

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.

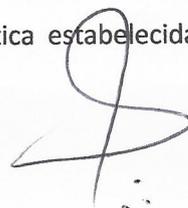
Integrar o Pacto Global aprimora na Cooperativa todos os processos desenvolvidos a partir da sua vocação: por meio do trabalho proporcionar o desenvolvimento humano de colaboradores, cooperados e outros stakeholders que possam ser conscientizados de sua responsabilidade com a manutenção dos direitos 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. Política estabelecida há mais de 5 anos,



beneficia todos os colaboradores desde que se enquadrem dentro da política e orçamento da . 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.

Integra - O Integra é um evento anual com o intuito de provocar reflexões a respeito do “Jeito de Ser Unimed”, da importância da união do grupo na conquista do futuro, reflexões pertinentes ao processo de atendimento e suas respostas, a importância e os efeitos da gentileza e do profissionalismo no trato diário entre os pares e setores da empresa, motivar o comportamento proativo, e revitalizar a alegria de ser quem é e fazer o que faz.

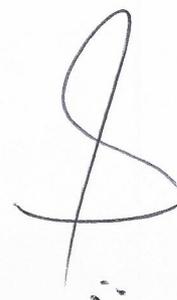
Formação de Líderes – O programa de formação de líderes já está no seu 5º ano, realizado em parceria com uma consultoria especializada em Treinamento e Desenvolvimento. O objetivo do programa de desenvolvimento de líderes é analisar os perfis comportamentais dos gestores e sua correlação com o perfil desejado do cargo. Após esta análise haverá o desenvolvimento dos líderes nas competências onde foram identificadas os maiores GAPs entre os comportamentos esperados e apresentados da avaliação dos gestores.

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 (intranet Ziggs e eventos).

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 e desconto nas demais
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. 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.
16. Visa Vale alimentação (Alelo) os colaboradores recebem o cartão alimentação de acordo com a jornada de trabalho, ou seja jornada de 30 hs a 180hs o valor de R\$ 100.00 e jornada de 220 hs o valor de R\$ 300.00

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 a seus colaboradores.

Qualidade de vida – Habitualmente são realizadas palestras e oficinas sobre diversos temas como hipertensão, cuidados com a saúde e alimentação, saúde financeira, sobre diabetes, doenças ocupacionais, ergonomia, doenças sexualmente transmissíveis, cuidado e prudência no trânsito, cuidados dos pais com as crianças entre outras. Uma vez no mês as palestras são ministradas por profissionais das Clínicas Unimed e são abertas tanto para o colaborador quanto cliente. A Cooperativa possui um programa de qualidade de vida aberto a todos os colaboradores onde está em sua 4ª edição.

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. Em 2015, o Código de Conduta passou por revisão.

Abaixo, a Unimed Cuiabá destaca dois capítulos do Código de Conduta por considerá-los de suma importância dentro da sua filosofia de atuação: “Nossas condutas pessoais - colaboradores” e “Nossas condutas no local de trabalho”

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

Código de Conduta:

Nossas condutas pessoais

A atuação da Unimed e a conduta de seus profissionais devem estar em conformidade com as leis vigentes, as políticas e as diretrizes estabelecidas pela cooperativa e pelo Sistema Unimed. Além disso, o conjunto de normas presentes neste Código, o respeito às pessoas, o cuidado com a imagem e reputação da Unimed e o compromisso com a qualidade na prestação dos serviços



oferecidos devem orientar permanentemente a conduta de cooperados, conselheiros, dirigentes e colaboradores do Sistema Unimed.

Colaboradores

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

Portanto, são deveres de todos os colaboradores:

1. Estimular o trabalho em equipe, com respeito à individualidade e à busca de consenso entre as pessoas
2. Contribuir para um ambiente saudável, colaborativo, estimulante e democrático, no qual seja respeitado o direito à negociação coletiva e à liberdade de opinião, expressão e associação
3. Tratar com respeito todas as pessoas envolvidas, independentemente do cargo ou posição hierárquica
4. Comunicar imediatamente ao superior imediato ou canal de denúncias, qualquer ato ou omissão que o colaborador julgar antagônico à sua função e/ou aos interesses e objetivos da Unimed
5. Ter iniciativa, estar comprometido na busca de conhecimento e preparo profissional e informar o superior imediato quando não se considerar capacitado para executar alguma tarefa, a fim de obter os meios para superar essa limitação
6. Reconhecer os erros cometidos, comunicando ao superior hierárquico o ocorrido, e usá-los como fonte de aprendizado, tendo a oportunidade de eliminar as causas e evitar sua repetição
7. Ser criterioso com sua conduta em ambientes públicos, agindo com prudência e zelo, em circunstâncias de sua atividade profissional, não expondo a imagem da Unimed
8. Respeitar e reconhecer a autoria de trabalhos ou idéias alheias

Nossas condutas no local de trabalho

A nossa conduta no local de trabalho deve sempre buscar a excelência em prestação de serviços de saúde, de maneira ética e sustentável. Portanto, é dever de todos em relação aos temas a seguir:

- a) Direitos humanos



A Unimed respeita e zela pela proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente, prezando por um ambiente de trabalho harmonioso e compartilhando a responsabilidade de desenvolver e encorajar o respeito pelos direitos individuais e fundamentais sem qualquer tipo de distinção à pessoa.

b) Discriminação e preconceito

Comportamentos discriminatórios em função de cor, gênero, religião, nacionalidade, orientação sexual, origem social, preferências políticas, entre outros, não são práticas aceitáveis pela Unimed. Todos devem ser tratados de forma igualitária e possuir as mesmas oportunidades de valorização profissional. Prezamos por um comportamento responsável enquanto cidadão corporativo, sendo o respeito à dignidade humana um fator primordial para o desenvolvimento sustentável. É dever de todos participar da construção de um ambiente de trabalho inclusivo, tratando colegas de trabalho e outros públicos de relacionamento da Unimed de forma respeitosa e igualitária.

c) Segurança da informação

A Unimed considera a informação um ativo de grande valor e que deve ser tratado com responsabilidade e confidencialidade. Portanto, devemos:

1. Preservar o caráter confidencial das informações que estejam acessíveis, independentemente de sua natureza (comercial, estratégica ou tecnológica)
2. Mantê-las na esfera exclusiva das pessoas envolvidas no processo e jamais utilizá-las para benefício próprio, inclusive após o desligamento da organização, a menos que isso seja liberado por áreas ou pessoas autorizadas a fazê-lo
3. Manter sigilo profissional: ter cuidado ao tecer comentários sobre os negócios, as atividades da organização e de clientes que utilizam os serviços. Esse cuidado deve ser tomado em qualquer local ou veículos de comunicação e até mesmo em eventuais trocas de informações com representantes desses veículos
4. Obter autorização prévia do superior imediato ou área responsável para promover palestras, conferências, apresentações, publicações, comentários ou outra forma de comunicação com o público externo, por meio dos quais sejam expostos conceitos, planos, resultados, estratégias, nome e imagem da Unimed
5. Realizar trabalhos acadêmicos sobre a Unimed ou fornecer materiais e informações para que terceiros o façam, somente com a autorização e/ ou acompanhamento da área responsável pelo assunto e/ou pela área de Comunicação. O resultado do trabalho de natureza intelectual e de informações estratégicas gerados na Unimed é de propriedade exclusiva da instituição
6. Seguir a política de segurança da informação ou normas e procedimentos que abrangem um conjunto de medidas referentes ao uso correto das informações da Unimed, garantindo a sua confidencialidade, integridade e correta divulgação. Essas normas e procedimentos devem estar baseados nas regras e nas instruções quanto ao uso e guarda de informações em saúde, redigidos pela Agência Nacional de Saúde



Suplementar (ANS), Conselho Federal de Medicina (CFM), Sociedade Brasileira de Informática em Saúde (SBIS) e Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT)

Obs.: os recursos e os equipamentos de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) são bens da Unimed para uso exclusivo das atividades de seu interesse. A instituição reserva-se o direito de controlar e monitorar todo e qualquer acesso, armazenamento ou processamento feito por meio desses dispositivos.

7. Comunicar ao superior imediato ou área responsável todo e qualquer incidente relacionado à segurança da informação que for identificado dentro e fora dos perímetros da organização para que a empresa possa tomar as devidas providências

8. Prezar pela qualidade dos dados inseridos nos sistemas, pois deles dependem todos os resultados obtidos nas análises das informações da organização

9. Reportar o mais rápido possível ao departamento de Tecnologia da Informação qualquer não conformidade operacional encontrada nos sistemas, seja ela gerada por erros sistêmicos, seja por processos equivocados

d) Cuidados com a propriedade intelectual

Textos, relatórios, pareceres, softwares, dentre quaisquer outros materiais desenvolvidos no âmbito da organização, são de propriedade da Unimed, não sendo permitido o uso individual ou cessão do referido material a terceiros sem autorização formal dos administradores da Unimed.

e) Utilização de internet e redes sociais

Para a Unimed, a reputação e a credibilidade são ativos importantes, pois contribuem para fortalecer a imagem da organização como entidade sólida e confiável. A participação dos seus colaboradores na internet e mídias sociais afeta a reputação e credibilidade da marca Unimed. Logo, alguns cuidados são essenciais:

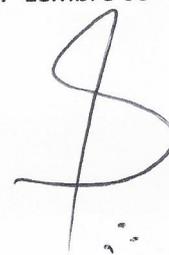
1. Não compartilhar imagens (fotos ou vídeos) da instituição, dos colaboradores ou dos clientes em redes sociais ou qualquer forma de comunicação sem o consentimento da Unimed, em casos que possam prejudicar a imagem da organização. Caso veja algo na rede que seja prejudicial à empresa, envie email para digital@unimed.coop.br

2. Ao afirmar em seu perfil que você é um colaborador do Sistema Unimed, deve-se atentar se o que publica vai contra as diretrizes de marca. Zelamos pelo cuidado ao próximo, pelo cooperativismo e pela medicina justa

3. Não é permitido divulgar informações de uso interno ou confidencial e rotinas de trabalho

4. Não disseminar, por qualquer meio, incluindo correio eletrônico e internet eventuais mensagens que versem assuntos ilegais, pornográficos, discriminatórios de qualquer origem, de cunho religioso ou político-partidário, ou em desacordo com os princípios éticos da Unimed

5. Cadastrar-se nas mídias sociais somente com seu e-mail pessoal. Lembre-se de que seu e-mail corporativo deve ser utilizado exclusivamente para fins profissionais



6. Compartilhar campanhas e postagens referentes à Unimed, somente já divulgadas nos perfis oficiais da cooperativa

Para conhecer todas as orientações e algumas dicas sobre a utilização das redes sociais, acesse o Guia de Presença em Mídias Sociais Unimed, disponível em: unimed.me/guiadigital

f) Cuidados com a marca Unimed

A marca Unimed possui uma identidade sólida. Ela transmite nosso compromisso com a vida, as pessoas e o mundo, e, por isso, cada profissional vinculado ao Sistema Unimed deve zelar por ela. Isto significa que a percepção das pessoas acerca da marca Unimed pode ser influenciada pela postura de cada indivíduo que representa as cooperativas Unimed.

Por esta razão, faz-se necessário seguir as diretrizes que asseguram o fortalecimento deste ativo. Todas as diretrizes estratégicas e de aplicação da marca Unimed estão disponíveis na Central da Marca, o portal de branding exclusivo do Sistema Unimed, disponível em: unimed.me/centraldamarca.

g) Cuidados com o patrimônio e os recursos utilizados nas operações da Unimed

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

1. Zelar pela integridade do patrimônio da Unimed
2. Não utilizar para fins particulares e satisfação de interesses pessoais os recursos, o patrimônio, os equipamentos e as instalações da Unimed. Eles devem servir exclusivamente ao uso em suas operações
3. Submeter à avaliação da Unimed questões relativas à doação, à venda e à cessão de uso de imóveis. A cooperativa deve considerar questões socioambientais para esse processo
4. Utilizar os meios de comunicação da organização — internet, e-mail e telefone — para assuntos que sejam pertinentes ao trabalho. Tolerar-se a utilização moderada desses meios de comunicação para fins pessoais, desde que esse uso não contrarie normas e orientações internas ou prejudique o trabalho

h) Cuidados com os recursos próprios

As orientações, as regras e as condutas esperadas dispostas neste Código também são aplicáveis aos recursos próprios do Sistema Unimed. As especificidades inerentes à operação de cada recurso próprio ou públicos de relacionamento devem ser tratadas por documento complementar.

i) Relacionamentos pessoais

O cuidado para assegurar a imparcialidade e mitigar conflitos de interesse em relação aos possíveis relacionamentos pessoais no local de trabalho deve ser observado.

Para isso, são deveres de todos:

1. Respeitar as diretrizes adotadas na Unimed onde atua
2. Informar previamente à área de Gestão de Pessoas/Recursos Humanos as situações de relacionamento — sendo afetivo, de parentesco ou amizade — que possam causar conflitos ou influenciar as atribuições dos profissionais envolvidos, prevalecendo o mecanismo adotado pela Unimed



j) Assédio moral

Todos são responsáveis por construir um ambiente de trabalho digno cujo assédio moral seja inaceitável. Ações desrespeitosas, ameaçadoras, indignas e agressivas para com qualquer pessoa, independentemente do nível hierárquico, cargo ou função, sempre serão motivo de preocupação, alerta e ação imediata, não sendo tolerados, em hipótese alguma, na Unimed.

k) Assédio sexual

Todos devem manter uma postura respeitosa no ambiente profissional independentemente de sua posição na cooperativa. Comportamentos impróprios que causem desconforto e humilhação para com o outro são inaceitáveis e devem ser combatidos.

É dever de todos que, em casos de assédio sexual, uma solução que retire a pessoa desta situação seja definida, por meio da formalização junto ao canal de denúncias e de gestão da ética da Unimed.

l) Vestuário

A Unimed entende que roupas e acessórios são manifestações de estilos, preferências e personalidade. Porém, recomenda-se que todos utilizem roupas adequadas ao ambiente de trabalho e eventos corporativos, de acordo com as diretrizes e as recomendações locais de cada Unimed.

m) Saúde e segurança

O Sistema Unimed reconhece a saúde e a segurança no local de trabalho como direito fundamental e elemento essencial para sua sustentabilidade. Todas as decisões tomadas devem proteger a saúde e a segurança no local de trabalho. Portanto, são considerados deveres:

1. Seguir normas e procedimentos requeridos pela Unimed na realização de suas atividades profissionais, obedecendo sempre normas de saúde e segurança do trabalho e incorporando nas atividades diárias o uso adequado dos equipamentos de proteção individuais e coletivos — quando a função exigir —, não aceitando executar qualquer atividade em condição de falta de segurança, preservando sua integridade física e a de seus colegas, tanto na execução interna quanto na prestação de serviço externo

2. Pessoas que não sejam autorizadas e habilitadas para a atividade, jamais devem utilizar ou portar armas de qualquer tipo em nossas instalações ou em nossos eventos. É proibido qualquer ato de agressão física ou psicológica.

Uma atitude que ameace ou atinja um colaborador de maneira violenta ou potencialmente violenta deve ser formalizado imediatamente ao canal de denúncias.

n) Consumo de álcool e outras drogas

A Unimed incentiva o equilíbrio físico, emocional, intelectual e social de seus colaboradores por meio da adoção e manutenção de hábitos saudáveis, visando o bem-estar e a segurança de suas equipes. Dessa forma, não é permitido utilizar ou estar sob a influência de álcool ou drogas não prescritas, narcóticos ou qualquer outra substância controlada conforme definido pela lei penal no ambiente de trabalho ou em qualquer outra atividade relacionada à Unimed.



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 13 anos de atuação, o Instituto ProUnim 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.

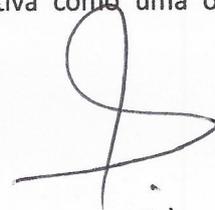
Gestão Social na Unimed Cuiabá

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:

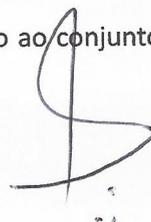
a eliminação da discriminação com relação a emprego e profissão.

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.

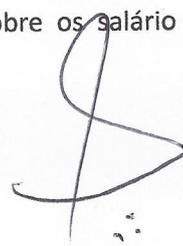
Processo Seletivo

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.

Na Unimed Cuiabá todos os processos de seleção são realizados de forma criteriosa e transparente. É privilegiado o recrutamento interno, visando oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional.

Plano de Carreira

A cooperativa possui um plano de carreira que norteia as decisões sobre os salários e os cargos dos colaboradores, bem como seu crescimento profissional.



Promoção Vertical: promoções estão condicionadas ao perfil do cargo, potencial do profissional e a avaliação de desempenho através de seleções internas, no surgimento de vagas.

Promoção Horizontal: está condicionada à antiguidade. É a progressão salarial automática (mudança de um nível para o outro), dentro da classe correspondente ao cargo do colaborador.

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

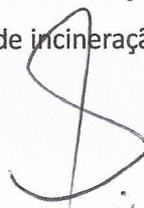
A Unimed Cuiabá acredita que cada ação gera uma reação por isso pelo quinto ano consecutivo realizou o Inventário de GEE. Em seguida, procedeu-se a compensação com a neutralização da emissão de CO², recuperando uma área de 6.900 hectares nas margens do Rio Cuiabá.

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 conseqüência, 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 (Protocolo de renovação nº 246400/2016 de 17/05/2016); LO nº 307615/2013 com atividade de Armazenamento de Resíduos Classe I e Classe II (Protocolo de renovação nº 246412/2016 de 17/05/16) e a LO nº 307274/2013 com atividade de Usina de Tratamento de Resíduos Classe I e II – Incinerador (Protocolo de renovação nº 26066/2016 de 24/05/16).

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.

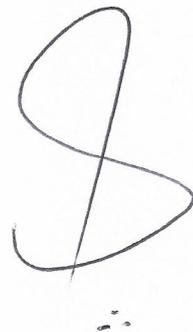
Diretamente, a corrupção subtrai recursos da saúde, educação, segurança e outros direitos fundamentais do cidadão. A Unimed Cuiabá tem postura categoricamente combativa em relação a qualquer tipo de corrupção, em qualquer setor social.

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.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized letter 'S' with a vertical line through it, and a small mark below it.