Código de **CONDUTA**

Unimed

CÓDIGO DE **CONDUTA**

Unimed

© 2015 Confederação Nacional das Cooperativas Médicas - Unimed do Brasil

É proibida a reprodução total ou parcial desta publicação, para qualquer finalidade, sem autorização por escrito da Unimed do Brasil.

Direção
Eudes de Freitas Aquino
Edevard J. de Araujo

Coordenação
Maike R. Mohr
Sustentabilidade da Unimed do Brasil

Execução
Grupo de Trabalho de Revisão do Código de Conduta

Realização
Unimed do Brasil
Fundo Institucional Unimed – FIU

Projeto gráfico e edição de arte
Marketing da Unimed do Brasil

Agradecimentos
Gestão de Pessoas, Gestão Estratégica, Marketing, Comunicação e Jurídico da Unimed do Brasil. Colaboradores, dirigentes, conselheiros e cooperados de todas as Unimeds que contribuíram para a produção deste documento.

Unimed do Brasil - Confederação Nacional das Cooperativas Médicas

Alameda Santos, 1.827 - 15º andar - São Paulo/SP - Brasil - CEP 01419-909
Telefone: 55 11 3265 4000 - www.unimed.coop.br

Unimed do Brasil
Diretoria Executiva Gestão 2013 - 2017

Eudes de Freitas Aquino
Presidente

Orestes Barrozo Medeiros Pullin
Vice-Presidente

João Luis Moreira Saad
Diretor Administrativo

Euclides Malta Carpi
Diretor Financeiro

Edevard J. de Araujo
Diretor de Marketing e Desenvolvimento

Valdmário Rodrigues Júnior
Diretor de Integração Cooperativista e Mercado

Antonio Cesar Azevedo Neves
Diretor de Tecnologia e Sistemas

Unimed Brasil

Palavra do **Presidente** da Unimed do Brasil

Eudes de Freitas Aquino

Responsável por oferecer diretrizes que nos auxiliam em nossas relações cotidianas de trabalho, o Código de Conduta Unimed chega a seu 12º ano de existência revisitado pelo olhar de colaboradores e a contribuição de dirigentes, cooperados e conselheiros do Sistema Unimed.

Muito mais do que um compromisso com nossas interfaces, este documento materializa nosso posicionamento em relação a possíveis conflitos que possam influenciar nossas decisões, tendo como premissas a integridade de nossa conduta, o respeito e a valorização da diversidade e a responsabilidade com a sociedade e o meio ambiente.

Também reflexo de nossas origens cooperativistas, esperamos que este material não somente contribua para o fortalecimento de nosso relacionamento com os principais públicos de relacionamento, mas também aprimore e consolide cada vez mais a confiança no jeito de ser Unimed.

Eudes de Freitas Aquino
Presidente da Unimed do Brasil

Palavra do **Presidente** da Unimed Grande Florianópolis

Theo Fernando Bub

Nossa Cooperativa tem aperfeiçoado as relações de trabalho ao longo dos anos com muita seriedade e ética, visando o bem-estar de todos e o melhor desenvolvimento possível de cada uma das atividades. O novo Código de Conduta Unimed é um balizador para todas as nossas ações, reunindo os aspectos essenciais das situações cotidianas.

O comprometimento de cada um de nós em acompanhar as normas estabelecidas neste documento não qualifica apenas a Cooperativa e nossos sistemas de trabalho: conduz as nossas relações humanas, dentro e fora da Unimed, de forma a produzir aprendizados importantes.

O Código de Conduta é uma fonte de informações claras e objetivas. Sempre que houver dúvidas sobre o posicionamento ideal à cada situação, esse material servirá como um norteador. Assim, unificando procedimentos e ações, estaremos fortalecendo nossas equipes e a marca Unimed.

Theo Fernando Bub
Presidente da Unimed Grande Florianópolis

Sumário

Introdução 11

1. Nossas condutas pessoais 15

a) Cooperados 16
b) Conselheiros e dirigentes 16
c) Colaboradores 18

2. Nossas condutas no local de trabalho 21

a) Direitos humanos 22
b) Discriminação e preconceito 22
c) Segurança da informação 22
d) Cuidados com a propriedade intelectual 24
e) Utilização de internet e redes sociais 24
f) Cuidados com a marca Unimed 25
g) Cuidados com o patrimônio e os recursos utilizados nas operações da Unimed 25
h) Cuidados com os recursos próprios 26
i) Relacionamentos pessoais 26
j) Assédio moral 26
k) Assédio sexual 26
l) Vestuário 27
m) Saúde e segurança 27
n) Consumo de álcool e outras drogas 27

3. Nossas condutas nas relações comerciais 29

a) Conflito de interesse 30
b) Corrupção 30
c) Brindes e favorecimentos 31

4. Nossas condutas em relação a públicos de relacionamento externos 33

a) Clientes (empresas contratantes e beneficiários de planos de saúde) 34
b) Fornecedores de serviços administrativos 34
c) Fornecedores de serviços de saúde 35
d) Governo 36
e) Sindicatos e associações de classe 37
f) Mídia 37
g) Concorrentes 37
h) Parceiros comerciais (administradoras, corretoras e seguradoras) 38
i) Comunidade 38
j) Meio ambiente 39

5. Nossas condutas em relação à sustentabilidade 41

6. Gestão da ética 45

Termo de compromisso 48

Glossário 49

Referências 54

Compromissos 55

Introdução

Princípios do cooperativismo

O cooperativismo caracteriza-se pela associação de pessoas ou grupos com mesmo interesse, que se unem voluntariamente para satisfazer aspirações e necessidades econômicas, sociais e culturais comuns, por meio de uma empresa de propriedade coletiva e democraticamente gerida. Teve suas origens no continente Europeu, chegando à classe médica, no Brasil, em 1967, com a fundação da Unimed em Santos, em São Paulo, com o objetivo de prover melhores condições de trabalho para a classe médica da região, espalhando-se por todo o País e constituindo o Sistema Unimed.

O maior sistema cooperativista médico do mundo é composto por mais de 350 cooperativas, entre Singulares, Federações e sociedades auxiliares que têm em sua base de atuação os sete princípios do cooperativismo:

1º Princípio: Adesão livre e voluntária

2º Princípio: Controle democrático pelos sócios

3º Princípio: Participação econômica dos sócios

4º Princípio: Autonomia e independência

5º Princípio: Educação, treinamento e informação

6º Princípio: Cooperação entre cooperativas

7º Princípio: Preocupação com a comunidade

Sobre o Código de Conduta Unimed

O que é?

O Código de Conduta Unimed é um documento formal que fornece diretrizes para nos ajudar a manter padrões de comportamentos éticos elevados em nosso trabalho. Muito mais do que um simples documento, o código deve nortear todas as relações que fazem parte de um relacionamento profissional e ser reflexo de nossas condutas. Você participa dessas relações a partir do momento em que aceitou fazer parte do Sistema Unimed e por isso deve assumir tal responsabilidade.

Seguindo a premissa da Unimed de periodicamente revisar suas diretrizes e políticas, este Código de Conduta é uma evolução do documento anterior, resultante de um trabalho desenvolvido por Singulares, Federações e sociedades auxiliares, sob a coordenação da Unimed do Brasil.

A quem se aplica

Esse documento deve servir como norteador das condutas profissional e pessoal a serem seguidas pelos representantes e públicos de interesse das Unimeds. Cabe a cada cooperativa ou sociedade auxiliar definir para quem será divulgado e zelar pelo seu cumprimento.

Objetivos do Código de Conduta Unimed

O Código tem como objetivo o alinhamento de conduta para contribuir com a ampliação dos nossos negócios, agregando valor aos serviços que entregamos e apoiando o crescimento e desenvolvimento de nossas equipes.

Espera-se que, após a divulgação deste guia orientador, todos os envolvidos alinhem suas condutas com as disposições aqui contidas. Obviamente, o Código não tem condições de abordar todas as situações relativas a comportamentos éticos, dada a sua complexidade. Sendo assim, sempre que houver dúvidas, procure seu superior imediato ou responsável pela gestão da ética em sua Unimed, que poderá orientá-lo ou buscar respostas com outros profissionais da organização.

Nossa responsabilidade pelo Código de Conduta

A compreensão de que devemos cumprir as leis vigentes no País pode nos parecer óbvia. E é com a mesma naturalidade que este Código deve ser incorporado nas nossas relações profissionais. Por esse motivo, a partir do momento em que se toma conhecimento deste documento, ele passa a ser de responsabilidade individual.

Violar este Código e suas políticas internas decorrentes poderá não apenas acarretar consequências jurídicas como também comprometer a reputação do Sistema Unimed. Portanto, no caso de uma conduta que entre em contradição com as diretrizes deste documento, procure os canais de denúncia ou responsáveis pela gestão da ética de sua Unimed. Conforme mencionado, seu superior imediato também poderá orientá-lo nesse caso. Não buscar o pleno esclarecimento de possíveis dúvidas ou ignorar atitudes que estejam em desacordo com este Código torna-se uma conduta inaceitável. Assim como todos fazemos parte e formamos esse sistema cooperativo, se torna compartilhada a responsabilidade pela aplicabilidade e gestão do Código de Conduta.

1. Nossas condutas pessoais

A atuação da Unimed e a conduta de seus profissionais devem estar em conformidade com as leis vigentes, as políticas e as diretrizes estabelecidas pela cooperativa e pelo Sistema Unimed.

Além disso, o conjunto de normas presentes neste Código, o respeito às pessoas, o cuidado com a imagem e reputação da Unimed e o compromisso com a qualidade na prestação dos serviços oferecidos devem orientar permanentemente a conduta de cooperados, conselheiros, dirigentes e colaboradores do Sistema Unimed.

a) Cooperados

Como alicerces do Sistema Unimed, os cooperados são fundamentais para a sustentabilidade do negócio Unimed tanto em seu exercício profissional como no acompanhamento da gestão da cooperativa.

São deveres dos cooperados:

1. Participar dos processos de tomada de decisão da cooperativa, com base em orientações e informações claras e confiáveis recebidas pelos canais de comunicação da Unimed
2. Alinhar seus interesses aos princípios da cooperativa e defendê-los, baseando-se na busca contínua de boas condições de trabalho e justa remuneração
3. Zelar pela qualidade da assistência prestada aos clientes e beneficiários, bem como pela humanização do atendimento

b) Conselheiros e dirigentes

Embora interdependentes, cada Unimed tem sua autonomia e atua com base em seu Estatuto Social e composição administrativa própria.

A organização e a distribuição dos cooperados que realizam tarefas administrativas dentro da cooperativa consistem em atividades que compõem o papel dos conselhos administrativo, fiscal, consultivo e técnico. Estes, juntamente com a Diretoria Executiva, representam toda a classe de médicos cooperados e direcionam sua prática em prol de uma governança transparente e de reporte claro para os membros societários, seus companheiros médicos.

Com papel significativo nos trabalhos da cooperativa, os conselheiros e dirigentes devem utilizar este Código como fonte de inspiração para realizar um trabalho próximo, humano, cooperativo, especialista e transparente frente aos cooperados.

Os conselheiros devem atuar de modo respeitoso, sem abrir mão de buscar sempre a verdade e a melhor forma para promover uma excelente gestão dentro da cooperativa. Seu trabalho tem reflexos desde o planejamento estratégico até o dia a dia da cooperativa.

São deveres dos conselheiros e dirigentes:

1. Zelar para que administradores e colaboradores sigam elevados padrões de conduta ética
2. Evidenciar sempre em seu discurso e decisões o compromisso com os valores e princípios da Unimed
3. Garantir o uso adequado e cuidado com os atributos da marca Unimed
4. Tomar as melhores decisões a favor dos interesses da Unimed
5. Zelar pelos propósitos da Unimed, administrando conflitos de interesse
6. Garantir que a área de abrangência de atuação de cada Unimed seja respeitada
7. Agir com integridade e total confidencialidade, não utilizando em benefício próprio ou de terceiros as oportunidades ou as informações a que tenha acesso em razão de sua função
8. Não desviar colaborador ou terceiro para funções ou atividades de interesse particular
9. Posicionar-se, de maneira imparcial, diante de situações em que ocorram a possibilidade de conflito de interesse, seja próprio, seja de pessoa conhecida. Guardar sigilo sobre toda e qualquer informação da Unimed que tenha conhecimento, devido ao seu cargo, e que não possa se tornar pública
10. Não insistir em resultados injustificados de curto prazo que possam levar colaboradores a agirem de forma eticamente questionável ou contra a legislação vigente
11. Orientar profissionais sob sua responsabilidade acerca de ações que possam representar dilemas éticos
12. Zelar pela manutenção de um relacionamento ético, transparente e equitativo com as partes interessadas da Unimed, divulgando suas práticas sociais, ambientais e de gerenciamento de riscos econômicos
13. Agir com decoro no exercício do cargo de dirigente e no relacionamento com cooperados, não sendo admitida em hipótese alguma a prática de calúnia e difamação

14. Não receber vantagens indevidas ou fazer uso de abuso de poder decorrente de sua posição hierárquica
15. Não se envolver em práticas de atos irregulares graves ou de corrupção quando no desempenho de suas funções

c) Colaboradores

A Unimed reconhece o capital humano como fator-chave para o êxito da organização. Logo, é fundamental a manutenção de equipes preparadas, motivadas e em contínuo processo de aprimoramento profissional.

O colaborador — quando em cargo de gestão —, responsável por pessoas e processos, tem papel preponderante na disseminação e na aplicação do Código de Conduta e deve criar um ambiente que estimule o respeito e o desenvolvimento pessoal e profissional.

Portanto, são deveres de todos os colaboradores:

1. Estimular o trabalho em equipe, com respeito à individualidade e à busca de consenso entre as pessoas
2. Contribuir para um ambiente saudável, colaborativo, estimulante e democrático, no qual seja respeitado o direito à negociação coletiva e à liberdade de opinião, expressão e associação
3. Tratar com respeito todas as pessoas envolvidas, independentemente do cargo ou posição hierárquica
4. Comunicar imediatamente ao superior imediato ou canal de denúncias, qualquer ato ou omissão que o colaborador julgar antagônico à sua função e/ou aos interesses e objetivos da Unimed
5. Ter iniciativa, estar comprometido na busca de conhecimento e preparo profissional e informar o superior imediato quando não se considerar capacitado para executar alguma tarefa, a fim de obter os meios para superar essa limitação
6. Reconhecer os erros cometidos, comunicando ao superior hierárquico o ocorrido, e usá-los como fonte de aprendizado, tendo a oportunidade de eliminar as causas e evitar sua repetição
7. Ser criterioso com sua conduta em ambientes públicos, agindo com prudência e zelo, em circunstâncias de sua atividade profissional, não expondo a imagem da Unimed
8. Respeitar e reconhecer a autoria de trabalhos ou ideias alheias

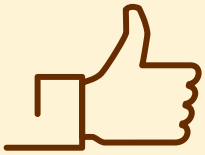
Dica:

Para ajudá-lo a definir se a decisão que tomou é a melhor, faça uma reflexão:

É legal?

Está de acordo com nossas diretrizes?

Está alinhado aos nossos valores e princípios?



Se toda a sociedade tiver a mesma conduta, o resultado será positivo?

Caso uma dessas respostas seja negativa, pense melhor ou peça orientação, pois provavelmente não é a melhor conduta a ser seguida.

2. Nossas condutas no local de trabalho

A nossa conduta no local de trabalho deve sempre buscar a excelência em prestação de serviços de saúde, de maneira ética e sustentável. Portanto, é dever de todos em relação aos temas a seguir:

a) Direitos humanos

A Unimed respeita e zela pela proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente, prezando por um ambiente de trabalho harmonioso e compartilhando a responsabilidade de desenvolver e encorajar o respeito pelos direitos individuais e fundamentais sem qualquer tipo de distinção à pessoa.

b) Discriminação e preconceito

Comportamentos discriminatórios em função de cor, gênero, religião, nacionalidade, orientação sexual, origem social, preferências políticas, entre outros, não são práticas aceitáveis pela Unimed. Todos devem ser tratados de forma igualitária e possuir as mesmas oportunidades de valorização profissional. Prezamos por um comportamento responsável enquanto cidadão corporativo, sendo o respeito à dignidade humana um fator primordial para o desenvolvimento sustentável. É dever de todos participar da construção de um ambiente de trabalho inclusivo, tratando colegas de trabalho e outros públicos de relacionamento da Unimed de forma respeitosa e igualitária.

c) Segurança da informação

A Unimed considera a informação um ativo de grande valor e que deve ser tratado com responsabilidade e confidencialidade. Portanto, devemos:

1. Preservar o caráter confidencial das informações que estejam acessíveis, independentemente de sua natureza (comercial, estratégica ou tecnológica)
2. Mantê-las na esfera exclusiva das pessoas envolvidas no processo e jamais utilizá-las para benefício próprio, inclusive após o desligamento da organização, a menos que isso seja liberado por áreas ou pessoas autorizadas a fazê-lo
3. Manter sigilo profissional: ter cuidado ao tecer comentários sobre os negócios, as atividades da organização e de clientes que utilizam os serviços. Esse cuidado deve ser tomado em qualquer local ou veículos de comunicação e até mesmo em eventuais trocas de informações com representantes desses veículos

4. Obter autorização prévia do superior imediato ou área responsável para promover palestras, conferências, apresentações, publicações, comentários ou outra forma de comunicação com o público externo, por meio dos quais sejam expostos conceitos, planos, resultados, estratégias, nome e imagem da Unimed
5. Realizar trabalhos acadêmicos sobre a Unimed ou fornecer materiais e informações para que terceiros o façam, somente com a autorização e/ou acompanhamento da área responsável pelo assunto e/ou pela área de Comunicação. O resultado do trabalho de natureza intelectual e de informações estratégicas gerados na Unimed é de propriedade exclusiva da instituição
6. Seguir a política de segurança da informação ou normas e procedimentos que abranjam um conjunto de medidas referentes ao uso correto das informações da Unimed, garantindo a sua confidencialidade, integridade e correta divulgação. Essas normas e procedimentos devem estar baseados nas regras e nas instruções quanto ao uso e guarda de informações em saúde, redigidos pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), Conselho Federal de Medicina (CFM), Sociedade Brasileira de Informática em Saúde (SBIS) e Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT)

   Obs.: *os recursos e os equipamentos de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) são bens da Unimed para uso exclusivo das atividades de seu interesse. A instituição reserva-se o direito de controlar e monitorar todo e qualquer acesso, armazenamento ou processamento feito por meio desses dispositivos.*
7. Comunicar ao superior imediato ou área responsável todo e qualquer incidente relacionado à segurança da informação que for identificado dentro e fora dos perímetros da organização para que a empresa possa tomar as devidas providências
8. Prezar pela qualidade dos dados inseridos nos sistemas, pois deles dependem todos os resultados obtidos nas análises das informações da organização
9. Reportar o mais rápido possível ao departamento de Tecnologia da Informação qualquer não conformidade operacional encontrada nos sistemas, seja ela gerada por erros sistêmicos, seja por processos equivocados

d) Cuidados com a propriedade intelectual

Textos, relatórios, pareceres, softwares, dentre quaisquer outros materiais desenvolvidos no âmbito da organização, são de propriedade da Unimed, não sendo permitido o uso individual ou cessão do referido material a terceiros sem autorização formal dos administradores da Unimed.

e) Utilização de internet e redes sociais

Para a Unimed, a reputação e a credibilidade são ativos importantes, pois contribuem para fortalecer a imagem da organização como entidade sólida e confiável. A participação dos seus colaboradores na internet e mídias sociais afeta a reputação e credibilidade da marca Unimed. Logo, alguns cuidados são essenciais:

1. Não compartilhar imagens (fotos ou vídeos) da instituição, dos colaboradores ou dos clientes em redes sociais ou qualquer forma de comunicação sem o consentimento da Unimed, em casos que possam prejudicar a imagem da organização. Caso veja algo na rede que seja prejudicial à empresa, envie email para digital@unimed.coop.br
2. Ao afirmar em seu perfil que você é um colaborador do Sistema Unimed, deve-se atentar se o que publica vai contra as diretrizes de marca. Zelamos pelo cuidado ao próximo, pelo cooperativismo e pela medicina justa
3. Não é permitido divulgar informações de uso interno ou confidencial e rotinas de trabalho
4. Não disseminar, por qualquer meio, incluindo correio eletrônico e internet eventuais mensagens que versem assuntos ilegais, pornográficos, discriminatórios de qualquer origem, de cunho religioso ou político-partidário, ou em desacordo com os princípios éticos da Unimed
5. Cadastrar-se nas mídias sociais somente com seu e-mail pessoal. Lembre-se de que seu e-mail corporativo deve ser utilizado exclusivamente para fins profissionais
6. Compartilhar campanhas e postagens referentes à Unimed, somente já divulgadas nos perfis oficiais da cooperativa

Para conhecer todas as orientações e algumas dicas sobre a utilização das redes sociais, acesse o Guia de Presença em Mídias Sociais Unimed, disponível em: unimed.me/guiadigital

f) Cuidados com a marca Unimed

A marca Unimed possui uma identidade sólida. Ela transmite nosso compromisso com a vida, as pessoas e o mundo, e, por isso, cada profissional vinculado ao Sistema Unimed deve zelar por ela.

Isto significa que a percepção das pessoas acerca da marca Unimed pode ser influenciada pela postura de cada indivíduo que representa as cooperativas Unimed. Por esta razão, faz-se necessário seguir as diretrizes que asseguram o fortalecimento deste ativo.

Todas as diretrizes estratégicas e de aplicação da marca Unimed estão disponíveis na Central da Marca, o portal de branding exclusivo do Sistema Unimed, disponível em: unimed.me/centraldamarca.

g) Cuidados com o patrimônio e os recursos utilizados nas operações da Unimed

O cuidado com o patrimônio e os recursos da cooperativa é exemplo de dedicação e respeito ao trabalho. Zelar pelos objetos, equipamentos, móveis e imóveis demonstra responsabilidade, evita prejuízos e se reflete em benefícios para toda a organização. Sendo assim, são deveres de todos:

1. Zelar pela integridade do patrimônio da Unimed
2. Não utilizar para fins particulares e satisfação de interesses pessoais os recursos, o patrimônio, os equipamentos e as instalações da Unimed. Eles devem servir exclusivamente ao uso em suas operações
3. Submeter à avaliação da Unimed questões relativas à doação, à venda e à cessão de uso de imóveis. A cooperativa deve considerar questões socioambientais para esse processo
4. Utilizar os meios de comunicação da organização — internet, e-mail e telefone — para assuntos que sejam pertinentes ao trabalho. Tolera-se a utilização moderada desses meios de comunicação para fins pessoais, desde que esse uso não contrarie normas e orientações internas ou prejudique o trabalho

h) Cuidados com os recursos próprios

As orientações, as regras e as condutas esperadas dispostas neste Código também são aplicáveis aos recursos próprios do Sistema Unimed.

As especificidades inerentes à operação de cada recurso próprio ou públicos de relacionamento devem ser tratadas por documento complementar.

i) Relacionamentos pessoais

O cuidado para assegurar a imparcialidade e mitigar conflitos de interesse em relação aos possíveis relacionamentos pessoais no local de trabalho deve ser observado. Para isso, são deveres de todos:

1. Respeitar as diretrizes adotadas na Unimed onde atua
2. Informar previamente à área de Gestão de Pessoas/Recursos Humanos as situações de relacionamento — sendo afetivo, de parentesco ou amizade — que possam causar conflitos ou influenciar as atribuições dos profissionais envolvidos, prevalecendo o mecanismo adotado pela Unimed

j) Assédio moral

Todos são responsáveis por construir um ambiente de trabalho digno cujo assédio moral seja inaceitável. Ações desrespeitosas, ameaçadoras, indignas e agressivas para com qualquer pessoa, independentemente do nível hierárquico, cargo ou função, sempre serão motivo de preocupação, alerta e ação imediata, não sendo tolerados, em hipótese alguma, na Unimed.

k) Assédio sexual

Todos devem manter uma postura respeitosa no ambiente profissional independentemente de sua posição na cooperativa. Comportamentos impróprios que causem desconforto e humilhação para com o outro são inaceitáveis e devem ser combatidos.

É dever de todos que, em casos de assédio sexual, uma solução que retire a pessoa desta situação seja definida, por meio da formalização junto ao canal de denúncias e de gestão da ética da Unimed.

l) Vestuário

A Unimed entende que roupas e acessórios são manifestações de estilos, preferências e personalidade. Porém, recomenda-se que todos utilizem roupas adequadas ao ambiente de trabalho e eventos corporativos, de acordo com as diretrizes e as recomendações locais de cada Unimed.

m) Saúde e segurança

O Sistema Unimed reconhece a saúde e a segurança no local de trabalho como direito fundamental e elemento essencial para sua sustentabilidade. Todas as decisões tomadas devem proteger a saúde e a segurança no local de trabalho. Portanto, são considerados deveres:

1. Seguir normas e procedimentos requeridos pela Unimed na realização de suas atividades profissionais, obedecendo sempre normas de saúde e segurança do trabalho e incorporando nas atividades diárias o uso adequado dos equipamentos de proteção individuais e coletivos — quando a função exigir —, não aceitando executar qualquer atividade em condição de falta de segurança, preservando sua integridade física e a de seus colegas, tanto na execução interna quanto na prestação de serviço externo
2. Pessoas que não sejam autorizadas e habilitadas para a atividade, jamais devem utilizar ou portar armas de qualquer tipo em nossas instalações ou em nossos eventos. É proibido qualquer ato de agressão física ou psicológica. Uma atitude que ameace ou atinja um colaborador de maneira violenta ou potencialmente violenta deve ser formalizado imediatamente ao canal de denúncias

n) Consumo de álcool e outras drogas

A Unimed incentiva o equilíbrio físico, emocional, intelectual e social de seus colaboradores por meio da adoção e manutenção de hábitos saudáveis, visando o bem-estar e a segurança de suas equipes. Dessa forma, não é permitido utilizar ou estar sob a influência de álcool ou drogas não prescritas, narcóticos ou qualquer outra substância controlada conforme definido pela lei penal no ambiente de trabalho ou em qualquer outra atividade relacionada à Unimed.

3. Nossas condutas nas relações comerciais

a) Conflito de interesse

Todos devem zelar para que determinadas ações não gerem conflito com os interesses da Unimed e não causem dano à sua imagem e reputação. Deste modo, é de extrema importância seguir as observações:

1. Não agir de forma a priorizar o interesse pessoal que afete a capacidade de avaliação de determinado negócio que seja interessante à Unimed
2. Não receber benefícios que configurem retribuição ou para obtenção de posição favorável
3. Não estabelecer relações comerciais privadas por meio das quais se obtenha privilégios
4. Não utilizar informações confidenciais privilegiadas para qualquer finalidade que não seja de interesse da Unimed
5. Em qualquer processo seletivo, sempre seguir a política de recrutamento da Unimed
6. Não aceitar participação em eventos com despesas de deslocamento, passagens, diárias e alimentação pagas por beneficiário ou fornecedor, exceto quando houver a necessidade de conhecimento dos serviços prestados e com a devida autorização do superior imediato
7. Não desenvolver tarefas ou assumir responsabilidades externas que afetem o desempenho de suas funções na Unimed
8. Não solicitar emprego ou benefícios para si ou terceiros em empresas de clientes, parceiros ou fornecedores
9. Informar ao superior imediato e à área de Gestão de Pessoas/Recursos Humanos sobre a intenção de assumir um segundo emprego, trabalho de consultoria ou sociedade em empresa de qualquer natureza
10. A eventual comercialização de bens, produtos ou serviços nas instalações ou ambientes da Unimed somente será permitida se estiver de acordo com a política local

b) Corrupção

A Unimed deve combater a corrupção em todas as suas formas, sendo elas: extorsão, propina, improbidade administrativa, crimes contra a ordem econômica e tributária, entre outras. Portanto, é dever de todos seguir as seguintes diretrizes:

1. É proibida a participação em qualquer forma de corrupção ou suborno, incluindo pagamentos ou outros modos de conferir benefícios a qualquer responsável, proveniente de instituição pública ou privada, visando influenciar a tomada de decisões em descumprimento da legislação vigente
2. São proibidos e intoleráveis por parte da Unimed não somente a participação direta em atos de corrupção, suborno ou pagamento de propina, como também o conhecimento, incentivo ou qualquer participação indireta em atos ilícitos anteriormente nomeados

c) Brindes e favorecimentos

Receber e fornecer brindes são práticas comuns no ambiente empresarial. Com o objetivo de evitar que tais práticas influenciem decisões e gerem favorecimentos indevidos, é necessário estabelecer regras.

Todos podem aceitar brindes, presentes e outras ofertas de clientes internos e externos (fornecedores, beneficiários e parceiros da cooperativa) desde que:

1. Sejam de caráter simbólico
2. Não ultrapassem o valor de 1/5 do salário mínimo nacional vigente. A destinação de brindes com valor acima ao determinado depende de um processo de governança local, e os casos devem ser levados ao superior imediato
3. Benefícios oferecidos no exercício da função não sejam transformados em vantagem pessoal
4. Descontos em serviços sejam revertidos à Unimed e não incorporados pelo recebedor
5. Convite ou inscrição para participação de conferências, seminários, palestras ou eventos de interesse da Unimed sejam comunicados ao superior imediato, para que dê o tratamento e a destinação adequados
6. Convites para eventos culturais e esportivos sejam aceitos após aprovação do superior imediato, desde que tenham sido oferecidos à Unimed em caráter institucional, sem destinatário exclusivo
7. Brindes e premiações ganhos em apresentações de projetos que representem a organização pertençam à Unimed. Neste caso, a Unimed pode buscar formas para promover a distribuição por meio democrático
8. Brindes ganhos por meio de sorteios em eventos internos e externos ligados à Unimed fiquem com o recebedor
9. Seja estimulada a forma generalizada de distribuição de brindes ou presentes por beneficiários, fornecedores ou parceiros, sem que se destine exclusivamente a uma única pessoa

4. Nossas condutas em relação a públicos de relacionamento externos

Os públicos de interesse da Unimed são todos aqueles que afetam ou são afetados pela cooperativa. É de extrema importância que sempre busquemos a efetivação de parcerias duráveis e benéficas para ambas as partes.

Neste sentido, são considerados deveres os seguintes padrões de conduta:

a) Clientes (empresas contratantes e beneficiários de planos de saúde)

1. Atender os clientes com profissionalismo, competência, presteza e empatia; oferecer a eles um tratamento digno e de respeito aos seus direitos
2. Fornecer todas as informações solicitadas de forma atualizada, clara, precisa e transparente, permitindo aos clientes tomarem a melhor decisão em todos os momentos
3. Atender às solicitações de clientes com respostas rápidas, de forma adequada e no prazo prometido, mesmo que negativas, e de acordo com a legislação vigente
4. Ser receptivo às opiniões dos clientes e encaminhá-las para a análise dos setores responsáveis, a fim de promover melhorias no atendimento, nos serviços e nos produtos
5. Garantir a entrega dos serviços e dos produtos com alto padrão de qualidade, dentro dos prazos preestabelecidos
6. Tratar com confidencialidade as informações fornecidas pelos clientes
7. Não oferecer tratamento preferencial, a quem quer que seja, por motivos de ordem pessoal
8. Assumir com franqueza a culpa por eventuais erros cometidos e buscar soluções que atendam às necessidades dos clientes
9. Buscar as soluções mais adequadas para a resolução de problemas que envolvam os clientes, valendo-se da ética, conforme a política de atuação da Unimed

b) Fornecedores de serviços administrativos

1. Efetivar a contratação de fornecedores, prestadores de serviços e parcerias com base em critérios técnicos, profissionais, éticos e nas necessidades da Unimed. Conduzi-las por meio de processos predeterminados, tais como

concorrência, cotação de preços ou critérios eminentemente técnicos que garantam a melhor relação custo-benefício

2. Realizar negócios com fornecedores de boa reputação
3. Praticar uma política de preços justos — de acordo com o mercado — e que seja compatível com a qualidade e a quantidade dos produtos ou serviços oferecidos
4. Contratar pessoas ou organizações que respeitem a legislação do País, particularmente no tocante ao trabalho de crianças e adolescentes, e que cumpram as suas obrigações fiscais, tributárias, trabalhistas, previdenciárias e ambientais
5. Valorizar a contratação de empresas socialmente responsáveis, comprometidas com o bem-estar de seus colaboradores e o desenvolvimento sustentável da sociedade e do meio ambiente
6. Promover o desenvolvimento de vínculos de negócios sustentáveis com os fornecedores relevantes aos negócios (relações ganha-ganha)

c) Fornecedores de serviços de saúde

1. Realizar a contratação de prestadores de serviços de saúde com base em critérios técnicos, profissionais e éticos alinhados às diretrizes e aos princípios da Unimed por meio de processos objetivos e transparentes
2. Primar por relações duradouras, sem prejuízo para a livre iniciativa e a concorrência, mas evitando o rompimento da prestação do serviço de saúde contratado de forma abrupta e unilateral
3. Zelar pela contratação de prestadores de serviços de saúde que valorizam a qualidade e a eficiência no atendimento aos clientes da Unimed, pois consideramos a rede de atendimento como um de nossos mais preciosos bens
4. Praticar uma política de preços justos, de acordo com o mercado e que seja compatível com a qualidade e a quantidade dos produtos e serviços oferecidos
5. Não contratar prestadores de má reputação, procurando empresas que busquem ser referência no setor da saúde suplementar, comprometidas com programas de gestão da qualidade e de acreditação de seus serviços de saúde
6. Contratar empresas que atendam rigorosamente às normas regulamentares do setor de saúde, inclusive as que se referem às exigências sanitárias e ambientais

7. Exigir a permanente qualificação da empresa contratada por meio de treinamentos de seus colaboradores e investimentos em setores específicos. Facilitar a troca de informação entre as instituições e manter a confidencialidade das informações dos pacientes e das empresas que são conhecidas em virtude da prestação de serviços de saúde
8. Permitir o controle e a fiscalização permanente dos serviços oferecidos, a fim de manter a qualidade e a eficiência desejadas com base em padrões nacional ou internacionalmente reconhecidos
9. Assegurar que sejam priorizados os atendimentos às pessoas com deficiencia, às gestantes, às lactantes, às crianças, aos adolescentes e aos idosos, na forma da legislação civil, e os casos de urgência e emergência
10. Valorizar a contratação de empresas socialmente responsáveis, comprometidas com o bem-estar de seus colaboradores e o desenvolvimento sustentável da sociedade e do meio ambiente

d) Governo

1. Apoiar políticas e práticas públicas regidas por princípios éticos, que promovam o cooperativismo, o desenvolvimento e o bem-estar social. E não adotar, com relação ao setor público, qualquer iniciativa que possa ser interpretada como tráfico de influência
2. Analisar a participação do Sistema Unimed no processo eleitoral, prevista em lei, e exercê-la desde que a legislação eleitoral seja rigorosamente cumprida, em conformidade com as normas internas, e que sejam respeitadas as opiniões individuais dos colaboradores
3. Cumprir as normas vigentes do setor de regulamentação dos planos de saúde, sempre buscando preservar os direitos de nossos clientes e do Sistema Unimed. Qualquer orientação a respeito dessas questões deverá ser obtida nas áreas jurídica e de regulação
4. Manter um bom relacionamento com os órgãos reguladores, sempre procurando defender os interesses do Sistema Unimed, expondo as opiniões de forma clara e objetiva
5. Jamais oferecer qualquer vantagem indevida a agente público, nacional ou estrangeiro, ou licitante concorrente
6. Jamais praticar fraudes e atos de corrupção ou qualquer ação que proporcione alguma vantagem, seja em licitações, contratos administrativos ou pela regulação do setor

e) Sindicatos e associações de classe

1. Manter uma relação de respeito e apoiar as iniciativas e os acordos coletivos de melhoria para a qualidade de vida e benefícios dos colaboradores e seus familiares
2. Reconhecer a legitimidade de sindicatos e associações de classe e não praticar qualquer forma de discriminação contra os colaboradores que a eles se filiem
3. Respeitar os aspectos legais e os direitos individuais referentes à obrigatoriedade de contribuições com os sindicatos e as associações de classe

f) Mídia

1. Delegar a comunicação das cooperativas aos profissionais da área, assegurando condições para o eficaz atendimento da mídia, cuidando para que a imagem da Unimed se apresente de forma unificada e zelando pela reputação do Sistema Unimed, conforme Diretriz Nacional de Comunicação, disponível em: unimed.me/diretrizcomunicacao
2. Somente conceder declarações e entrevista, bem como receber profissionais de mídia, caso seja um dirigente ou colaborador porta-voz da Unimed devidamente preparado, ciente das orientações contidas na Diretriz Nacional de Comunicação
3. Priorizar, nas relações com a imprensa, as orientações contidas na Diretriz Nacional de Comunicação: unimed.me/diretrizcomunicacao

g) Concorrentes

1. Manter o relacionamento respeitoso com a concorrência, reconhecendo que a sua existência serve como estímulo aos nossos esforços de inovação e aperfeiçoamento de práticas e produtos
2. Obter informações sobre a concorrência de maneira lícita e transparente, a partir de fontes disponíveis publicamente, sendo vedada qualquer forma de espionagem
3. Estão plenamente vedadas as condutas anticompetitivas, incluindo atitudes que possam comprometer a postura ética da Unimed ou parecer violações à legislação

4. Participar de iniciativas de organizações concorrentes, que sejam de interesse da saúde pública e benéficas aos clientes e à comunidade em geral
5. Considerar que a disputa pelo cliente é uma prática normal na atividade das empresas e que não há razão para retaliações nos casos de êxito do concorrente

h) Parceiros comerciais (administradoras, corretoras e seguradoras)

1. Efetivar a parceria considerando uma política de preço justo, que seja compatível com a qualidade e a quantidade de serviços negociados. Valorizar vínculos de negócios em que sejam considerados o equilíbrio, a transparência, a discrição e a imparcialidade nas negociações (relação ganha–ganha)
2. Buscar parceiros comprometidos com o aprimoramento de seus processos de governança, sustentabilidade econômica e desenvolvimento social
3. Não atuar como funcionário, executivo ou consultor de parceiros comerciais, os colaboradores e demais pessoas de cargos com vínculo direto
4. Informar sobre a política e as restrições do uso da marca Unimed ao negociar com parceiros comerciais
5. Manter relacionamento cordial e utilizar meios de comunicação de forma responsável com parceiros comerciais, não expondo negativamente a imagem da Unimed

i) Comunidade

1. Respeitar a tradição e a identidade cultural das comunidades onde a Unimed estiver inserida
2. Contribuir para a melhoria da qualidade de vida da comunidade local por meio de ações e uso de conhecimentos inerentes ao negócio Unimed
3. Participar de ações e debates, com a comunidade, que tenham como objetivo principal o bem comum e o desenvolvimento local

j) Meio ambiente

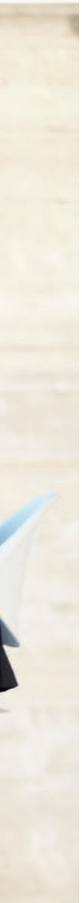
1. Incentivar, apoiar e participar de práticas de trato de resíduos, sejam eles orgânicos, sejam eles recicláveis e (quando aplicável) de saúde, gerados pela Unimed, mantendo sua corresponsabilidade com esse material e colocando em prática as boas recomendações e obrigações legais referentes a esse assunto
2. Incentivar práticas de baixa emissão de gases nocivos ao meio ambiente e ações para controlar, diminuir e mitigar tais emissões inevitáveis em prol da atividade diária
3. Participar, promover e estimular iniciativas ou campanhas internas de esclarecimento e educação, que tenham como objetivo a criação de uma "consciência ambiental", a fim de preservar o meio ambiente
4. Identificar e mensurar os impactos ambientais da atividade produtiva das cooperativas, desenvolvendo estratégias para sua redução, controle e compensação
5. Disseminar e praticar a utilização de meios eletrônicos ou outras ferramentas disponíveis para troca de informações no Sistema Unimed que reduzam ou evitem o desperdício de recursos materiais e de energia

5. Nossas condutas em relação à sustentabilidade

Desde seu fundamento cooperativista, a Unimed tem o foco na efetividade de ações que apresentem resultados sólidos e possam ser inspiração para qualquer pessoa em sua casa ou mesmo em seu ambiente de trabalho, por isso a Unimed preza e valoriza a responsabilidade socioambiental.

Neste sentido, a Unimed entende que uma conduta ética é fundamental, sendo dever de todos:

1. Incentivar práticas sustentáveis e de responsabilidade social, alicerçadas pelos pilares do desenvolvimento sustentável, da justiça social, da segurança econômica, do respeito e da proteção ao meio ambiente
2. Promover o desenvolvimento sustentável em seus relacionamentos com os diversos públicos de contato, tendo a transparência como um de seus princípios e a gestão adequada de necessidades versus realidade
3. Associar-se, sempre que possível e cabível, a pactos e modelos de negócio que norteiam o processo de busca pelo desenvolvimento sustentável em parâmetros: locais, regionais, nacionais e/ou mundiais. O envolvimento por meio de alianças é o melhor caminho para bons resultados. Outra possibilidade é fomentar, quando aplicável, sua Política de Sustentabilidade tendo em vista os parâmetros nacionais que regulam o Sistema Unimed
4. Atentar-se às práticas de trabalho de seus contratados, mantendo sua responsabilidade de orientar sobre o tema e promover a erradicação de qualquer tipo de uso de mão de obra escrava, trabalho infantil ou gênero semelhante
5. Valorizar a cultura e o progresso da nação



6. Gestão de Ética

Além do Código de Conduta, é preciso um trabalho contínuo de gestão da ética na organização, que envolva atividades e ferramentas para que de fato o conteúdo do documento seja conhecido e aplicado, como: comitê de ética, canal para denúncias, capacitação de colaboradores, dirigentes e cooperados, e, ainda, a previsão de revisões periódicas de todo o material.

Considerando as particularidades de cada Unimed, a gestão da ética é realizada em formatos diferenciados, sendo também foco de divulgação para conhecimento e utilização adequada por parte de colaboradores, dirigentes, cooperados e outros públicos de relacionamento.

Na Unimed Grande Florianópolis, a gestão da ética é realizada pelo Comitê do Código de Conduta. Caso tenha dúvidas, sugestões, relatos ou críticas relacionadas aos temas tratados neste documento, entre em contato pelo e-mail codigodeconduta@unimedflorianopolis.com.br ou deposite sua manifestação nas urnas especiais do Código de Conduta, que estão disponíveis nas diversas unidades de trabalho da Unimed.

Termo de compromisso

Declaro, para os devidos fins, que tomei conhecimento do Código de Conduta Unimed, assim como afirmo ter lido e compreendido o documento, e assumo o compromisso de cumpri-lo e respeitá-lo em todas as minhas atividades profissionais.

Declaro ainda que, caso ocorram situações não citadas e que gerem dúvidas sobre a conduta correta, procurarei orientação com o responsável pela gestão do Código de Conduta da Unimed a qual represento ou com o meu superior imediato.

Nome completo:

Data:

Assinatura:

Glossário

Administradores

Diretores e gestores da Unimed.

Assédio moral

É toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude etc.) que, intencional e frequentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. As condutas mais comuns, dentre outras, são:

- Instruções confusas e imprecisas ao (à) trabalhador (a)
- Dificultar o trabalho
- Atribuir erros imaginários ao (à) trabalhador (a)
- Exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes
- Sobrecarga de tarefas
- Ignorar a presença do (a) trabalhador (a) ou não cumprimentá-lo (a) ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente
- Fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao (à) trabalhador (a) em público
- Impor horários injustificados
- Retirar-lhe, injustificadamente, os instrumentos de trabalho
- Agressão física ou verbal, quando estão sós o (a) assediador (a) e a vítima
- Revista vexatória
- Restrição ao uso de sanitários
- Ameaças
- Insultos
- Isolamento

Assédio sexual

A abordagem não desejada pelo outro, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada, que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subordinados ou mesmo sem que exista uma relação de hierarquia.

Canais de comunicação sobre a gestão da ética

Ferramentas utilizadas para comunicar ou receber denúncias, críticas e sugestões relacionadas a temas contemplados no Código de Conduta.

Cargos de gestão

Cargos que respondem pela definição e viabilização da estratégia organizacional por meio do estabelecimento de prioridades organizacionais, responsáveis pela tomada de decisão – de acordo com seu nível, sendo também responsável pela gestão de pessoas.

Conflito de interesses

Os conflitos de interesses ocorrem quando um integrante da organização influencia ou pode influenciar uma decisão que resulte ou possa resultar em ganho pessoal, direto ou indireto, para si, membros de sua família ou quaisquer terceiros.

Em muitas ocasiões, o conflito de interesses ocorre devido a determinadas condutas, envolvimento pessoal e afetivo, relações de parentesco não declaradas, uso inadequado da posição ou por meio apenas da própria influência que o cooperado ou colaborador possui dentro da cooperativa.

Conselheiros

Membros dos conselhos administrativo, fiscal, consultivo e técnico.

Corrupção

Relação social (de caráter pessoal, extramercado e ilegal) que se estabelece entre dois agentes ou dois grupos de agentes (corruptos e corruptores), cujo objetivo é a transferência de renda dentro da sociedade ou do fundo público para a realização de fins estritamente privados. Tal relação envolve a troca de favores entre os grupos de agentes e geralmente a remuneração dos corruptos ocorre com o uso de propina ou de qualquer tipo de *payoff*, prêmio ou recompensa.

Extorsão

Obrigar alguém a um determinado comportamento ou ação, mediante o uso de violência ou ameaça para obtenção de lucro, recompensa ou vantagens.

Gestão da ética

Forma ou mecanismos utilizados para gerenciamento da ética dentro de uma organização, como comitê de ética, canal de denúncias, plano de comunicação e treinamento.

Governança

"Sistema pelo qual as organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre proprietários, conselho de administração, diretoria e órgãos de controle."

Princípios da Governança:

1. Transparência
2. Equidade
3. Prestação de contas
4. Responsabilidade corporativa

Improbidade administrativa

Ato ilegal ou que entre em contradição com os princípios da administração pública, cometido por agente público no exercício de sua função ou por conta desta.

Marca

É a representação simbólica de uma entidade, qualquer que seja, algo que permita identificá-la de modo imediato. Na teoria da comunicação, pode ser um signo, símbolo ou ícone. Uma simples palavra pode fazer referência a uma marca.

Mídia

Todos os meios ou veículos de comunicação utilizados para divulgar informação por meio de imagens, textos, sons, outdoors, jornais, revistas, televisão, rádio, cinema, CDs e outros.

Parceiros comerciais (administradoras e corretoras)

Administradoras de benefícios: pessoa jurídica que propõe a contratação de plano coletivo na condição de estipulante ou que presta serviços para pessoas jurídicas contratantes de planos privados de assistência à saúde coletivos.

Corretoras - a intermediária legalmente autorizada para angariar e promover contratos, ou seja, vender apólices de planos de saúde, seguros, etc. para Pessoas Físicas ou Jurídicas.

Propina

O dinheiro recebido ou fornecido de forma ilícita, como suborno, num ato de corrupção.

Redes sociais

Ou mídias sociais, são redes de relacionamento que conectam pessoas por meio da internet. Geralmente funcionam tendo como base os perfis dos usuários — um levantamento de dados que a rede agrega sobre o que o usuário gosta, seus interesses, hobbies, escolaridade, profissão ou qualquer outro assunto de interesse que ele queira compartilhar.

Rede prestadora de serviços de saúde

Conjunto de estabelecimentos de saúde, incluindo equipamentos e recursos humanos, próprios ou contratados, indicados pela operadora de plano privado de assistência à saúde para oferecer cuidado aos beneficiários em todos os níveis de atenção à saúde, considerando ações de promoção, prevenção, diagnóstico, tratamento e reabilitação.

Recursos próprios

Ou rede própria — recurso físico de propriedade da operadora ou de sociedade controlada pela operadora ou, ainda, de sociedade controladora da operadora conforme a RN ANS nº 275, 1º de novembro de 2011. Por exemplo: hospitais, laboratórios, centro de imagens etc.

Sistema Unimed

Composto por Singulares, Federações, sociedades auxiliares e Confederação Nacional das Cooperativas Médicas.

Suborno

Prática de prometer, oferecer ou pagar a uma autoridade, governante, funcionário público ou profissional da iniciativa privada, quantidade de dinheiro ou quaisquer outros favores (desde uma garrafa de bebidas, joias, propriedades ou até hotel e avião em viagem de férias) para que a pessoa em questão deixe de se portar eticamente com seus deveres profissionais.

Referências

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego, Portal do Trabalho e Emprego, **Assedio Moral ou Sexual**. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_assedio.asp >. Acesso em 28 de julho de 2015.

BRASIL. Agência Nacional de Saúde Suplementar. **Resolução Normativa – RN Nº 196, de 14 de julho de 2009**, Dispõe sobre a Administradora de Benefícios. Disponível em: <http://www.ans.gov.br/index2.php?option=com_legislacao&view=legislacao&task=TextoLei&format=raw&id=1459>. Acesso em 28 de julho de 2015.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO; INSTITUTO ETHOS. **A Responsabilidade Social das Empresas no Combate à Corrupção.** 1. ed. 2009, 64p.:Disponível em: < http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/manualrespsocialempresas_baixa.pdf>. Acesso em 28 de julho de 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa.** 4.ed. São Paulo, SP : IBGC, 2009. 73 p. Disponível em: < http://www.ibgc.org.br/userfiles/files/Codigo_Final_4a_Edicao.pdf>. Acesso em 28 de julho de 2015.

UNIMED. **Catálogo de Recursos e Serviços Próprios do Sistema Unimed 2014.** São Paulo, SP:2014. 252 p.

UNIMED. **Central da Marca Unimed.** Disponível em: <unimed.me/centraldamarca>

UNIMED. **Diretriz Nacional de Comunicação do Sistema Unimed.** Disponível em: <unimed.me/diretrizcomunicacao>

UNIMED. **Guia de Presença em Mídias Sociais Unimed.** Disponível em: <unimed.me/guiadigital>

Compromissos:

Pacto Global

Iniciativa da Organização das Nações Unidas – ONU, com o objetivo de mobilizar a comunidade empresarial para a adoção, em suas práticas de negócios, de valores fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção refletidos em 10 princípios

https://www.unglobalcompact.org/

Call do Action: Anti-Corruption and the Global Development Agenda

Coordenado pelo Pacto Global configura-se em um apelo do setor privado aos governos, incitando-os a promover medidas de combate à corrupção e a implementar políticas relacionadas para estabelecer sistemas de boa governança.

https://www.unglobalcompact.org/take-action/action/anti-corruption-call-to-action

Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção

Compromisso composto por um conjunto de diretrizes e procedimentos que deverão ser adotados pelas empresas e entidades signatárias no relacionamento com os poderes públicos. Seus princípios estão baseados na Carta de Princípios de Responsabilidade Social, na Convenção da ONU contra a Corrupção, no 10º princípio do Pacto Global e nas diretrizes da OCDE.

http://www.empresalimpa.ethos.org.br/index.php/empresa-limpa/pacto-contra-a-corrupcao/o-pacto

Ética e Saúde

Acordo Setorial - Importadores, Distribuidores e Fabricantes de Dispositivos Médicos, que reúne as principais empresas do setor de dispositivos médicos, e prevê a criação de um programa voltado para o fortalecimento de um ambiente de negócios ético e transparente na comercialização de produtos médicos. A iniciativa é da Associação Brasileira de Importadores e Distribuidores de Implantes – ABRAIDI – e do Instituto Ethos

http://www.eticasaude.com.br/

Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

Documento final resultado da Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável - Rio+20, estabelece 17 objetivos, bem como metas que devem ser adotadas mundialmente para o alcance do desenvolvimento sustentável.

http://www.pnud.org.br/ODS.aspx

ANS - nº 36044-9

Unimed
Grande Florianópolis

Rua Dom Jaime Câmara, 94 - Centro
88015-120 - Florianópolis - SC - Tel: (48) 3216-8000
www.unimedflorianopolis.com.br

FSC