



Política de Consequências

UNIMED JOINVILLE



SUMÁRIO

1. Processo.....	2
2. Siglas e definições.....	2
3. Objetivo.....	2
4. Abrangência	2
5. Disposições Gerais.....	4
5.1. Classificação das medidas disciplinares.....	4
5.2 Responsabilidade das áreas da Unimed Joinville.....	4
5.3. Gestão de Consequências	4
6. Referências.....	4

1. Processo:

Política de Consequência.

2. Siglas e definições:

AGENTE PÚBLICO - Todo aquele que presta qualquer tipo de serviço ao Estado, exercendo funções públicas, significando qualquer atividade pública.

ANTICORRUPÇÃO E ANTISSUBORNO - Todas as medidas adotadas pela Unimed Joinville seguindo as diretrizes das Leis nº 12.846/2013, nº 9.656/1998 e nº 9.613/1998, Decreto Federal Nº 8.420/2015 suas alterações e demais legislações que contribuam para o combate à corrupção e fortaleçam práticas éticas.

CÓDIGO DE CONDUTA - Conjunto de regras que estabelece valores e orienta as ações de acordo com os princípios da organização.

PARTES RELACIONADAS - Todas as pessoas físicas e jurídicas que se relacionam direta ou indiretamente com as atividades da cooperativa.

PROGRAMA DE INTEGRIDADE - Conjunto de medidas e procedimentos internos voltados para disseminar as diretrizes da cooperativa para alcançar o estado de conformidade através do estímulo à cultura da ética, do combate à corrupção, e prevenção de danos à reputação e à integridade da Unimed Joinville.

3. Objetivos:

Contribuir com a efetividade do Programa de Integridade da Unimed Joinville, vislumbrando estabelecer medidas disciplinares como consequência de práticas ilícitas e/ou condutas que estejam em desacordo com as diretrizes de Compliance previstas pela Unimed Joinville aos administradores, cooperados, colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, rede credenciada e demais agentes de negócios.

4. Abrangência:

Esta política aplica-se a todos os administradores, colaboradores, cooperados,

fornecedores, prestadores de serviços, rede credenciada, terceiros e demais agentes de negócios.

5. Disposições Gerais:

As medidas disciplinares também reconhecidas como consequências são medidas adotadas para as práticas de condutas inadequadas, sendo norteadas pelos seguintes princípios: ética e transparência; não retaliação ao denunciante de boa-fé; imediatidade; imparcialidade, razoabilidade e proporcionalidade. A Unimed Joinville adota medidas buscando coibir os comportamentos antiéticos e práticas ilícitas e em não conformidade relacionadas aos valores institucionais, aos princípios estabelecidos nos códigos de ética e conduta, manual de boas práticas, políticas internas e aos mecanismos do programa de integridade que são recepcionados por meio do canal de denúncias da Cooperativa.

5.1 Classificação das medidas disciplinares

Como diretrizes para classificação do impacto das infrações adotaremos os seguintes critérios:

CLASSIFICAÇÃO DO IMPACTO DAS INFRAÇÕES

	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS PRÁTICOS
LEVE	Atitudes de qualquer agente que esteja em desacordo com políticas, normas e procedimentos da Unimed Joinville, sem causar prejuízo ou prejuízo leve aos resultados da Cooperativa. Geralmente relacionadas ao descumprimento do manual de boas práticas e políticas internas	<ul style="list-style-type: none">- Uso inadequado da internet no ambiente de trabalho;- Comercialização de produtos ou serviços nas dependências da Cooperativa;- Não realização anual do periódico- Outras práticas mencionadas no manual de boas práticas- Chegadas tardias ao trabalho- Uso de adornos nas áreas não recomendadas- Não realizar o intervalo obrigatório
MODERAD A	Atitudes de qualquer agente que esteja em desacordo com políticas,	-Descumprimento de legislações e normativas internas (agressão verbal,

	<p>normas e procedimentos, causando prejuízos financeiros, comerciais e de imagem à Cooperativa. Ato causado por imprudência ou negligência que coloque em risco a segurança de si ou de terceiros.</p>	<p>desrespeito com clientes ou colegas de trabalho; ausentar-se do local de trabalho sem autorização expressa; fraudar o horário de trabalho incluindo o intervalo)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conflitos de interesses (favorecer uma negociação em benefício próprio ou de outrem; aliciar pacientes e familiares oferecendo serviços) - Atitude de discriminação e preconceito com clientes ou colegas de trabalho; - Uso inadequado de dados ou informações (acesso a prontuário de paciente que não está sob sua responsabilidade, dados da cooperativa informações sigilosas e outros). - Faltas ao trabalho - Recusar-se ao remanejamento entre áreas; <ul style="list-style-type: none"> - recusa em usar EPI'S
<p>GRAVE</p>	<p>Perda de confiança devido ao comportamento ou atitude inadequada, tornando inviável a permanência da relação trabalhista e comercial com a Unimed Joinville. Ato grave, doloso que coloque a sua vida ou a de terceiros em riscos. Desvios de condutas em desacordo às diretrizes de compliance instituídas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Atos de Corrupção; - Atos de improbidade administrativa; - Assédio moral (recorrência de fatos) - Assédio sexual; - Falsificação ou adulteração de documentos (atestado médico, prescrição médica); - Fraudes, Furtos e Roubos; - Desvio de ativos ou uso

		inapropriado dos bens da Cooperativa; - Quebra de sigilo/confidencialidade (disseminação das informações); - Abandono de emprego/plantão - Condenação criminal; - Racismo, - Atuar sob efeito ou fazer uso de álcool e outras drogas ilícitas no ambiente corporativo; - Agressão física;
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

As denúncias ou infrações serão analisadas pelo comitê de integridade, averiguando a gravidade de cada ato praticado, medidas disciplinares aplicáveis, que serão fundamentadas na consolidação das Leis Trabalhistas e/ou outras fontes do direito, nos contratos de fornecimento e prestações de serviços e nas diretrizes estatutárias da Cooperativa.

Situações excepcionais serão encaminhadas para os comitês de ética e demais órgãos de governança.

5.2 Classificação da aplicabilidade das medidas disciplinares

Como diretrizes para aplicabilidade das medidas disciplinares adotaremos a seguinte classificação:

CLASSIFICAÇÃO DA APLICABILIDADE DAS MEDIDAS DISCIPLINARES

	DEFINIÇÃO	APLICABILIDADE
Advertência verbal	Consiste em alertar o envolvido, por meio de conversa presencial e registro em documento oficial (ficha de anotação funcional, ata de feedback, ata de reunião e outros); sinalizar o envolvido de que a conversa caracteriza-se como	1ª ocorrência de uma infração leve

	advertência verbal.	
Advertência escrita	Consiste em alertar e notificar o envolvido, por meio de conversa presencial e aplicação de advertência por escrito, conforme modelo padrão; para corpo clínico registro em ata de reunião e outros;	- 1ª ocorrência de uma infração moderada - 2ª ocorrência de uma infração leve
SUSPENSÃO E/OU DEMISSÃO	Consiste em notificar o envolvido, por meio de conversa presencial e aplicação de suspensão ou demissão por justa causa ou não; para corpo clínico, suspensão das atividades dentro dos recursos próprios e medidas disciplinares previstas no estatuto e regimento da cooperativa;	- 1ª ocorrência de uma infração grave -2ª ou mais ocorrência de uma infração grave - 2ª ocorrência de uma infração moderada -Qualquer ocorrência, conforme parecer dos órgãos internos competentes

- Para as advertências verbal e escrita, a validade será de 12 meses; acima deste período, retornarão ao primeiro nível de aplicabilidade.

5.2. Responsabilidade das áreas da Unimed Joinville

Todos os administradores, cooperados, colaboradores, fornecedores e terceiros da Unimed Joinville devem contribuir para disseminação dos valores institucionais e diretrizes de compliance, garantindo um ambiente corporativo guiado pela ética, integridade e transparência.

É de responsabilidade de todos informar a ocorrência de infrações e/ou condutas antiéticas aos meios disponíveis para que o ato seja averiguado de forma tempestiva e

encaminhado, conforme análise, ao Comitê de Integridade.

O acesso ao canal de Denúncias está disponível em:
<https://www.unimed.coop.br/site/web/joinville/canais-de-atendimento/canaldedenuncias>

6. Referências:

- ❖ Código de Ética e conduta
- ❖ Política de contratos e fornecedores
- ❖ Programa de Integridade
- ❖ Resolução Normativa 518, de 29 de abril de 2022. Dispõe sobre adoção de práticas mínimas de governança corporativa, com ênfase em controles internos e gestão de riscos, para fins de solvência das operadoras de plano de assistência à saúde. Disponível em <https://www.gov.br/ans/pt-br/assuntos/noticias/sobre-ans/ans-estimula-adocao-d-e-boas-praticas-de-governanca-corporativa-pelas-operadoras>
- ❖ Lei nº 9.656 - Lei que dispõe sobre os planos e seguros privados de assistência à saúde https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9656.htm
- ❖ Lei nº 12.846 - Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm
- ❖ Lei nº 9.613 - Dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências.
- ❖ Decreto 8.420/15 -Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências.