

## COMUNICAÇÃO DE PROGRESSO AO PACTO GLOBAL 2012

---

**UNIMED PLANALTO MÉDIO COOPERATIVA DE SERVIÇOS MEDICOS LTDA.**

Atividade: **Operadora de planos de saúde e prestação de serviços médicos**

Período de Coberto: **30/11/2011 a 30/12/2012**

Email: **[responsabilidadesocial@unimedpf.com.br](mailto:responsabilidadesocial@unimedpf.com.br)** Tel: **(54) 3317-6388**

Site: **www.unimedpf.com.br**

---

### **Identidade Corporativa**

**Missão:** Prestar serviços qualificados gerando trabalho e segurança no segmento com satisfação dos cooperados, clientes, colaboradores e prestadores.

**Visão:** Ter cooperados integrados com os processos gerenciais em prol de melhores resultados a todas as partes interessadas.

### **Valores e Princípios:**

**Ética:** somos éticos e preconizamos transparência nas nossas relações.

**Cooperativismo:** conhecemos e respeitamos os princípios cooperativistas.

**Qualificação:** primamos pela capacitação e desenvolvimento de cooperados e colaboradores.

**Responsabilidade Socioambiental:** promovemos e apoiamos projetos socioambientais transformadores.

---

A Unimed Planalto Médio em novembro de 2011 aderiu ao Pacto Global que tem por objetivo encorajar o alinhamento a políticas e práticas empresariais com valores e objetivos aplicáveis universalmente. Sendo este um marco para a empresa que está comprometida em alinhar suas operações e estratégias com dez princípios universalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, relações do trabalho, meio ambiente e combate a corrupção.

## PALAVRA DO PRESIDENTE

### CARTA ABERTA DO COMPROMISSO

Prezado Sr. Secretário Geral,

A Unimed Planalto Médio neste ano comemora seus 40 anos de crescimento, evolução e fortalecimento através dos princípios cooperativistas. A Responsabilidade Socioambiental na Cooperativa está vinculada nos seus valores e princípios, sendo estes desenvolvidos diariamente no relacionamento com as nossas partes interessadas, públicos com os quais se relaciona, sejam clientes, colaboradores, cooperados, comunidade, governo, através do comprometimento com o desenvolvimento transparente, justo e sustentável de toda a sociedade.

Mais uma vez, a Unimed Planalto Médio reafirmaseu compromisso com o Pacto Global e os 10 Princípios nas áreas de direitos humanos, direitos do trabalho e proteção ambiental e combate à corrupção de todas as formas. Comprometendo-se a continuar incluindo os princípios no seu planejamento estratégico e divulgar publicamente para nossos colaboradores, cooperados, prestadores, fornecedores e comunidade em geral.

Nas próximas páginas, apresentamos os resultados dos trabalhosdesenvolvidos em prol dos direitos humanos, do trabalho e proteção ambiental e combate a corrupção de todas as formas. Sendo estes por meio das ações, projetos e programas de Responsabilidade Socioambiental.

Atenciosamente,



Dr. Henrique Luiz Oliani

Presidente da Unimed Planalto Médio

## PRINCIPIOS DE DIREITOS HUMANOS

### 1. As empresas devem dar apoio e respeitar a proteção aos direitos humanos proclamados internacionalmente;

**Compromisso:** A Unimed Planalto Médio preconiza nas suas relações a ética, transparência, respeitando os princípios cooperativistas.

| SISTEMA           | PRÁTICA                       | PERFORMANCE   |
|-------------------|-------------------------------|---|
| GESTÃO DE PESSOAS | Programa de Processo Seletivo | A Unimed Planalto Médio possui diretrizes estabelecidos para que seja conduzido o processo seletivo sem qualquer tipo de discriminação de idade, sexo, cor, prevalecendo os critérios relacionados ao perfil da vaga.<br>Os cooperados ingressam conforme critérios pré-estabelecidos no Estatuto Social, os médicos aptos e dispostos a aceitar a responsabilidade de sócio e de acordo com a necessidade de especialidade médica ingressam na cooperativa.  |
|                   | Programa de Integração        | Mensalmente é realizada integração para os novos colaboradores onde são apresentadas as premissas da cooperativa referente à dignidade das pessoas, respeitando os seus direitos e sua privacidade independente de cor, raça, credo, sexo, idade, preferência sexual, classe social e nível hierárquico.  |
|                   | Recrutamento Interno          | Temos estruturado uma política de recrutamento interno, que visa captar colaboradores potencialmente qualificados para o exercício das diversas funções na cooperativa, conforme requisito da vaga. A maioria dos cargos de lideranças é preenchida por colaboradores da singular, demonstra uma valorização do aproveitamento interno. Em 2011 tivemos 21 promoções.   |
|                   | Desenvolvimento Profissional  | As necessidades de capacitação e desenvolvimento são identificadas através do planejamento de cada área, após a área de Gestão de Pessoas planeja em conjunto com a gerencia as capacitações e desenvolvimento seja ela através de promoção de treinamentos internos ou oportunizando os colaboradores participem de capacitações externas. Total de horas de treinamentos 4.909,50 x 157 colaboradores totalizando uma média de 31,27 horas por colaborador. |
|                   | Programa Aprendiz Legal       | A empresa contrata jovens entre 14 a 24 anos (incompletos), devendo estar cursando o Ensino Básico, ter o Ensino Médio concluído, ser, preferencialmente, oriundo de escolas públicas,  |

|                             |  |  |
|-----------------------------|--|--|
| GESTÃO DE PESSOAS           |  | apresentarem baixa renda familiar e querem ingressar na vida profissional.   |
|                             | Benefícios   | <p>Anuênio a cada ano trabalhado pelo colaborador. Recebendo adicional de 1% (um por cento) sobre o seu salário;</p> <p>A cooperativa oferece Ticket alimentação aos seus colaboradores, os quais participam com 10% do valor creditado;</p> <p>Todos os colaboradores recebem uniformes, sendo que há reposição de peças;</p> <p>A cooperativa oferece ginástica laboral três vezes por semana nos setores com risco ergonômico mais relevante.</p> <p>Anualmente a cooperativa disponibiliza vacinação gratuitamente aos seus colaboradores contra o vírus da gripe influenza e H1N1 e em parceria com a Secretaria de Saúde do município são realizadas revisões anuais da cobertura vacinal dos colaboradores.</p> <p>Todos os colaboradores após o período de experiência têm a opção em aderir o Plano de Saúde extensivo aos seus dependentes.</p> <p>Mensalmente são comemorados os aniversários dos colaboradores de cada mês, com a participação das gerencias, onde é oportunizado um momento de troca de experiências e integração entre colaboradores e gerencia.</p> |
|                             | Qualidade de Vida                                    | A Unimed oferece a seus colaboradores avaliação e acompanhamento nutricional com cardápio alimentar. Os critérios de adesão são: risco nutricional, período gestacional ou presença de alguma comorbidade. O principal objetivo dessa ação é possibilitar através de uma alimentação adequada um aumento da qualidade de vida dos nossos colaboradores. Atualmente cerca de 20 colaboradores estão em acompanhamento nutricional.  |
|                             | Programa de Inclusão Da Pessoa com Deficiência - PCD | A Unimed Planalto Médio planejou em 2011 para execução em 2012 a sensibilizando o publico interno, bem como o cumprimento da obrigação legal das cotas, capacitação de colaboradores interpretes de Libras e Braille.  |
| DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO | Ações sociais em apoio à comunidade                  | <p>APOIO À APAE: A Unimed proporciona, há 15 anos, atendimento gratuito aos alunos da APAE no serviço próprio PA 24h, por meio de uma parceria que garante facilidade de acesso a um serviço de saúde de qualidade em situações de pronto-atendimento. Foram 380 alunos beneficiados em 2011, com o cartão que proporciona o atendimento gratuito, 77 atendimentos gratuitos</p> <p>PROGRAMA DE VOLUNTARIADO COMUNIDADE UNIMED: Busca incentivar e apoiar o envolvimento em atividades voluntárias em prol de uma causa, instituição ou de grupos</p>  |

|  |                          |   |
|--|--------------------------|---|
|  |                          | <p>de beneficiários específicos. Em 2011 tivemos 58 colaboradores cadastrados no programa.</p> <p>NOTA É MINHA: Em 2011 foi implantada ação de conscientização para participação da Campanha a “Nota É Minha”(recolhimento de notas e cupons fiscais, entrega de notas e cadastro em benefício ao Centro de Apoio à Criança com Câncer, onde também os voluntários da Unimed Planalto Médio ajudam a digitar e separação as notas.</p> <p>CAMPANHA DE APOIO AO FUMDICA: a Cooperativa divulga e busca conscientizar seus cooperados para que realizem doação ao Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.</p> <p>CAMPANHA VEIA SOLIDÁRIA: Esta campanha visa à sensibilização de colaboradores e cooperados para contribuírem com o HEMOPASSO - hemocentro regional. A cooperativa conta com colaboradores cadastrados como doadores de medula.</p> <p>Em 2011, Unimed Planalto Médio promoveu campanhas de sensibilização aos cuidados com a saúde e comemoração às datas alusivas. Entre elas, estão as seguintes campanhas: Carnaval, Dia da Mulher, Dia das Mães, Dia Mundial da Saúde, Dia dos Pais, entre outras.</p> |
|  | Contrato com Prestadores | Os contratos assinados com a rede prestadora de serviços contêm cláusulas que repudiam e proíbem a utilização de qualquer forma de trabalho forçado, praticas discriminatórias e uso de mão-de-obra infantil.   |
|  | Código de Conduta        | <p>A Unimed Planalto Médio reconhece o “Princípio” - Valorização do Capital Humano como sendo fator-chave para o êxito da organização.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estimular o trabalho em equipe, com respeito à individualidade e à busca de consenso entre as pessoas.</li> <li>2. Pautar as relações no ambiente do trabalho pela cortesia e mútuo respeito, sendo que administradores, cooperados e colaboradores devem se empenhar para que entre eles predominem o espírito de equipe, a lealdade, a franqueza e a confiança.</li> <li>3. Comunicar imediatamente ao superior hierárquico qualquer ato ou omissão que o colaborador julgar contrário aos interesses da Unimed.</li> <li>4. Procurar o superior imediato, quando o colaborador não se considerar capacitado para</li> </ol>   |

## GESTÃO RESPONSÁVEL

- executar alguma tarefa, a fim de obter os meios para superar essa limitação.
5. Resguardar a privacidade do colaborador, desde que as suas atitudes não prejudiquem, direta ou indiretamente, a imagem ou os interesses da organização.
  6. Não tolerar atitudes de discriminação, qualquer que seja sua origem (idade, gênero, raça, crença, preferência sexual, deficiência ou redução de mobilidade, convicções políticas, etc.), pois a diversidade e um excelente clima de trabalho são valores altamente apreciados pela Unimed.
- Deveres especiais dos cargos de liderança:
7. Estabelecer uma política salarial justa e competitiva com base nos valores de mercado e elaborar normas que assegurem um tratamento equitativo aos colaboradores, independentemente de sua origem (gênero, raça, etc.).
  8. Estimular o desenvolvimento dos colaboradores e o aprimoramento de conhecimentos que permitam o seu contínuo crescimento pessoal e profissional, principalmente no que diz respeito à inovação.
  9. Realizar processos de admissão, promoção e mérito pautados, invariavelmente, por competência profissional.
  10. Reconhecer e estimular as iniciativas de voluntariado para que se dissemine a cultura de solidariedade e a importância do trabalho em equipe.
  11. Usar a autoridade para garantir o êxito de seus subordinados, e jamais para submetê-los a tratamento vexatório ou atentatório à dignidade e ao amor próprio.
  12. Fazer o que estiver ao seu alcance para viabilizar a si próprio e à sua equipe um saudável equilíbrio entre vida pessoal e profissional.
  13. Não tolerar ou exercer atitudes que configurem qualquer forma de assédio, moral ou sexual, no ambiente do trabalho.

## 2. Certificarem-se de que não sejam cúmplices de abusos dos direitos humanos.

**Compromisso:** A cooperativa está empenhada em evitar a cumplicidade nos abusos dos direitos humanos em todas as suas unidades de negócios.

| SISTEMA           | PRÁTICA           | PERFORMANCE  |
|-------------------|-------------------|--|
| GESTÃO DE PESSOAS | Pesquisa de Clima | A Pesquisa de Clima é aplicada anualmente tendo como objetivo avaliar o clima organizacional |

|                           |  |   |
|---------------------------|--|---|
|                           |  | referente à satisfação de seus colaboradores. Em 2011 o resultado de satisfação alcançado foi de 87,6%.   |
| <b>GESTÃO RESPONSÁVEL</b> | <b>Pesquisa de Satisfação dos Clientes</b> | Pesquisa de Satisfação dos Clientes é uma ferramenta de avaliação para a Unimed melhorar o atendimento aos seus clientes, com essa importante ferramenta podemos identificar possíveis falhas nos nossos serviços prestados.<br>Em 2011, a pesquisa apontou o seguinte resultado: 48% Muito satisfeito. 48% Satisfeito. 3% Insatisfeito. 1% Muito Insatisfeito. |
|                           | <b>Fale Conosco</b>                        | Fale conosco é um canal de acesso destinado às partes interessadas para poder expressar suas reclamações, sugestões, solicitação de informações. Todas as ocorrências são encaminhadas as lideranças onde deverão tratar as mesmas no máximo 48hs.  |
|                           | <b>Código de Conduta</b>                   | Em 2010 foi implantado na cooperativa o Código de Conduta instrumento destinado a aprimorar os relacionamentos internos e externos, primamos pela ética, respeito, valores humanos. Todos os colaboradores receberam treinamento e cópia do código de conduta. Também é amplamente divulgado para as partes interessadas.                                       |

## PRINCIPIOS DO TRABALHO

### 3. As empresas devem apoiar a liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

**Compromisso:** A Unimed Planalto Médio respeita as iniciativas de associação sindical de seus cooperados e colaboradores; valoriza e apóia a organização voluntária da associação dos funcionários.

| SISTEMA                  | PRÁTICA                                   | PERFORMANCE   |
|--------------------------|---|---|
| <b>GESTÃO DE PESSOAS</b> | <b>Sindicato</b>                          | A Cooperativa estimula a participação dos colaboradores nas assembleias, existe um relacionamento que não restringe a negociação e acordo coletivo. O acordo coletivo acontece anualmente.  |
|                          | <b>Associação de Funcionários AFUPLAM</b> | A AFUPLAM – Associação dos Funcionários da Unimed Planalto Médio criado em 10/11/1986 com objetivo de aproximar, integrar, fortalecer, busca oferecer uma melhor qualidade de vida através de pratica de esportes, presentes em datas especiais como dia da mulher, dia dos pais, |

|                           |                          |   |
|---------------------------|--------------------------|---|
|                           |                          | das mães, páscoa, final de ano, promove confraternizações. 2011 – 100% dos funcionários são sócios da associação.   |
| <b>GESTÃO RESPONSÁVEL</b> | <b>Código de Conduta</b> | O nosso Código de Conduta referencia o posicionamento da cooperativa em apoiar a liberdade de associação ou sindicatos, proibindo qualquer tipo de discriminação contra os colaboradores filiados ao sindicato. |

#### 4. A Eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório;

| <b>Compromisso:</b> A cooperativa está empenhada em evitar a cumplicidade nos abusos dos direitos humanos em todas as suas unidades de negócios. |                                 |  |
|--|---------------------------------|--|
| SISTEMA  | PRÁTICA                         | PERFORMANCE  |
| <b>GESTÃO RESPONSÁVEL</b>  | <b>Contrato com Prestadores</b> | Os contratos assinados com a rede prestadora de serviços contêm cláusulas que repudiam e proíbem a utilização de qualquer forma de trabalho forçado. |

#### 5. A abolição efetiva do trabalho infantil;

| <b>Compromisso:</b> A Unimed Planalto Médio não admite o trabalho escravo e a mão-de-infantil. |                                 |   |
|--|---------------------------------|---|
| SISTEMA  | PRÁTICA                         | PERFORMANCE   |
| <b>GESTÃO RESPONSÁVEL</b>  | <b>Contrato com Prestadores</b> | Nos contratos com a rede prestadora, possuem clausulas que repudiam e proíbem a utilização de trabalho infantil.  |
|  | <b>Código de Conduta</b>        | No Código de Conduta no seu Principio 8 Relacionamentos externos construtivos a cooperativa repudia a contratação de crianças e adolescentes no tocante ao trabalho. Principio 8 Itens 4 – Não é de nosso conhecimento qualquer forma de trabalho infantil em nossos prestadores ou fornecedores. |

## 6. A eliminação da discriminação com relação a emprego e profissão

**Compromisso:** A cooperativa não admite nenhuma forma de discriminação, seja ela por sexo, idade, raça, religiosa ou financeira.

| SISTEMA            | PRÁTICA   | PERFORMANCE   |
|--------------------|---|---|
| GESTÃO RESPONSÁVEL | <b>Declaração de uso do Sistema de Tecnologia da Informação</b> | Os colaboradores ao iniciarem suas atividades na empresa, recebem, assinam a declaração de uso do sistema de tecnologia da informação, onde no item 8 veda práticas discriminatórias como criar, divulgar, visualizar ou encaminhar material ofensivo, difamatório, racista, obsceno, pornográfico ou de assédio, por meio do sistema da cooperativa. A empresa está adquirindo novos equipamentos para realizar um monitoramento detalhado para coibir qualquer prática discriminatória através da internet. |
|                    | <b>Código de Conduta</b>  | São realizadas visitas setoriais pelos integrantes do Comitê de Conduta a fim de informar, esclarecer dúvidas do código de conduta. Além de divulgar amplamente nos meios interno e externo de comunicação de forma simples e clara os princípios e critérios que a cooperativa prima para manter um relacionamento ético e transparente entre as partes interessadas.  |
| GESTÃO DE PESSOAS  | <b>Processo Seletivo</b>  | <b>Cooperados:</b> A Unimed Planalto Médio está aberta a todos os médicos aptos e dispostos a aceitar a responsabilidade de sócio e participação de capacitação cooperativista.<br><b>Colaboradores:</b> A cooperativa possui diretrizes estabelecidas para que seja conduzido o processo seletivo sem qualquer tipo de discriminação de idade, sexo, cor, prevalecendo os critérios relacionados ao perfil da vaga.  |

## PRINCIPIOS AMBIENTAIS

## 7. As Empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;

**Compromisso:**A Unimed Planalto Médio cumpre as legislações vigentes no país quanto aos Programas de Prevenção de Riscos Ambientais, e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

| SISTEMA            | PRÁTICA   | PERFORMANCE  |
|--------------------|---|--|
| GESTÃO RESPONSÁVEL | <b>Layout e Infraestrutura</b>  | A Unimed Planalto Médio cumpre seus deveres com relação à saúde de seus colaboradores, reconhecendo, avaliando e monitorando anualmente os riscos ambientais dos ambientes de trabalho através do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, o PPRA – NR 9 do Ministério do Trabalho, e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, o PCMSO – NR 7.   |
|                    | <b>Código de Conduta</b>  | No Princípio 6 Respeito ao Meio Ambiente do Código de Conduta referencia o compromisso que da cooperativa com os desafios ambientais através de consumo consciente dos recursos naturais, gerenciarem os resíduos gerados de forma a causar menor impacto ao meio ambiente, desenvolvimento de estratégias para reduzir, controlar e neutralizar os impactos ambientais. A Cooperativa vem procurando divulgar através de seus meios de comunicação o Princípio 6 Respeito ao Meio Ambiente para seus colaboradores, cooperados, rede prestadora e clientes. |
|                    | <b>Assinatura da carta de intenções para promoção da econômica verde e da inclusiva da Rio+20</b> | A Unimed Planalto Médio comprometida com o desenvolvimento sustentável assinou carta de intenções se comprometendo atuar de forma concreta para melhorar a qualidade de vida das pessoas no nosso planeta e para dar passos largos na busca da economia verde e inclusiva. A Unimed Planalto Médio mais uma vez vem a público manifestar o seu compromisso com o desenvolvimento sustentável.  |

**8. Realizar iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental;**

**Compromisso:**A Unimed Planalto Médio tem como uma de suas diretrizes de Responsabilidade Socioambiental promover e apoiar projetos ambientais transformadores e que visem o cuidado com os impactos ambientais diretos e indiretos, buscando racionalizar os recursos naturais.

| SISTEMA | PRÁTICA                            | PERFORMANCE   |
|---------|------------------------------------|---|
|         | <b>Programa Consumo Consciente</b> | A cooperativa busca através do programa estimular a promoção de boas práticas |

|                    |  |  |
|--------------------|--|--|
| GESTÃO RESPONSÁVEL |  | no cotidiano da empresa, como estender a aplicabilidade de seus ensinamentos para a vida pessoal de seus colaboradores e de todos os públicos com os quais se relaciona. Programa aborda aspectos da água, energia, elétrica, lixo, entre outros A cooperativa monitora o consumo de energia elétrica, combustível, papel e plástico, a fim de diminuir o consumo dos recursos preservando assim o meio ambiente.  |
| GESTÃO RESPONSÁVEL | <b>Programa de Gerenciamento de Resíduos Sólidos</b> | O Programa de Gerenciamento de Resíduos Sólidos implantado desde 2005 que desenvolve a separação, identificação, armazenamento, semanalmente é realizada a coleta e destinação final, está realizada por empresa terceirizada legalmente habilitada para tal atividade.<br>A partir de 2010 iniciou-se a coleta seletiva onde materiais recicláveis como papéis, plásticos e metais são enviados para reciclagem em associações de catadores.  |
|                    | <b>Plantio de mudas de árvores nativas</b>           | Plantio de 150 mudas de árvores nativas em parceria com a Secretaria do Meio Ambiente, plantio este referente à campanha de vendas da Área Comercial.  |
|                    | <b>Coletores Ecológicos</b>                          | A cooperativa ampliou as ações voltadas à preservação do meio ambiente disponibilizando para seus colaboradores, clientes e comunidade em geral Coletores Ecológicos que servem como pontos de coleta de resíduos perigosos, como medicamentos vencidos, pilhas, baterias e aparelhos celulares, bem como cartões (fora de validade) do plano de saúde. Os materiais têm sua destinação final feita corretamente por uma empresa contratada, havendo o controle de todas as licenças ambientais pertinentes ao serviço de recolhimento, transporte e destinação. |

**9. Encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias que não agredem o meio ambiente.**

**Compromisso: A Unimed Planalto Médio está comprometida com o desenvolvimento e a adoção de novas tecnologias ambientalmente sustentáveis.**

| SISTEMA            | PRÁTICA                         | PERFORMANCE   |
|--------------------|---------------------------------|---|
| GESTÃO RESPONSÁVEL | <b>Código de Conduta</b>        | A Cooperativa vem procurando divulgar através de seus meios de comunicação o Princípio 6 Respeito ao Meio Ambiente para seus colaboradores, cooperados, rede prestadora e clientes.   |
|                    | <b>Obra Sede Administrativa</b> | A construção possui vidros especiais e brises utilizados para redução do consumo de energia (dispositivos térmicos utilizados para impedir a incidência direta de radiação solar no interior do edifício. O sistema de ar condicionado permite a utilização racional da climatização somente nos ambientes ocupados. Construção de duas cisternas com capacidade de armazenar 10.000litros de água coleta da chuva onde será utilizada para a lavagem de garagem, jardinagem e o sistema hidráulico que foi planejado para economizar água, os vasos sanitários possuem dois fluxo. O forro é de fibra mineral fabricados por matéria prima biossolúvel e compostos naturais. A construção focou no desenvolvimento de medidas de conservação no consumo de água e energia. |

## PRINCIPIOS ANTICORRUPÇÃO

**10. As empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.**

**Compromisso:**A Unimed Planalto Médio combate a corrupção em todas as suas formas incluindo extorsão e suborno.

| SISTEMA            | PRÁTICA                          | PERFORMANCE  |
|--------------------|----------------------------------|--|
| GESTÃO RESPONSÁVEL | <b>Código de Conduta</b>         | No Princípio 8 Relacionamento externo construtivos no item governo, órgãos governamentais, setor público e partidos políticos no subitem 4 proíbe qualquer forma de corrupção ou suborno de modo de conferir benefícios a qualquer responsável |
|                    | <b>Campanha Voto Responsável</b> | Em 2011 programou para apoiar a Campanha do Voto Responsável da Unimed do Brasil para 2012.  |



**Responsáveis Técnico:**

**Dra. Margareth BuaesDal'Maso**

**Fernanda Bée**

**E-mail: [responsabilidadesocial@unimedpf.com.br](mailto:responsabilidadesocial@unimedpf.com.br)**

**Telefone: (54)3317-6388**