

## COP 2014 aos princípios do Pacto Global

Período coberto pelo relatório de Comunicação de Progresso 2014:

1º de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014.

**Prezado Secretário Geral,**

Há 20 anos, a Unimed de Jaboticabal trabalha pelo bem-estar e pelo desenvolvimento da comunidade com uma gestão voltada à responsabilidade social e à cultura da prevenção em saúde. O Serviço de Medicina Preventiva, de modo sinérgico, desenvolve programas voltados à comunidade.

Em um modelo inédito no país, desenvolve a gestão compartilhada do Hospital e Maternidade Santa Isabel, que atende o Sistema Único de Saúde e é modelo na assistência global para uma comunidade microrregional de cerca de 140 mil pessoas.

Para a Unimed de Jaboticabal, a sustentabilidade exige coerência ética nas ações e relações da Cooperativa com todos os seus públicos, contribuindo para o desenvolvimento contínuo das pessoas, das comunidades e de suas relações entre si e com o meio ambiente, procurando conquistar o respeito das pessoas e das comunidades abrangidas por suas atividades, o engajamento de seus colaboradores e o reconhecimento dos consumidores.

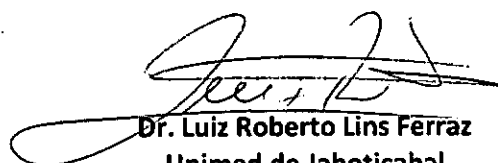
Com princípios Cooperativistas multiplicados e experiências compartilhadas entre as singulares de todo o País, a Unimed Jaboticabal unificou sua linguagem e seu posicionamento e é referência para o Sistema Unimed, tendo sido pioneira em vários projetos, que hoje são experiências de sucesso de medicina cooperativa.

Nos últimos dois anos atuou de forma pioneira na implantação de programas que alteram o perfil do modelo de assistência à saúde no Brasil, como o Projeto Melhor Parto, que contribuiu decisivamente para propiciar uma melhor experiência de parto para a mãe e bebê, reduzindo os índices de cirurgias cesarianas realizadas sem critério. Também implantou o Modelo de Atenção Primária à Saúde, com foco voltado à cultura da prevenção às doenças e ao acompanhamento permanente ao cliente.

Como consequência de sua atuação comprometida com os valores da sustentabilidade, no dia 29 de setembro de 2014, a Unimed de Jaboticabal Cooperativa de Trabalho Médico, tornou-se signatária do Pacto Global, defendendo e desenvolvendo os dez princípios preconizados pelo Pacto Global, relacionados a Direitos Humanos, Direitos do Trabalho, Proteção ao Meio Ambiente e Combate à Corrupção.

Com esta iniciativa, a direção da Unimed de Jaboticabal dá um passo decisivo para gerenciar o desenvolvimento organizacional de maneira responsável, adotando práticas de negócios que contemplem valores fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção para a construção de um mercado global mais inclusivo e igualitário.

Com base no Planejamento Estratégico 2015 – 2016, a organização atua de forma comprometida e inovadora contemplando os interesses e preocupações de suas partes interessadas - incluindo funcionários, cooperados, consumidores, organizações militantes, associações empresariais e comunidade em geral.



**Dr. Luiz Roberto Lins Ferraz**  
Unimed de Jaboticabal  
Diretor Presidente

## **COP 2014 aos princípios do Pacto Global**

**Período coberto pelo relatório de Comunicação de Progresso 2014:**

**1º de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014.**

### **DIREITOS HUMANOS**

**Princípio 1: Apoiar e respeitar a proteção aos direitos humanos proclamados internacionalmente;**

**Princípio 2: Certificar-se de que não sejam cúmplices em abusos e violações dos direitos humanos**

A Unimed de Jaboticabal, certifica-se que todos os direitos humanos sejam respeitados em todas as suas ações em âmbito interno e externo à Cooperativa.

Integra a rede de proteção social do município, estimulando a política de adoção de crianças no município, oferece gratuidade plano de saúde para filhos adotados por titulares do plano, até os dezoito anos de idade.

Como forma de permitir que a comunidade participe da permanente evolução das ferramentas digitais, assegurando sua empregabilidade e inserção no mercado de trabalho, a Unimed de Jaboticabal criou em 2001 o Projeto Felix, que foi adotado pela FESP – Federação das Unimed do Estado de São Paulo como programa estadual em 2004. O programa oferece aulas de informática a pessoas em situação de vulnerabilidade social e que estejam cursando o ensino fundamental ou médio.

No ano de 2014 em cumprimento às Leis 10.097 de 19/12/2000 e Lei 8.213 de 24/07/1991, a cooperativa manteve no quadro de funcionários quatro Portadores de Necessidades Especiais, 5 jovens aprendiz, 2 estagiários e 19 negros.

Para garantir um bom relacionamento entre os funcionários e líderes, mantendo um ambiente de respeito, valorização e igualdade, são disponibilizados o Departamento de Recursos Humanos e Ouvidoria, como canais para apresentação de reclamações e problemas de qualquer natureza, inclusive referente à atendimento médico.

Buscando promover a igualdade de desenvolvimento e crescimento na cooperativa, o Departamento de Recursos Humanos realiza recrutamento interno para preenchimento das vagas e realiza a promoção funcional, buscando valorizar o esforço individual de cada funcionário.

No ano de 2014 foram realizados treinamento internos e externos que totalizaram 6.654 horas de treinamento e uma média de 28 horas/ano por funcionário, buscando a capacitação de seus funcionários nas competências técnicas e comportamentais.

Buscando uma gestão de confiança e transparência, a diretoria executiva da Cooperativa realiza reuniões periódicas com gerentes, coordenadores e cooperados, de uma forma transparente para discutir atitudes a serem tomadas na Cooperativa.

Mantendo uma comunicação clara, os coordenadores e gerentes, repassam as informações através de reuniões periódicas com suas equipes, buscando sempre obter os feedbacks.



## COP 2014 aos princípios do Pacto Global

Período coberto pelo relatório de Comunicação de Progresso 2014:

1º de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014.

As decisões tomadas são realizadas através de comunicados enviados para todos via e-mail e afixada em todos os murais e quadros de avisos.

A diretoria executiva juntamente com os conselheiros pautam suas ações nos 7 princípios do cooperativismo:

1. Adesão voluntária e livre: as cooperativas são organizações voluntárias, abertas a todas as pessoas aptas a utilizar os seus serviços e assumir as responsabilidades como membros, sem discriminações de sexo, sociais, raciais, políticas e religiosas.

2. Gestão democrática: as cooperativas são organizações democráticas, controladas pelos seus membros, que participam ativamente na formulação das suas políticas e na tomada de decisões. Os homens e as mulheres, eleitos como representantes dos demais membros, são responsáveis perante estes. Nas cooperativas de primeiro grau os membros têm igual direito de voto (um membro, um voto); as cooperativas de grau superior são também organizadas de maneira democrática.

3. Participação econômica dos membros: os membros contribuem equitativamente para o capital das suas cooperativas e controlam-no democraticamente. Parte desse capital é, normalmente, propriedade comum da cooperativa. Os membros recebem, habitualmente, se houver, uma remuneração limitada ao capital integralizado, como condição de sua adesão. Os membros destinam os excedentes a uma ou mais das seguintes finalidades:

- Desenvolvimento das suas cooperativas, eventualmente através da criação de reservas, parte das quais, pelo menos será, indivisível;
- Benefícios aos membros na proporção das suas transações com a cooperativa;
- Apoio a outras atividades aprovadas pelos membros.

4. Autonomia e independência: as cooperativas são organizações autônomas, de ajuda mútua, controladas pelos seus membros. Se firmarem acordos com outras organizações, incluindo instituições públicas, ou recorrerem a capital externo, devem fazê-lo em condições que assegurem o controle democrático pelos seus membros e mantenham a autonomia da cooperativa.

5. Educação, formação e informação: as cooperativas promovem a educação e a formação dos seus membros, dos representantes eleitos e dos trabalhadores, de forma que estes possam contribuir, eficazmente, para o desenvolvimento das suas cooperativas. Informam o público em geral, particularmente os jovens e os líderes de opinião, sobre a natureza e as vantagens da cooperação.

6. Intercooperação: as cooperativas servem de forma mais eficaz aos seus membros e dão mais - força ao movimento cooperativo, trabalhando em conjunto, através das estruturas locais, regionais, nacionais e internacionais.

7. Interesse pela comunidade: as cooperativas trabalham para o desenvolvimento sustentado das suas comunidades através de políticas aprovadas pelos membros.



## COP 2014 aos princípios do Pacto Global

Período coberto pelo relatório de Comunicação de Progresso 2014:

1º de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014.

A atuação está em consonância com a Declaração de Missão, Visão e Valores da Cooperativa:

### Missão

- Oferecer serviços médicos e promover a saúde com qualidade e excelência, gerando trabalho ao médico

### Visão

- Oferecer serviços de atendimento à saúde de seus clientes com qualidade e agilidade integrando-se em eventos da comunidade através de ações sociais, culturais e esportivas, promovendo parcerias de qualidade, valorizando e capacitando seus colaboradores.

### Valores

- Ética;
- Comprometimento;
- Aprimoramento contínuo e fidelidade à filosofia cooperativista.

### DIREITOS NO TRABALHO

Princípio 3 – Apoiar a liberdade de associação no trabalho;

Princípio 4 – Abolir o trabalho forçado;

Princípio 5 – Abolir o trabalho infantil;

Princípio 6 – Eliminar a discriminação no ambiente de trabalho.

A Unimed de Jaboticabal exige de empresas fornecedoras o cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal, como requisito para o fornecimento de bens e serviços. Trata de forma clara no que se refere ao cumprimento de todos os preceitos legais relacionados à direitos no trabalho, através de cláusulas obrigatórias em contratos acompanhados pelo departamento jurídico de nossa singular, garantindo a proibição do trabalho forçado e infantil dentro da Cooperativa e a mesma atitude de nossos prestadores.

### *“DA RESPONSABILIDADE SOCIAL*

*CLÁUSULA 9ª - A Contratada se compromete a não adotar práticas de trabalho análogo ao escravo e trabalho ilegal de crianças e adolescentes no cumprimento do presente Contrato.*

*9.1 - A Contratada se compromete a não empregar trabalhadores menores de 16 (dezesseis) anos de idade, salvo na condição de aprendiz a partir de 14 (quatorze) anos de idade, nos termos da Lei nº 10.097, de 19.12.2000, e da Consolidação das Leis do Trabalho.*

*9.2 - A Contratada se compromete a não empregar adolescentes até 18 (dezoito) anos de idade, em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, bem como em locais e serviços perigosos ou insalubres, em horários que não permitam a frequência à escola e, ainda, em horário noturno, considerado este o período compreendido entre as 22:00 h às 05:00 h.*



## COP 2014 aos princípios do Pacto Global

Período coberto pelo relatório de Comunicação de Progresso 2014:

1º de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014.

*9.3 - A Contratada se compromete a proteger e preservar o meio ambiente, bem como a prevenir contra práticas danosas ao meio ambiente, executando seus serviços em observância dos atos legais, normativos e administrativos relativos à área de meio ambiente e correlatas, emanadas das esferas Federal, Estaduais e Municipais, incluindo, mas não limitando ao cumprimento da Lei Federal nº 6.938/81 (Política Nacional do Meio Ambiente) e da Lei nº 9.605/98 (Lei dos Crimes Ambientais), implementando ainda esforços nesse sentido junto aos seus respectivos fornecedores de produtos e serviços, a fim de que esses também se comprometam a conjugar esforços para proteger e preservar o meio ambiente, bem como a prevenir contra práticas danosas ao meio ambiente, em suas respectivas relações comerciais.*

*9.4 - A Contratada se compromete a respeitar e cumprir todas as disposições do Código de Ética Médica."*

É aberto o espaço ao sindicato dos trabalhadores para reuniões sempre que solicitado pela entidade sindical e apoiado a livre associação no trabalho, divulgando os comunicados dos sindicatos de classe nos e-mails e murais.

Para uma melhor operacionalização o departamento de Núcleo de Desenvolvimento Humano foi separado do departamento de Recursos Humanos, com o objetivo de identificar as necessidades de treinamentos dos colaboradores e cooperados, proporcionando o desenvolvimento e conscientização da qualificação dos colaboradores e cooperados, através de alguns incentivos aprovadas pela Cooperativa.

- É concedido o valor de 50% da mensalidade para bolsa de estudo para seus colaboradores/cooperados em cursos de graduação, pós-graduação e MBA.
- É realizado um levantamento da necessidade de treinamentos e assuntos em potencial juntamente com os coordenadores de cada departamento, para elaboração do cronograma anual. Posteriormente é programado cursos, seminários, palestras, treinamentos e workshops em parcerias com o SESCOOP/SP, Unimed Nordeste Paulista, FESP - Federação das Unimeds do Estado de São Paulo e Unimed do Brasil, envolvendo todas as áreas da Cooperativa.

O Departamento de Recursos Humanos é responsável pelo Recrutamento e Seleção, Clima Organizacional, Cargos e Salários e Benefícios e Gestão de pessoas.

As contratações respeitam os Princípios do Pacto Global relacionados aos direitos no trabalho, sem distinção de sexo, idade e discriminação. As contratações são baseadas nas competências técnicas e comportamentais relacionadas ao cargo.

O novo contratado participa de uma integração para facilitar a adaptação à cultura e valores da empresa. Durante a integração recebe instruções sobre Normas de Trabalho, Benefícios e orientações sobre Segurança do Trabalho.

A gestão do clima organizacional é realizada a partir de questionário anual que identifica a satisfação do colaborador em relação à empresa, salários, benefícios, liderança imediata,



## COP 2014 aos princípios do Pacto Global

Período coberto pelo relatório de Comunicação de Progresso 2014:

1º de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014.

instalações físicas, treinamentos realizados. As questões são tabuladas e norteiam as ações do RH.

O RH realiza ainda visitas e entrevistas com os departamentos com o objetivo promover o diálogo com as equipes, conhecer suas demandas, identificar pontos positivos do ambiente e pontos de melhoria no trabalho.

Em 2014 foi finalizado o Plano de Cargos e Salários. Estão em curso algumas adequações salariais. O andamento deste trabalho depende da disponibilidade orçamentária da Cooperativa. O plano é importante para retenção dos funcionários na Cooperativa e para a política de ascensão funcional e desenvolvimento profissional.

Buscando a valorização dos colaboradores, a Cooperativa oferece benefícios como Plano de Saúde e atendimento Odontológico para os colaboradores e seus dependentes (esposo, esposa, companheiros em união estável, filhos e entrados até 21 anos ou menor sob guarda judicial), sem custo nenhum de mensalidade ou coparticipação, no modelo de Atenção Primária à Saúde.

A frequência do colaborador é liberada em todas as atividades físicas como natação, hidroginástica, musculação, quadra esportiva e quadra de tênis, devendo ser entregue ao RH comprovante de comparecimento para realização das atividades, possibilitando uma prática saudável de exercícios. Esse benefício é estendido aos dependentes conforme condições oferecidas aos clientes.

A cooperativa realiza anualmente a SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes, com o objetivo de promover a prevenção de acidentes de trabalho e incentivar a qualidade de vida dos colaboradores, que alcança a integralidade dos trabalhadores que atuam em todos os turnos de trabalho, contando com a presença de um intérprete que traduz a palestra em libras para facilitar o entendimento dos deficientes auditivos que trabalham na Cooperativa.

A empresa oferece entre, outros benefícios, Vacina da Gripe H1N1 a todos os colaboradores custeada pela empresa, Seguro de Vida em grupo e Auxílio Funeral, Vale Alimentação, Plano Odontológico, Empréstimo Consignado, Uniformes, Participação anual nos resultados da cooperativa, Celular corporativo, auxílio creche, previdência Privada e CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho. Os benefícios são oferecidos ao conjunto dos colaboradores de todas as classes hierárquicas.

A comunicação interna entre departamentos é favorecida pelo programa de informática que permite a todos os funcionários o acesso e correspondência com todos os departamentos da Cooperativa. Outro canal de comunicação são os ramais internos que agilizam o trabalho para esclarecimentos e informações necessárias.

Através de informativo eletrônico são informada as contratações e dispensas de funcionários, aniversários de colaboradores e cooperados, bonificações aprovadas pela Cooperativa, facilitando a comunicação interna e o convívio entre as áreas.

## COP 2014 aos princípios do Pacto Global

Período coberto pelo relatório de Comunicação de Progresso 2014:

1º de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014.

A Unimed de Jaboticabal adere ao Programa Menor Aprendiz, que consiste em contratar jovens para o primeiro emprego, onde passam por capacitação teórica e prática, obedecendo às normas da CLT.

### PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE

**Princípio 7: Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais**

**Princípio 8: Promover a responsabilidade ambiental;**

**Princípio 9: Encorajar tecnologias que não agredam o meio ambiente**

A Unimed de Jaboticabal é consciente de que a preservação ambiental é um dos quesitos mais importantes na lista de prioridades da responsabilidade social, assim, a Cooperativa baseia a sua atuação nesta área em duas vertentes: conscientização e projetos efetivos de preservação ecológica, sendo:

- Pelo segundo ano consecutivo participou do Programa de Neutralização de CO2 da Unimed do Brasil, preenchendo o Inventário de GEE.
- Realizados pelo departamento de marketing informativos eletrônicos, repassados para todos os funcionários, relativo ao uso consciente de água, energia elétrica, papel e descartáveis.
- Na integração dos novos funcionários são apresentadas as diretrizes de responsabilidade social como a utilização de um copinho descartável por dia ou adoção de uma caneca individual, são apresentados os materiais recicláveis e o tempo para sua decomposição quando descartados na natureza e propostas para economia de papel, evitando impressões desnecessárias, economia de energia e água.
- É realizado por uma empresa terceirizada o Gerenciamento de Resíduo de Saúde, em todos os departamentos que utilizam material hospitalar. A Unimed Jaboticabal tem corresponsabilidade nas ações de seus fornecedores e sobre os impactos gerados ao meio ambiente pelos serviços que presta. Por isso, exige que os fornecedores apresentem o seu Programa de Gerenciamento de Resíduos de Saúde – PGRS.
- Os laudos de exames são disponibilizados no site, acessível através dos dados pessoais e código de identificação entregue ao beneficiário.

### PRINCÍPIOS ANTICORRUPÇÃO

**Princípio 10: Combater a corrupção em todas as suas formas inclusive extorsão e propina.**

A Unimed de Jaboticabal tornou-se signatária da “Chamada à Ação: Anticorrupção e da Agenda de Desenvolvimento Global”- um apelo do setor privado exortando os governos a promover medidas eficientes e eficazes de combate à corrupção e de implementar políticas robustas que irão promover a boa governança, assumindo um compromisso público, se comprometendo com a transparência e o combate à corrupção, assim como se compromete a



## COP 2014 aos princípios do Pacto Global

Período coberto pelo relatório de Comunicação de Progresso 2014:

1º de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014.

promover os 10º princípios do Pacto Global (Princípio Anticorrupção) e integrá-lo em suas estratégias e operações.

A temática do combate à corrupção está presente a todo o momento na Cooperativa que está elaborando o Código de Conduta. Pratica o respeito às leis do país, conflitos de interesse, proteção do patrimônio da instituição, transparência nas comunicações internas e adequadas relações com os funcionários, desde o processo de contratação, desenvolvimento profissional, lealdade entre os funcionários, respeito entre chefes e subordinados, saúde, segurança e comportamento da empresa.

A Unimed de Jaboticabal promove campanhas de conscientização política, cidadania e importância do voto consciente, envolvendo todos os seus públicos de relacionamento. Adota, ainda, controles de fluxo da movimentação financeira que são acompanhados pelo departamento contábil. Todo o trabalho é monitorizado por auditoria externa.

Internamente o departamento de auditoria realiza a apreciação das contas hospitalares analisadas por um auditor interno, sendo acompanhada diretamente pelo diretor superintendente.

No ano de 2014 foi realizado treinamento sob o tema "Ética e Etiqueta Empresarial" que alcançou 90% do quadro de colaboradores da Cooperativa. O curso abordou práticas específicas, abrangendo os campos mais vulneráveis abordando as atitudes profissionais e o enfrentamento da temática corrupção em todas as suas formas.

As compras são realizadas pelo departamento de logística, que realiza três cotações e aprovação do coordenador que solicitou o produto ou serviço. Todas as notas fiscais recebidas para pagamento, são enviadas para o departamento contábil, que após conferências na receita federal sobre a legitimidade das informações, recolhimento de tributos e lançamento no sistema, envia para o departamento financeiro que com aval do diretor financeiro realizam os pagamentos.

