



RESPONSABILIDADE SOCIAL

**Unimed** 

Rio

**R:)S**

**Política de** Responsabilidade Social

AGOSTO 2006





# Sumário

## ( Capítulo 1

### **MENSAGEM DO PRESIDENTE**

*Missão, Visão, Valores Organizacionais, Compromisso e Governança Corporativa*

## ( Capítulo 2

### **NOSSA POLÍTICA DE RS**

*Definições e Referências  
Princípios do Cooperativismo  
Principais Objetivos*

## ( Capítulo 3

### **INDICADORES E DIRETRIZES**

*Valores, Transparência e Governança  
Público Interno  
Meio Ambiente  
Fornecedores  
Consumidores e Clientes  
Comunidade  
Governo e Sociedade*

## ( Capítulo 4

### **CONCLUSÕES**

## ( Capítulo 5

### **GLOSSÁRIO, REFERÊNCIAS E INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES**





## Mensagem do Presidente



**Dr. Celso Barros**  
Presidente da Unimed-Rio

Somos uma cooperativa médica. Na origem do cooperativismo estão presentes diversas premissas que influem diretamente em temas relevantes para a sociedade, como educação, cooperação e interesse pela comunidade. Por outro lado, o cuidado e a luta para preservação da vida e o exercício diário de valores como solidariedade, doação e respeito são inerentes ao médico enquanto profissional. Dessa forma, a Responsabilidade Social faz parte do DNA, da alma da Unimed-Rio.

Com base nesse contexto, o programa de RS da cooperativa é administrado com foco no estímulo e na promoção de iniciativas éticas destinadas especialmente à saúde, à educação e à geração de renda, dentro da filosofia de crescimento sustentável.

Temos o dever e a gratificação de poder devolver à sociedade o apoio recebido ao longo dos 35 anos de história de nossa organização. É com essa consciência que procuramos trabalhar e desenvolver nossas práticas neste campo. Tendo em vista a importância da Unimed-Rio dentro do Sistema Unimed, buscamos concretizar ações que sirvam de exemplo, contribuindo para os esforços nacionais de adoção de uma postura socialmente equilibrada.

Nossa cooperativa se propõe, portanto, a assumir novos papéis em nosso meio social, atribuições estas que possam nos levar além da vocação básica de gerar serviços e produtos na área de saúde. Para tanto, estabelecemos parcerias com entidades idôneas em projetos cujo objetivo principal é o de provocar mudanças efetivas para o público beneficiado e, conseqüentemente, para todos os cariocas.

Nesta Política, consolidamos nossas diretrizes de ação social e formalizamos nosso compromisso com a Responsabilidade Social, através da contínua busca pelas melhores práticas, adaptadas à nossa realidade cotidiana.

## ( MISSÃO )

Ser uma organização profissional que ofereça soluções éticas e de qualidade em saúde, compartilhando com o seu cooperado o desafio de obter resultados com vistas à satisfação dos clientes, colaboradores e parceiros estratégicos.

## ( VISÃO )

Ser a melhor opção de saúde com base em uma organização ética e sólida, sempre em busca de uma crescente melhoria na prestação de serviços médicos.

## ( VALORES ORGANIZACIONAIS )

### Primazia da ética

O princípio ético de recíproco respeito aos direitos de cidadania e à integridade física e moral das pessoas constitui a base que orienta e fundamenta nossas relações com toda e qualquer pessoa ou grupo de pessoas envolvidos e/ou afetados por nossas ações.

### Compromisso com o Cliente

O foco de nossa atuação é o ser humano, para o qual temos a obrigação de oferecer soluções de excelência e qualidade em produtos e serviços, os quais devem ser economicamente viáveis e destinados a preservar e promover a saúde.

### Valorização dos Colaboradores

Devemos proporcionar tratamento justo, digno e igualitário aos colaboradores, respeitando sua integridade individual, valorizando e desenvolvendo suas competências e proporcionando remuneração compatível com as responsabilidades e qualificações pessoais. Não toleramos a discriminação sob qualquer pretexto.

### Satisfação do Cooperado

Atuamos empresarialmente em nome dos médicos cooperados, para os quais oferecemos uma organização focada em resultados e capacitada para oferecer atenção e condições dignas de trabalho e remuneração.

### Integridade

Temos responsabilidade com nossos fornecedores e parceiros estratégicos, com os quais estabelecemos relacionamento profissional, cordial e íntegro, de maneira a garantir o bom desempenho das atividades empresariais, buscando identificar e atender a interesses recíprocos e legítimos.

### Responsabilidade Social

Reconhecemos a responsabilidade pelos resultados e impactos das ações de nossa empresa nos meios natural e social afetados por nossas atividades empresariais e nos comprometemos a conduzi-las visando o bem-estar da coletividade, por meio do contínuo aperfeiçoamento ético de nossas relações com as pessoas e entidades públicas ou privadas envolvidas em nossas ações.

## ( COMPROMISSO )

Desenvolver e oferecer produtos e serviços competitivos e economicamente viáveis, voltados para a promoção e a prestação de serviços de saúde.

## ( GOVERNANÇA CORPORATIVA )

A Unimed-Rio busca pôr em prática um modelo de gestão que respeita os interesses de todos os públicos, de acordo com os princípios do cooperativismo como democracia, participação e honestidade. Dessa forma, além da diretoria executiva (formada por 5 membros), há os conselhos de ad-

ministração (10 membros efetivos e 3 suplentes), técnico (7 membros efetivos e 2 suplentes) e fiscal (3 membros efetivos e 3 suplentes), abaixo especificados, que atuam diretamente nas tomadas de decisões. O mandato é de quatro anos e todos os membros da diretoria e os conselhos são eleitos pelos cooperados através de voto secreto. Em função dessa premissa de transparência, também contamos com mecanismos sistemáticos de auditoria interna e externa e criamos, numa atitude pioneira no sistema de saúde suplementar, uma Assessoria de Riscos Empresariais, que atua no mapeamento dos riscos e no controle do cumprimento de normas.

## **DIRETORIA EXECUTIVA**

### **Presidente**

DR. CELSO BARROS

### **Vice-Presidente e Diretor Médico**

DR. ABDU KEXFE

### **Diretor Administrativo**

DR. BARTHOLOMEU PENTEADO COELHO

### **Diretor Financeiro**

DR. DAVID SZPACENKOPF

### **Diretor de Mercado**

DR. EDUARDO BORDALLO

## **CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

### **Efetivos**

DR. ALOÍSIO TIBIRIÇÁ MIRANDA,  
DR. ARMIDO CLAUDIO MASTROGIOVANNI,  
DR. ARNALDO PINESCHI A. COUTINHO,  
DR. CELSO FERREIRA RAMOS FILHO,  
DR. LUIS FERNANDO SOARES MORAES,  
DR<sup>a</sup>. MÁRCIA ROSA DE ARAÚJO,  
DR. MARCOS BOTELHO DA F. LIMA,  
DR. MÁRIO RODOLFO S. M. CHAVES,  
DR. PAULO CESAR GERALDES,  
DR. SERGIO PINHO C. FERNANDES.

### **Suplentes**

DR. FLAMARION GOMES DUTRA,  
DR. JOSÉ RAMON VARELA BLANCO,  
DR. SILVIO GURFINKEL.

## **CONSELHO TÉCNICO**

### **Efetivos**

DR. ANGELO JORGE DOS SANTOS SILVEIRA,  
DR. CÉLIO ABDALLA,  
DR. JORGE FARHA,  
DR. JOSE LUIS C. NASCIMENTO SILVA,  
DR<sup>a</sup>. KÁSSIE REGINA NEVES CARGNIN,  
DR<sup>a</sup>. MARIA DAS GRAÇAS A. C. NEVES,  
DR. PABLO VAZQUEZ QUEIMADELOS.

### **Suplentes**

DR. LUIZ ANTONINO MATTOSO NEVES,  
DR. SILVIO PITKOWSKI.

## **CONSELHO FISCAL**

### **Efetivos**

DR. ARMINDO F. M. C DA COSTA,  
DR. CARLOS ALFREDO L. ALVES,  
DR. FRANCISCO JOSE MEDINA P. CALDAS.

### **Suplentes**

DR. ÁLVARO CANDIDO NUNES SANT'ANNA,  
DR. ANTONIO CARLOS DE C. FREITAS,  
DR. RONALDO ANTONIO REIS V. SALLES.



le

ga

er



# Nossa Política de RS

## Definições

Desde a origem do cooperativismo, ainda no Século XIX, estão presentes nos princípios formais do movimento diversos aspectos que hoje seriam claramente incluídos no âmbito da Responsabilidade Social. Práticas ou diretrizes como a gestão democrática, a promoção da educação, formação e informação, a cooperação e o interesse pela comunidade mostram claramente a vocação das cooperativas para o desenvolvimento sustentável e o estabelecimento de relações saudáveis com o ambiente físico e social em que se inserem. Mesmo visceralmente embebida nesta filosofia, a Unimed-Rio percebeu a necessidade de dar um passo à frente, desenvolvendo uma Política de Responsabilidade Social, em que o conceito de gestão responsável esteja claro e firmado como compromisso público.

Em 2006, a Unimed-Rio foi certificada pelo quarto ano consecutivo com o selo de Responsabilidade Social da Unimed do Brasil, concedido às cooperativas que promovem ações socialmente responsáveis com elevado padrão de qualidade. Além disso, a cooperativa é associada ao Instituto Ethos, organização não governamental criada com a missão de mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável; e estamos finalizando os processos de afiliações ao Instituto Akatu, organização não-governamental sem fins lucrativos que atua no sentido de educar, sensibilizar e mobilizar para o consumo consciente, e ao Instituto Abrinq, organização sem fins lucrativos que

busca promover a defesa dos direitos e o exercício da cidadania da criança e do adolescente. E quer ir além.

A elaboração dessa Política visa a estabelecer diretrizes, normas e procedimentos que assegurem a busca por ações que promovam o desenvolvimento sustentável, atendendo às necessidades das gerações atuais, sem comprometer a possibilidade de satisfação das gerações futuras, com o envolvimento de todos os públicos ligados à Unimed-Rio.

O foco primário de ação social da Unimed-Rio é a Saúde, sua vocação natural por seu mercado de atuação. Em seguida, como objetivos secundários, estão a educação e a geração de renda, pela capacidade inerente de transformação da sociedade.

Na criação desta Política, utilizamos os sete temas principais de Responsabilidade Social para os quais serão relacionadas ações, especificadas no capítulo III. São eles:

- Valores, Transparência e Governança
- Público Interno
- Meio Ambiente
- Fornecedores
- Consumidores e Clientes
- Comunidade
- Governo e Sociedade

Algumas referências foram utilizadas na elaboração dessa Política. Entre as quais citamos:

- Publicações e Certificação em Responsabilidade Social da Unimed do Brasil
- Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial
- Pacto Global
- Objetivos do Milênio
- Balanço Social - Modelo IBASE
- Princípios da Fundação Abrinq
- Orientações do Instituto Akatu
- NBR 16.001

## Princípios do cooperativismo

São sete os princípios estabelecidos no século XIX e que norteiam até hoje qualquer cooperativa no mundo:

### 1. Adesão e desligamento voluntários

As cooperativas são organizações voluntárias, abertas a todas as pessoas aptas a utilizar os seus serviços, sem discriminação de sexo, classe, raça, política e religião.

### 2. Gestão democrática pelos membros

Os membros controlam a cooperativa e participam ativamente da formulação das políticas e da tomada de decisões. Os eleitos como representantes dos demais membros são responsáveis perante estes.

### 3. Participação econômica dos membros

Os cooperados contribuem eqüitativamente para o capital e controlam-no democraticamente. Parte desse capital é propriedade comum da cooperativa. Os membros recebem, habitualmente, uma remuneração limitada ao capital integralizado, como condição de sua adesão. Os excedentes destinam-se a uma ou mais das seguintes finalidades: a) desenvolvimento das suas cooperativas, eventualmente através da criação de reservas, parte das quais, pelo menos, será indivisível; b) benefício aos membros, na proporção das suas transações com a cooperativa; c) apoio a outras atividades aprovadas pelos membros.

### 4. Autonomia e independência

Se a cooperativa firma acordo com outras organizações, incluindo instituições públicas, ou recorre a capital externo, deve fazê-lo em condições que assegure o controle democrático pelos seus membros e mantenha 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. Informam o público em geral, particularmente os jovens e os líderes de opinião, sobre a natureza e as vantagens da cooperação.

## **6. Cooperação entre cooperativas**

É lema das cooperativas atuarem em conjunto, através de suas representações locais, regionais, nacionais e internacionais. Tudo isso para dar força ao movimento cooperativista.

## **7. Interesse pela comunidade**

As cooperativas devem trabalhar para o desenvolvimento sustentável das suas comunidades. Para tanto, aprovam políticas sociais junto a seus membros.

## Principais Objetivos

De modo geral, a Política de Responsabilidade Social da Unimed-Rio pretende delimitar estratégias de curto, médio e longo prazo para as ações na área, além de traçar uma linha mestra para a sua condução. Especificamente, trabalhamos com os seguintes objetivos básicos:

- Comprometer a gestão e todos os colaboradores com os conceitos de cidadania e responsabilidade social, fazendo com que essa consciência ultrapasse os limites de uma área para se tornar uma ferramenta de gestão da cooperativa. Dessa forma, será estabelecida uma nova consciência no público interno, resultando em um sistema multiplicador dos conceitos mais amplos de Responsabilidade Social.
- Envolver toda a cadeia produtiva no processo. Na sociedade capitalista, a lógica empresarial está configurada em rede. Uma empresa está ligada a fornecedores, clientes, funcionários, acionistas, parceiros de negócio etc. Muitas vezes, uma ação local tem reflexo global. Assim, faz-se necessário desenvolver ações que atinjam todos os públicos e atores envolvidos na operação da cooperativa, interna e externamente, estabelecendo um amplo Sistema de Gestão Social.
- Definir escopo de atuação e prazos para o Programa de Responsabilidade Social, com ações contínuas, que tornem perene a atuação socialmente responsável da cooperativa.





# 3

## Indicadores e Diretrizes

### Planejamento das ações da Unimed-Rio

Na tabela a seguir, você encontra todas as ações planejadas até 2014 pela Unimed-Rio. A tabela é dividida em três colunas. Na primeira, estão os indicadores propostos pelo Instituto Ethos, que deram origem às ações, descritas na segunda coluna e na terceira estão os prazos de implantação.

Este planejamento, que contribui para gerenciar os impactos sociais e ambientais decorrentes das atividades da cooperativa, e é duplamente importante para a o nosso Programa de Responsabilidade Social. Por um lado, ele traz benefícios diretos à gestão dos projetos, com a eleição das prioridades e com um plano de ação com prazos definidos. Por outro, ele garante a efetividade e o alinhamento das ações a médio e longo prazo.

O planejamento pode e deve passar por mudanças e reajustes ao longo do caminho, mas é imprescindível, pois atua também como um instrumento de auto-avaliação e aprendizagem.

## ( Valores, Transparência e Governança

### Auto-regulação da Conduta

Indicadores	Compromisso	Prazo de Implantação
COMPROMISSOS ÉTICOS	Criar Comitê do Código de Conduta Profissional, com representatividade nas diversas áreas da cooperativa.	MAI 2006
	Participar da elaboração e aderir ao Código de Conduta do Sistema Unimed.	AGO 2006
	Distribuir código de conduta a todos os colaboradores, que devem assinar termo atestando que estão cientes do conteúdo do documento.	JAN 2007
	Promover reavaliação periódica do código.	DE ACORDO COM A NECESSIDADE
	Desenvolver sistema de gestão em responsabilidade social composto de: manual de processos de RS, política, código de conduta, balanço e relatório social.	DEZ 2006
	Reformular indicadores dos projetos desenvolvidos.	MAR 2007
ENRAIZAMENTO NA CULTURA ORGANIZACIONAL	Desenvolver ações sistemáticas para disseminação dos valores da cooperativa e preceitos do código de conduta para todos os colaboradores e cooperados.	JAN 2007
	Criar canais internos para estimular a participação dos colaboradores na revisão e monitoramento do código.	MAR 2007
	Realizar pesquisa de clima organizacional periodicamente, abrangendo questões relativas ao código.	ANUAL

ENRAIZAMENTO NA CULTURA ORGANIZACIONAL	Criar e difundir mecanismos para lidar com denúncias e resoluções de conflitos relacionados ao desrespeito ao código.	JUL 2007
	Estimular a adequação de fornecedores e parceiros aos preceitos do código de conduta.	NOV 2007
GOVERNANÇA CORPORATIVA	Incluir o conceito de responsabilidade social na missão, visão e estatutos da cooperativa.	DEZ 2007
	Intensificar a disseminação dos valores e princípios do cooperativismo a todos os stakeholders.	JUL 2007
	Promover treinamentos em gestão cooperativista para colaboradores e cooperados.	ABR 2007
	Aderir ao Pacto Global da ONU.	DEZ 2006

## Relações Transparentes com a Sociedade

Indicadores	Compromisso	Prazo de Implantação
DIALOGO COM AS PARTES INTERESSADAS (STAKEHOLDERS)	Criar Ouvidoria Geral.	JUL 2007
	Mapear as partes interessadas no negócio identificando seus atributos, expectativas e relação com a cooperativa.	JUL 2007
	Criar indicadores de desempenho do relacionamento com os stakeholders.	JAN 2008
	Iniciar processo para adequação à norma AA1000 (Accountability 1000).	MAR 2009
	Criar Comitê com participação de representantes de todos os stakeholders para discutir práticas que os afetem.	JAN 2009
RELAÇÕES COM A CONCORRÊNCIA	Divulgar publicamente, e com frequência, seus princípios em relação à concorrência e contra práticas mercadológicas desleais (formação de trustes e cartéis, fraude em licitações, sonegação fiscal, pirataria, contratando, espionagem empresarial etc), ressaltando a busca de padrões sempre mais elevados nessa relação.	MAR 2007
	Participar de fóruns de discussão para estimular a disseminação das práticas de concorrência leal.	JAN 2008
BALANÇO SOCIAL	Elaborar balanço social, envolvendo no processo os principais stakeholders da cooperativa e incluindo informações sobre resultados desfavoráveis, desafios e metas para o próximo período.	ABR 2007

BALANÇO SOCIAL	Publicar balanço social em jornal de grande circulação do Rio de Janeiro, bem como disponibilizá-lo em nosso site.	MAI 2007
	Distribuir balanço social para os principais stakeholders.	MAI 2007
	Desenvolver ações para disseminar o conteúdo do balanço social junto a colaboradores e cooperados, ressaltando a importância dos indicadores.	MAI 2007
	Utilizar dados coletados no balanço social no planejamento estratégico da empresa.	AGO 2006

## ( Público Interno

### Dialogo e participação

Indicadores	Compromisso	Prazo de Implantação
RELAÇÃO COM SINDICATOS (COLABORADORES)	Fortalecer canal de comunicação com o sindicato da categoria de empregados da cooperativa.	MAR 2008
	Disponibilizar todas as informações sobre direitos e deveres da categoria tais como dissídio, contribuições sindicais, acordo coletivo etc.	AGO 2007
	Estimular a atuação do sindicato dos empregados da cooperativa no ambiente de trabalho.	MAR 2007
GESTÃO PARTICIPATIVA	Desenvolver atividades de educação cooperativista, visando disseminar os conceitos do cooperativismo, promover maior conhecimento do cooperado em relação à cooperativa e estimular sua participação no desenvolvimento e gestão da organização.	ABR 2007
	Instituir treinamento constante – aberto a todos os níveis – em gestão empresarial, com ênfase nos processos internos.	2009
	Criar mecanismos para permitir a participação de representantes dos colaboradores no planejamento estratégico, bem como oferecer treinamento necessário para que desempenhem este papel com eficiência.	AGO 2007
	Criar banco de idéias e reconhecer as sugestões dos empregados para a melhoria dos processos internos.	AGO 2007

## Respeito ao Indivíduo

Indicadores	Compromisso	Prazo de Implantação
COMPROMISSO COM O FUTURO DAS CRIANÇAS	Fortalecer parcerias existentes e identificar outras oportunidades de atuação voltadas para crianças e adolescentes da nossa comunidade.	JAN 2007
	Aderir à Fundação Abrinq.	AGO 2006
COMPROMISSO COM O DESENVOLVIMENTO INFANTIL	Fortalecer programa de contratação de menores aprendizes e estagiários de nível médio.	JAN 2007
	Criar programa para filhos de colaboradores, estimulando suas competências técnicas e psicossociais (cidadania, esportes, artes etc).	JAN 2009
VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE	Desenvolver campanhas de valorização da diversidade, voltadas para os principais stakeholders, e em especial para os gestores da cooperativa, incluindo orientações sobre forma de interagir com grupos usualmente discriminados.	MAR 2008
	Criar mecanismos para alcançar índices mínimos estabelecidos por lei para os portadores de deficiência.	JAN 2008
	Desenvolver política para contratação de indivíduos com idade superior a 45 anos ou desempregados há mais de dois anos.	JAN 2009
	Iniciar processo para adequação à norma SA 8000 (Social Accountability 8000).	JAN 2009
	Iniciar a adequação a processo para a NBR 16001 (Norma Brasileira de Responsabilidade Social).	MAR 2007
	Realizar censo para identificar quantidade de cooperados e colaboradores negros e portadores de deficiência ou redução de mobilidade.	MAR 2008

COMPROMISSO COM A EQUIDADE RACIAL	Adotar normas escritas de não-discriminação (de raça, gênero, idade, religião e orientação sexual), para regular processos de admissão, promoção, treinamento e demissão e ainda para orientar sobre encaminhamento de eventuais denúncias.	JAN 2007
	Estabelecer normas e processos para combater o assédio sexual e moral, divulgá-los sistematicamente e criar estrutura formal e neutra para denúncias e apuração de fatos.	JAN 2007
COMPROMISSO COM A EQUIDADE DE GENERO	Adotar normas escritas de não-discriminação (de raça, gênero, idade, religião e orientação sexual), para regular processos de admissão, promoção, treinamento e demissão e ainda para orientar sobre encaminhamento de eventuais denúncias.	JAN 2007
	Estabelecer normas e processos para combater o assédio sexual e moral, divulgá-los sistematicamente e criar estrutura formal e neutra para denúncias e apuração de fatos.	JAN 2007
RELAÇÃO COM TRABALHADORES TERCEIRIZADOS	Integrar todos os trabalhadores terceirizados aos programas de capacitação profissional e desenvolvimento pessoal.	JAN 2008
	Intensificar política de integração dos trabalhadores terceirizados com a cultura, valores, princípios e código de conduta da cooperativa.	JAN 2007
	Não exceder o percentual de 15% (quinze por cento) de trabalhadores terceirizados em relação ao total de contratados.	JAN 2008
	Monitorar o cumprimento da legislação trabalhista com os fornecedores de mão-de-obra terceirizada, assim como negociar para que os salários pagos sejam compatíveis com as médias de mercado.	JAN 2009

## Trabalho Descente

Indicadores	Compromisso	Prazo de Implantação
POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E CARREIRA	Disseminar plano de carreira e os benefícios sistematicamente, na ambientação de novos empregados, através dos canais de comunicação interna e em treinamentos periódicos.	MAR 2007
	Criar mecanismo de participação nos resultados da cooperativa orientados por elementos de sustentabilidade tais como: êxitos de médio e longo prazos, alcance de metas e avaliação de desempenho.	JAN 2008
	Criar Comitê de Carreira, com representatividade nas diversas áreas, para avaliação periódica da pontuação dos cargos e participação na formulação de políticas de remuneração, benefícios, desenvolvimento profissional e mobilidade interna.	JAN 2008
	Realizar pesquisas periódicas para medir a satisfação dos empregados quanto à política de remuneração e benefícios, abrindo espaço para sugestões e críticas.	ANUAL
CUIDADOS COM SAÚDE, SEGURANÇA E CONDIÇÕES DE TRABALHO	Mapear o perfil dos colaboradores através de pesquisas, visando identificar suas necessidades e oportunidades de atuação para melhorar a sua qualidade de vida.	MAR 2008
	Intensificar realização de campanhas de conscientização sistemáticas para promoção de hábitos saudáveis.	MAR 2007
	Fortalecer o programa de gerenciamento de saúde voltado para o público interno.	MAR 2007
	Oferecer programas de prevenção e tratamento para dependência de drogas, fumo ou álcool.	JAN 2008

CUIDADOS COM SAÚDE, SEGURANÇA E CONDIÇÕES DE TRABALHO	Desenvolver programa de combate ao estresse para os colaboradores, especialmente quando desempenharem funções inerentemente estressantes (agentes de atendimento, operadores de Contact Center, executivos etc).	JAN 2008
	Criar programa específico para a saúde da mulher, com ênfase nas questões relacionadas à maternidade.	MAR 2007
	Fortalecer programa de ginástica laboral no horário de trabalho.	MAR 2007
	Estabelecer política expressa de respeito à privacidade de colaboradores, no que se refere às informações sensíveis (inclusive médicas), obtidas e mantidas sob o sigilo de áreas como: RH, Atendimento, Contact Center, Ouvidoria Interna, Autorizações Médicas, Planejamento e Informações Médicas etc.	JAN 2007
	Desenvolver política de equilíbrio trabalho-família, incluindo as questões relativas a horário de trabalho e horas extras.	JAN 2009
COMPROMISSO COM O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E A EMPREGABILIDADE	Desenvolver campanhas e incentivar a criação de programas de erradicação do analfabetismo (absoluto e/ou funcional) junto aos prestadores de serviços terceirizados e fornecedores.	JAN 2010
	Formatar programa de acompanhamento e colocação para os estagiários de nível superior e médio, após o término de seu contrato.	JAN 2008
	Promover capacitação contínua para colaboradores de todos os níveis hierárquicos, com impacto positivo em sua empregabilidade.	MAR 2007

COMPROMISSO COM O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E A EMPREGABILIDADE	Mapear competências potenciais dos colaboradores e investir em seu desenvolvimento profissional levando em conta sua capacidade futura de crescimento e desenvolvimento de novas habilidades.	MAR 2008
	Desenvolver ações que promovam a coerência entre os valores e princípios da empresa e do indivíduo.	MAR 2007
COMPORTAMENTO FRENTE A DEMISSÕES	Estruturar programa de demissão voluntária incentivada, ligado a opções de qualidade de vida.	MAR 2008
	Monitorar a rotatividade (turn over) de colaboradores e estabelecer metas anuais para diminuir esse índice.	JAN 2007
	Elaborar programa de recolocação, incluindo ações tais como: financiamento de outplacement, recapacitação, empreendedorismo, orientações para facilitar a empregabilidade etc.	JAN 2008
	Mapear quantidade de ações trabalhistas nos últimos 5 anos.	JAN 2007
	Desenvolver ações para reduzir o número de ações trabalhistas.	JAN 2008
	Criar rede de empresas, dentre os stakeholders, com objetivo de facilitar a recolocação dos demitidos.	JAN 2008
	Estabelecer política de comunicação dirigida aos empregados remanescentes diante da necessidade de redução de pessoal.	MAR 2007
	Manter alguns benefícios nas demissões por redução de quadro, conforme conjuntura.	JAN 2012

PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	Oferecer orientações periódicas sobre legislação trabalhista e procedimentos necessários para obtenção da aposentadoria, tanto para colaboradores quanto para cooperados.	MAR 2007
	Criar programa de preparação para a aposentadoria (coletiva e individual), tratando de aspectos, psicológicos, financeiros e mercadológicos.	MAR 2007
	Estimular adesão aos programas de previdência complementar para todos os colaboradores.	MAR 2007
	Desenvolver programa para aproveitamento do trabalho de aposentados e idosos.	JAN 2009
	Treinar lideranças quanto aos impactos emocionais da aposentadoria e importância da preparação do colaborador.	JUN 2007
	Elaborar estudo de viabilidade de manutenção de benefícios para aposentados e seus dependentes.	JAN 2012
	Realizar campanhas de valorização dos idosos.	MAR 2008
	Apoiar políticas públicas com foco nos idosos.	JAN 2008

## ( Meio Ambiente

Responsabilidade frente às gerações futuras

Indicadores	Compromisso	Prazo de Implantação
COMPROMETIMENTO DA EMPRESA COM A MELHORIA DA QUALIDADE AMBIENTAL	Designar responsável pelas questões relativas ao meio ambiente e considerar suas análises e relatórios no planejamento estratégico.	JAN 2007
	Criar processo para mapeamento, análise e ação sistêmica para melhoria da qualidade ambiental.	JAN 2009
	Desenvolver ação contínua de conservação e limpeza e preservação dos manguezais situados nos fundos da sede administrativa da cooperativa (Lagoa da Tijuca).	SET 2006
	Adotar política explícita de não utilização de insumos provenientes da exploração ilegal de recursos naturais (madeira, animais etc).	JAN 2010
	Participar de comitês locais para discutir questões relativas ao meio ambiente, especialmente no seu entorno.	JAN 2007
	Aderir ao Instituto Akatu.	AGO 2006
	Adotar papel reciclado para todos os impressos e folheteria da cooperativa.	JAN 2007

<b>EDUCAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO AMBIENTAL</b>	Intensificar programa de consumo consciente (redução do consumo de água e energia, reciclagem de materiais, coleta seletiva etc), junto aos diversos stakeholders.	JAN 2007
	Fortalecer a liderança da cooperativa em prol da causa ambiental através do apoio a políticas públicas e participação em projetos educacionais em parceria com organizações não governamentais e ambientalistas.	JAN 2008
	Desenvolver campanhas de conscientização e educação ambiental junto aos principais públicos da cooperativa.	JAN 2008

## Gerenciamento do Impacto Ambiental

Indicadores	Compromisso	Prazo de Implantação
GERENCIAMENTO DO IMPACTO NO MEIO AMBIENTE E DO CICLO DE VIDA DE PRODUTOS E SERVIÇOS	Estimular a adoção do gerenciamento de resíduos hospitalares pelos cooperados e rede credenciada, através de distribuição de manual elaborado pela Unimed do Brasil, realização de campanhas de conscientização e fóruns de discussão.	MAR 2007
	Criar indicadores para monitorar seus processos e impactos sobre o meio ambiente (controle de poluentes pela frota da cooperativa, coleta de materiais tóxicos, aproveitamento de água, controle da qualidade do ar e da água nas instalações da cooperativa etc).	JAN 2009
SUSTENTABILIDADE DA ECONOMIA FLORESTAL	Adotar política expressa de não utilização de insumos provenientes da exploração madeireira.	JAN 2008
	Utilizar insumos madeireiros e florestais com certificação de origem e/ou selo Cadeia de Custódia FSC (Forest Stewardship Council)	JAN 2008
	Estimular fornecedores e prestadores de serviços a adotarem a sustentabilidade ambiental em seus negócios.	JAN 2010
MINIMIZAÇÃO DE ENTRADAS E SAÍDAS DE MATERIAIS	Desenvolver iniciativas para o uso de energia renovável e aproveitamento de recursos.	AGO 2007
	Controlar poluição causada por veículos próprios e de terceiros a serviço da cooperativa.	JUN 2007
	Iniciar programa para disseminação do conceito de gerenciamento correto de resíduos de saúde para cooperados e prestadores.	MAR 2007

## ( Fornecedores

### Seleção, avaliação e parceria com fornecedores

Indicadores	Compromisso	Prazo de Implantação
CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DE FORNECEDORES	Incluir cláusulas de responsabilidade social nos novos contratos da cooperativa.	NOV 2006
	Adaptar contratos celebrados antes de agosto de 2006, incorporando cláusulas de responsabilidade social.	AGO 2007
	Elaborar política de seleção e avaliação de fornecedores baseada nos preceitos da responsabilidade social.	JUL 2007
	Desenvolver cartilha de responsabilidade social para fornecedores e prestadores de serviços, visando disseminar o conceito e esclarecer a posição e as exigências da Unimed-Rio no que diz respeito ao assunto.	JUL 2007
	Organizar fóruns e oficinas de capacitação para fornecedores e prestadores de serviços, visando estimular a prática da responsabilidade social empresarial.	MAR 2008
	Fortalecer e ampliar as parcerias com fornecedores e prestadores de serviços para realização de ações de responsabilidade social.	MAR 2008
	Estabelecer prazo para que os atuais fornecedores e prestadores de serviços se enquadrem nas regras de responsabilidade social.	JAN 2010
	Realizar visitas periódicas aos principais fornecedores da cooperativa, visando inspecionar práticas de responsabilidade social.	JAN 2014

TRABALHO INFANTIL NA CADEIA PRODUTIVA	Inserir em todos os contratos da cooperativa - novos e antigos - cláusula relativa à proibição do trabalho infantil.	SET 2006
	Realizar campanhas para estimular a erradicação do trabalho infantil e disseminar preceitos da declaração dos direitos da criança e do adolescente em nossa cadeia produtiva.	JAN 2008
	Exigir apresentação de documentação comprobatória de não utilização de mão-de-obra infantil pelos parceiros da nossa cadeia produtiva.	JAN 2008
	Realizar pesquisas e inspeções para verificar não existência de trabalho infantil na cadeia produtiva.	JAN 2014
TRABALHO FORÇADO (OU ANALOGO AO ESCRAVO) NA CADEIA PRODUTIVA	Incluir, em todos os contratos, cláusulas relativas à proibição de trabalho forçado e uso de mão-de-obra escrava.	SET 2006
	Realizar pesquisas e inspeções para verificar não existência de trabalho forçado e uso de mão-de-obra escrava na cadeia produtiva.	JAN 2014
	Estimular fornecedores, prestadores de serviços e demais parceiros comerciais a adotar práticas para erradicação do trabalho forçado/mão-de-obra escrava.	JAN 2008
APOIO AO DESENVOLVIMENTO DE FORNECEDORES	Negociar com transparência e conforme compromissos estabelecidos no código de conduta.	Novembro 2006
	Estimular o desenvolvimento gerencial das empresas participantes da cadeia produtiva através da realização de treinamentos conjuntos e emissão de relatórios de performance.	Janeiro 2009

APOIO AO DESENVOLVIMENTO DE FORNECEDORES	Desenvolver mecanismos para transferir para a cadeia de fornecedores os valores e práticas do código de conduta e política de responsabilidade social da cooperativa, tais como: boas condições de trabalho, ausência de mão-de-obra infantil ou escrava, proteção ao meio ambiente, equidade de gênero, transparência etc.	JAN 2009
	Fortalecer e ampliar parcerias comerciais com cooperativas, instituições comunitárias, organizações com projetos de geração de renda para grupos usualmente excluídos etc.	JAN 2008
	Apoiar e privilegiar negócios com instituições que promovam o "Comércio Justo".	JAN 2010
	Privilegiar negócios com fornecedores com certificação socioambiental (SA 8000, ISO 14000, FSC, FLO etc).	JAN 2010
	Implantar Ouvidoria para Fornecedores no escopo da Ouvidoria Geral.	JAN 2010

## ( Consumidores e Clientes

### Dimensão social do consumo

Indicadores	Compromisso	Prazo de Implantação
POLITICA DE COMUNICAÇÃO COMERCIAL	Formalizar política de comunicação alinhada com valores e princípios da cooperativa e com a legislação de defesa do consumidor e regras da ANS, abrangendo tanto materiais internos quanto externos.	MAR 2007
	Formalizar compromisso contra propaganda que coloque crianças, adolescentes, negros, mulheres ou qualquer indivíduo em situação preconceituosa, constrangedora, desrespeitosa ou de risco.	JAN 2008
	Manter atualizados e disponibilizar materiais de comunicação da cooperativa para clientes, destacando principalmente as alterações que impactem nos atributos principais dos produtos/ serviços (prazos, preços, qualidade, abrangência de cobertura etc).	JAN 2008
	Intensificar divulgação dos mecanismos de comunicação dos clientes com a cooperativa através de diversos canais (sac, internet, chats, lojas e postos de atendimento, Ouvidoria etc).	JAN 2008
	Desenvolver ações para estimular postura transparente e responsável por parte de fornecedores, prestadores de serviços, representantes comerciais etc.	JAN 2008

POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO COMERCIAL	Elaborar versão em Braille do resumo contratual dos produtos comercializados pela Unimed-Rio.	NOV 2007
	Desenvolver CD-ROM contendo resumo contratual dos produtos comercializados pela Unimed-Rio, em Libras.	NOV 2007
	Treinar pessoas ligadas a atendimento na Língua Brasileira de Sinais - Libras.	NOV 2007
EXCELÊNCIA DO ATENDIMENTO	Criar ouvidoria para clientes, com foco na identificação e resolução de problemas, bem como na melhoria de processos para aprimorar a qualidade de produtos e serviços, considerando as expectativas de clientes.	JUL 2007
	Manter canais de comunicação acessíveis e gratuitos, para atendimento personalizado e foco na prestação de informações imediatas e solução de demandas.	JAN 2007
	Intensificar treinamentos para profissionais de atendimento, priorizando aspectos como ética, direitos do consumidor, reconhecimento de falhas, autonomia e rapidez para resolução de problemas.	MAR 2008
	Intensificar treinamentos para equipes de vendas, focando aspectos como ética, transparência, reconhecimento de falhas e de direitos do consumidor.	MAR 2008
	Aprimorar indicadores de atendimento, que devem ser considerados no planejamento estratégico e processo de tomada de decisão na cooperativa.	JUL 2007

<b>CONHECIMENTO E GERENCIAMENTO DOS DANOS POTENCIAIS DOS PRODUTOS E SERVIÇOS</b>	<p>Treinar colaboradores e parceiros externos para adotar medidas preventivas e corretivas com agilidade e eficiência, sempre que necessário, primando pela transparência no relacionamento com o cliente.</p>	<p>JAN 2008</p>
	<p>Criar Comitê de Gerenciamento de Crise.</p>	<p>ABR 2007</p>
	<p>Formalizar política de proteção à privacidade dos clientes, englobando aspectos tais como: liberação de informações cadastrais apenas mediante sua autorização prévia; comunicação sobre objetivos da coleta de informações antes de realizá-la; solicitação de informações pessoais somente se relevantes e condizentes com os objetivos da contratação etc.</p>	<p>MAR 2007</p>

## ( Comunidade

### Relações com a comunidade local

Indicadores	Compromisso	Prazo de Implantação
GERENCIAMENTO DO IMPACTO DA EMPRESA NA COMUNIDADE DE ENTORNO	Mapear comunidades situadas no entorno dos endereços da cooperativa, em especial na Barra da Tijuca, para identificar eventuais demandas e necessidades.	JAN 2008
	Desenvolver ações e projetos que gerem melhorias de infra-estrutura para a comunidade local.	JAN 2008
	Elaborar política formal de relacionamento com a comunidade, participando ativamente da discussão de problemas e encaminhamento de soluções com suas lideranças e considerando as necessidades identificadas no processo decisório da cooperativa.	JUL 2008
	Criar projeto para capacitação da mão-de-obra do entorno da sede administrativa.	JAN 2008
	Adotar práticas de compras e investimentos para melhorar o desenvolvimento socioeconômico das comunidades no entorno da sede administrativa.	JAN 2008
RELAÇÕES COM AS ORGANIZAÇÕES LOCAIS	Mapear entorno da sede administrativa (Barra da Tijuca) para identificar oportunidades de parceria e necessidades das comunidades locais.	JAN 2007
	Estabelecer parcerias com organizações locais e poder público para desenvolvimento de campanhas educacionais e de interesse público, privilegiando os temas ligados à saúde.	JUL 2008
	Fortalecer atuais projetos do Programa de Responsabilidade Social através do engajamento de fornecedores e prestadores de serviços e estímulo à capacitação dos gestores das instituições parceiras.	AGO 2007

## Ação Social

Indicadores	Compromisso	Prazo de Implantação
FINANCIAMENTO DA AÇÃO SOCIAL	Fixar percentual a ser destinado ao Programa de Responsabilidade Social.	DEZ 2006
	Realizar pesquisas periódicas com pessoas beneficiadas pelos projetos.	JUL 2007
	Reformular os indicadores de desempenho dos projetos da cooperativa.	MAR 2007
	Criar comitê interno de voluntariado.	JAN 2007
ENVOLVIMENTO DA EMPRESA COM A AÇÃO SOCIAL	Realizar pesquisa para mapear colaboradores e cooperados que já realizam trabalhos voluntários e identificar preferências de atuação.	MAR 2007
	Implementar projeto de voluntariado voltado aos cooperados e seus familiares.	JAN 2008
	Implementar projeto de voluntariado para colaboradores, autorizando uso controlado de horas pagas para realização do trabalho voluntário.	AGO 2007
	Criar comitê misto, formado por representantes das diversas áreas da cooperativa, cooperados e demais parceiros do Programa de Responsabilidade Social para discutir ações.	JAN 2010

## ( Governo e Sociedade

### Transparência Política

Indicadores	Compromisso	Prazo de Implantação
CONTRIBUIÇÕES PARA CAMPANHAS POLÍTICAS	Realização campanhas de conscientização política e importância do voto, voltadas aos seus colaboradores, cooperados e clientes.	SET 2006
	Formalizar política de proibição de favorecimento de agentes do poder público.	JAN 2007
CONSTRUÇÃO DA CIDADANIA PELAS EMPRESAS	Desenvolver projeto de educação para a cidadania para clientes, cooperados, colaboradores, seus familiares e comunidade do entorno da sede administrativa (Barra da Tijuca).	JUL 2008
PRÁTICAS ANTICORRUPÇÃO E ANTIPROPINA	Aderir ao Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção.	JUL 2006
	Realizar campanhas de conscientização para estimular a adesão de parceiros de negócios ao Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção.	MAR 2007

## Liderança Social

Indicadores	Compromisso	Prazo de Implantação
LIDERANÇA E INFLUÊNCIA SOCIAL	Intensificar participação em comissões e grupos de trabalho relacionados ao cooperativismo e segmento de medicina supletiva.	AGO 2007
	Fortalecer liderança no campo da responsabilidade social através da participação em comissões e grupos de trabalho sobre o tema, bem como pela realização de fóruns de discussão.	JAN 2007
	Incentivar a conscientização sobre temas de interesse público através da realização ou patrocínio de campanhas comunicação interna e externa.	JAN 2008
	Fomentar o desenvolvimento científico e tecnológico através da realização e patrocínios de eventos técnico-científicos voltados aos cooperados, colaboradores e classe médica em geral.	JAN 2008
	Promover a melhoria da qualificação da mão-de-obra dos segmentos de medicina supletiva e cooperativismo através de parcerias com instituições de ensino e capacitação profissional.	JAN 2008
PARTICIPAÇÃO EM PROJETOS SOCIAIS GOVERNAMENTAIS	Participar da elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle e avaliação de políticas públicas de interesse geral.	JAN 2012
	Desenvolver parceria com organismos públicos visando melhoria da qualidade da saúde.	JAN 2008
	Articular parcerias com fornecedores e prestadores de serviços para atuação conjunta em projetos de interesse público.	JAN 2009





# 4

## Conclusões

### Em sintonia com a sociedade

A Unimed-Rio chega a seu 35º ano de fundação com objetivos claramente definidos para sua atuação social. Depositamos nessas ações a esperança de atingir algo que sempre almejamos, que é a criação de melhores condições de vida para um número significativo de pessoas.

Internamente, o esforço exigido para a condução das ambiciosas metas firmadas neste documento é possibilitado pelo valor extraordinário de nossa base de colaboradores, que apresenta posicionamento compatível com a época em que vivemos: encontramos entre os nossos mais de 1.300 colaboradores o senso de competitividade que se faz necessário para a boa atuação mercadológica, mas em nossas ações sempre está considerado o ser humano, o olhar social. Sabemos e nos orgulhamos disso, pelo fato de tal qualidade não ser corriqueira nos dias de hoje.

Com relação a nossos parceiros, podemos dizer que é uma satisfação abraçar a tarefa de desencadear o processo de difusão de responsabilidade, qualidade e desenvolvimento. Nossa missão é cooptar empresas e entidades com a mesma filosofia.

Esperamos, por tudo isso, que possamos contribuir para questão tão importante nos dias de hoje. A população carioca, a sociedade brasileira e, por que não dizer, o mundo todo podem contar com a Unimed-Rio nesta empreitada.

A Diretoria

# RESPIRE

## Instruções de alongamento



1. Com as pernas juntas, levante os braços e estenda-os para cima em direção ao tecto.



2. Leve o tronco ligeiramente para trás e incline a cabeça para trás, para o céu, e mantenha esta posição por 10 segundos.



3. Faça o alongamento com os braços estendidos para cima e incline o tronco para a frente.



4. Coloque as mãos sobre a nuca e incline o tronco para trás.



5. Faça um movimento de inclinação para a frente e incline o tronco para a frente.



6. Com as pernas ligeiramente afastadas e o tronco inclinado para a frente, incline o tronco para a frente.



7. Mantenha as pernas ligeiramente afastadas e incline o tronco para a frente, até sentir um alongamento no lado do corpo.



8. Mantenha a perna da frente ligeiramente afastada e incline o tronco para a frente, até sentir um alongamento no lado do corpo.



9. Com as pernas ligeiramente afastadas e o tronco inclinado para a frente, incline o tronco para a frente.



10. Estique uma das pernas e incline o tronco para a frente, até sentir um alongamento no lado do corpo.



11. Coloque as pernas ligeiramente afastadas e incline o tronco para a frente, até sentir um alongamento no lado do corpo.



12. Coloque o tronco ligeiramente inclinado para a frente e incline o tronco para a frente, até sentir um alongamento no lado do corpo.

**Unimed**   
Rio

**10**  **PREFEITURA**  
MEO AMBIENTE 





# 5

## Glossário, Referências e Informações Complementares

### Principais referências utilizadas

O terceiro setor ainda está permeado por conceitos em desenvolvimento, tendo em vista seu caráter relativamente recente no Brasil. Dessa forma, a troca de informações, experiências e conhecimentos atua diretamente no enriquecimento da base teórica e nas melhoras contínuas das ações de Responsabilidade Social das empresas, do poder público e da sociedade de forma geral.

Neste capítulo, cada instituição, norma, documento ou termo que serviu de referência para a realização da Política será brevemente descrito.

## Glossário

### ( ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas)

*É o órgão responsável pela normalização técnica no país, fornecendo a base necessária ao desenvolvimento tecnológico brasileiro. Fundada em 1940, é uma entidade privada, sem fins lucrativos, reconhecida como Fórum Nacional de Normalização – ÚNICO – através da Resolução n.º 07 do CONMETRO, de 24 de agosto de 1992.*

**Mais Informações:** [www.abnt.org.br](http://www.abnt.org.br)

### ( AA1000 Accountability 1000

*É uma norma internacional para a gestão da contabilidade, auditoria e relato da responsabilidade corporativa. Por meio do diálogo e do engajamento em vários passos do processo, a organização que utiliza essa norma obtém a credibilidade perante as partes interessadas.*

**Mais Informações:** [www.accountability.org.uk](http://www.accountability.org.uk)

### ( Analfabetismo absoluto e funcional

*“O conceito de analfabetismo mudou nos últimos anos. Em 1958 a Unesco definia como analfabeto um indivíduo que não conseguia ler ou escrever algo simples. Vinte anos depois, adotou o conceito de analfabeto funcional: uma pessoa que, mesmo sabendo ler e escrever frases simples, não possui as habilidades necessárias para satisfazer às demandas do seu dia-a-dia e se desenvolver pessoal e profissionalmente”*

**Mais Informações:** [www.ipm.org.br](http://www.ipm.org.br)

### ( Aprendiz

*Maior de 14 anos e menor de 18 que está inscrito em programa de aprendizagem regulamentado pela CLT, a qual dispõe sobre o contrato de aprendizagem, a obrigação das empresas em empregar aprendizes, a carga horária permitida, piso salarial do*

aprendiz e outros direitos. A lei 10.097/00 conceitua o contrato de aprendizagem como “o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 anos e menor de 18 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação”.

**Mais Informações:** [www.leidoaprendiz.org.br](http://www.leidoaprendiz.org.br)

## ( Assédio

*Assediar, segundo o dicionário Aurélio é “perseguir com insistência, importunar, molestar, com perguntas ou pretensões insistentes”. Ou seja, assediar é um ato que só adquire significado pela insistência.*

### **ASSÉDIO MORAL**

*O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude, etc.) que exponha o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.*

*O assédio moral se dá pela seguinte forma:*

- *Pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados (assédio vertical), constituindo uma experiência que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.*
- *A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados, associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, freqüentemente, reproduzem ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o pacto da tolerância e do silêncio, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e perdendo sua auto-estima.*

*Pode ocorrer ainda, o assédio horizontal, quando a vítima sofre humilhações de colegas de mesmo nível hierárquico. Nestes casos quando a empresa toma conheci-*

mento de tais fatos e não toma qualquer providência, poderá também ser responsabilizada judicialmente, pois deve zelar pelo bom ambiente de trabalho.

**Mais Informações:** [www.assediomoral.org/site](http://www.assediomoral.org/site)

## **ASSÉDIO SEXUAL**

*O assédio sexual é um crime contra a liberdade sexual, previsto no art. 216-A do Código Penal, que dispõe: “Art. 216-A - Constranger alguém, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena - detenção, de um a dois anos.”*

- *Convém destacar o fato de que o assédio sexual, de acordo com a legislação penal, tem como elemento típico o constrangimento exercido por alguém em busca de satisfação sexual. Envolve, portanto, relação de poder, sujeição da vítima, ofensa à sua dignidade e, por fim, afetação à sua liberdade sexual. Tratando-se de assédio laboral, pode-se incluir outro bem jurídico importante: direito a não-discriminação no trabalho.*

*A prática de assédio sexual contra os empregados ou empregadas da empresa, por parte de outro trabalhador, que exerce função superior à do assediado, pode ser justa causa para a rescisão do contrato de trabalho.*

**Mais Informações:** [www.jus.uol.com.br](http://www.jus.uol.com.br)

## **( Balanço Social**

*É um meio de dar transparência às atividades corporativas através de um levantamento dos principais indicadores de desempenho econômico, social e ambiental da empresa. Além disso, é um instrumento que amplia o diálogo com todos os públicos com os quais a empresa se relaciona: acionistas, consumidores e clientes, comunidade vizinha, funcionários, fornecedores, governo, organizações não governamentais, mercado financeiro e a sociedade em geral. Durante sua realização, o balanço social funciona também como uma ferramenta de auto-avaliação, já que dá à empresa uma visão geral sobre sua gestão e o alinhamento de seus valores e objetivos presentes e futuros com seus resultados atuais.*

**Mais Informações:** [www.ibase.org.br](http://www.ibase.org.br)

## ( Benchmarking

*Segundo a Internacional Benchmarking Clearinghouse (IBC), o benchmarking é um processo sistemático e contínuo de medida e comparação das práticas de uma organização com as das organizações líderes, no sentido de obter informações que ajudem a melhorar o seu nível de desempenho.*

**Mais Informações:** [www.guiarh.com.br/dicionario](http://www.guiarh.com.br/dicionario)

## ( Braille

*É um sistema tátil de leitura e escrita utilizado pelas pessoas portadoras de deficiências visuais, que foi adaptado a todas as línguas e espécies de grafias. Ele é construído por 63 combinações, obtidas pelo agrupamento de seis pontos que se arrumam em duas fileiras verticais e três fileiras horizontais.*

**Mais Informações:** [www.institutoparadigma.org.br](http://www.institutoparadigma.org.br)

## ( Cadeia de Custódia

*São todos os integrantes do processo produtivo, desde a extração da matéria-prima até a comercialização do produto final com o último consumidor. É importante que a empresa conheça em profundidade a origem das matérias-primas, insumos e produtos utilizados em sua produção ou nas operações diárias e tenha garantia de que nessas origens os direitos humanos e o meio ambiente são respeitados.*

**Mais Informações:** [www.fsc.org.br](http://www.fsc.org.br)

## ( Código de Conduta Profissional

*Guia que orienta a relação do colaborador com todos os públicos com os quais se relaciona: médicos cooperados, colegas de trabalho, clientes, parceiros e Unimed's. Ele reflete as crenças e valores que fazem parte da cultura da empresa e que devem estar presentes no dia-a-dia do trabalho, nas relações e no comportamento de todos os que fazem parte da organização.*

**Mais Informações:** [www.unimed.com.br](http://www.unimed.com.br)

## ( Código de Defesa do Consumidor

*É a Lei nº. 8.078 de 11 de setembro de 1990, de ordem pública e interesse social, oriunda dos direitos e deveres individuais e coletivos - direitos e garantias fundamentais, com substrato no artigo 5º, XXXII, da Constituição Federal, que contém normas codificadas determinantes dos direitos e obrigações de consumidores e fornecedores, com a finalidade de evitar que os consumidores tenham qualquer tipo de prejuízo.*

**Mais informações:** [www.procon.df.gov.br](http://www.procon.df.gov.br)

## ( Coleta Seletiva

*É a atividade de separar o lixo, para que ele seja enviado para reciclagem. Separar o lixo é não misturar os materiais passíveis de serem reaproveitados ou reciclados (usualmente plásticos, vidros, papéis e metais) com o resto do lixo (restos de alimentos, papéis sujos e lixo de banheiro).*

**Mais informações:** [www.institutogea.org.br](http://www.institutogea.org.br)

## ( Comércio Justo

*É a expressão utilizada no Brasil para identificar o movimento internacional chamado "Fair Trade", que, além de justo, é um comércio solidário, baseado em princípios como a erradicação do trabalho infantil e do trabalho escravo, a eliminação das discriminações relativas à raça, gênero, religião e a preservação da saúde das pessoas e do meio ambiente.*

**Mais informações:** [www.facesdobrasil.org.br](http://www.facesdobrasil.org.br)

## ( Compromisso

*Normalmente esse conceito está subentendido no conceito de Missão, Visão e Valores.*

**Fonte:** Hunte, David e Wheelen, Thomas - Gestão Estratégica

## ( Consumo Consciente

*Visa transformar o ato de consumir em um ato de cidadania. Em adição ao bem-estar pessoal, o consumidor consciente considera, em suas escolhas de consumo, as possibilidades ambientais e as necessidades sociais.*

**Mais Informações:** [www.akatu.org.br](http://www.akatu.org.br)

## ( Corrupção

*É o comportamento que se desvia dos deveres formais de uma função pública devido a interesses privados (pessoais, familiares, de grupo fechado) de natureza pecuniária, para melhorar o status, ou que viola as regras contra o exercício de certos tipos de comportamento ligados a interesses privados.*

**Fonte:** PEREIRA, José Matias (2004). "Reforma do Estado, Transparência e Democracia no Brasil"

## ( Cor ou raça

*Classificação declarada pelos próprios sujeitos em questão, segundo as seguintes opções dadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE): branca, preta, amarela (pessoa de origem japonesa, chinesa, coreana etc.), parda ou indígena.*

**Mais Informações:** [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)

## ( Desenvolvimento Sustentável

*É aquele que satisfaz as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das futuras gerações satisfazerem suas próprias necessidades. O conceito alerta para o cuidado com a exploração irracional dos recursos naturais, com os direitos humanos, com o resgate da cidadania e com o acesso ao consumo de bens e serviços.*

**Mais Informações:** [www.brundtlandnet.com/brundtlandreport](http://www.brundtlandnet.com/brundtlandreport) - Comissão Brundtland

## ( Diversidade

*Princípio básico de cidadania que visa assegurar a cada um as condições de pleno desenvolvimento de seus talentos e potencialidades, considerando a busca por oportunidades iguais e respeito à dignidade de todas as pessoas. A prática da diversidade representa a efetivação do direito à diferença, criando condições e ambientes em que as pessoas possam agir em conformidade com seus valores individuais.*

**Mais Informações:** [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br)

## ( Empreendedorismo

*É a capacidade de transformar uma idéia em realidade, seja ela inovadora ou não. Ser empreendedor é ser capaz de identificar oportunidades, desenvolver uma visão do ambiente; ser capaz de contagiar pessoas com suas idéias; é estar pronto para assumir riscos e aprender com os erros; é ser um profundo conhecedor do todo e não só de algumas partes; é, dentre outras atribuições, ser capaz de utilizar essas informações para seu próprio aperfeiçoamento.*

**Mais Informações:** [www.geranegocio.com.br](http://www.geranegocio.com.br)

## ( Empregabilidade

*“É a capacidade que uma pessoa tem de permanecer no mercado de trabalho. Isto é, conseguir rapidamente um outro emprego, com a mesma qualidade que tinha na empresa de que se desligou, ou conseguir um primeiro bom emprego.”*

**Mais Informações:** [www.estudando.com.br](http://www.estudando.com.br)

## ( Energia Renovável

*Alternativa encontrada para solução de problemas ambientais, como redução de emissões, estabilização dos custos de energia e segurança energética. Além disso, o uso dela faz com que seja diminuída a dependência de combustíveis fósseis (óleo, gás e carvão). Como exemplos desse novo tipo de energia temos o álcool e as energias eólica e solar.*

**Mais Informações:** [www.energiasrenovaveis.com](http://www.energiasrenovaveis.com)

## ( Estatuto

*Regulamento ou conjunto de regras de organização e funcionamento de uma coletividade, instituição, órgão, estabelecimento, empresa pública ou privada.*

**Fonte: Dicionário Houaiss**

## ( Ética Empresarial

*Compreende os princípios e padrões que orientam o comportamento no mundo dos negócios. O comportamento ético da organização é à base da responsabilidade social, expressa nos princípios e valores adotados pela empresa.*

**Mais Informações: [www.eticaempresarial.com.br](http://www.eticaempresarial.com.br)**

## ( FSC (Forest Stewardship Council, que significa Conselho de Manejo Florestal)

*ONG internacional, sem fins lucrativos, cujo principal objetivo é difundir o bom manejo florestal conforme princípios e critérios que conciliam as salvaguardas ecológicas com benefícios sociais e a viabilidade econômica. A certificação do FSC atesta que a madeira (ou outro insumo florestal) utilizada num produto é oriunda de uma floresta manejada de forma ecologicamente adequada, socialmente justa e economicamente viável, e no cumprimento das leis vigentes. O selo serve para orientar o consumidor consciente a optar por um produto que não degrada o meio ambiente e contribui para o desenvolvimento social e econômico.*

**Mais Informações: [www.fsc.org.br](http://www.fsc.org.br)**

## ( Fundação Abrinq

*Organização não governamental sem fins lucrativos, criada em 1990, ano da promulgação do Estatuto da Criança e do Adolescente. Sua missão é promover a defesa dos direitos e o exercício da cidadania da criança e do adolescente. Todo o trabalho da Fundação Abrinq é pautado pela Convenção Internacional dos Direitos da Criança (ONU, 1989), Constituição Federal Brasileira (1988) e Estatuto da Criança e do Adolescente (1990).*

**Mais Informações: [www.fundabrinq.org.br](http://www.fundabrinq.org.br)**

## ( Governança Corporativa

*É o sistema pelo qual as sociedades são dirigidas e monitoradas, envolvendo os relacionamentos entre acionistas/cotistas, conselho de administração, diretoria, auditoria independente e conselho fiscal.*

**Mais Informações:** [www.ibgc.org.br](http://www.ibgc.org.br)

## ( GRI (Global Reporting Initiative)

*Lançada em 1997 como uma iniciativa conjunta da organização não governamental Ceres (Coalition for Environmentally Responsible Economies) e do Pnuma (Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente), com o objetivo de melhorar a qualidade, o rigor e a aplicabilidade dos relatórios de sustentabilidade.*

**Mais Informações:** [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)

## ( IBASE (Instituto Brasileiro de Análises Sócio-Econômicas)

*O IBASE, criado em 1981, é uma instituição de utilidade pública federal, sem fins lucrativos, sem vinculação religiosa e a partido político. Sua missão é a construção da democracia, combatendo desigualdades e estimulando a participação cidadã. Seu modelo de balanço social é adotado por inúmeras empresas que atuam no Brasil.*

**Mais Informações:** [www.ibase.org.br](http://www.ibase.org.br)

## ( Indicadores

*Dados que não devem ser analisados isoladamente e podem ser usados como insumos de tomadas de decisão, análise de tendências, construção de cenários futuros. Esses dados refletem sistematicamente as variações da situação num dado momento, para um país, região ou organização sobre fatores como desempenho de processos e produtos, índices de preços de consumo, desemprego, salários, importação e exportação etc.*

**Mais Informações:** [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br)

## ( Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial

*Representam o esforço do Instituto Ethos de oferecer às empresas uma ferramenta que as auxilie no processo de aprofundamento de seu comprometimento com a responsabilidade social e com o desenvolvimento sustentável.*

**Mais Informações: [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br)**

## ( Instituto Akatu

*O Instituto Akatu é uma organização não governamental, sem fins lucrativos. Foi criado em 15 de março de 2001, Dia Mundial do Consumidor, no âmbito do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, para educar e mobilizar a sociedade para o consumo consciente. A palavra “Akatu” vem do tupi e significa, ao mesmo tempo, “semente boa” e “mundo melhor”. Ela traduz a idéia de que o mundo melhor está contido nas ações de cada indivíduo.*

**Mais Informações: [www.akatu.net](http://www.akatu.net)**

## ( Instituto Ethos

*O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma organização não governamental criada com a missão de mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade sustentável e justa. Idealizado por empresários e executivos oriundos do setor privado, o Instituto Ethos é um pólo de organização de conhecimento, troca de experiências e desenvolvimento de ferramentas que auxiliam as empresas a analisar suas práticas de gestão e aprofundar seus compromissos com a responsabilidade corporativa.*

**Mais Informações: [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br)**

## ( ISO 14001 – Gestão Ambiental

*As normas ISO 14000 – Gestão Ambiental, foram inicialmente elaboradas visando o “manejo ambiental”, que significa “o que a organização faz para minimizar os efeitos nocivos ao ambiente causados pelas suas atividades” (ISO, 2000). Assim sendo, essas normas fomentam a prevenção de processos de contaminações ambientais, uma vez que orientam a organização quanto a sua estrutura, forma de operação e de levantamento, armazenamento, recuperação e disponibilização de dados e resultados (sempre atentando para as necessidades futuras e imediatas de mercado e, conseqüentemente, a satisfação do cliente), entre outras orientações, inserindo a organização no contexto ambiental. Tal como as normas ISO 9000, as normas ISO 14000 também facultam a implementação prática de seus critérios. Entretanto, devem refletir o pretendido no contexto de Planificação ambiental, que inclui planos dirigidos a tomadas de decisões que favoreçam a prevenção ou mitigação de impactos ambientais de caráter comportamental e inter-comportamental, tais como, contaminações de solo, água, ar, flora e fauna, além de processos escolhidos como significativos no contexto ambiental.*

**Mais Informações: [www.iso.org](http://www.iso.org)**

## ( Libras – Sigla da Língua Brasileira de Sinais

*As línguas de sinais (LS) são as línguas naturais das comunidades surdas. A Língua Brasileira de Sinais - Libras e outros recursos de expressão a ela associados, foram reconhecidos como meio legal de comunicação e expressão através da Lei n°. 10.436, de 24 de abril de 2002.*

**Mais Informações: [www.matraca.org.br](http://www.matraca.org.br)**

## ( Missão

*Significa o propósito de uma empresa. A missão coloca em palavras não apenas o que a empresa é agora, mas o que ela quer se tornar: a visão estratégica quanto ao futuro.*

**Fonte: Hunte, David e Wheelen, Thomas - Gestão Estratégica**

## ( NBR 16001 (ABNT) – Responsabilidade Social

Esta norma foi realizada com base em um conceito divulgado na década de 80, por dois pesquisadores ingleses que publicaram um trabalho levantando a necessidade das empresas, não mais se basearem unicamente em seus resultados financeiros e sim em um triplo resultado, denominado “Triple Bottom Line”. Este abrange o resultado financeiro, social, e ambiental (como ambiental sendo aquele que engloba o meio ambiente como um todo e o impacto da organização sobre este). Esta Norma não prescreve critérios específicos de desempenho da RS e se aplica a qualquer organização que deseje: implantar, manter e aprimorar um Sistema de Gestão em Responsabilidade Social; assegurar-se de sua conformidade com a legislação e com sua política de Responsabilidade Social; apoiar o engajamento efetivo das partes interessadas; buscar conformidade com esta Norma ao realizar auto-avaliação e emitir auto-declaração de conformidade; buscar confirmação de sua conformidade por partes que possuam interesse na organização; buscar confirmação da sua auto-declaração por parte externa à organização e buscar certificação do seu Sistema de Gestão em Responsabilidade Social por uma organização externa.

Mais Informações: [www.bsd-net.com](http://www.bsd-net.com)

## ( Negros

Classificação que reúne indivíduos auto-declarados pretos e pardos.

Mais Informações: [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br)

## ( Objetivos do Milênio

Documento aprovado durante a Cúpula do Milênio das Nações Unidas, realizada em setembro de 2000. Trata-se de um compromisso global para enfrentar os mais significativos desafios nos campos econômico e social colocados na forma de metas a serem cumpridas até 2015. O Brasil, em conjunto com 191 países-membros da ONU, assinou o pacto e estabeleceu um compromisso compartilhado com a sustentabilidade do planeta.

Mais Informações: [www.objetivosdomilenio.org.br](http://www.objetivosdomilenio.org.br)



## ( ONG (Organizações Não Governamentais)

*Organizações não governamentais (ou ONG) são associações da sociedade civil, sem fins lucrativos, que desenvolvem ações em diferentes áreas e que, geralmente, mobilizam a opinião pública e o apoio da população para melhorar determinados aspectos da sociedade.*

**Mais informações:** [pt.wikipedia.org](http://pt.wikipedia.org)

## ( Outplacement

*Investimento de uma empresa na recolocação de ex-funcionário em outra organização.*

**Mais informações:** [www.guiarh.com.br/dicionario](http://www.guiarh.com.br/dicionario)

## ( Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção

*Uma iniciativa do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, UniEthos - Formação e Desenvolvimento da Gestão Socialmente Responsável, Relações Governamentais & Políticas Públicas, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), Escritório das Nações Unidas Contra Drogas e Crime (UNODC) e Comitê Brasileiro do Pacto Global, o Pacto contém um conjunto de diretrizes e procedimentos que deverão ser adotados pelas empresas e entidades signatárias no relacionamento com os poderes públicos e que serão divulgados amplamente para o mercado utilizar como referência no trato com as empresas. A Unimed-Rio é signatária do Pacto.*

**Mais informações:** [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br)

## ( Pacto Global (Global Compact)

*É uma iniciativa desenvolvida pela Organização das Nações Unidas (ONU) com o objetivo de mobilizar a comunidade empresarial internacional para a promoção de valores fundamentais nas áreas de direitos humanos, trabalho e meio ambiente.*

**Mais informações:** [www.pactoglobal.org.br](http://www.pactoglobal.org.br)

## ( Pesquisa de Clima Organizacional

*É um instrumento que permite a identificação e a mensuração das percepções dos profissionais sobre o seu ambiente de trabalho.*

**Mais Informações:** [www.guiarh.com.br/dicionario](http://www.guiarh.com.br/dicionario)

## ( Portador de Deficiência

*É aquela pessoa que apresenta em caráter permanente perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano” (artigo 3º do Decreto nº. 3.298, de 20 de dezembro de 1999).*

**Mais Informações:** [www.institutoempregar.org.br](http://www.institutoempregar.org.br)

## ( Planejamento Estratégico

*Desenvolvimento de planos de longo prazo para a gestão eficaz de oportunidades e ameaças ambientais, levando em consideração as forças e fraquezas da empresa. Inclui definir a missão corporativa, especificar os objetivos atingíveis, desenvolver estratégias e estabelecer as linhas mestras das políticas.*

**Fonte:** Hunte, David e Wheelen, Thomas. *Gestão Estratégica*

## ( Reciclagem

*Processo por meio do qual um determinado material retorna ao seu ciclo de produção, após já ter sido utilizado e descartado, para que novamente possa ser transformado em um bem de consumo, assim economizando energia e preservando os recursos naturais e o meio ambiente.*

**Mais Informações:** [www.institutogea.org.br](http://www.institutogea.org.br)

## ( Resíduo

*Qualquer material, gasoso, líquido ou sólido que sobra de um processo de produção, transformação, extração de recursos naturais, execução ou consumo de produtos e serviços.*

**Fonte: Dicionário Houaiss**

## ( Responsabilidade Social Empresarial

*É a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.*

**Mais Informações: [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br)**

## ( SA 8000

*Primeira norma voltada para a melhoria das condições de trabalho, abrangendo os principais direitos dos trabalhadores (saúde e segurança, liberdade de associação, limite de horas de trabalho, compensação, garantias contra trabalho forçado, discriminação e trabalho infantil) e certificando seu cumprimento por meio de auditores independentes. A norma segue o padrão ISO 9000 e ISO 14000.*

**Mais Informações: [www.bsd-net.com](http://www.bsd-net.com)**

## ( Selo de Responsabilidade Social da Unimed do Brasil

*O Selo faz parte da Política Nacional de Responsabilidade Social Unimed e é um incentivo para que todas as singulares contribuam para uma sociedade mais justa, ética e comprometida com o desenvolvimento sustentável. Ele identifica aquelas que promovem ações socialmente responsáveis em sua gestão e é um importante diferencial para todo o mercado, que reconhece e valoriza as empresas com essa postura.*

**Mais Informações: [www.unimed.com.br](http://www.unimed.com.br)**

## ( Stakeholder)

*Termo em inglês amplamente utilizado para designar as partes interessadas, ou seja, qualquer indivíduo ou grupo que possa afetar a empresa por meio de suas opiniões ou ações, ou ser por ela afetado: público interno, fornecedores, consumidores e clientes, comunidade, governo, acionistas etc. Há uma tendência cada vez maior em se considerar “stakeholder” quem se julgue como tal, e em cada situação a empresa deve procurar fazer um mapeamento dos “stakeholders” envolvidos.*

**Mais Informações: [www.uniethos.org.br](http://www.uniethos.org.br)**

## ( Sustentabilidade Empresarial

*“Ter sustentabilidade significa assegurar o sucesso do negócio a longo prazo e ao mesmo tempo contribuir para o desenvolvimento econômico e social da comunidade, um meio ambiente saudável e uma sociedade estável. (...) A sustentabilidade tem três amplos componentes, geralmente descritos como as pessoas, os lucros e o planeta, ou seja, os aspectos sociais, econômicos e ambientais. A necessidade das empresas darem conta destas três dimensões tem sido resumida no conceito da triple botton line.*

**Mais Informações: [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br)**

## ( Terceiro Setor

*É o conjunto de organizações da sociedade civil de direito privado e sem fins lucrativos que realizam atividades em prol do bem comum. Integram o terceiro setor instituições como as ONG’s (organizações não governamentais) e as OSCIP’s (organizações da sociedade civil de interesse público). O termo, criado por pesquisadores norte-americanos nos anos 70, parte da idéia de que, além do Estado e do setor privado, haveria uma terceira via, que reuniria atividades privadas voltadas para o atendimento das necessidades coletivas da sociedade.*

**Fonte: Folha de São Paulo**

## ( Trabalho Infantil

*“É o trabalho ilegal de crianças. O Estatuto da Criança e do Adolescente (Art. 60 e 69) determina que o trabalho só é permitido após os 16 anos ou a partir dos 14 na condição de aprendiz, garantidas a escolarização e a condição peculiar do desenvolvimento do adolescente.”*

**Mais Informações: [www.fundabrinq.org.br](http://www.fundabrinq.org.br)**

## ( Trabalho Forçado

*“De forma concisa, é a coerção de uma pessoa para realizar certos tipos de trabalho e a imposição de uma penalidade caso esse trabalho não seja feito. O trabalho forçado pode estar relacionado com o tráfico de pessoas, que cresce rapidamente no mundo todo. Ele pode surgir de práticas abusivas de recrutamento que levam à escravidão por dívidas; pode envolver imposição de obrigações militares a civis; pode estar ligado a práticas tradicionais; pode envolver a punição por opinião política através do trabalho forçado e, em alguns casos, pode adquirir características de escravidão e tráfico de escravos de tempos passados.”*

**Mais Informações: [www.observatoriosocial.org.br](http://www.observatoriosocial.org.br)**

## ( Trabalhador Terceirizado

*É o trabalhador contratado por empresa prestadora de serviços, e não diretamente pela empresa. O termo terceirização significa a contratação de serviços por meio de empresa intermediária entre o tomador de serviços e a mão-de-obra, mediante contrato de prestação de serviços.*

**Mais Informações: [www.guiarh.com.br](http://www.guiarh.com.br)**

## ( (Turn Over)

*Índice de giro de pessoal - Rotatividade do quadro funcional de uma organização, ou parte dela, avaliado em determinado período de tempo.*

**Mais Informações: [www.senac.br](http://www.senac.br)**

## ( Valores Corporativos

*São balizamentos para o processo decisório e para o comportamento da empresa no cumprimento de sua Missão.*

**Fonte: Hunte, David e Wheelen, Thomas. Gestão Estratégica**

## ( Visão

*É a descrição do que a empresa é capaz de se tornar. Pode ser mencionada na Missão da empresa.*

**Fonte: Hunte, David e Wheelen, Thomas. Gestão Estratégica**

## ( Voluntariado Empresarial

*Um programa de voluntariado empresarial é o apoio formal e organizado de uma empresa a empregados e aposentados que desejam servir voluntariamente a uma comunidade com seu tempo e habilidades.*

**Mais informações: [www.riovoluntario.org.br](http://www.riovoluntario.org.br)**

## ( Voluntário

*É aquele que presta serviços não remunerados em benefício da comunidade. Segundo a definição das Nações Unidas, "o voluntário é o jovem ou adulto que, devido a seu interesse pessoal e seu espírito cívico, dedica parte do seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de atividade, organizadas ou não, de bem estar social, ou outros campos..." Assim, ele realiza o trabalho gerado pelo impulso solidário, atendendo tanto às necessidades do próximo quanto às suas próprias motivações pessoais.*

**Mais informações: [www.riovoluntario.org.br](http://www.riovoluntario.org.br)**

## ( Voluntariado - Lei

*Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998.*

- *Art. 1º - Considera-se serviço voluntário, para fins desta Lei, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a Instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.*

*Parágrafo único - O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.*

- *Art. 2º - O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de Termo de Adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício.*
- *Art. 3º - O prestador de serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias.*

*Parágrafo único - As despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário.*

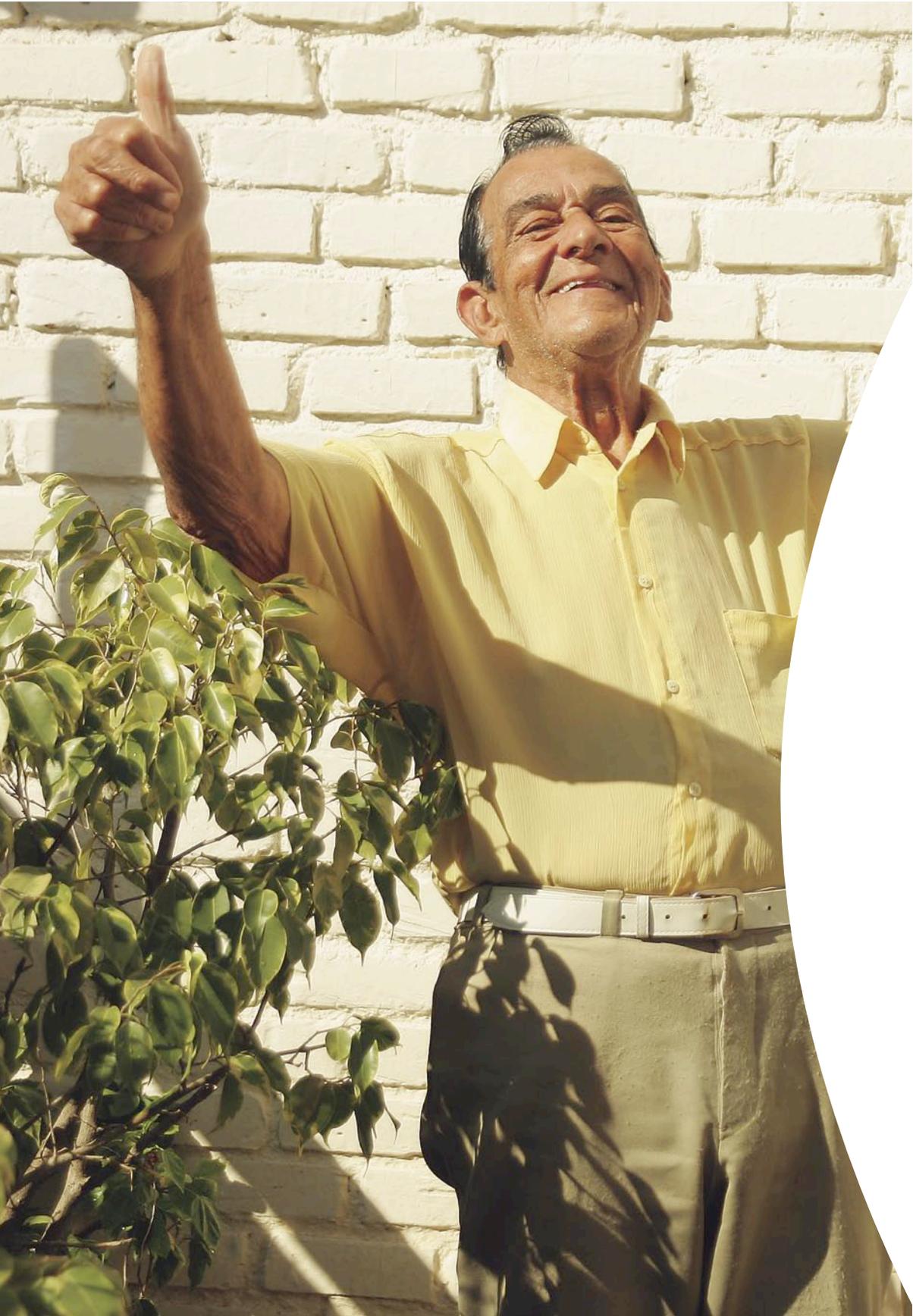
**Mais Informações: [www.unimed.com.br](http://www.unimed.com.br)**



Saúde  
Criança  
ren

Associação  
35 ANOS







# 6

## Dados da Elaboração

### TÍTULO

Política de Responsabilidade Social Unimed-Rio

### REALIZAÇÃO

Unimed-Rio - Cooperativa de Trabalho Médico do Rio de Janeiro Ltda.  
Av. Armando Lombardi, 400 – Ljs 101 a 105 - Barra da Tijuca - Rio de Janeiro - RJ - 22640-000  
Telefone: 21. 3139-7718  
E-mail: responsabilidadesocial@unimedrio.com.br  
www.unimedrio.com.br

### COORDENAÇÃO

Superintendência de Comunicação Corporativa  
Área de Relações Públicas e Responsabilidade Social

### PESQUISA E DESENVOLVIMENTO

Área de Relações Públicas e Responsabilidade Social  
Área de Imprensa e Conteúdo

### CONSULTORIA

Marcelo de Menezes (Unimed do Brasil e Fundação Unimed)

### AGRADECIMENTOS

Unimed do Brasil (Equipe de Responsabilidade Social), Unimed-Rio (Comitê de Superintendentes, Assessoria Jurídica e Assessoria de Planejamento e Projetos), Instituto Ethos Empresas e Responsabilidade Social (Serviço de Atendimento ao Cliente e Núcleo de Ferramentas de Gestão), Paulo Márcio de Mello e Nívia Maria Lobo (Instrutores da Especialização em Responsabilidade Social do CEPUERJ).

### PROJETO E PRODUÇÃO GRÁFICA

Inventum Design

### IMPRESSÃO

MCE Gráfica. Impresso em papel Reciclado 90g

### TIRAGEM

10.000 exemplares

Agosto 2006

**Todos os direitos reservados.**

**Reprodução permitida com autorização prévia e citação da fonte.**

**Todas as fotos utilizadas neste documento são de parceiros apoiados pela Unimed-Rio em seu Programa da Responsabilidade Social e tiveram a divulgação previamente autorizada.**

**Distribuição gratuita aos principais stakeholders: colaboradores, cooperados, prestadores de serviços, fornecedores, Sistema Unimed e imprensa.**

Esta publicação foi composta em  
Frutiger 45 corpo 9/14 e impressa em agosto  
de 2006, com miolo em papel Reciclato 90g  
e capa em Reciclato 240g, de acordo  
com o Programa de Responsabilidade  
Social da Unimed-Rio.