

# CÓDIGO DE ÉTICA



hospital itaipu



hospital  
leste fluminense

# 1. Introdução

## 1.1 Palavra do Presidente do Conselho de Administração



Dr. Benito Petraglia  
Presidente

A sustentabilidade da Organização é uma preocupação constante de nossos gestores.

O estilo de governança corporativa define essa sustentabilidade.

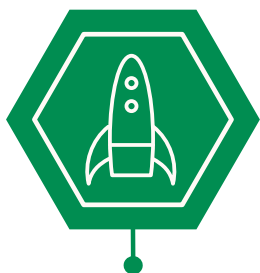
Somos uma cooperativa de grande porte na área da saúde suplementar e por isso, temos a clara noção de nossa responsabilidade com relação aos cooperados, colaboradores e, principalmente, com nossos beneficiários.

O exercício da governança exige 4 princípios básicos: Transparência, Equidade, Prestação de Contas e Responsabilidade Cooperativa.

Esses princípios são os pilares da gestão da cooperativa, considerando que existe uma crescente preocupação da sociedade com a ética na assistência a saúde. Além de enfrentarmos desafios de mercado, concorrência, etc; temos que assegurar um modelo operacional eficiente em processos de compras, remuneração, iniciativa de redução de custos, acesso e promoção à saúde, privacidade, desenvolvimentos pessoais e empresariais que devem seguir os mais elevados padrões éticos.

Dessa forma, esperamos contribuir para a busca de excelência operacional e manutenção dos princípios que norteiam a eficácia na gestão.

### Missão



Cuidar da saúde dos clientes com excelência.

### Visão



Ser a melhor operadora de saúde, de forma sustentável, em nossa área de atuação.

### Valores



- Qualidade e segurança do paciente
- Sentimento de dono
- Ética e respeito
- Transparência
- Princípios cooperativistas
- Humanismo

## 2. O Cooperativismo e seus princípios

O cooperativismo é um movimento social que se caracteriza pela associação de pessoas com interesse comum, numa união de esforços para satisfazer aspirações e necessidades econômicas, sociais e culturais comuns, por meio de uma sociedade de propriedade coletiva e administrada democraticamente. Ele tem sua origem na cidade de Rochdale, na Inglaterra em 1844, chegando à classe médica, no Brasil em 1967, com a fundação da Unimed em Santos, em

São Paulo com o objetivo de prover melhores condições de trabalho para a classe médica, o movimento espalhou-se por todo o País e constituiu o Sistema Unimed, sendo a maior cooperativa médica do mundo, com mais de 350 singulares.

Segundo dados do sistema OCB, no mundo há 2,6 milhões de cooperativas, congregando 1 bilhão de pessoas, gerando 260 milhões de empregos.

Os sete princípios do cooperativismo são:



# O Código de Conduta da Unimed Leste Fluminense e empresas de seu Grupo Econômico

Como uma complementação das leis vigentes no país, o presente código tem como objetivo o alinhamento das condutas de todos os profissionais que interagem no ambiente de negócios, sejam cooperados, conselheiros e diretores, empregados e prestadores de serviço ou fornecedores, agregando valor aos serviços desenvolvidos pela cooperativa e todas as empresas do grupo.

Acreditamos que esta versão revisada do

código de ética e conduta proporcionará o crescimento e desenvolvimento de nossas equipes, fomentando um ambiente de trabalho ainda mais sadio.

Obviamente, este Código não esgotará todas as situações relativas aos comportamentos éticos, dada a sua complexidade. Logo, eventuais dúvidas, podem ser sanadas por seu superior imediato, ou diretamente com o Comitê de Ética da Unimed Leste Fluminense.



## Objetivos:

Como uma complementação das leis vigentes no país, o presente código tem como objetivo o alinhamento das condutas de todos os profissionais que interagem no ambiente de negócio, sejam cooperados, conselheiros,

diretores, empregados, prestadores de serviço ou fornecedores, agregando valor aos serviços desenvolvidos pela cooperativa e todas as empresas do grupo.

---

<sup>1</sup> Disponível em <https://www.ocb.org.br/o-que-e-cooperativismo#:~:text=O%20que%20C3%A9%20Cooperativismo,-In%C3%ADcio&text=Um%20caminho%20que%20mostra%20Que,s%C3%A3o%20donos%20do%20pr%C3%B3prio%20neg%C3%B3cio..> Acesso em 18 jul. 2022



### 3. Princípios Gerais

O conjunto de normas presentes neste Código são: o respeito às pessoas, o cuidado com a imagem e a reputação da Unimed Leste Fluminense e seu grupo econômico, e o Sistema Unimed como um todo, além do compromisso com a qualidade na prestação dos serviços de saúde oferecidos aos clientes, orientando permanentemente a conduta de cooperados,

conselheiros, diretores e colaboradores, de maneira justa e sustentável.

Este Código de Ética e Conduta está pautado nos valores da Unimed Leste Fluminense de conformidade ética, transparência, eficiência, respeito aos direitos humanos e gestão participativa, além dos seguintes princípios:

1 – Aprimoramento constante em prol da cultura da ética e integridade;

2 – Extensão de condutas éticas aos seus parceiros comerciais;

3 – Compromisso inalienável com um ambiente de trabalho sadio, livre de discriminação e assédio (moral e/ou sexual), além da promoção da igualdade, diversidade e inclusão;

4 – Foco no desenvolvimento humano dos seus cooperados, colaboradores e terceirizados;

5 – Atendimento humanizado e de excelência aos clientes;

6 – Responsabilidade socioambiental;

7 – Proteção e zelo pelo patrimônio da cooperativa e de todo o grupo econômico.

## 3.1. Dos Conselheiros e Diretores

São deveres dos conselheiros e dirigentes:

1 – Zelar para que os demais conselheiros, diretores e colaboradores sigam elevados padrões de conduta ética.

2 – Evidenciar em suas decisões o compromisso com os valores e princípios do Sistema Unimed e da Unimed Leste Fluminense.

3 – Garantir o uso adequado e o cuidado com os atributos da marca Unimed.

4 – Tomar suas decisões considerando, exclusivamente, os interesses da Unimed Leste Fluminense e de seu grupo econômico.

6 – Posicionar-se de maneira imparcial, diante de situações em que ocorram a possibilidade de conflito de interesses.

7 – Guardar sigilo sobre toda e qualquer informação do Sistema Unimed, da Unimed

Leste Fluminense e das empresas do seu grupo econômico, que tenha conhecimento devido ao seu cargo e que não possa se tornar pública.

8 – Não adotar condutas eticamente questionáveis ou contra a legislação vigente, tampouco induzir ou exigir que colaboradores ajam de igual forma.

9 – Orientar profissionais sob a sua responsabilidade acerca de ações que possam representar dilemas éticos.

10 – Agir com decoro no exercício do cargo de conselheiro e diretor no relacionamento com cooperados, colaboradores e prestadores de serviço e fornecedores, não sendo admitida, em hipótese alguma, a prática de assédio, calúnia, injúria ou difamação.

## 3.2. Dos Cooperados

São deveres dos cooperados:

1 – Participar do processo de tomada de decisão da cooperativa, alinhando seus interesses com os interesses coletivos da organização.

2 – Zelar pela qualidade da assistência prestada aos clientes, bem como pela humanização do atendimento.

3 – Agir com decoro no relacionamento com os demais cooperados, conselheiros, diretores, colaboradores, prestadores de serviço e fornecedores, não sendo admitida, em hipótese alguma, a prática de assédio, calúnia, injúria ou difamação.

### 3.3. Todos os que participam do ambiente de Negócios

São deveres dos conselheiros, diretores, cooperados e colaboradores:

1 – Zelar para que os conselheiros, diretores, cooperados, colaboradores e todos os terceiros que participam da cadeia de serviços, sigam elevados padrões de conduta ética e respeito.

2 – Pautar suas decisões e condutas sempre observando os interesses da Unimed Leste Fluminense e das empresas de seu grupo econômico.

3 – Agir com integridade e total confidencialidade, não utilizando as oportunidades ou informações a que tenha acesso em razão de sua função, em benefício próprio ou de terceiros, conforme os valores éticos.

4 – Orientar os profissionais sob a sua responsabilidade, acerca de ações que possam representar dilemas éticos e zelar pela manutenção de um relacionamento ético, transparente e equitativo com as partes interessadas da Unimed Leste Fluminense.

5 – Estimular e contribuir para um ambiente corporativo saudável, colaborativo, estimulante e democrático, por meio do trabalho em equipe, com respeito à diversidade de pensamento e à busca de consenso entre as pessoas.

6 – Comunicar imediatamente ao superior imediato ou canal de confiabilidade, qualquer ato ou omissão que julgue contrário às condutas deste código, função e/ou aos interesses e objetivos da Unimed Leste Fluminense e empresas de seu grupo econômico.

7 – Respeitar e reconhecer a autoria de trabalhos ou ideias alheias.

8 – Assegurar a imparcialidade e evitar conflitos de interesses, em relação aos possíveis relacionamentos pessoais no local de trabalho.

9 – Zelar pelos objetos, equipamentos, móveis e imóveis da organização, utilizando os patrimônios e recursos apenas para atender aos objetivos corporativos da Unimed Leste Fluminense e das empresas de seu grupo econômico.

10 – É intolerável 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 a ele.

## Dica:

Para ajudá-lo a definir se a decisão que tomou é a melhor, faça uma reflexão:

É legal?

01



02

Está de acordo com  
nossas diretrizes?

Está alinhado aos  
nossos valores  
e princípios?

03



04

Se a sociedade tiver  
a mesma conduta, o  
resultado será positivo?

Caso uma dessas respostas  
seja negativa, pense  
melhor ou peça orientação,  
pois provavelmente não  
é a melhor conduta a  
ser seguida.

05







## 4. Condutas no local de trabalho

### Assédio

O assédio moral é a exposição, de forma repetitiva e prolongada, do profissional à situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho e no exercício de suas atividades.

A conduta assediadora pode se caracterizar por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos e traz prejuízos à dignidade e integridade física e psíquica do profissional. Degrada o ambiente de trabalho, prejudica a capacidade e o desenvolvimento profissional, podendo

afetar sua vida pessoal e inclusive familiar.

O assédio sexual ocorre por meio de avanços sexuais abusivos, contemplando comentários e observações obscenos, toques inadequados, publicações e compartilhamento de imagens e materiais impróprios.

A conduta assediadora também se caracteriza mediante a promessa de emprego, promoção, remuneração ou tratamento diferenciado em troca de favores sexuais.

1 – Não são admitidas, em hipótese alguma, práticas de calúnia, injúria e difamação no exercício de sua função, durante o expediente de trabalho ou fora dele, independentemente de seu nível hierárquico.

2 – É intolerável a prática de assédio moral ou sexual, para com qualquer pessoa independentemente do nível hierárquico, cargo ou função.

## Atos Discriminatórios

Os atos discriminatórios caracterizam-se por difamar, injuriar, ameaçar, incitar discriminação, ódio ou preconceito, realizar distinção, exclusão ou restrição contra pessoas em razão de cor, religião, origem étnica, orientação sexual ou identidade de gênero, orientação política ou características pessoais.

A Unimed Leste Fluminense e todo o seu

grupo econômico, preza pela promoção da igualdade e da diversidade.

1 – São intoleráveis comportamentos discriminatórios e preconceituosos, de qualquer natureza, em função de cor, gênero, religião, nacionalidade, orientação sexual, origem social ou preferências políticas. Todos devem ser tratados de forma igualitária.

## Conflito de Interesses

Os conflitos de interesses ocorrem quando um integrante da organização influencia ou pode influenciar uma decisão que resulte ou possa resultar em ganho pessoal, direto ou indireto, para si, membros de sua família ou quaisquer terceiros em detrimento da Unimed Leste Fluminense e de seu grupo econômico.

Em muitas ocasiões, o conflito de interesses ocorre devido a determinadas condutas, envolvimento pessoal e afetivo, relações de parentesco não declaradas, uso inadequado da posição ou por meio apenas da própria influência que o conselheiro, diretor, cooperado ou colaborador possui dentro da cooperativa.

1 – Não agir de forma a priorizar o interesse pessoal que afete a capacidade de avaliação de determinado negócio, que seja de interesse da Unimed Leste Fluminense e de seu grupo econômico.

2 – Não receber benefícios, diretos ou indiretos, que configurem retribuição ou obtenção de posição favorável em negócios que envolvam a Unimed Leste Fluminense e seu grupo econômico.

3 – Não estabelecer relações comerciais privadas a partir da relação com a Unimed Leste Fluminense e seu grupo econômico, para obter privilégios pessoais.

4 – Não utilizar informações confidenciais privilegiadas para qualquer finalidade que não seja de interesse da Unimed Leste Fluminense e de seu grupo econômico.

5 – Em qualquer processo seletivo, sempre seguir a política de recrutamento desenvolvida pela área de Gestão de Pessoas.

6 – Não aceitar participação em eventos com despesas de deslocamento, passagens, diárias e alimentação, pagas por beneficiários, fornecedores, prestadores de serviços ou terceiros que possuem interesse em ter relações comerciais com a Unimed Leste Fluminense ou com seu grupo econômico, exceto quando houver a necessidade de conhecimento dos serviços a serem prestados ou conhecimento do produto a ser adquirido, desde que com autorização expressa do superior imediato.

7 – Não desenvolver tarefas ou assumir responsabilidades externas que afetem o desempenho de suas funções na Unimed.

7 – Não desenvolver tarefas ou assumir responsabilidades externas que afetem o desempenho de suas funções na Unimed Leste Fluminense.

8 – Não solicitar emprego ou benefícios, para si ou terceiros, à quaisquer pessoas, naturais ou jurídicas, que mantenham relação de negócio com a Unimed Leste Fluminense ou com seu grupo econômico.

9 – A eventual comercialização de bens, produtos ou serviços nas instalações ou ambientes de

trabalho, somente será permitida se estiver de acordo com a política local.

10 – É intolerável o recebimento de brindes, presentes e outras ofertas de clientes internos e externos (fornecedores, prestadores de serviços, clientes e quaisquer parceiros da cooperativa) que não sejam de caráter simbólico e/ou não atendam aos critérios definidos por este Código de Ética e Conduta.

## Nota

Considera-se simbólico, para fins do presente Código, agendas, canetas, calendários, e gêneros alimentícios ou itens de baixo valor (limite R\$ 100,00).



## Considerações Finais

É mandatório seguir as orientações estabelecidas neste Código de Ética e Conduta em todos os momentos, dentro ou fora da empresa, incorporando-o à sua rotina diária.

Nenhum ato de desvio às condutas previstas neste Código será tolerado, ainda que sob a justificativa de se tratar de ato costumeiro em determinada área de negócio.

## Sustentabilidade

Pautada nos princípios cooperativistas que lhe regem, a Unimed Leste Fluminense tem o foco na efetividade de ações que apresentem resultados sólidos e possam ser inspiração para qualquer pessoa, em sua casa, ambiente social ou mesmo em seu ambiente de trabalho, por isso preza e valoriza a responsabilidade socioambiental.

A Unimed Leste Fluminense defende e se preocupa com os cuidados referentes à relação do indivíduo com seu meio ambiente. Dentre as ações, temos a reutilização e reciclagem de produtos quando possível; valorização da educação, do desenvolvimento humano e da comunidade onde está inserida.

A atuação da Unimed Leste Fluminense e das empresas do grupo econômico, e a conduta de seus conselheiros, diretores, cooperados e colaboradores devem estar em conformidade com as leis vigentes, as políticas e as diretrizes estabelecidas pela cooperativa e pelo Sistema Unimed.

# Comunicação das Violações

As denúncias de possíveis violações a este Código podem ser feitas através do portal corporativo da operadora, acessível através do endereço eletrônico [www.unimedlestefluminense.coop.br](http://www.unimedlestefluminense.coop.br) ou

**através do número 021 2707-5624** em horário comercial. O anonimato e a confidencialidade da denúncia será garantido, a fim de preservar o denunciante.

# Gestão do Manual de Ética

O comitê de ética da Unimed Leste Fluminense é um órgão vinculado à Controladoria, que por sua

vez está subordinada ao Conselho de Administração.

## Compete ao Comitê:

- 1 – Realizar revisões constantes no presente manual, mantendo-o alinhado com as políticas internadas preconizadas pela instituição.
- 2 – Apurar os casos de violação ao presente

- manual, recomendando soluções de acordo com o fato.
- 3- Disseminar a todo o público institucional o teor contido neste manual.