

Política de Medidas Disciplinares

1 OBJETIVO

A presente política tem por objetivo estabelecer regras e diretrizes, visando a regulamentação dos procedimentos para aplicação de medidas disciplinares em relação ao descumprimento dos princípios, normas e valores da Unimed Catalão.

Abordando, de forma objetiva, as regras para aplicação das sanções disciplinares às condutas que não são aceitas pela Cooperativa, aquelas chamadas antiéticas.

2 REFERÊNCIA

- Código de Conduta e Ética da Unimed Catalão;

3 GLOSSÁRIO

Alta Administração: Conselho de Administração e Diretoria Executiva.

Canal de Denúncias: é o canal de comunicação exclusivo para relatar desvios de comportamento ético, envolvendo os colaboradores da Unimed Catalão.

Código de Conduta: conjunto de princípios, valores e normas que regem as relações da Unimed Catalão com todos os seus stakeholders.

Colaboradores: pessoas físicas, com vínculo empregatício junto à Unimed Catalão, que se reportem a algum membro da alta administração.

Comitê de Conduta Ética: é um órgão de natureza multidisciplinar e independente, cuja finalidade é promover a legitimação, o respeito, o cumprimento e o aprimoramento constantes dos Valores Corporativos e do Código de Ética adotado pela Unimed Catalão.

Conduta Indevida: é toda ação praticada por um colaborador e/ou que tenha contado com o seu envolvimento e que caracterize inobservância à legislação vigente e/ou às Políticas Internas.

Conflito de Interesse: ocorre quando o interesse pessoal de um indivíduo é, ou aparenta ser, prejudicial, adverso ou competitivo com os interesses da Unimed Catalão, bem como quando interfere no desempenho adequado das responsabilidades do colaborador e/ou terceiros, infringindo os princípios éticos da Cooperativa.

Política de Medidas Disciplinares

Denúncia: é a comunicação de prática de infração aos princípios e compromisso do Código de Conduta Ética da Cooperativa, das Políticas e Procedimentos da Unimed Catalão e às obrigações legais às quais estão submetidas.

Infração: é a ação ou omissão considerada irregular, passível de punição e que não cause prejuízos materiais relevantes à empresa, ou que não seja agressiva (física ou moralmente) contra colega de trabalho, chefia ou cliente.

Desligamento: modalidade de encerramento de contrato de trabalho que poderá ocorrer quando restar caracterizada a conduta indevida. Poderá ser com ou sem justa causa.

Membro da alta administração: pessoas físicas que tenham o poder de gestão sobre os negócios da Unimed Catalão. São exemplos os conselheiros de administração, diretores e gerentes.

Medida Disciplinar: é a aplicação de uma advertência, suspensão ou dispensa com ou sem justa causa, do empregado, em função de conduta que viole as diretrizes desta política, o Código de Conduta Ética e/ou demais documentos normativos da Unimed Catalão.

Políticas Internas: normas, políticas, procedimentos e quaisquer outros documentos internos que reflitam as regras internas estabelecidas pela Cooperativa.

Público Externo: cooperados, prestadores, fornecedores, parceiros comerciais, empresas de vendas, terceiros, clientes, agentes públicos e beneficiários.

Público Interno: conselheiros, diretores, membros de comissões eleitas e constituídas, médicos, auditores, coordenadores médicos, executivos e colaboradores.

Terceiros: prestadores, fornecedores, empresas de vendas, parceiros comerciais etc.

Política de Medidas Disciplinares

4 ABRANGÊNCIA E DISTRIBUIÇÃO

As disposições desta Política se aplicam à Alta Administração, Cooperados, Colaboradores, Fornecedores, Prestadores de Serviços e Parceiros que fazem parte da Unimed Catalão Cooperativa de Trabalho Médico, denominada “Operadora”.

5 AUTORIDADE E RESPONSABILIDADE

- Elaboração: Gestão da Qualidade;
- Aprovação: Diretoria Executiva e Conselho Administrativo;
- Publicação e Gestão do Documento: Gestão da Qualidade;
- Execução: Todos os departamentos da Unimed Catalão.

6 DIRETRIZES

6.1 RESPONSABILIDADES

6.1.1 Compete à Alta Administração:

- i. Tendo em vista o aprimoramento continuado do clima e da cultura organizacional, as relações hierárquicas devem ser respeitadas e tratar, somente, de competências técnicas e comportamentais relacionadas diretamente às atividades executadas pelo colaborador, com o objetivo de cumprir suas funções na Cooperativa.
- ii. É obrigação dos membros da alta administração e/ou líderes incentivar, orientar e prover as condições para que os colaboradores conheçam, compreendam e pratiquem as diretrizes desta Política.

6.1.2. Compete à Área Jurídica:

- i. Dar suporte aos órgãos competentes pela coordenação da investigação acerca da aplicação das medidas disciplinares.

6.1.3. Compete Comitê de Conduta Ética:

- i. Processar o descumprimento das obrigações e regras estabelecidas neste documento e deliberar sobre ele, conforme aplicável.
- ii. Esclarecer eventuais dúvidas acerca da aplicação das diretrizes previstas neste documento.
- iii. Dar suporte ao Conselho de Administração em caso de cooperação com Autoridades Governamentais.

Política de Medidas Disciplinares

6.1.4 Compete à Área de Gestão de Riscos e Controles Internos:

- i. Realizar o monitoramento contínuo da adoção das medidas corretivas estabelecidas pelo órgão competente, fiscalizando o seu cumprimento.

6.2. COMUNICAÇÃO DE DESVIOS DE CONDUTA

6.2.1 Membros da alta administração, cooperados, colaboradores e prestadores de serviços devem comunicar, tempestivamente, casos de violação ou suspeita de violação, conhecimento ou a suspeita de práticas de atos ilegais, ilícitos e antiéticos ao seu gestor imediato, nos Canais de Denúncia ou ao Comitê de Conduta Ética da Unimed Catalão.

6.2.2 Os Canais de Denúncia disponíveis garantem total confidencialidade, sigilo e anonimato do denunciante de boa-fé na comunicação de quaisquer violações.

6.2.3. A Unimed Catalão não tolera qualquer retaliação contra qualquer pessoa, interna ou externa, colaborador que comunique de boa-fé uma violação ou suspeita de violação a esta Política, e as demais políticas internas da Unimed Catalão, sendo garantida a confidencialidade acerca da identidade de qualquer pessoa que comunicar qualquer violação. A prática de retaliação é sujeita a medidas disciplinares que podem resultar, inclusive, no desligamento do cooperado ou colaborador, com investigações correlacionadas.

6.3 APURAÇÃO DE CASOS DE DELITOS E DE DESVIOS DE CONDUTA

6.3.1. Caberá ao Comitê de Conduta Ética realizar as apurações ou investigações das ocorrências de denúncias e de suspeitas relativas a atos contrários à Lei, desvio de condutas, conflitos de interesses, fraude, corrupção, favores e presentes inadequados e, quando necessário, comunicar aos gestores responsáveis e seus respectivos Diretores, de modo que sejam adotadas as providências cabíveis.

6.3.2. O Comitê de Conduta Ética é o órgão responsável pela definição das medidas disciplinares, em razão do descumprimento das diretrizes do Código de Conduta Ética, cabendo ao gestor imediato do infrator a aplicação da penalidade.

6.3.3. Durante o processo de averiguação, os procedimentos abaixo poderão ser realizados pelo Comitê de Conduta Ética:

Política de Medidas Disciplinares

- i. Convocação de colaboradores para prestarem esclarecimentos necessários; e
- ii. Para os casos de ocorrências passíveis de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, o Comitê de Conduta Ética deverá solicitar parecer à área Jurídica da Unimed Catalão, reportando os fatos e provas apurados.
- iii. Quando comprovado o desvio de conduta, caberá à Assessoria Jurídica recomendar a viabilidade ou não de se buscar a reparação de danos a empresa e responsabilizar os infratores penal, criminal e/ou civilmente.

6.7 MEDIDAS DISCIPLINARES

6.7.1. As sanções e medidas disciplinares passíveis de aplicação pela Cooperativa:

- i. **Advertência Verbal:** conversa entre o gestor e o autor do desvio de conduta, com a finalidade de alertá-lo e aconselhá-lo a como proceder para não repetir a falta, além de exigir retificação ou retratação de conduta. Poderá ser incluído, na orientação, o compromisso do colaborador em realizar um treinamento e/ou curso, mesmo que seja por EAD, sobre o tema objeto da infração, se for o caso. Responsável pela aplicação: Gestor imediato.
- ii. **Advertência por Escrita:** procedimento, sob forma de documento, no qual o colaborador autor de desvio de conduta é advertido para que tome conhecimento do seu comportamento ilícito e das implicações que podem advir em caso de reincidência. Responsável pela aplicação: Gestor imediato + Coordenação de Gente e Gestão.
- iii. **Suspensão:** ato de suspensão das atividades laborativas, que visa resgatar o comportamento do colaborador conforme as exigências da empresa. Que poderá ocorrer após advertência, ou até mesmo logo após o cometimento de uma falta grave. Responsável pela aplicação: Gestor imediato + Coordenação de Gente e Cultura + Diretoria Executiva.
- iv. **Desligamento sem Justa Causa:** rescisão do Contrato de Trabalho sem justa causa. Responsável pela aplicação: Gestor imediato + Coordenação de Gente e Cultura + Diretoria Executiva.
- v. **Desligamento com Justa Causa:** rescisão do Contrato de Trabalho com justa causa, com base no Artigo nº 482 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Responsável pela aplicação: Gestor imediato + Coordenação de Gente e Cultura + Diretoria Executiva.
- vi. **Abertura de Processo Judicial:** de acordo com a apuração, se ficar comprovado, pode-se fazer necessário informar as autoridades, ou ser de interesse da Cooperativa a abertura de processo judicial. Responsável pela aplicação: Coordenação de Compliance + Diretoria Executiva.

Política de Medidas Disciplinares

vii. **Parceiro de Negócio:** confirmado o desvio de conduta, irregularidade, ilicitude ou atitude contrária aos princípios da ética e integridade, além de encerramento do contrato, fica impedido de prestar serviço ou fornecer produtos/insumos para a Unimed Catalão.

viii. **Outras Medidas:** treinamentos dos colaboradores, mudanças de processo/procedimento, estabelecimento de controles adicionais, encerramentos de contrato com determinado parceiro de negócio etc.

6.7.2. Além das medidas acima, os Cooperados, Colaboradores e Terceiros poderão estar sujeitos a responsabilização pessoal, incluindo eventual indenização pelos danos causados por sua conduta.

6.7.3. As medidas disciplinares são definidas pelo Comitê de Conduta Ética e, de acordo com o caso apurado, poderão ser aplicadas fora da ordem progressiva. A Unimed Catalão não faz discriminação de cargo ou função para adotar qualquer medida disciplinar.

6.7.4. Vale ressaltar que outras medidas podem ser adotadas com o objetivo de prevenir a ocorrência de novos desvios, como: treinamentos específicos para o colaborador e/ou público envolvido, adoção de novos controles internos ou procedimentos, entre outros.

6.7.5. A área de Gestão de Riscos e Controles Internos deverá realizar o monitoramento contínuo da adoção das medidas corretivas estabelecidas pelos órgãos competentes, fiscalizando o seu cumprimento.

6.8 APLICABILIDADE DAS MEDIDAS DISCIPLINARES

6.8.1. As medidas disciplinares deverão ser avaliadas a natureza, gravidade da infração cometida nos casos de desvio de conduta, serão aplicadas, considerando a gravidade da conduta e a reincidência, conforme abaixo:

Política de Medidas Disciplinares

ORDEM	MEDIDAS DISCIPLINARES
1ª Ocorrência	Advertência Verbal
2ª Ocorrência	Advertência Escrita, Suspensão ou Rescisão sem Justa Causa
3ª Ocorrência	Suspensão, Rescisão do Contrato de Trabalho com ou sem Justa Causa.

6.8.2. Em razão da gravidade da conduta ou de sua reincidência, ou quando afetar os ativos intangíveis da Unimed Catalão, como sua reputação ou imagem no mercado ou junto aos cooperados e clientes, a Cooperativa poderá optar pela aplicação de sanções mais severas do que as sugeridas nesta política, bem como não seguir a ordem de aplicabilidade sugerida acima.

6.8.3. Ao se aplicar uma medida disciplinar, deverá ser avaliada a natureza e gravidade da infração cometida, considerando o histórico profissional do colaborador e a reincidência da infração.

6.9 PROCEDIMENTOS PARA APLICAÇÃO DE MEDIDA DISCIPLINAR

6.9.1. O membro da alta administração ou gestor responsável e gestor do contrato, deverá realizar reunião de alinhamento com o colaborador infrator, realizando os procedimentos listados abaixo, no momento da aplicação de uma medida disciplinar:

- i. Garantir a confidencialidade do procedimento e evitar exposição do colaborador autor perante os demais colaboradores;
- ii. Agir com transparência e objetividade;
- iii. Evitar qualquer juízo de valor do colaborador autor que receberá a medida disciplinar;
- iv. Deverá ser feita de forma imediata, tempo razoável entre o fato punível e o momento da aplicação da sanção, sob o risco de ser considerado como perdão tácito.
- v. Deverá ser observada a proporcionalidade da medida com a gravidade do ato.
- vi. Informar o cooperado, colaborador, prestador de serviço e parceiro sobre os prejuízos que causou, ou poderia ter causado para a Cooperativa, seus colegas, para si próprio ou para os stakeholders da Cooperativa;
- vii. Alertar ao cooperado, colaborador, prestador de serviço e parceiro sobre as medidas que poderão ser aplicadas em caso de reincidência;
- viii. Determinar ao cooperado, colaborador, prestador de serviço, sempre que possível a melhor forma de reparar os danos causados;

Política de Medidas Disciplinares

ix. Capacitar e conscientizar os demais colaboradores, de forma preventiva, para evitar novas ocorrências similares ou reincidência; e

x. Registrar a medida disciplinar aplicada, junto à Área de Gente e Cultura.

6.9.2. O gestor responsável deverá preencher o Formulário de Medidas Disciplinares, correspondente ao tipo da medida disciplinar aplicada.

6.9.3. Ao término da reunião de alinhamento, o gestor deverá solicitar a assinatura do colaborador autor da infração, nas duas vias do formulário.

6.9.4. O formulário assinado deverá ser entregue à Área de Gente e Cultura, para arquivamento no prontuário do colaborador.

6.9.10 Caso o colaborador-autor da infração se recuse assinar o formulário, o gestor deverá recorrer a duas testemunhas e solicitar-lhes que assinem uma via, após anotação manual de data, hora e do seguinte texto: "Testemunhamos a recusa do destinatário desta notificação em assiná-la".

6.10 INTERRUPÇÃO IMEDIATA DA CONDUTA LESIVA À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

6.10.1. Caso o desvio de conduta denunciado a ser apurado pelo Comitê de Conduta Ética esteja entre as hipóteses previstas na Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), o membro da alta administração ou colaborador denunciado deverá ser afastado das suas funções, imediatamente, até que seja feita a preservação de todas as informações necessárias para apuração do possível ilícito e colaboração com as autoridades competentes e até que seja assegurado que a possível conduta lesiva foi interrompida.

6.10.2. A presente Política complementa o Código de Conduta Ética e demais Políticas Internas da Unimed Catalão.

7 DOCUMENTOS RELACIONADOS

Não aplicável.

8 ANEXOS

Não aplicável.



POLÍTICA INSTITUCIONAL

Código PI.034
Data 01/09/2023
Revisão 000
Página 9 de 9

OPERADORA

Política de Medidas Disciplinares