coordenação motora deve ser informado. Quando necessário, o profissional poderá ser temporariamente afastado de atividades críticas.

3.2. Uso Indevido de Drogas

O uso indevido de drogas se caracteriza por transgressão das regras vigentes no meio social, mais especificamente, das diretrizes e normas previstas nesta Política. Compreende desde o uso irregular de drogas legais até o uso de drogas ilegais. Alguns exemplos de transgressões:

- Apresentar-se para o trabalho sob efeito de álcool, drogas ilegais ou medicamentos sem prescrição que afetem o desempenho e a segurança.
- Dirigir veículos ou operar máquinas sob efeito de álcool e/ou de outras drogas.
- Fumar em ambientes proibidos.
- Tomar determinados remédios sem prescrição médica.
- Consumir bebidas alcoólicas ou drogas ilícitas (proibida por lei) nas instalações da empresa ou durante qualquer atividade de trabalho.
- Portar, distribuir ou comercializar bebidas alcoólicas ou entorpecentes nas dependências da empresa ou durante deslocamentos à serviço da SEACHILLER.

O desenvolvimento da relação do homem com a droga compreende desde o uso permissível, passando pelo uso médico, pelo abuso, chegando até a uma condição mais grave de dependência. O uso indevido pode aparecer de alguma forma, no início ou no final desse processo evolutivo, podendo ser detectado precocemente por meio das estratégias previstas nesta Política, configurando-se a prevenção como o seu principal fundamento.

	POLÍTICA DE ÁLCOOL E DROGAS	CÓDIGO: POL-SGI-002
		REVISÃO: 04

3.3. Metodologia dos testes

Testes para álcool: aplicação de testes com etilômetro, calibrado e homologado pelo órgão competente, para identificar a presença de álcool no organismo.

Testes para outras drogas: realização de análises de urina para a detecção de substâncias psicoativas tais como: anfetaminas, maconhas, cocaína ou qualquer outra substância que venha a ser indicada pela consultoria especializada, responsável pela coordenação técnica, e que se enquadre nas premissas deste programa.

3.4. Tipos de teste

Sorteio: Cabe à consultoria contratada pela empresa, a realização de sorteio, de forma aleatória e isenta de qualquer influência, de um percentual mensal de funcionários, definido pela equipe responsável pela Coordenação do Programa.

Pós-acidente: realizado mediante incidentes em atividades de risco

Pré-funcional: designado pela engenharia de segurança para antes do início de algumas atividades.

Suspeita justificada: A testagem por suspeita será fundamentada em sinais objetivos e observáveis (por exemplo, hálito etílico, alteração de fala, marcha ou coordenação, comportamento incompatível com a atividade), preferencialmente confirmados por dois observadores, com registro formal, de modo a evitar subjetividade e tratamento discriminatório.

3.5. Realização dos testes

A empresa reserva-se o direito de realizar testes de álcool e drogas, de acordo com a legislação e os regulamentos aplicáveis, para garantir um ambiente de trabalho seguro.

A realização de testes toxicológicos poderá ocorrer nos processos admissionais, demissionais, de retorno ao trabalho e durante exames médicos periódicos. Adicionalmente, poderão ser aplicados em situações que envolvam suspeita justificada de uso de álcool ou substâncias psicoativas, em contextos pós-acidente ou como parte de programas de testagem aleatória. Essa medida é especialmente indicada antes da execução de atividades críticas no ambiente de transporte, como operações em rodovias, condução de veículos de grande porte, manobras em áreas de risco, carregamento e descarregamento de cargas perigosas, entre outras condições que exijam atenção plena e capacidade psicofísica preservada.

Os testes serão realizados por profissionais que percorrerão as frentes de trabalho, ou por encaminhamento do funcionário a área de coleta.

	POLÍTICA DE ÁLCOOL E DROGAS	CÓDIGO: POL-SGI-002
		REVISÃO: 04

O teste, quando anunciado ao profissional, deve ser realizado de imediato, salvo justificativa legítima e comprovada.

A recusa injustificada será formalmente registrada e apurada de modo individual, assegurado ao profissional o direito de manifestação. Em situação de risco iminente, a recusa implica o afastamento imediato da atividade de risco no dia; a reincidência injustificada sujeita o profissional a medidas disciplinares graduais, na forma da legislação trabalhista.

3.6. Parâmetros de aferição dos resultados

- Álcool: pesquisa em ar expirado por meio de etilômetro (bafômetro)
- Outras drogas: os testes serão feitos através de exame da urina coletada. Em caso de resultado reagente, será realizado um novo exame confirmatório, em laboratório especializado. Diante da confirmação do resultado positivo, a amostra ficará sob custódia do laboratório por 6 meses, para efeito de contraprova.

3.7. Consentimento e Proteção de Dados

A realização de testes de álcool e drogas será precedida da assinatura de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que informará a finalidade, o método, as consequências e os direitos do profissional. Os resultados constituem dado pessoal sensível de saúde e serão tratados conforme a Lei nº 13.709/2018 (LGPD), observadas as bases legais de proteção da vida e da segurança do titular e de terceiros e de cumprimento de obrigação legal, com finalidade específica, minimização, acesso restrito ao médico do trabalho e às áreas estritamente necessárias, sigilo, prazo de retenção definido e descarte seguro.

4. DIRETRIZES

Para assegurar o cumprimento desta política, as seguintes medidas deverão ser tomadas, sem qualquer distinção entre os trabalhadores que estiverem atuando na SEACHILLER:

4.1. Recusa em ser testado

Significa incompatibilidade com a Política e com os valores e princípios de Saúde, Segurança e Meio Ambiente adotados pela empresa e, neste caso, o funcionário não poderá exercer qualquer atividade na SEACHILLER e em nome da SEACHILLER.

	POLÍTICA DE ÁLCOOL E DROGAS	CÓDIGO: POL-SGI-002
		REVISÃO: 04

4.2. Consequências do resultado positivo:

As consequências observarão a apuração individual, o contraditório e a gradação disciplinar, distinguindo a conduta pontual da situação de dependência química, nos seguintes termos:

a) Resultado positivo para álcool: no primeiro resultado, o profissional será imediatamente afastado das atividades de risco no dia, formalmente advertido e reorientado sobre esta Política. A direção analisará o caso concreto definindo a medida disciplinar aplicável. Após apuração da Direção, caso assim decida, o retorno do funcionário está condicionado a novo teste negativo. A reincidência será apurada individualmente, assegurado o direito de defesa, podendo ensejar medida disciplinar proporcional, na forma da legislação trabalhista.

b) Resultado positivo para substância ilícita ou para medicamento psicoativo sem prescrição: confirmado o resultado por contraprova, o profissional será afastado das atividades e encaminhado ao médico do trabalho para avaliação. Constatada dependência química, a empresa adotará o encaminhamento ao tratamento e, quando cabível, ao INSS, tratando a situação como questão de saúde, e não como falta disciplinar.

c) A rescisão do contrato por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT, é medida excepcional, reservada às hipóteses de reiteração, de recusa injustificada a tratamento ou de risco grave e concreto à segurança, sempre precedida de apuração individual, de contraditório e de decisão fundamentada.

5. APOIO E PREVENÇÃO

A SEACHILLER incentiva a prevenção e está aberta ao diálogo. O profissional que, de forma voluntária ou após resultado positivo, apresente indícios de dependência química será encaminhado ao médico do trabalho e ao SESMT para avaliação e definição de plano de apoio, que poderá incluir afastamento temporário das atividades de risco, tratamento e acompanhamento e, quando cabível, encaminhamento ao INSS. A adesão ao programa observará o sigilo médico e não constituirá, por si, motivo de sanção.

Estamos comprometidos em promover um local de trabalho seguro, saudável e produtivo para todos os colaboradores. Desta forma, entende-se que o uso de álcool, drogas ou outras substâncias ilícitas prejudicará suas habilidades para um desempenho correto e terá sérios efeitos adversos na segurança, eficiência e produtividade.

	POLÍTICA DE ÁLCOOL E DROGAS	CÓDIGO: POL-SGI-002
		REVISÃO: 04

6. FLUXO DA INFORMAÇÃO

Os resultados dos testes serão comunicados, de forma confidencial, à coordenação da SEACHILLER, que comunicará ao funcionário testado e a gerência.

7. TERMOS E DEFINIÇÕES

- **Procedimento:** Documento padronizado que descreve como uma atividade deve ser executada.
- **SGI:** Sistema de Gestão integrada.
- **Homologação:** Revisão técnica e validação antes da aprovação.

8. LEGISLAÇÃO

Legislação Trabalhista (CLT)

- Art. 482 – embriaguez habitual ou em serviço configura justa causa para desligamento.

Normas Regulamentadoras aplicáveis

- NR-1 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), que institui o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO);
- NR-7 (PCMSO), que admite o controle toxicológico de trabalhadores em atividades de risco;
- NR-9 (Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos).

Outras Leis Aplicáveis

- Lei 13.103/2015: exige testes toxicológicos para funções de transporte e atividades críticas.
- Constituição Federal (Art. 5º): garante sigilo, privacidade e dignidade no tratamento de questões de saúde.
- LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados): assegura confidencialidade nas informações médicas e pessoais.

	POLÍTICA DE ÁLCOOL E DROGAS	CÓDIGO: POL-SGI-002
		REVISÃO: 04

9. FORMULÁRIOS E REGISTROS REQUERIDOS

TTR – TABELA DE TRATAMENTO DE REGISTROS					
Identificação	Armazenamento	Proteção	Recuperação	Retenção	Disposição dos Registros
Registro de Testes Toxicológicos (Álcool e Drogas)	Sistema Eletrônico Seguro / Arquivo Físico Controlado	Controle de acesso restrito, criptografia e backups periódicos	Pesquisa por nome, data, número de identificação	Mínimo de 5 anos conforme legislação trabalhista e LGPD	Destruição segura (tritramento/delimitação digital) após prazo de retenção
Relatórios de Resultados e Laudos Confirmatórios	Sistema Eletrônico Seguro / Arquivo Físico Controlado	Controle de acesso restrito e confidencialidade rigorosa	Indexação por colaborador e data	5 anos, conforme exigências legais e auditorias interna	Descarte seguro após retenção obrigatória
Registros de Comunicação e Notificações Internas	Plataforma corporativa de RH e SGI	Acesso restrito a RH, Segurança e Gestão	Busca por colaborador, período e tipo de comunicação	3 anos para auditorias e conformidade	Eliminação segura ao final do período
Termos de Consentimento para Testes	Arquivo físico em setor de RH e digital em sistema seguro	Proteção por senha e confidencialidade	Consulta por nome e data de assinatura	Permanência enquanto vigorar vínculo empregatício + 2 anos	Descarte seguro após o período
Registros de Treinamentos e Integrações	Plataforma de Gestão de Treinamento (LMS)	Controle de acesso por usuário autorizado	Consulta por colaborador e data	5 anos para comprovação de conformidade	Exclusão conforme política de retenção

	POLÍTICA DE ÁLCOOL E DROGAS	CÓDIGO: POL-SGI-002
		REVISÃO: 04

Registros de Ocorrências e Sanções	Sistema de Gestão de Pessoas e Segurança	Acesso restrito a gestores autorizados	Pesquisa por colaborador e data	5 anos para suporte legal e disciplinar	Eliminação segura após retenção
Procedimentos Operacionais e Políticas	Repositório eletrônico corporativo	Controle de versões e permissões de acesso	Controle de versões e permissões de acesso	Vigente durante uso + 5 anos após substituição	Vigente durante uso + 5 anos após substituição

10. RESPONSABILIDADES

É de responsabilidade de todos os funcionários que atuam na SEACHILLER, comparecer ao local de trabalho e lá permanecer, livres de influência de álcool ou de qualquer outra droga psicoativa.

11. PENALIDADES

O descumprimento desta Política sujeita o profissional a medidas disciplinares (advertência, suspensão e, em última instância, rescisão por justa causa), sempre mediante apuração individual.

Além disso, será considerada a natureza da conduta, a eventual existência de dependência química como condição de saúde e o histórico do profissional, de acordo com a legislação trabalhista vigente.