

# CÓDIGO DE CONDUTA

## UNIMED VTRP



CUIDAR DE VOCÊ. ESSE É O PLANO.

**Unimed**   
Vales do Taquari  
e Rio Pardo/RS



# ÍNDICE

|                                                       |           |
|-------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Palavra do Presidente .....</b>                    | <b>5</b>  |
| <b>Propósito Unimed VTRP .....</b>                    | <b>5</b>  |
| <b>Princípios do cooperativismo.....</b>              | <b>6</b>  |
| <b>Sobre o Código de Conduta da Unimed VTRP .....</b> | <b>6</b>  |
| <b>Divulgação .....</b>                               | <b>7</b>  |
| <b>Aplicabilidade.....</b>                            | <b>7</b>  |
| <b>1. Diretrizes organizacionais</b>                  |           |
| <b>1.1</b> Propósito .....                            | 10        |
| <b>1.2</b> Visão.....                                 | 10        |
| <b>1.3</b> Missão.....                                | 10        |
| <b>1.4</b> Negócio .....                              | 10        |
| <b>1.5</b> Valores.....                               | 10        |
| <b>1.6</b> Política da Qualidade .....                | 10        |
| <b>1.7</b> Política de Sustentabilidade.....          | 11        |
| <b>1.8</b> Política de Gestão de Pessoas .....        | 11        |
| <b>2. Normas gerais de conduta.....</b>               | <b>13</b> |
| <b>2.1</b> Inclusão e respeito à diversidade.....     | 14        |
| <b>2.2</b> Conduta pessoal .....                      | 14        |
| <b>2.3</b> Mídias sociais.....                        | 17        |
| <b>2.4</b> Atividades comerciais .....                | 19        |
| <b>2.5</b> Conflitos de interesse .....               | 19        |
| <b>2.6</b> Oportunidades de carreira.....             | 20        |
| <b>2.7</b> Admissão .....                             | 21        |
| <b>2.8</b> Desligamento.....                          | 23        |

|                                                                                   |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>2.9</b> Desenvolvimento.....                                                   | 24        |
| <b>2.10</b> Remuneração .....                                                     | 25        |
| <b>2.11</b> Saúde, segurança e qualidade de vida.....                             | 25        |
| <b>2.12</b> Propriedade intelectual.....                                          | 25        |
| <b>2.13</b> Utilização de recursos da Cooperativa .....                           | 26        |
| <b>3. Rede de Relacionamentos.....</b>                                            | <b>31</b> |
| <b>3.1</b> Preservação da privacidade.....                                        | 32        |
| <b>3.2</b> Médicos cooperados.....                                                | 32        |
| <b>3.3</b> Clientes .....                                                         | 32        |
| <b>3.4</b> Fornecedores, prestadores de serviços e empresas<br>terceirizadas..... | 33        |
| <b>3.5</b> Governo, órgãos regulamentadores e sindicatos...                       | 34        |
| <b>3.6</b> Sistema Unimed .....                                                   | 34        |
| <b>3.7</b> Unimed VTRP e a mídia .....                                            | 35        |
| <b>3.8</b> Concorrência e mercado.....                                            | 36        |
| <b>3.9</b> Meio ambiente e comunidades locais.....                                | 36        |
| <b>3.10</b> Política de Retaliação.....                                           | 37        |
| <b>3.11</b> Lei Geral de Proteção de Dados .....                                  | 36        |
| <b>4. Gestão da Ética .....</b>                                                   | <b>39</b> |
| <b>4.1</b> Comitê de ética.....                                                   | 40        |
| <b>4.2</b> Composição do Comitê de ética .....                                    | 40        |
| <b>4.3</b> Penalidades .....                                                      | 40        |
| <b>4.4</b> Canal de ética.....                                                    | 41        |
| <b>4.5</b> Revisão e vigência.....                                                | 41        |



## Palavra do Presidente

***“O cuidado é parte essencial do negócio da Unimed VTRP.”***

Num mundo em constante evolução, revisitar as diretrizes de uma organização de tempos em tempos é fundamental para que a cultura esteja alinhada com todos que dela fazem parte. E foi olhando para a nossa cultura atual e a desejada pelos públicos internos da Cooperativa (colaboradores, diretoria e cooperados) que entendemos que era hora de reformular nosso propósito, valores, missão, visão e bandeiras. Assim, após muito trabalho e várias rodadas de conversas, chegamos às diretrizes que você encontra aqui nesse Código de Conduta e a um propósito que traduz, de fato, aquilo que fazemos e desejamos: cuidar uns dos outros.

O cuidado é parte essencial do negócio da Unimed VTRP e refere-se não apenas à saúde que queremos proporcionar aos nossos clientes, colaboradores e cooperados, mas também à qualidade de vida, ao bem-estar, à cooperação entre todos e a um modo de ser e agir mais humano. E para que todos que fazem parte da Cooperativa estejam alinhados à nossa filosofia, a leitura do Código de Conduta é necessária. Aqui estão informações importantes relacionadas às condutas esperadas para que mantenhamos um padrão de comportamento ético no trabalho e, conseqüentemente, o sucesso do nosso negócio. Leia com atenção e volte a consultá-lo sempre que desejar. Boa leitura!

**Neori Gusson**

*Presidente da Unimed VTRP*

## 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, 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 da Unimed VTRP

### O que é?

O Código de Conduta é um instrumento que traduz a filosofia de trabalho da Unimed VTRP, expressa por sua Governança Cooperativa. Reúne informações importantes relacionadas às condutas esperadas que ajudam a manter um padrão de comportamento ético no trabalho.

## **A quem se aplica?**

Este Código de Conduta é norteador das condutas pessoais e profissionais de colaboradores, cooperados e diretoria perante os públicos com os quais a organização se relaciona.

Objetivo do Código de Conduta: alinhar a conduta das pessoas a fim de aprimorar os relacionamentos internos e externos da Unimed VTRP, consolidando a marca Unimed e gerando valor ao negócio.

## **Divulgação**

Por acreditar que a transparência é um valor fundamental aos negócios, a Operadora de Saúde divulga este Código de Conduta para colaboradores, diretores, médicos cooperados, clientes, fornecedores, prestadores de serviços e comunidade. O documento fica disponível na Intranet, no Portal Cooperados e no site [www.unimedvtrp.com.br](http://www.unimedvtrp.com.br).

## **Aplicabilidade**

As diretrizes descritas neste Código de Conduta aplicam-se a todos os públicos de relacionamento da Cooperativa. Sua aplicação é obrigatória e deve servir de norteador na conduta esperada de cada um.

As situações de violação são analisadas, estando sujeitas à aplicação de ações disciplinares, independente do nível hierárquico, sem prejuízo das penalidades legais cabíveis. Toda notificação de descumprimento será tratada de maneira confidencial e sem retaliações.







## 1. Diretrizes organizacionais

***“Assegura a melhoria contínua dos serviços prestados, promovendo o desenvolvimento e a satisfação de seus médicos cooperados, colaboradores e clientes.”***

As Diretrizes Organizacionais são um conjunto de normas e valores assumidos pela Unimed VTRP, que asseguram a melhoria contínua dos serviços prestados, promovendo o desenvolvimento e a satisfação de seus médicos cooperados, colaboradores e clientes. Acima de tudo, é nossa forma de consolidar o posicionamento da Cooperativa em gerir a saúde dos clientes.

Por isso, antes de ler as diretrizes e orientações presentes neste Código de Conduta, você precisa conhecê-las.



## 1.1 Propósito

Cuidar uns dos outros

## 1.2 Visão

Ser inovadora em gestão da saúde

## 1.3 Missão

Gerar soluções em saúde aos clientes

## 1.4 Negócio

Gestão de saúde.

## 1.5 Valores

- **Integridade:** princípio de conduta
- **Aprendizagem contínua:** disposição para aprender, desaprender e reaprender
- **Adaptabilidade:** mudança e adaptação como parte inerente da evolução
- **Cooperação:** união e respeito mútuo para o bem comum
- **Comprometimento:** real envolvimento com o negócio

## 1.6 Política da Qualidade

Promover o desenvolvimento e a satisfação dos clientes, cooperados e colaboradores, com-

prometida com a melhoria contínua dos serviços de saúde.

## **1.7 Política de Sustentabilidade**

A Unimed VTRP se compromete a desenvolver o seu negócio de forma sustentável, com respeito aos públicos de relacionamento, orientada pela visão, missão e valores da Cooperativa, priorizando a excelência na gestão da saúde, por meio do equilíbrio econômico, social e ambiental.



## **1.8 Política de Gestão de Pessoas**

Promover a Gestão de Pessoas através de práticas e ações alicerçadas no Propósito da Cooperativa, Gestão por Competências, Performance, Diversidade e Inovação, compatibilizando os objetivos empresariais com o mercado onde atua, gerando valor e sustentabilidade ao negócio.





## 2. Normas gerais de conduta

***“A Cooperativa sustenta algumas premissas básicas, as quais se aplicam a todos que atuam em representação da Unimed VTRP”.***

A Unimed VTRP mantém uma ampla estrutura de trabalho, interagindo direta e indiretamente com pessoas presentes dentro e fora da Cooperativa, por isso, sustenta algumas premissas básicas, as quais se aplicam a todos que atuam em representação à ela.

Além deste Código de Conduta, a Cooperativa disponibiliza internamente documentos de Gestão – Instruções Administrativas, Instruções de Trabalho, Procedimentos, Regimentos e Manuais que orientam de forma detalhada as condutas de trabalho, o funcionamento e uso de recursos da Unimed VTRP.

## 2.1 Inclusão e respeito à diversidade

A promoção da integração e o respeito às diferenças estimulam o desenvolvimento individual e a igualdade de tratamento para com todos os públicos, compondo os valores disseminados pela Unimed VTRP.

Todas as formas de discriminação ou preconceito referentes à raça, ideologia política, orientação sexual, cor, religião, faixa etária, incapacidade física ou mental, gênero ou qualquer outra classificação, não são admitidas pela Cooperativa.

As informações contidas neste capítulo explicam como a gestão se traduz no dia a dia, quais os direitos concedidos e, em contrapartida, quais as responsabilidades perante a Operadora de Saúde.

## 2.2 Conduta pessoal

As diretrizes de conduta pessoal condizem com os valores da Cooperativa, com os acordos coletivos e contratos aplicáveis, obedecendo à legislação e às normas vigentes. A solicitação quanto a auditoria dos recursos (email, chat, imagens de câmeras de circuito interno, uso de internet entre outros), no que tange a conduta de colaborador, deverá ser encaminhada à área de Desenvolvimento Humano para análise e aprovação.

Ao atuar internamente ou ao representar a Unimed VTRP, deve-se cumprir o seguinte:

**2.2.1** Conduzir as atividades com o máximo de comprometimento, eficiência e agilidade, buscando a excelência e utilizando-se de padrões que reflitam integridade pessoal e profissional;

**2.2.2** Respeitar a diversidade, evitando qualquer forma de preconceito e constrangimento a si ou aos outros;

**2.2.3** É vedado a intimidação ou o abuso de poder, causados por atitudes de hostilidade, ofensa, humilhação, insinuação, ameaça, assédio moral ou sexual, contribuindo assim para um ambiente seguro e saudável, com liberdade de expressão, pautado na conduta ética, para garantir a integridade das pessoas;

**2.2.3.1** Assédio moral: todos são responsáveis por construir um ambiente de trabalho digno, em que o assédio moral seja inaceitável. Ações desrespeitosas, ameaçadoras, indignas ou



agressivas para com qualquer pessoa, independentemente do nível hierárquico, cargo ou função, não são tolerados na Unimed VTRP, e devem ser denunciadas através do Canal de Ética.

**2.2.3.2** Assédio sexual: todos devem manter uma postura respeitosa no ambiente profissional, independente de sua posição na Cooperativa. O assédio sexual é inadmissível e, é obrigação de todos colaborarem na vigilância e no combate deste tipo de situação. Comportamentos impróprios, com conotação sexual e/ou que impliquem em constrangimentos desta ordem devem ser denunciados pelo Canal de Ética.

**2.2.4** Ser responsável com os compromissos financeiros pessoais, evitando situações embaraçosas dentro da Cooperativa;

**2.2.5** Atuar com lealdade, não utilizando em benefício próprio ou de terceiros, com ou sem prejuízo à Cooperativa, as oportunidades comerciais de que tenham conhecimento, em razão do exercício de suas atividades;

**2.2.6** Adotar práticas legais, sem conivência com suborno, corrupção, extorsão, propina e caixa dois. A Cooperativa, neste sentido, é comprometida com o cumprimento da legislação anticorrupção;

**2.2.7** Otimizar recursos, mantendo a sustentabilidade da Unimed VTRP;

**2.2.8** Agir com honestidade, transparência e integridade nos contatos que se fizerem necessários junto aos órgãos e/ou entidades do setor público ou privado;

**2.2.9** Trabalhar em equipe, considerando o consenso entre as pessoas que reconhecem honestamente os erros, utilizando-os como fonte de aprendizado, prevenindo assim a incidência dos mesmos;

**2.2.10** Assumir compromissos em nome da Cooperativa somente com o respaldo do gestor imediato;

**2.2.11** Evitar assuntos e situações que exponham a imagem da Unimed VTRP, principalmente em espaços públicos;

**2.2.12** Assegurar que as informações confidenciais não estejam expostas à visão geral em mesas,





copiadoras ou outros locais, a profissionais ou a terceiros em trânsito pela área;

**2.2.13** Garantir a confidencialidade de informações na elaboração de materiais para treinamentos ou outros eventos, mesmo quando internos. O conteúdo a ser apresentado deve ser revisado pelo gestor do colaborador ou área responsável e, quando necessário, por outras áreas detentoras do conhecimento;

**2.2.14** É vedado fornecer a terceiros informações pessoais de médicos cooperados, colaboradores e clientes, salvo sob autorização formal ou ordem judicial expressa;

**2.2.15** Registrar e compartilhar com a equipe de trabalho informações, ideias e inovações, evitando a apropriação e a retenção do conhecimento. As informações devem ser registradas de maneira precisa e completa, não deixando margem para diferentes interpretações;

**2.2.16** É vedado o uso de substâncias que possam atrapalhar o desempenho das atividades, bem como fumar no ambiente de trabalho, usar drogas lícitas sem prescrição médica ou ilícitas e portar qualquer espécie de arma;

**2.2.17** É vedada a permanência no local de trabalho, fora do horário de trabalho;

**2.2.18** Com o objetivo de evitar que o recebimento de brindes influencie decisões e gere favorecimentos indevidos, é necessário observar as orientações da Cooperativa:

- Brindes de caráter simbólico podem ser aceitos, podendo ser compartilhados com a equipe de trabalho;
- Não sejam transformados em vantagem pessoal em função do exercício de seu cargo;
- Descontos em serviços sejam revertidos à Unimed VTRP e não incorporados pelo recebedor;
- Convite ou inscrição para participação de conferências, seminários, palestras ou eventos sejam comunicados ao superior imediato, para que dê tratamento e a destinação adequados;
- Brindes e premiações ganhos em apresentações de projetos que representem a organização pertencem à Unimed VTRP. Neste caso, a Cooperativa pode buscar formas para promover a distribuição por meio democrático;





- Brindes ganhos por meio de sorteios em eventos internos e externos ligados à Unimed VTRP ficam com o recebedor.

**2.2.19** É vedado o uso ou posse da marca ou nome da Unimed VTRP para receber benefícios pessoais, na compra de bens ou aquisição de serviços.

**2.2.20** 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.

As relações interpessoais no ambiente de trabalho devem ser regidas pela cortesia e respeito. Todos são responsáveis pela criação e manutenção de um ambiente harmonioso, com trabalho em equipe e cooperação.

## 2.3 Mídias sociais

A área de Marketing e Relacionamento da Unimed VTRP é responsável por gerir os canais de mídias sociais da Cooperativa. Sendo assim, ela é que responde aos comentários que surgirem na rede, com exceção das situações referentes à autorização e atendimento ao cliente. Nestes casos, a área de Atendimento a Clientes é a responsável por responder as manifestações.

**2.3.1** É vedado falar em nome da Unimed VTRP em bate-papos, fóruns ou comentários respondendo a postagens de terceiros, salvo pessoas autorizadas pela área de Marketing e Relacionamento, em situações específicas;

**2.3.2** É vedado comentar, discutir ou relatar informações de trabalho nos ambientes das mídias sociais;



**2.3.3** As publicações nas mídias sociais, que envolvam a Unimed devem ser feitas de forma responsável, ética e seguir as premissas da Segurança da Informação, preservando a privacidade do cliente, bem como zelar pela imagem da Cooperativa sólida, respeitável e profissional. Qualquer informação postada em mídias sociais, é de total responsabilidade do colaborador.

**2.3.4** É vedado relatar casos profissionais em conversas abertas;

**2.3.5** O “WhatsApp”, assim como outros aplicativos similares de troca de mensagens via celular, são considerados mídias sociais e, por isso, sua utilização deve ser de acordo com os princípios contidos neste código para este tipo de mídia. A Cooperativa orienta que o uso destes aplicativos durante o horário de trabalho para fins particulares deve ser evitado, bem como a utilização de celular particular em comunicações relativas ao trabalho, independente do horário. Contudo, sua utilização com bom senso para recados ou comunicações rápidas não configuram infração ao Código de Conduta.

É vedado o uso destes aplicativos para troca de mensagens que contenham informações sobre as quais a Cooperativa tenha o dever de sigilo, e para troca de mensagens que contenham tomada de decisões relativas à Unimed VTRP. Para tais fins, devem ser usados os meios de comunicação disponibilizados pela Unimed VTRP, os quais estão preparados para fornecer sigilo e segurança no registro das informações.

O “WhatsApp” para uso como ferramenta de trabalho somente é permitido utilizando celular da Cooperativa e durante o horário de trabalho contratualmente previsto.

A utilização das Mídias Sociais em desacordo com as regras aqui previstas poderá ser considerada infração ética. Sempre que for constatada a veiculação de informações incorretas ou que afetam a imagem da Unimed VTRP, deve ser comunicada à área de Marketing e Relacionamento e ao Comitê de Ética.



## 2.4 Atividades comerciais

**2.4.1** É vedada a comercialização de produtos de fornecedores externos no ambiente de trabalho da Unimed VTRP.

**2.4.2** A comercialização de produtos por colaboradores poderá ser realizada, desde que sejam disponibilizados nos locais de lanche e para apreciação dos colegas durante o intervalo de 15 (quinze) minutos por turno, sendo vedada a comercialização de produtos piratas ou de origem duvidosa.

**2.4.3** Quando o colaborador não estiver no horário de trabalho, não deverá circular nas áreas para comercializar produtos.

**2.4.4** A Unimed VTRP não se responsabiliza por valores advindos da comercialização ou que possam vir a faltar em decorrência desta prática.

**2.4.5** É vedado informar o endereço da Operadora de Saúde para recebimento de correspondências ou encomendas particulares.

## 2.5 Conflitos de interesse

Os conflitos de interesse ocorrem quando se faz uso de sua influência ou comete atos em benefício próprio, ao invés da Cooperativa. Para evitá-los, é vedado:

**2.5.1** Usufruir do prestígio de cargos ou do nome da instituição em benefício próprio ou de outras pessoas;

**2.5.2** Utilizar inadequadamente ou não preservar informações confidenciais, privilegiadas ou relevantes, de propriedade material ou intelectual da Cooperativa, de seus fornecedores ou clientes, com o objetivo de obter vantagens pessoais ou benefícios de terceiros, inclusive após seu desligamento da empresa;

**2.5.3** Divulgar informações não oficiais de qualquer espécie, pois a Unimed VTRP mantém canais oficiais de comunicação e designa porta-vozes, quando necessário;





**2.5.4** Palestrar ou participar de seminários e realizar trabalhos acadêmicos sobre processos e negócio da Cooperativa sem autorização da área de Desenvolvimento Humano, do gestor imediato ou do diretor da área, quando pertinente;

**2.5.5** Prestar qualquer tipo de consultoria relacionada às atividades exercidas na empresa ou em razão de informações obtidas na mesma;

**2.5.6** É vedado ao colaborador realizar atividades pessoais no ambiente e horário de trabalho;

**2.5.7** Ocupar cargos em organizações com interesses conflitantes aos da Cooperativa, concorrentes, ou exercer atividades que sejam conflitantes com as desenvolvidas na Unimed VTRP e prejudiquem o bom desempenho;

**2.5.8** Competir direta ou indiretamente, com a Unimed VTRP trabalhando para um cliente ou fornecedor;

**2.5.9** O interesse em realizar uma atividade extra em outra organização deve ser informado ao gestor. Também deve ser preenchido um formulário, disponível na Intranet, que será enviado à área de Desenvolvimento Humano, para análise e aprovação juntamente com o Comitê de Ética. O Comitê de Ética poderá rever a qualquer tempo a aprovação concedida, mediante prévia e expressa comunicação, caso a atividade extra venha a configurar conflito de interesse.

**2.5.10** Não são permitidos vínculos societários próprios ou por intermédio de familiares, com fornecedores ou concorrentes da instituição, se o cargo que o colaborador ocupa lhe conferir o poder de influenciar transações ou permitir acesso a informações privilegiadas.

## **2.6 Oportunidades de carreira**

A Unimed VTRP incentiva o desenvolvimento profissional dos colaboradores e, sempre que possível, viabiliza promoções internas. As vagas disponíveis e os requisitos necessários são divulgados na Intranet para o conhecimento dos colaboradores. Para a seleção, são utilizados os mesmos critérios e métodos aplicados a candidatos externos: dinâmica de grupo, entrevista coletiva, entrevista individual, avaliação psicológica e, quando necessário, provas de conhecimento técnico e teste de direção.

Em situações nas quais o gestor, juntamente da área de Desenvolvimento Humano, iden-

tificar colaboradores com perfil e competências necessários para o cargo disponível, estes podem ser convidados a passar pelo processo de seleção, onde será realizada a análise de perfil comportamental através de entrevista individual e avaliação psicológica. Após esta avaliação, o retorno é dado ao gestor solicitante da vaga e, em seguida, ao candidato/colaborador.

## 2.7 Admissão

Nos processos de atração, seleção e promoção, os candidatos são avaliados por suas competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) e atendimento aos requisitos do cargo.

### 2.7.1 Admissão com grau de parentesco

**2.7.1.1** É permitida a admissão de colaboradores que tenham grau de parentesco com colaboradores ativos na organização, desde que não seja para a mesma área de trabalho e que não haja relação de subordinação. Para as restrições citadas (mesma área de trabalho e que não haja relação de subordinação) são considerados os seguintes graus de parentesco:

- Pai e Mãe;
- Filho(a), neto(a) e enteado(a);
- Irmão(ã);
- Esposo(a), companheiro(a) e namorado(a);
- Sogro(a);
- Genro e nora.

**2.7.1.2** É limitada a admissão de colaboradores que tenham grau de parentesco com médicos cooperados e médicos cooperados que ocupam cargo na Cooperativa (médicos que não são integrantes da Diretoria Executiva, Conselho de Administração e Conselho Fis-



cal), considerando-se os seguintes graus de parentesco:

- Pai e Mãe;
- Filho(a), neto(a) e enteado(a);
- Irmão(ã);
- Esposo(a), companheiro(a) e namorado(a);
- Sogro(a);
- Genro e nora.

**2.7.1.3** É limitada a admissão de colaboradores que tenham grau de parentesco com médicos cooperados integrantes da Diretoria Executiva, Conselho de Administração e Conselho Fiscal, considerando-se os seguintes graus de parentesco:

- Pai e Mãe;
- Filho(a), neto(a) e enteado(a);
- Irmão(ã), tio(a), sobrinho(a), primo(a) até primeiro grau;
- Esposo(a), companheiro(a) e namorado(a);
- Sogro(a);
- Genro e nora;
- Cunhado(a).

Em caso de necessidade justificada de admissão de colaborador com grau de parentesco com médicos cooperados, médicos cooperados que ocupam cargo na Cooperativa (médicos que não são integrantes da Diretoria Executiva, Conselho de Administração e Conselho Fiscal) e integrantes da Diretoria Executiva, Conselho de Administração e Conselho



Fiscal, deverá haver avaliação por parte do Conselho de Administração.

**2.7.1.4** É permitida a admissão de médicos cooperados para atuar em cargos na Unimed VTRP que tenham grau de parentesco com médicos cooperados e médicos cooperados nas funções de Coordenador, Assessor, Auditor Médico, integrantes da Diretoria Executiva, Conselho de Administração e Conselho Fiscal; desde que não seja para a mesma área de trabalho e que não haja relação de subordinação.

Em caso de necessidade justificada de admissão para a mesma área de trabalho e/ou com relação de subordinação, deverá haver avaliação por parte do Conselho de Administração.

#### **2.7.1.5 Disposições gerais**

Nos casos de colaboradores que já atuam na Cooperativa e que, em razão de ingresso de novos médicos cooperados ou médicos cooperados que passam a ocupar cargo na Cooperativa (médicos que não são integrantes da Diretoria Executiva, Conselho de Administração e Conselho Fiscal) ou que passam a integrar a Diretoria Executiva, Conselho de Administração e Conselho Fiscal e que tenham grau de parentesco que é restringido, a situação deverá ser submetida ao Comitê de Ética.

Os médicos cooperados que ocupam cargo na Cooperativa nas funções de Coordenadores, Assessores e Auditores Médicos não são membros da Diretoria Executiva.

Os critérios referentes à admissão com grau de parentesco também serão considerados para relacionamentos que iniciarem após a sua admissão.

## **2.8 Desligamento**

### **2.8.1 Demissão**

O momento do desligamento por demissão é conduzido com respeito e dignidade. O colaborador demitido recebe do seu gestor um retorno pessoal e confidencial sobre os motivos do desligamento. Quem acompanha o gestor neste momento é um representante da área de Desenvolvimento Humano.





Colaboradores com mais de cinco anos de empresa, quando desligados sem justa causa, têm direito a consultoria especializada em recolocação profissional, conforme critérios da prática de Recolocação Profissional.

As situações envolvendo demissão por infração de conduta são conduzidas pela área de Desenvolvimento Humano e quando necessário em conjunto com o Comitê de Ética. O gestor da área envolvida participará do processo quando pertinente.

No momento do desligamento, a área de Desenvolvimento Humano informa a área de Tecnologia da Informação, que bloqueia o acesso do colaborador aos sistemas. Os documentos eletrônicos, particulares, deverão ser solicitados ao gestor no momento do desligamento. Estes documentos são avaliados pelo gestor e a área de Tecnologia da Informação. O material é entregue em CD no dia da homologação da rescisão. Neste dia, também deve ser entregue o uniforme. Os demais materiais disponibilizados para realização das atividades laborais, tais como chaves, celular, notebook, que estão sob sua guarda, deverão ser entregues no momento do desligamento. O representante da área de Desenvolvimento Humano acompanha o colaborador até a área, para que o mesmo retire seus pertences pessoais.

### **2.8.2 Aposentadoria**

Na Unimed VTRP, o momento da aposentadoria é conduzido com respeito e compreendido como um processo natural da vida profissional.

Quando o colaborador desvincular-se da Cooperativa por aposentadoria, é oferecido acompanhamento psicológico durante o último ano de trabalho.

A organização também incentiva seus colaboradores a aderirem a um Plano de Previdência Privada (PGBL), visando contribuir para a sua segurança financeira no momento da aposentadoria.

## **2.9 Desenvolvimento**

A Unimed VTRP proporciona aos colaboradores oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional e estimula o aprendizado organizacional. O desempenho do colaborador é



acompanhado para que seja promovido o desenvolvimento de suas competências técnicas e comportamentais com o estímulo do feedback.

## **2.10 Remuneração**

A política de remuneração proposta pela Operadora de Saúde objetiva valorizar os colaboradores e equipes, reconhecendo seus desempenhos e suas contribuições diferenciadas e tendo como comparativo, valores praticados pelo mercado.



## **2.11 Saúde, segurança e qualidade de vida**

A Unimed VTRP tem como posicionamento cuidar da saúde e promover a qualidade de vida das pessoas. Assim, disponibiliza aos colaboradores instalações, processos e equipamentos de proteção individual (EPIs), exigindo a utilização adequada dos mesmos e o cumprimento das diretrizes de Saúde e Segurança, a fim de proporcionar um ambiente saudável e seguro. Da mesma forma, desenvolve ações constantes no Programa Qualidade de Vida, que visam propiciar, conforme as necessidades dos colaboradores, hábitos de vida saudáveis e melhoria na qualidade de vida.

## **2.12 Propriedade intelectual**

Os resultados do trabalho de natureza intelectual e de informações estratégicas geradas na Cooperativa são de propriedade exclusiva da mesma. Isso por que conhecimento, dados técnicos e informações estratégicas são diferenciais de mercado. Assim, é de responsabilidade dos colaboradores e demais públicos envolvidos, manter a confidencialidade destas informações, sendo vedado utilizar-se da propriedade corporativa para favorecimento pessoal.

A disponibilização de documentos ou informações de natureza intelectual, solicitadas em visitas técnicas, por exemplo, somente será autorizada mediante avaliação da área de Sistemas de Gestão.

## 2.13 Utilização de recursos da Cooperativa

Os ativos e dispositivos (financeiros, materiais de escritório, equipamentos, telefones, 3G, notebooks, etc.) são utilizados exclusivamente nas atividades de trabalho da Cooperativa, sendo a preservação dos mesmos de responsabilidade dos colaboradores. O mesmo tratamento deve ser dado aos bens em comodato utilizados.

Em caso de extravios/perdas de materiais e equipamentos, fica o colaborador responsável pela sua restituição.

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

- Zelar pela integralidade do patrimônio da Unimed VTRP;
- Os recursos, o patrimônio, os equipamentos e as instalações devem servir exclusivamente ao uso nas atividades da Cooperativa, não sendo permitido para fins particulares e satisfação de interesses pessoais.

### 2.13.1 Tecnologia da Informação

Na Cooperativa, os recursos computacionais (equipamentos, sistemas e aplicativos) são considerados ferramentas para a execução das atividades do colaborador. Devem ser seguidas as orientações do Regulamento de Utilização dos Recursos de Informática, do Plano Diretor de Tecnologia da Informação (PDTI), que descreve as práticas relacionadas ao gerenciamento da Tecnologia da Informação, regras e orientações sobre Segurança da Informação, bem como as regras e orientações estabelecidas na Política de Controle da Qualidade dos Dados. Da mesma forma, deve comprometer-se a adotar práticas proativas para a segurança da informação, com ênfase nos itens a seguir:

**2.13.1.1** Preservar o sigilo da sua senha pessoal, utilizada para acesso e identificação em redes de dados, sistemas e aplicativos, responsabilizando-se conjuntamente pelo uso indevido da mesma;

**2.13.1.2** Não conectar dispositivos particulares - de qualquer espécie e formato - nos equipamentos da Cooperativa;

**2.13.1.3** Não registrar o e-mail @unimedvtrp.com.br em sites ou em qualquer outro cadastro.



Este canal é restrito para assuntos correlatos às suas atividades na Cooperativa;

**2.13.1.4** Utilizar os sistemas de comunicação (e-mail, chat, internet e telefone) de forma coerente com a sua função, ciente que tais mecanismos podem ser monitorados pela empresa;

**2.13.1.5** Não encaminhar mensagens eletrônicas que contenham material atentatório à dignidade e à integridade da pessoa humana, tais como piadas, charges, correntes, etc.;

**2.13.1.6** Utilizar a internet somente para a realização de pesquisas relacionadas ao trabalho e estudo, sendo vedado o acesso a sites que contenham materiais impróprios (pornográficos, de pedofilia e assemelhados e salas virtuais de bate-papo).

Em respeito aos direitos autorais, a Unimed VTRP proíbe a cópia ou instalação de softwares licenciados ou desenvolvidos internamente. É proibido instalar ou alterar programas sem a autorização da área de Tecnologia da Informação.

Todas as informações armazenadas nos equipamentos e Sistemas da Unimed VTRP estão sujeitos à auditoria por parte da área de Tecnologia da Informação, bem como por terceiros previamente autorizados.

### **2.13.2 Veículos**

Os veículos da Cooperativa são rastreados e podem ser utilizados somente para fins de trabalho, por todos os colaboradores efetivos, desde que munidos de Carteira Nacional de Habilitação adequada à categoria e em conformidade com a legislação de trânsito. Deverá estar de posse do cartão de identificação de condutor Unimed VTRP bem como obedecer aos critérios de Direção Defensiva estabelecidos na Cooperativa.

É vedada a permanência de veículo da Unimed VTRP na residência do colaborador, exceto em necessidades extremas e com a autorização do Gerente da área responsável.

### **2.13.3 Estruturas físicas**

O colaborador poderá ter acesso à chave e/ou senha de algumas salas ou estruturas da Unimed VTRP, sempre que o gestor imediato julgar necessário, sendo o usuário responsável pela sua utilização e sigilo.



Fica vedada a utilização de equipamentos não autorizados pela Cooperativa, ficando o colaborador responsabilizado pelo uso não autorizado, bem como pelas implicações decorrentes dessa utilização.

Os espaços físicos destinados para guarda de pertences pessoais são de responsabilidade de cada usuário.

Quanto à utilização das dependências da Unimed VTRP é vedado:

- Utilizar a recepção e guarita para fins particulares;
- Liberar acesso para pessoa não autorizada ou cadastrada na recepção aos locais que possuem acesso biométrico;
- Acessar as dependências da Cooperativa fora do horário comercial sem autorização prévia do gestor;
- A utilização das áreas de lanche para almoço;
- A entrega e recebimento de lanches. Exceto a entrega de lanches coletivos relativos às práticas das Equipes de 5S's e/ou da área (Ex. Aniversários) que devem ser liberados conforme diretriz interna;
- Realização de serviços de embelezamento tais como, manicure, pedicure, entre outros nas dependências da Cooperativa.

Há monitoramento dos ambientes da Cooperativa, exceto nos locais privados (sanitários, vestiários...), por meio de uso de câmeras de circuito interno para garantia da segurança dos clientes, colaboradores e médicos cooperados, fornecedores e prestadores de serviços. As imagens não serão divulgadas nem utilizadas para fim comercial. A eventual divulgação só ocorrerá na hipótese de cumprimento de determinação judicial, salvaguardar direitos e o patrimônio, ou para atender situação grave, emergência ou para fins de auditoria previamente autorizado pela área de Desenvolvimento Humano para análise e aprovação.









### 3. Rede de Relacionamentos

***“A Unimed VTRP respeita a privacidade e a intimidade de seus colaboradores, cooperados, clientes, fornecedores e prestadores de serviços”.***

No relacionamento com as partes interessadas deve ser seguida a conduta pessoal conforme previsto no item 2.2 Conduta Pessoal.

A Operadora de Saúde prima pela transparência nos negócios e a veracidade das informações prestadas, observando o necessário sigilo sobre assuntos confidenciais. O processo de comunicação da Cooperativa caracteriza-se pelo diálogo franco e direto e pela manutenção de canais abertos, que incentivam a livre expressão de opiniões, atitudes e preocupações com todos os públicos com os quais a Unimed VTRP interage.



### 3.1 Preservação da privacidade

A Unimed VTRP respeita a privacidade e a intimidade de seus colaboradores, cooperados, clientes, fornecedores e prestadores de serviços, visto que a confidencialidade é um compromisso coletivo da Cooperativa. A obrigação de confidencialidade continuará vigorando mesmo após o término do vínculo com a mesma, seja colaborador, fornecedor ou prestador de serviços.

A Unimed VTRP não comercializa ou disponibiliza Informações dos públicos de relacionamento.

### 3.2 Médicos cooperados

O relacionamento entre os colaboradores da Unimed VTRP e os médicos cooperados preza pela confiabilidade entre ambas as partes, as quais devem prestar orientações claras e confiáveis. O relacionamento deve ser pautado por respeito, eficiência, cordialidade e transparência nas informações prestadas.

Além disso, primando por um ambiente de trabalho pleno e saudável, a Cooperativa alerta para o não envolvimento pessoal de médicos cooperados com colaboradores, de modo que sejam evitados constrangimentos e sejam atendidos os critérios de admissão, conforme item 2.7.

### 3.3 Clientes

A organização não discrimina clientes por classe econômica, grupo social ou estado de saúde, no caso de pessoa física, e tampouco por porte, em caso de pessoa jurídica.

O relacionamento com clientes está pautado no compromisso com a sua satisfação e na busca de soluções que atendam aos seus interesses, desde que em consonância com as diretrizes e políticas de atuação. A Unimed VTRP se compromete em fornecer ao cliente respostas adequadas, com a maior brevidade possível.



Informações oferecidas sobre produtos e serviços da Cooperativa devem ser claras e verdadeiras. As prerrogativas contratuais são respeitadas e questões legais explicitadas.

Somente serão oferecidos aos clientes produtos e serviços de qualidade, condizentes com a realidade do negócio e regulamentados pelas exigências legais e de mercado. Unicamente são comercializados produtos e serviços aceitos pelas organizações regulamentadoras.

Colaboradores da Unimed VTRP devem cumprir com as regras da competição justa e com as leis de defesa do consumidor.



### **3.4 Fornecedores, prestadores de serviços e empresas terceirizadas**

A Unimed VTRP não é condescendente com a exploração do trabalho escravo ou infantil, nem com qualquer outra forma de degradação das condições humanas de trabalho. A Cooperativa mantém vínculos comerciais com empresas que possuem as mesmas preocupações em relação à responsabilidade social e ambiental.

Exige de seus parceiros comerciais um posicionamento contrário a condutas que causem desrespeito e constrangimento às pessoas, como emprego de palavras ofensivas, intimidação, assédio moral, sexual e agressão psicológica ou física.

Para estabelecer, com transparência e imparcialidade, parcerias com fornecedores e prestadores de serviços, a Unimed VTRP preconiza as seguintes práticas de gestão:

**3.4.1** Contrata somente empresas idôneas, que atendam às obrigações legais e aos pré-requisitos definidos em procedimentos específicos;

**3.4.2** Exige o cumprimento de procedimentos de saúde e segurança necessários às suas atividades;

**3.4.3** É responsabilidade do colaborador informar ao seu gestor quando um fornecedor ou prestador de serviço prejudicar os interesses da Cooperativa ou desconsiderar as questões legais, tributárias, de trabalho ou meio ambiente.

**3.4.4** Também é responsabilidade do colaborador informar ao seu gestor quando perceber a existência de conflito de interesse entre fornecedor, prestador de serviço ou empresa terceirizada e a Unimed VTRP, sendo que tal tipo de situação, se não puder ser resolvida com eliminação do conflito, poderá acarretar a rescisão do contrato do fornecedor, prestador ou terceiro.

### 3.5 Governo, órgãos regulamentadores e sindicatos

A Operadora de Saúde é uma sociedade regida por Estatuto Social (DC11), Regimento Interno (DC51) e seu regime de escrituração contábil/fiscal atende às normas do Sistema Cooperativo, Conselho Federal de Contabilidade e Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS). As principais leis que disciplinam as atividades da organização são:

- **Lei 5764/71** – Lei das Cooperativas;
- **Lei 9656/98** – Lei dos Planos de Saúde.

Além disso, mantém uma relação de transparência com os órgãos regulamentadores, sindicatos e autoridades do governo no sentido de cumprir a legislação em todas as esferas, repassando somente informações verdadeiras e precisas, não permitindo a alteração, omissão ou destruição de registros.

Em hipótese alguma pode ser oferecido qualquer tipo de vantagem, benefício ou favor para funcionários públicos e organizações políticas e sindicais.

A Cooperativa possui o compromisso de conduzir os negócios com integridade, atuando com respeito aos mais rígidos princípios éticos, e comprometendo-se a jamais praticar fraudes e atos de corrupção ou qualquer ação que proporcione alguma vantagem, seja em licitações, contratos administrativos ou pela regulação do setor, apoiando e contribuindo integralmente para o cumprimento da legislação anticorrupção.

#### 3.5.1 Participação política

A Unimed VTRP compreende e respeita o interesse individual em participar do processo político. Contudo, este posicionamento não deve, em momento algum, envolver a instituição e prejudicar o desempenho deste na Cooperativa. Recursos e espaços da mesma não devem ser usados para atender interesses políticos pessoais.

### 3.6 Sistema Unimed

O relacionamento da Unimed VTRP com as coirmãs é norteado pelos princípios éticos e co-



operativistas, que visam atender aos interesses e necessidades comuns, por meio da busca de possíveis soluções. No entanto, colaboradores não devem repassar informações estratégicas ou confidenciais às coirmãs sem a aprovação prévia de seu gestor e/ou Sistemas de Gestão.

A organização respeita o Manual de Intercâmbio e todos os outros normativos que regem as relações no Sistema Unimed.



### **3.7 Unimed VTRP e a mídia**

Todo e qualquer pronunciamento na imprensa, a respeito da Unimed VTRP, deve ser realizado ou intermediado pela área de Marketing e Relacionamento, a qual é responsável por cuidar da imagem institucional da Cooperativa.

Desta forma, se você for questionado pela imprensa (jornais, emissoras de rádio e televisão, e sites) sobre qualquer assunto relacionado à mesma, encaminhe o contato da área de Marketing e Relacionamento para o solicitante.

Em caso de entrevistas na mídia relacionadas à vida pessoal, os colaboradores não devem expor o nome da instituição, salvo caso de citar que trabalha na Unimed.

#### **3.7.1 Campanhas publicitárias**

As campanhas publicitárias, realizadas em conformidade com as leis vigentes, valem-se, exclusivamente, de conteúdos não enganosos, socialmente aceitos e compatíveis com os bons costumes e a livre concorrência.

#### **3.7.2 Jornalismo**

Os contatos da Unimed VTRP com os veículos de comunicação devem ser intermediados pela assessoria de imprensa e conteúdo da área de Marketing e Relacionamento. É ela que, em conjunto com Diretoria e Superintendentes, identifica os porta-vozes para representarem a Cooperativa em reportagens, entrevistas e outros momentos de interação com os veículos de comunicação.

O contato com profissionais da mídia não deve, em hipótese alguma, ser tratado como relacio

namento comercial. Não devem ser oferecidos produtos nem benefícios em troca de favores.

Sempre que for constatada a veiculação de informações incorretas ou que afetem a imagem da Unimed VTRP, a assessoria de imprensa deve ser imediatamente comunicada.

A marca Unimed está posicionada em quatro pilares fundamentais: especialista, Cooperativa, próxima e humana. A comunicação enviada para a mídia utiliza cores, fontes, grafismos, imagens e, especialmente linguagem, adaptada para cada meio de comunicação, para expressar nossa vocação de cuidar das pessoas.



### **3.8 Concorrência e mercado**

A Unimed VTRP acredita que a concorrência leal é um estímulo constante para a inovação e a busca da excelência na qualidade de seus produtos e serviços, porém, proíbe a divulgação de informações ou discussão sobre planos de comercialização, promoção e divulgação de seus produtos, serviços e benefícios com concorrentes.

**3.8.1** Colaboradores não devem adotar posturas e atitudes que denigram a imagem dos concorrentes ou parceiros comerciais da Cooperativa.

**3.8.2** Toda informação sobre concorrentes deve ser obtida através de práticas transparentes e idôneas.

### **3.9 Meio ambiente e comunidades locais**

A Operadora de Saúde possui uma política de sustentabilidade, que norteia suas práticas junto às comunidades e meio ambiente e dissemina o conceito de desenvolvimento sustentável.

A Cooperativa estimula ações voltadas à formação da cidadania desenvolvendo, promoven-

do e apoiando programas de consciência e educação socioambiental, junto aos seus públicos de relacionamento (clientes, cooperados, colaboradores, prestadores de serviço, fornecedores, comunidade, governo e sociedade).

As ações socioambientais desenvolvidas pelos colaboradores e cooperados em nome da Unimed VTRP, junto às comunidades ou meio ambiente, somente poderão ser executadas se estiverem alinhadas aos programas, projetos e campanhas da Cooperativa e forem de conhecimento e consentimento da área responsável.

As ações ambientais desenvolvidas pela organização visam à sustentabilidade do planeta e das gerações futuras. Para tanto, busca junto aos colaboradores a conscientização e otimização dos recursos naturais.

Os colaboradores devem participar e interagir com sua equipe nas ações relacionadas ao meio ambiente, com o objetivo de atingir as metas propostas pela Cooperativa.

### **3.9.1 Voluntariado empresarial**

A Cooperativa incentiva e reconhece a dedicação dos colaboradores ao trabalho voluntário. O colaborador voluntário deverá fazer o seu cadastro e assinar o termo de aceite do regulamento do Programa Voluntariado Empresarial. As ações realizadas são direcionadas ao meio ambiente e à promoção da saúde e qualidade de vida das comunidades nas quais a Unimed VTRP está inserida.

Para a atuação no trabalho voluntário, o colaborador é liberado por até duas horas por período de ponto para atuação nos Programas e Projetos da Unimed VTRP, sendo por sua conta o número maior de horas de dedicação ao voluntariado.

## **3.10 Política sobre retaliação**

O Comitê de Ética tem o compromisso de proteger seus colaboradores de discriminações ilegais ou retaliações como resultado de fornecimento de informações ou participação em investigações envolvendo alegações de condutas impróprias antiéticas ou suspeitas de violação à legislação ou regulamentação de qualquer jurisdição.



A política contra retaliação tem o objetivo de evitar que colaboradores sejam sujeitos a ações disciplinares ou de retaliação porque o colaborador em boa fé:

- Fez uma denúncia, ou forneceu informações ao Comitê relacionado a qualquer atividade ou conduta que seja suspeita, questionável ou que possa ser contrária a qualquer lei ou Política, suas práticas ou operações;
- Forneceu informação ou assistiu em processo de investigação administrativo, governamental ou regulatório relativo a qualquer conduta que o colaborador acredite envolver violação ou possível violação da aplicação da lei ou regulamentação legal;
- Denunciou ao Comitê a suspeição de conflitos de interesse, negociação em proveito próprio, conduta antiética ou preocupações quanto à integridade ou efetividade dos controles, funções de auditoria ou sistemas financeiros e de contabilidade;
- Denunciou para um representante, perseguição ilegal ou discriminação. Se qualquer colaborador acreditar ter sido sujeito de discriminação ou retaliação ou qualquer outra ação adversa pelo Comitê ou seus agentes por ter feito denúncia de acordo com esta Política, ele/ela poderá fazer uso dos procedimentos estabelecidos para denunciar tal discriminação ou retaliação. Se ficar determinado que o colaborador sofreu qualquer ação em violação desta Política, o Comitê realizará ação corretiva.

Qualquer colaborador que intencionalmente produza denúncia falsa ou evidência que ele saiba ser falsa ou que não tenha fundamento suficiente para que a informação seja reputada verdadeira, não será protegido por esta Política, e deverá se sujeitar a uma ação disciplinar.

### 3.11 Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)

Nesta quinta revisão do Código de Conduta incluímos pela primeira vez um item falando sobre a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Na prática, a LGPD chega para regular todo tratamento de dados pessoais dos cidadãos brasileiros dentro e fora do Brasil. Tem como missão proteger direitos fundamentais: liberdade, privacidade, livre desenvolvimento e personalidade. Ela se baseia no Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia, que criou regras claras sobre os processos de coleta, armazenamento e compartilhamento das informações.

Os principais fundamentos da lei são: respeito à privacidade, liberdade de expressão, inviolabilidade da intimidade, livre iniciativa, defesa do consumidor, direitos humanos, dignidade e exercício da cidadania. Ela prevê também o consentimento para uso dos dados pessoais e prevê penalidades no caso de descumprimentos.

O respeito e correto tratamento às informações de todos os nossos públicos de interesse faz parte de nosso compromisso diário. Estamos aproveitando a oportunidade do advento da LGPD para aprimorar nossos processos internos, por isso, caso tenha alguma dúvida sobre o tema, entre em contato com a área de Desenvolvimento Humano.











## 4. GESTÃO DA ÉTICA



## 4.1 Comitê de ética

O Comitê de Ética é o grupo responsável pela disseminação, orientação, análise e cumprimento do Código de Conduta, a fim de assegurar sua eficácia e efetividade. O Comitê também tem a responsabilidade de adotar medidas cabíveis às infrações do Código de Conduta da Unimed VTRP.

O descumprimento deste deve ser comunicado ao seu gestor, à área de Desenvolvimento Humano ou ao Comitê de Ética por meio dos integrantes ou pelo Canal de Ética, conforme pertinência.

## 4.2 Composição do Comitê de ética

- Representante da Diretoria
- Superintendente de Desenvolvimento
- Integrante da área de Desenvolvimento Humano
- Integrante da área Jurídica
- Integrante da área de Sistemas de Gestão
- Integrante representante dos colaboradores

## 4.3 Penalidades

O Comitê de Ética tem autoridade para definir a aplicabilidade de ações disciplinares para os casos em conflito com este Código de Conduta, de acordo com sua gravidade, utilizando como referência:

- **Casos leves:** advertência verbal;
- **Casos moderados:** advertência escrita;

- **Casos graves:** suspensão disciplinar ao trabalho ou até demissão.

## 4.4 Canal de ética

É um canal de comunicação direta com o Comitê de Ética para que colaboradores, cooperados, clientes, fornecedores, prestadores de serviço e empresas terceirizadas possam informar a existência de irregularidades que afetem o clima ético, ou outras situações que possam ser analisadas pelo Comitê de Ética.

O Canal de Ética fica disponível na Intranet, no Portal dos Cooperados e no site da Unimed VTRP.

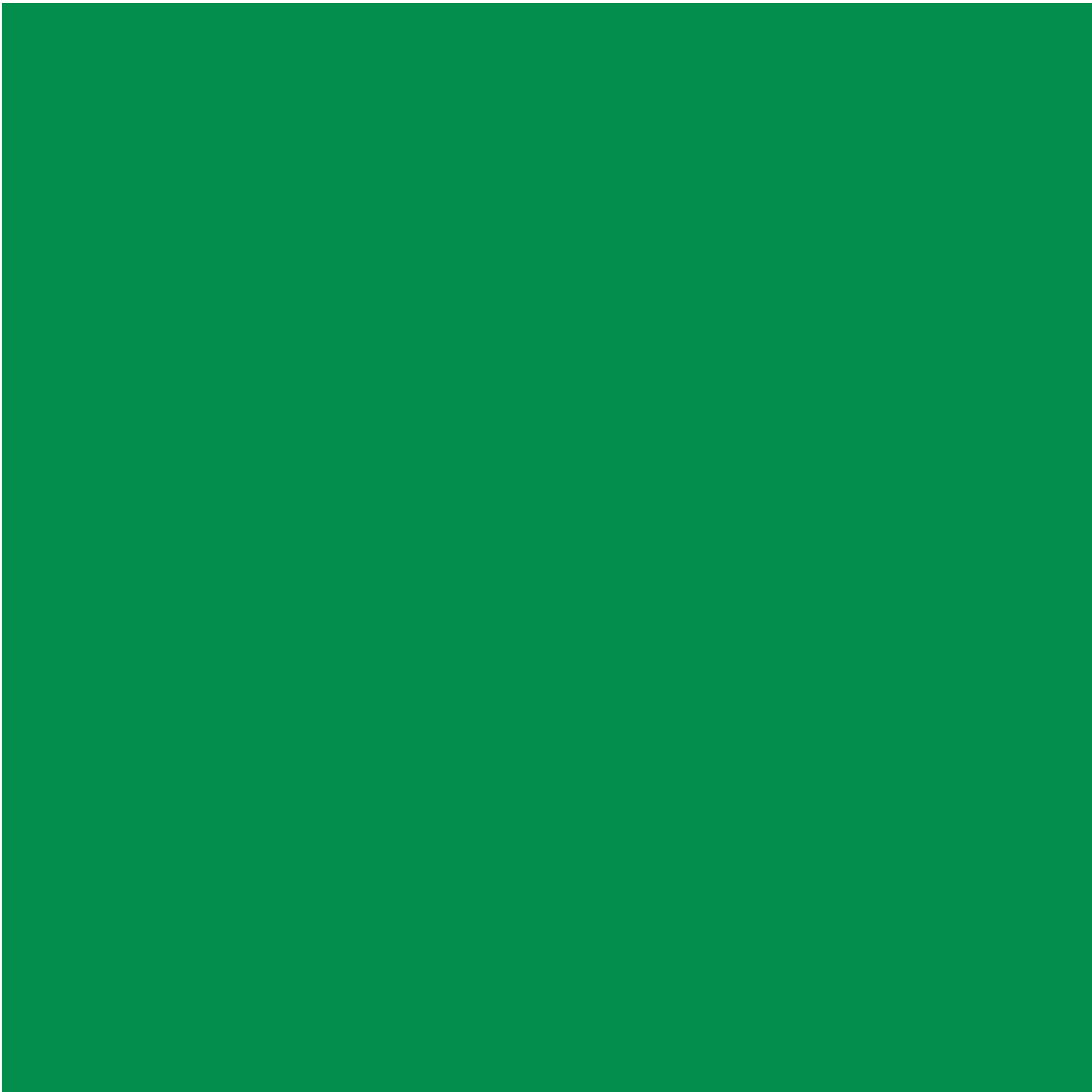
## 4.5 Revisão e vigência

Esta é a quinta revisão do Código de Conduta e contou com a participação do Comitê de Ética da Cooperativa e dos colaboradores, através de espaço para sugestões. Dentre as principais alterações estão: a inclusão do Propósito da Cooperativa; orientação quanto a publicação de imagens nas Mídias Sociais; informação quanto ao rastreamento dos veículos da Unimed VTRP; a inclusão de um integrante da Diretoria Executiva no Comitê de Ética; a inserção da redação quanto a Política contra Retaliação; Lei Geral de Proteção de Dados; Atualização da redação da Política de Gestão de Pessoas e novo item sobre Tecnologia da Informação.

**O presente Código de Conduta passa a vigorar a partir de 21/10/2020.**







# REGIMENTO INTERNO DO COMITÊ DE ÉTICA

UNIMED VTRP



CUIDAR DE VOCÊ. ESSE É O PLANO.

**Unimed**   
Vales do Taquari  
e Rio Pardo/RS

# I – INTRODUÇÃO E OBJETIVO

**Art. 1º.** O Regimento Interno do Comitê de Ética é um documento complementar ao Código de Conduta, e tem como objetivo reger o funcionamento do Comitê de Ética e estabelecer diretrizes e responsabilidades para a aplicação do Código de Conduta na Unimed VTRP.

## II – ABRANGÊNCIA

**Art. 2º.** O Regimento Interno é aplicável ao Comitê de Ética e a todos os públicos de relacionamento disciplinados pelo Código de Conduta da Unimed VTRP.

## III – COMPOSIÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA

**Art. 3º.** O Comitê de Ética é composto por 05 (cinco) membros indicados pela Diretoria Executiva, mais um membro pertencente à própria Diretoria Executiva da Cooperativa.

**§ único** - Os 05 (cinco) membros indicados pela Diretoria Executiva deverão necessariamente ser colaboradores e, sempre que possível, deve haver ao menos um representante da área de Desenvolvimento Humano e um representante da área Jurídica.

**Art. 4º.** Para estar apto a ser membro do Comitê de Ética, o colaborador deve preencher os seguintes requisitos:

- I - ter no mínimo dois anos de vínculo empregatício ou de exercício de cargo diretivo;
- II - ter histórico pessoal e profissional ilibado, sem registros de situações que desabonem ou coloquem em dúvida o cumprimento de regras éticas, e sem ter registro de infração ao Código de Conduta ou aplicação de medida disciplinar;
- III - ter disponibilidade de tempo para assumir as responsabilidades relacionadas ao Comitê de Ética e Código de Conduta;

## IV – DAS COMPETÊNCIAS DO COMITÊ DE ÉTICA

**Art. 5º.** São competências do Comitê de Ética:

- I – promover, sempre que necessário, a atualização do Código de Conduta, seguindo o processo de revisão estabelecido;
- II – treinar, orientar e disseminar as diretrizes do Código de Conduta aos colaboradores e demais públicos envolvidos;
- III – receber, analisar e deliberar sobre pedidos de autorização para realização de atividades extras pelos colaboradores, retornando aos interessados a conclusão da análise;
- IV – receber, analisar e concluir denúncias de violação das normas do Código de Conduta, assim como sua procedência e gravidade;
- V – encaminhar os processos com pareceres conclusivos à Gestão da Área de Desenvolvimento Humano, que participará dos encaminhamentos para execução do que foi definido no processo. Nos casos em que o denunciado tiver cargo de gestão, será comunicado a Gestão da Área de Desenvolvimento Humano, bem como ao diretor responsável e gerências, podendo ser envolvida na deliberação toda a diretoria executiva;
- VI – dar retorno ao denunciante sobre o encaminhamento e conclusão da denúncia.

**§ único.** Fica preservada a autonomia da área de Desenvolvimento Humano, em casos de infrações que cheguem diretamente ao seu conhecimento, para aplicar medidas punitivas sem que as mesmas tenham sido analisadas anteriormente pelo Comitê de Ética.

## V – MANDATO E ATRIBUIÇÕES DOS INTEGRANTES DO COMITÊ DE ÉTICA

**Art. 6º.** O mandato dos integrantes do Comitê de Ética será por tempo indeterminado, sujeito a revalidação a cada troca de membros da Diretoria Executiva. Em caso de necessidade de substituição de um dos integrantes a indicação será feita pela Diretoria Executiva, conforme previsto neste Regimento.



**Art. 7º.** Ao assumir a condição de membro do Comitê de Ética, se comprometer a cumprir fielmente as orientações do Código de Conduta e a manter o mais absoluto sigilo sobre todos os assuntos que tomarem conhecimento em virtude de sua atuação no Comitê.

**Art. 8º.** O membro do Comitê de Ética representante da Diretoria Executiva terá a atribuição de observar e recomendar a adoção do Código de Conduta pelos órgãos diretivos, bem como a atribuição de orientar a validar as deliberações do Comitê de Ética.

**Art. 9º.** Os cinco colaboradores membros do Comitê de Ética são obrigados a comparecer em todas as reuniões, ou justificar sua ausência. O membro representante da Diretoria não está obrigado a comparecer em todas as reuniões, tendo o dever de participar das deliberações sempre que acionado.

**Art. 10º.** Dentre os 05 (cinco) colaboradores membros do Comitê de Ética, será escolhido um coordenador. A escolha será feita por votação aberta entre os membros do Comitê, realizada na primeira reunião ordinária após o início do mandato.

**I** – São funções do Coordenador:

- a) convocar as reuniões, determinando o local e a pauta de cada uma delas;
- b) conduzir os trabalhos do Comitê de Ética;
- c) dirigir as reuniões e votar no caso de ocorrência de empate;
- d) representar o Comitê de Ética;
- e) atribuir funções especiais a qualquer dos Membros;
- f) receber e triar as ocorrências originárias do Canal de Ética;
- g) apresentar as situações para análise e votação;
- h) encaminhar os assuntos do Comitê de Ética para à Gestão da Área de Desenvolvimento Humano, Gerências e Diretoria Executiva, sempre que necessário;

**II** – No caso de vacância do Coordenador, um dos Membros do Comitê de Ética será designado pelos demais para substituí-lo.

**Art. 11º.** Os demais membros do Comitê de Ética terão as seguintes atribuições:

- I** - zelar pelo cumprimento do objetivo do Comitê de Ética;
- II** - auxiliar os trabalhos e rotinas do Comitê de Ética naquilo que for solicitado pelo Coordenador, dentro dos prazos estabelecidos;
- III** - analisar as informações e se preparar para as reuniões;
- IV** - zelar para que os colaboradores da Unimed VTRP conheçam e estejam sempre seguindo o Código de Conduta;
- V** - participar das reuniões e contribuir nas deliberações;
- VI** - acompanhar e avaliar o desenvolvimento de ações, objetivando a disseminação, capacitação e treinamento sobre o Código de Conduta;
- VII** - esclarecer dúvidas em relação ao Código de Conduta.

**Art. 12º.** O Comitê de Ética atuará de forma independente, embora cada um de seus membros mantenha, individualmente, sua posição hierárquica na empresa.

## **VI – DO FUNCIONAMENTO DO COMITÊ DE ÉTICA E DA FORMA DE DELIBERAÇÃO**

**Art. 13º.** O Comitê de Ética se reunirá mensalmente, de forma ordinária, por convocação do Coordenador, e, extraordinariamente, sempre que for necessária a deliberação sobre denúncias ou assuntos urgentes relacionados ao Código de Conduta.

**Art. 14º.** As reuniões se realizarão com a presença mínima de 03 (três) dos Membros integrantes do Comitê de Ética

**Art. 15º.** As reuniões do Comitê de Ética serão registradas em ata sucinta, com descrição clara dos assuntos debatidos e deliberações tomadas.

- I** - a ata deverá ser impressa e assinada por todos os membros do Comitê de Ética presentes na reunião.
- II** - as atas ficarão arquivadas sob responsabilidade do Comitê de Ética e somente seus integrantes terão acesso, exceto em casos de assuntos quer demandem remessa aos órgãos Diretivos para tomada de decisão.

## VII – DO RECEBIMENTO E APURAÇÃO DE DENÚNCIAS

**Art. 16º.** As denúncias deverão ser encaminhadas, ao Canal de Ética, ou por e-mail a um dos membros do Comitê de Ética.

I - Denúncias anônimas serão consideradas, desde que contenham informações suficientes que permitam o início da apuração e uma forma de contato com o denunciante anônimo;

II - O denunciante que se identificar poderá exigir que seu nome seja mantido em sigilo e, nesse caso, o coordenador providenciará para que a autoria da denúncia fique restrita ao âmbito do próprio Comitê de Ética.

**Art. 17º.** Além das denúncias recebidas na forma do artigo 16º, a área de Desenvolvimento Humano também poderá encaminhar, para o Comitê de Ética, situações graves que necessitam de apuração, as quais serão processadas da mesma forma que as denúncias recebidas pelo Canal de Ética ou por e-mail.

**Art. 18º.** Aos denunciados, deve ser assegurado o direito de defesa no processo em curso no Comitê de Ética, com garantia de respeito ao contraditório. A denúncia será apurada conforme o seguinte rito:

**I** - o denunciado deverá ser comunicado por escrito, de forma discreta e que assegure a confidencialidade, sobre os fatos que lhe são imputados e a possibilidade de realizar sua defesa;

**II** - o comunicado descrito no inciso I deverá conter, de forma clara, qual a forma de defesa possível, e qual o prazo para realizá-la;

**III** - As possibilidades de defesa são: defesa escrita, com prazo mínimo de 15 dias para apresentação, ou defesa oral, caso em que o denunciado será convidado para participar de reunião do Comitê de Ética, para prestar seus esclarecimentos;

**IV** - após a apresentação da defesa, oral ou escrita, o Comitê de Ética poderá optar por;

a) arquivar a denúncia se houver entendimento que inexistem indícios de infração; ou

b) decidir pela procedência da denúncia, se o entendimento for de que está comprovado o cometimento da infração; ou

c) dar sequência ao processo se houver entendimento que os fatos apurados ainda não são suficientes para tomada de decisão;

**V** - na hipótese do inciso IV, alínea “c”, deste artigo, o Comitê de Ética poderá solicitar documentos e informações às áreas da cooperativa, assim como convocar pessoas para prestar esclarecimentos.

**VI** - com os elementos obtidos através das condutas descritas no inciso IV deste artigo, o Comitê de Ética deverá emitir parecer final sobre a denúncia e, havendo conclusão pelo cometimento da infração, deverá levá-lo para deliberação sobre aplicação de penalidade, na forma do artigo 21º deste Regimento. Se a conclusão for pelo não cometimento de infração, a denúncia será arquivada, com comunicação aos interessados;

**VII** - o denunciado deverá ser comunicado sobre o parecer final.

**Art. 19º.** Nas decisões do Comitê de Ética, será buscado sempre o consenso entre os presentes. Não havendo consenso, as decisões serão tomadas por maioria simples de votos, ou seja, será adotada a decisão que tiver mais que 50% dos votos dos presentes. Em caso de empate, prevalecerá a alternativa votada pelo representante da diretoria.

**Art. 20º.** Cabe ao Comitê de Ética encaminhar à Diretoria Executiva um relatório sucinto das atividades.

## **VIII – DA APLICAÇÃO DAS SANÇÕES**

**Art. 21º.** A definição da penalidade aplicável aos infratores será definida e realizada da seguinte forma:

**I** - no caso de colaborador sem cargo de gestão, a penalidade será sugerida pelo Comitê de Ética, mas será definida em conjunto com o gestor responsável e com representante da área de Desenvolvimento Humano;

**II** - no caso de colaborador com cargo de gestão, a penalidade será sugerida pelo Comitê de Ética, mas será definida em conjunto com Diretoria Executiva, Gerência Responsável e um representante da área de Desenvolvimento Humano.

**§ único.** Por se tratar de uma decisão colegiada, prevalecerá a definição da maioria simples dos presentes.

**Art. 22º.** As penalidades aplicáveis são as descritas no item 4.3 do Código de Conduta, ressalvado o entendimento de que a reincidência poderá acarretar numa penalidade mais grave.

## IX – DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 27º.** Este Regimento Interno entra em vigor a partir da data de sua aprovação e poderá ser modificado sempre que necessário, com aprovação da Diretoria Executiva e validação do Conselho de Administração.

### **Aprovações**

- 28/06/2017 (Rev. 001) Regimento Interno aprovado em Reunião do Conselho de Administração.
- 19/02/2020 (Rev. 002) Tratamento de denúncias anônimas aprovado em Reunião de Diretoria, conforme previsto no Art. 16 deste Regimento Interno.

CUIDAR DE VOCÊ. ESSE É O PLANO.

