

O RELATÓRIO

PRINCÍPIOS DOS DIREITOS HUMANOS

Princípio 1:

As empresas devem dar apoio e respeitar a proteção aos direitos humanos proclamados internacionalmente e

Princípio 2:

certificarem-se de que não sejam cúmplices de abusos dos direitos humanos

Apresentação

A Unimed Cuiabá é uma cooperativa de trabalho e, desde a sua origem tem a ética e a valorização do ser humano como essência. O respeito aos direitos humanos no ambiente de trabalho é uma das premissas que orientam a Gestão de Pessoas.

Integrar o Pacto Global aprimora na Cooperativa todos os processos desenvolvidos a partir da sua vocação: por meio do trabalho proporcionar o desenvolvimento humano de colaboradores, cooperados e outros stakeholders que possam ser conscientizados de sua responsabilidade com a manutenção dos direitos humanos.

Não se trata de investimento em discurso retórico para subsidiar ações de marketing. Pelo contrário, as ações da Unimed Cuiabá, neste campo, são planejadas para tornar o trabalho de conscientização promovido efetivo no cotidiano da Cooperativa e na sua esfera de influência social.

Abaixo, uma síntese descritiva das principais ações.

Treinamento e Desenvolvimento

Bolsas de estudo – A Unimed Cuiabá concede bolsa de estudo para seus colaboradores em graduação, pós-graduação, MBA e cursos de capacitação e aperfeiçoamento. Como critério para a participação no programa, o colaborador deve ter um ano de trabalho na empresa em cargos administrativos ou

operacionais. Para os cargos de liderança (supervisores, coordenadores, gerentes ou diretor), o prazo exigido é de três meses. O percentual pago pela Cooperativa é de 50% do valor total do curso.

Cursos, seminários, palestras e workshops - Os colaboradores podem melhorar sua qualificação através do Programa de Treinamento e Desenvolvimento oferecido pela cooperativa. Este programa é definido pela liderança de cada área em respeito às necessidades prementes do trabalho, bem como ao potencial dos colaboradores na equipe.

Clima Organizacional

Anualmente a Unimed Cuiabá realiza pesquisa de clima organizacional. A pesquisa é uma ferramenta de avaliação que possibilita definir andamento e rota de projetos destinados à Gestão de Pessoas. Abaixo a relação dos principais projetos desenvolvidos, com uma breve descrição de cada um.

Uni Integra - Nesta área, o Uni Integra é um programa que tem por objetivo principal proporcionar a integração de colaboradores novos com todos os demais. De forma descontraída, os valores da Cooperativa são reforçados e os processos que sofreram atualizações são disseminados. O evento anualmente é reformulado e surpreende seu público que adere a ideia como uma forma também de celebração anual de resultados.

Formação de Líderes – O programa de formação de líderes já está no seu 3º ano, realizado em parceria com uma consultoria especializada em Treinamento e Desenvolvimento. Esta área está completamente reestruturada em atendimento à política de valorização do colaborador adotada pela Cooperativa.

Plano de Cargos e Salários – O Plano de Cargos e Salários é um dos pilares da valorização do colaborador e da política de transparência que contempla o desenvolvimento profissional e a distribuição de renda advinda dos resultados da Cooperativa.

Comunicação – O fluxo de informações responsável pela integração entre os colaboradores e a disseminação cultural de conceitos e procedimentos administrativos foi intensificado, com uma forte política de comunicação eletrônica e eventos.

O boletim eletrônico Muxirum, que é quinzenal, cumpre o objetivo de compensar o impresso, que deixou de ser feito em 2011, com ganho sensível em agilidade e distribuição. Diversos setores, em atendimento à demanda, estruturaram informativos próprios, com linha editorial definida específica para os objetivos da área. A identidade corporativa está mantida pela linha visual e de nomes dos informativos – todos foram batizados com palavras do linguajar cuiabano, também um incentivo à valorização da cultura local.

No Muxirum, cases internos de sucesso, dicas de bom atendimento ao cliente e registros importantes na Ouvidoria têm espaços institucionalizados em cada edição. As orientações administrativas e de gestão de pessoal são transmitidas no Muxirum GP, um informativo especial da área de Gestão de Pessoas, editado diretamente pelo setor, conforme a necessidade da informação.

Outros canais importantes de comunicação com o colaborador são a área restrita no site e o Jornal Mural, disponibilizado na sede da Cooperativa e nas filiais.

Benefícios oferecidos aos colaboradores

A Unimed Cuiabá oferece aos seus colaboradores os seguintes benefícios:

1. Plano odontológico
2. Previdência Privada
3. Seguro de vida em grupo e auxílio-funeral
4. Refeitório / Ticket Refeição
5. Lanche
6. Empréstimo consignado
7. Uniforme
8. Bolsa de Estudo
9. Auxílio creche
10. Programa de participação nos resultados
11. Cursos, Palestras e Workshops
12. Vacinas 100% custeada pela empresa: anti-gripal e H1N1
13. Ginástica laboral
14. Área de convivência: três salas para uso exclusivo do colaborador: sala de TV e leitura, sala de descanso com espreguiçadeira e apoio para os pés e sala de informática.
15. Agência de Banco na sede
16. Cartão Itaú Card - Fornece aos colaboradores da Unimed, o cartão de crédito ITAUCARD Visa Corporate através de convênio com a ASFUNIMED, para utilização na rede credenciada e desconto na folha de pagamento da Unimed;
17. Internet 3G e banda larga (ilimitada) – Colaboradores que possuem interesse em adquirir internet através do convênio com a ASFUNIMED (Assoc. dos Colaboradores), faz a adesão através do portal e escolhe o plano. Vantagem por ser tabela de valores diferenciada para a Unimed e possibilidade de desconto em folha.

Saúde, Segurança e Condições de Trabalho

Ginástica Laboral – Durante três vezes por semana, a Unimed Cuiabá promove para todos os colaboradores, durante o expediente de trabalho a ginástica laboral, coordenada por fisioterapeutas contratados.

CIPA – A Unimed Cuiabá investe na formação e no desempenho efetivo da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho.

Campanha de vacinação – A Unimed Cuiabá promove sem nenhum custo para o colaborador, duas campanhas de vacinação ao ano: anti-gripal e H1N1.

Programa de análise ergonômica – O aprimoramento das condições de trabalho, por meio da verificação da qualidade ergonômica de móveis e equipamentos é uma constante. A Cooperativa desenvolve um programa próprio com este objetivo.

Qualidade de vida – O aprimoramento das condições de trabalho, por meio da verificação da qualidade ergonômica de móveis e equipamentos é uma constante. A Cooperativa desenvolve um programa próprio com este objetivo.

Código de Conduta

Em 2011, a Unimed Cuiabá instituiu o Código de Conduta em consonância com o entendimento nacional do sistema Unimed a respeito do tema. Para a elaboração, a Cooperativa também possibilitou que os colaboradores participassem de forma individual ou coletiva com a oferta de sugestões.

O processo culminou com a realização de evento para a disseminação dos principais pontos do Código, seus objetivos e divulgação do que representa para a evolução da organização da Cooperativa e valorização do desenvolvimento humano entre os profissionais que atuam no mesmo ambiente de trabalho. O Código de Conduta está entre os importantes temas apresentados aos novos colaboradores como forma de torná-lo parte da cultura da Cooperativa.

Abaixo, a Unimed Cuiabá destaca dois capítulos do Código de Conduta por considerá-los de suma importância dentro da sua filosofia de atuação: “Valorização do capital humano” e “Deveres Especiais dos cargos de liderança.”

O Código de Conduta está disponível para consulta e impressão no site da Unimed Cuiabá.

Código de Conduta:

Princípio – Valorização do capital humano

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

1. Estimular o trabalho em equipe, com respeito à individualidade e à busca de consenso entre as pessoas.
2. Contribuir para um ambiente sadio, estimulante e democrático, no qual seja respeitado o direito à negociação coletiva e à liberdade de opinião, expressão e associação.
3. Disponibilizar canais formais de escuta para acolher e processar as sugestões, visando a melhoria dos processos internos de gestão.
4. Comunicar imediatamente ao superior hierárquico qualquer ato ou omissão que os colaboradores possam julgar antagônicos à sua função e aos interesses e objetivos da Unimed.
5. Ter iniciativa e estar comprometido na busca de conhecimento e preparo profissional, e procurar o superior imediato quando não se considerar capacitado para executar alguma tarefa, a fim de obter os meios para superar essa limitação.
6. Resguardar a privacidade do colaborador, do administrador e do cooperado, desde que suas atitudes não prejudiquem, direta ou indiretamente, a imagem ou os interesses da organização.
7. São proibidas atitudes de discriminação de qualquer 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.
8. Zelar pela segurança no trabalho observando as normas legais, as regras internas aplicáveis e as melhores práticas de prevenção de acidentes.
9. Reconhecer os erros cometidos e usá-los como fonte de aprendizado, tendo como oportunidade a eliminação das causas e evitando sua repetição.
10. Respeitar e reconhecer a autoridade de trabalhos ou ideias alheias.
11. Obter autorização prévia para eventual uso da imagem do colaborador, interna ou externamente, seja para materiais com fins publicitários ou informativos.
12. O uso de quaisquer imagens (fotos, documentos e outros meios de comunicação), captadas de pessoas que pertençam a todos os públicos de interesse da Unimed, somente será permitido após o indivíduo em questão assinar um termo de autorização específico de uso de imagem.

Deveres especiais dos cargos de liderança:

13. Estabelecer uma política salarial justa e competitiva, com base nos valores de mercado, e elaborar normas que assegurem um tratamento equitativo dos colaboradores, independentemente de sua origem (gênero, raça, etc.).
14. Desenvolver uma cultura empresarial que valorize o intercâmbio e a disseminação de conhecimentos. Promover a capacitação contínua dos seus colaboradores e evitar demissões, sempre que possível, buscando alternativas de requalificação técnico-científica, e recolocação em área que se apresente mais adequada à situação de seus colaboradores, em qualquer nível hierárquico e, se inevitável, o desligamento deve ser conduzido com respeito e dignidade.
15. Realizar os processos de admissão, promoção e mérito, invariavelmente, pela referência da competência profissional.
16. Usar a autoridade para garantir o êxito de sua equipe e jamais para submeter os colaboradores a uma exposição vexatória ou que cause danos à sua dignidade e/ou ao amor próprio.
17. Não tolerar ou exercer atitudes que possam configurar qualquer forma de assédio moral ou sexual no ambiente corporativo.
18. Promover práticas de gestão que fortaleçam a motivação, a satisfação e o comprometimento de todos envolvidos.
19. Não conceder aos seus colaboradores eventuais privilégios decorrentes de afinidades pessoais ou por interesses que sobrepujem os preceitos regimentais da cooperativa.
20. Reconhecer seus limites de atuação e assumir responsabilidade por todas as consequências oriundas de seus atos, respeitando sempre a hierarquia dos demais departamentos e evitando conflitos interdepartamentais.
21. Incentivar a prática de “Recrutamento Interno”, valorizando com isso, a capacitação e o desenvolvimento pessoal dos colaboradores.
22. Incentivar o feedback das lideranças aos colaboradores com foco na transparência entre as relações e em oportunidades de crescimento pessoal dos colaboradores.
23. Promover o desenvolvimento e o treinamento profissional dos empregados, favorecendo o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

PróUnim: autonomia para a gestão da responsabilidade socioambiental

Até 2004, as ações sociais da Unimed Cuiabá eram tímidas e não se espelhavam em um plano com política de atuação e de investimentos definido. Também não havia na Cooperativa, uma área própria responsável pelo gerenciamento das atividades em responsabilidade socioambiental da Unimed Cuiabá.

Neste mesmo ano, a Unimed Cuiabá redefiniu seu posicionamento em relação a sua atuação social e, a

partir daí, optou pela criação do ProUnim – Programa de Ação Social da Unimed Cuiabá, uma OSCIP que é um tipo societário denominado de organização da sociedade civil de interesse público regido pela lei 9.790 de 23 de março de 1999.

Em 2014, o Instituto ProUnim completará dez anos e já beneficiou mais de 200 mil pessoas em seus projetos de Responsabilidade Social. Todos os projetos destinados à comunidade são gerenciados pelo PróUnim, que tem orçamento próprio para os investimentos.

Em anexo, o relatório de 2013 do PróUnim.

Gestão Social na Unimed Cuiabá

Em 2010, a Unimed Cuiabá deu mais um importante salto na organização das ações relacionadas à Responsabilidade Socioambiental. Depois de consolidar o PróUnim como instituição independente, responsável pelas ações junto à comunidade externa, a Cooperativa definiu um setor de Gestão de Responsabilidade Socioambiental que tem as seguintes atribuições:

- Elaborar plano anual em responsabilidade socioambiental, tendo por alvos os colaboradores, os cooperados e prestadores de serviços da Cooperativa;
- Acompanhar a execução dos projetos;
- Alinhar entre as diversas áreas da Cooperativa os projetos e ações que visem a sustentabilidade;
- Acompanhar os projetos desenvolvidos pelo ProUnim, com o propósito de alinhá-los com os objetivos estratégicos da Unimed Cuiabá

PRINCÍPIOS DO TRABALHO

No ambiente de trabalho, os princípios relacionados ao trabalho devem transcender o respeito às formas de bom relacionamento entre as entidades que representam oficialmente as categorias profissionais que integram o quadro funcional da Unimed Cuiabá. Esta é vista pela Cooperativa como uma obrigação primária.

O respeito que a Unimed Cuiabá exerce às leis em todos os âmbitos, internamente, é colocado como objetivo estratégico para o desenvolvimento do relacionamento com clientes, cooperados, prestadores e a comunidade de forma geral. Ações que incluem a divulgação deste posicionamento e o engajamento em articulações sociais com o mesmo objetivo fazem parte da linha de conduta da Unimed Cuiabá neste

campo.

Princípio 3:

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

Princípio 4:

a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório;

Princípio 5:

a abolição efetiva do trabalho infantil; e

Princípio 6:

a eliminação da discriminação com relação a emprego e profissão.

Adesão do Médico Cooperado

O profissional médico é livre para se tornar cooperado ou para deixar de ser. Conforme os princípios do cooperativismo, este direito está garantido no Estatuto social e no Regulamento Interno da Unimed Cuiabá que define também, de forma transparente, os critérios e requisitos para ambas as situações. Também não há discriminação em relação a sexo, cor, religião e política.

Representação Sindical

A Unimed Cuiabá possui um bom relacionamento com os sindicatos que representam as categorias profissionais dos colaboradores, tendo sempre um diálogo aberto e claro. Este comportamento está assegurado no respeito e consideração às reivindicações encaminhadas pelas entidades; na negociação empreendida anualmente por ocasião da campanha salarial; na divulgação ao conjunto dos colaboradores dos informes encaminhados pelos sindicatos.

Cláusula de Responsabilidade Social nos contratos terceirizados e de fornecedores

Nas negociações com fornecedores e prestadores de serviços, a Unimed Cuiabá apresenta como condição

contratual a cláusula de Responsabilidade Social. O enunciado estabelece compromisso relacionado à observância de várias obrigações em responsabilidade social.

Esta é uma forma de estabelecer uma corrente entre as empresas envolvidas não apenas no mesmo negócio, mas também comum propósito de praticar e difundir o respeito à legislação e aos direitos humanos.

CLÁUSULA XX - DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

- a) Respeitar a legislação atual, que proíbe o trabalho de crianças e adolescentes com menos de 16 anos, exceto na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;
- b) Desenvolver esforços para redução, reutilização e reciclagem de materiais e recursos, tais como energia, água, produtos tóxicos e matérias primas, buscando ainda a implantação de processos de destinação adequada de resíduos;
- c) Oferecer condições que não sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico, moral e social de seus profissionais;
- d) Cumprir obrigações fiscais, tributárias, trabalhistas e previdenciárias.

Processo Seletivo

Na Unimed Cuiabá, as diretrizes de Recrutamento e Seleção estão sustentadas pela justiça, correção e lealdade, não sendo tolerado nenhum tipo de discriminação ou preconceito, qualquer que seja sua origem (idade, gênero, raça, crença, preferência sexual, deficiência ou redução de mobilidade, convicções políticas, etc), sendo a admissão cimentada invariavelmente na competência profissional.

A Unimed Cuiabá admite que a seleção de colaboradores baseada em princípios éticos é também o primeiro ensinamento aos colaboradores sobre a valorização deste tipo de comportamento. A Gestão, desta maneira, atua como primeiro exemplo para os colaboradores.

Plano de Carreira

A política salarial adotada pela Unimed Cuiabá visa garantir a seus colaboradores uma remuneração equitativa internamente e competitiva no mercado de trabalho. Para todos os cargos da Cooperativa existem os Steps que são níveis salariais que possibilitam o crescimento do colaborador. Há a progressão horizontal que é a mudança de um Step para o outro dentro da mesma classe salarial, feita automaticamente e respeitando o período estipulado para alteração. Já a progressão vertical é a mudança

do colaborador de um cargo para outro de classe superior, a título de promoção.

Os colaboradores que ocupam os cargos de liderança, onde o crescimento vertical se torna mais difícil, há mais Steps salariais de forma que o líder também se sinta valorizado. A progressão será automática até que alcance a média salarial do mercado (Step 3). Por meio de seu desempenho diferenciado, constatado pelo líder imediato e aprovado pela Diretoria Executiva existe a possibilidade de alcançar outros Steps que são salários acima da média do mercado.

PRINCIPIOS AMBIENTAIS

A Unimed Cuiabá é consciente de que a preservação ambiental é um dos quesitos mais importantes na lista de prioridades da responsabilidade social.

Esta Cooperativa baseia a sua atuação nesta área em duas vertentes: conscientização e projetos efetivos de preservação ecológica.

Princípio 7: As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;

Princípio 8: realizar iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e

Princípio 9: encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias que não agredem o meio ambiente.

Programa de Neutralização de CO₂

A Unimed Cuiabá acredita que cada ação gera uma reação por isso pelo quarto ano consecutivo realizou o Inventário de GEE. Em seguida, procedeu-se a compensação com a neutralização da emissão de CO₂, recuperando uma área de 4.900 hectares nas margens do Rio Cuiabá.

Gerenciamento de Resíduo de Saúde:

A Unimed Cuiabá também tem em sua pauta de prioridades a Gestão Socioambiental, a sua co-responsabilidade com os fornecedores e os prestadores de serviços, quanto aos impactos gerados direta ou indiretamente pelo produto final que, nesse caso, é o atendimento legal e/ou procedimentos médicos.

Em consequência, a Unimed Cuiabá prevê o atendimento a legislação ambiental realizando todo o Gerenciamento dos Resíduos de Serviços de Saúde, com o correto manejo desses resíduos, desde a sua

geração, armazenamento, coleta e transporte interno, coleta e transporte externo, tratamento e destinação final ambientalmente adequada, exigindo de seus prestadores de serviços os documentos legais tais como, contrato, licenciamento ambiental, manifesto de carga e certificado de destinação final.

Os resíduos de serviços de saúde são tratados através do processo de incineração e envio para a destinação final de aterro sanitário, LO nº 307604/2013 com atividade de Coleta e Transporte de Resíduos Classe I e Classe II; LO nº 307615/2013 com atividade de Armazenamento de Resíduos Classe I e Classe II e a LO nº 306807/2013 com a atividade de aterro sanitário.

Este compromisso está documentado no Código de Conduta.

Princípio – Código de Conduta:

A Unimed Cuiabá tem como objetivo a promoção da saúde, uma vez que está inserida no universo da assistência médica privada. Porém, suas atividades causam impacto ao meio ambiente quando há geração de resíduos de saúde e utilização de água, energia, papel e outros recursos utilizados no dia a dia. Entendemos, então, ser nosso dever:

1. Incentivar a disseminação e implantação do gerenciamento de resíduos de saúde no âmbito de nossos recursos próprios e credenciados, assim como sua correta segregação, armazenamento, tratamento e destinação.
2. Respeitar e preservar o meio ambiente, bem como valorizar a biodiversidade.
3. Divulgar, estimular e valorizar, dentro e fora das instalações da Unimed, uma cultura de consumo racional e sustentável, conforme o compromisso da organização com o desenvolvimento sustentável.
4. Participar, promover, e estimular iniciativas ou campanhas internas de esclarecimento e de educação que tenham como objetivo a criação de uma “consciência ambiental”, com a finalidade de preservar o meio ambiente.
5. Identificar e mensurar os impactos ambientais da atividade produtiva das cooperativas, desenvolvendo estratégias para sua redução, controle e neutralização.
6. Disseminar e praticar a utilização de meios eletrônicos ou outras ferramentas disponíveis para troca de informações no Sistema Unimed que reduzam ou evitem o desperdício de recursos materiais e de energia.

Princípios Anticorrupção

A corrupção é um forte agente corrosivo social, que contamina o presente e frustra as expectativas de evolução da cidadania. Promove a desconfiança e mina as esperanças.

Diretamente, a corrupção subtrai recursos da saúde, educação, segurança e outros direitos fundamentais

do cidadão. A Unimed Cuiabá tem postura categoricamente combativa em relação a qualquer tipo de corrupção, em qualquer setor social.

Princípio 10:

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

Pautado por sua Política de Responsabilidade Socioambiental, a Unimed Cuiabá promove campanhas de conscientização política, cidadania e importância do voto consciente, envolvendo todos os seus públicos de relacionamento. Adota, ainda, a prática anticorrupção e propina. Também é signatária do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção.