

Regimento Interno do Comitê de Conduta e Ética

Unimed Sorocaba

ANS - nº 34829-5

Sumário

1. Objetivo 4

2. Requisitos necessários para ser membro 4

3. Composição 5

4. Competências 10

5. Recebimento e apuração de denúncias 12

6. Sanções previstas 15

7. Disposições finais 16

Regimento interno do comitê de conduta e ética, aprovado em reunião ordinária do conselho de administração, realizada em 27 de julho de 2017 e reformado em reuniões do conselho de administração: ordinária, realizada em 28 de fevereiro de 2019, ordinária, realizada em 25 de julho de 2019, ordinária, realizada em 28 de maio de 2020, ordinária, realizada em 14 de maio de 2021, ordinária, realizada em 08 de outubro de 2021, ordinária realizada em 14 de janeiro de 2022, ordinária realizada em 11 de fevereiro de 2022, ordinária realizada em 15 de julho de 2022, ordinária realizada em 11 de novembro de 2022, ordinária do dia 13 de janeiro de 2023, ordinária do dia 17 de outubro de 2023, ordinária do dia 21 de maio de 2024, extraordinária do dia 08 de agosto de 2024, extraordinária, realizada em 03 de abril de 2025 e extraordinária em 11 de junho de 2026.

1. Objetivo

1.1. Este Regimento Interno tem por objetivo regulamentar a formação, as funções e os procedimentos adotados pelo **Comitê de Conduta e Ética da UNIMED SOROCABA,** que, por sua vez, tem por finalidade essencial o resguardo, esclarecimento, promoção e cumprimento de seu **Código de Conduta e Ética,** tomando-se como base o respeito, o comportamento ético, a transparência, a autonomia e o compromisso com a verdade.

2. Requisitos necessários para ser membro

2.1. O Comitê de Conduta e Ética será dividido em 05 (cinco) grupos de trabalho para facilitar sua atuação e contará ainda com o representante do corpo clínico do HMS, sendo eles:

a) grupo de coordenação;

b) grupo de investigação;

c) grupo de deliberação;

d) grupo de assessoria técnica;

e) representante do corpo clínico do HMS.

2.2. Para os Grupos de Deliberação e Coordenação, os membros deverão ter pelo menos 02 (dois) anos de vínculo empregatício ou cooperativista com a UNIMED SOROCABA. No caso do Grupo Investigativo, não há tempo mínimo de vínculo, nem para cooperados nem para colaboradores, porém estes últimos devem ter especialização ou experiência em compliance e pertencer a esta área na cooperativa.

2.3. Os membros do Comitê de Conduta e Ética não poderão ter impeditivos para o exercício do cargo, tal como indisponibilidade de tempo para as atividades do órgão.

2.4. Os membros do Comitê de Conduta e Ética não poderão ter grau de parentesco até o segundo grau com dirigentes ou conselheiros da UNIMED SOROCABA.

2.5. Os membros do Comitê de Conduta e Ética não poderão ter, em seu histórico profissional, situação que os desabone ou gere dúvida de transgressão de regras éticas e de conduta profissional.

3. Composição

3.1. O Comitê de Conduta e Ética será composto por:

a) 01 (um) coordenador, que deverá ser médico cooperado;

b) 01 (um) gerente da área de Governança, Riscos e Compliance que deverá ser colaborador;

c) 03 (três) analistas da área de Governança, Riscos e Compliance, que deverão ser colaboradores;

d) 05 (cinco) médicos cooperados;

e) 03 colaboradores que compõem o comitê deliberativo;

f) 01 (um) assessor que deve ser gerente de recursos humanos;

g) 01 (um) assessor que deve ser advogado da Instituição;

h) 01 (um) assessor que deve ser representante da Comissão de Ética Médica do HMS; e

i) 01 representante do corpo clínico, que deve ser o vice-diretor clínico.

3.1.1. Os membros serão divididos conforme **item 2.1.** da seguinte forma:

3.1.1.1. Grupo de Coordenação: composto pelo coordenador médico e pelo gerente de governança e compliance, tendo por função auxiliar os demais grupos em suas atividades.

3.1.1.2. Grupo de Investigação: composto por 02 (dois) médicos cooperados e 02 (dois) colaboradores com cargo de analistas de governança e compliance. Este Grupo tem por função:

a) Receber as denúncias que o Grupo de Coordenação indicar e iniciar a investigação dos fatos o mais rapidamente possível;

b) Elaborar o plano de investigação mais adequado ao caso em conjunto com o Grupo de Coordenação;

c) Realizar as oitivas com as partes envolvidas, testemunhas ou outras pessoas que possam auxiliar na elucidação do caso;

d) Avaliar prontuários, áudios e vídeos ou qualquer outro documento relacionado ao caso;

e) Manter todo o processo de investigação em sigilo;

f) Elaborar relatório completo do caso com o auxílio do Grupo de Coordenação; e

g) Apresentar o relatório detalhado da investigação realizada e suprimir os nomes dos envolvidos em reunião com o Grupo Deliberativo.

3.1.1.2.1. Os membros do Grupo de Investigação não terão direito a voto.

3.1.1.3. Grupo de Deliberação: composto de 03 (três) médicos cooperados e 03 (três) colaboradores, e tem por função:

a) Participar das reuniões determinadas pelo coordenador médico;

b) Se inteirar dos casos, apresentar suas dúvidas e solicitar todas as informações e materiais que julgar necessários;

c) Elaborar seu voto pela procedência, indicando a melhor medida a ser adotada, arquivamento da denúncia ou absolvição do reclamado, sem conhecer o nome das partes envolvidas para que seu julgamento seja o mais isento possível;

d) substituir eventual ausência do cooperado conciliador e;

e) Manter sigilo sobre os casos avaliados pelo comitê.

3.1.1.4. Grupo de Assessoria Técnica: composto pelo gerente de Recursos Humanos, que tem a função de subsidiar os grupos com informações operacionais, técnicas e trabalhistas que envolvem os colaboradores. Pelo Advogado da Instituição, que tem a função de subsidiar juridicamente o comitê de conduta em todas as esferas do direito, e ainda pelo Presidente da Comissão de Ética Médica, ou algum de seus membros, que tem a função de auxiliar na avaliação e direcionamento das denúncias que tenham indícios de infração ao Código de Ética Médica.

3.1.1.5. Representante do corpo clínico: tem a função de comunicar ao comitê de conduta as demandas do corpo de médicos do HMS, cooperados ou não, apresentando sugestões e requisições, além de esclarecer as dúvidas que porventura surgirem por parte dos demais membros deste comitê, que envolvam a rotina, sistemática e regimento interno do corpo clínico.

3.1.2. Na hipótese de acréscimo de demanda que torne inviável a boa condução dos trabalhos pelo número de membros previstos no caput, poderá o coordenador médico, mediante decisão fundamentada, elevar o número de membros, requerendo à Diretoria Executiva sua nomeação, sempre mantida a paridade entre o número de membros colaboradores e cooperados no caso do Grupo Deliberativo.

3.2. Os indicados devem prezar pela conduta ética e assumir o compromisso com as normas e diretrizes do Código de Conduta e Ética, possuir características conciliadoras, e atitudes de imparcialidade e não ter sofrido medida punitiva prévia.

3.2.1. O diretor presidente nomeará o cooperado conciliador, podendo ser ele membro do grupo deliberativo.

3.3. Todos os integrantes deverão assinar termo de sigilo, comprometendo-se com a apuração imparcial e secreta dos fatos apresentados.

3.4. O coordenador médico será um dos membros cooperados nomeados para compor o Comitê, indicado pelo Diretor Presidente da Cooperativa, com um mandato de dois anos.

3.5. São funções do coordenador médico:

a) Auxiliar os Relatores e Revisores a produzirem seus relatórios de acordo com este regimento e com as demais regras e leis vigentes;

b) Conduzir os trabalhos do Comitê de Conduta e Ética;

c) Exercer o voto de qualidade no caso de ocorrência de empate;

d) Representar o Comitê de Conduta e Ética;

e) Autorizar a apreciação de matérias não incluídas na pauta da reunião;

f) Atribuir funções especiais a qualquer dos Membros;

g) Cumprir e fazer cumprir as normas deste Regimento Interno, comunicando a Diretoria Executiva quando ocorrerem desvios; e

h) Substituir qualquer membro do grupo investigativo em suas atividades, caso haja necessidade.

> **3.5.1.** No caso de vacância do coordenador médico, um dos Membros do Comitê de Conduta e Ética será designado pelo Diretor Presidente da Cooperativa para substituí-lo pelo período de mandato que restar.

3.6. A área de Governança e Compliance da UNIMED SOROCABA, ligada à Presidência, será responsável por conduzir todas as questões no âmbito administrativo do Comitê de Conduta e Ética, exercendo as seguintes funções:

a) reuniões, determinando o local e a pauta de cada uma delas;

b) Apoiar o coordenador médico na condução dos trabalhos do Comitê de Conduta e Ética;

c) Elaborar as atas das reuniões, colher assinaturas e encaminhar documentos;

d) Enviar informações de interesse geral sobre o Comitê de Conduta e Ética para divulgação por meio da Área de Comunicação da UNIMED SOROCABA;

e) Elaborar, distribuir, organizar e arquivar documentos;

f) Garantir suporte técnico às reuniões quando necessário (datashow, micros etc.) e programando a infraestrutura para as reuniões;

g) Providenciar as informações complementares solicitadas pelo coordenador médico do Comitê de Conduta e Ética;

h) Controlar os prazos e tarefas relacionadas às rotinas do Comitê de Conduta e Ética;

i) Estruturar e arquivar adequadamente os documentos do Comitê de Conduta e Ética, de forma a possibilitar a rápida recuperação e garantia de segurança;

j) Controlar a atualização e divulgação do Código de Conduta e Ética;

k) Receber e triar as ocorrências originárias do Canal de Conduta e Ética;

l) Apoiar os trabalhos desenvolvidos pelos membros do comitê designados para o caso, quando necessário;

m) Identificar e analisar a melhor forma de orientar os colaboradores e cooperados, conjuntamente com a Área de Comunicação, e divulgar o Código de Conduta e Ética entre todos os públicos, internos e externos.

3.7. São funções de todos os Membros do Comitê de Conduta e Ética:

a) Responder prontamente às convocações e rotinas do Comitê de Conduta e Ética;

b) Informar com antecedência ao coordenador médico a ausência às reuniões ou entregar justificativa posterior por escrito;

c) Comparecer às reuniões e participar das discussões;

d) Analisar criteriosamente as informações e se preparar para as reuniões;

e) Zelar pelo cumprimento do objetivo do Comitê de Conduta e Ética;

f) Desempenhar as tarefas de sua responsabilidade dentro dos prazos estabelecidos;

g) Auxiliar os trabalhos e rotinas do Comitê de Conduta e Ética naquilo em que for solicitado pelo coordenador médico; e

h) Zelar para que os colaboradores e cooperados da UNIMED SOROCABA conheçam e estejam sempre seguindo o Código de Conduta e Ética.

3.8. Os Membros do Comitê de Conduta e Ética serão indicados e/ou substituídos pelo presidente, que deverá reavaliar as indicações, fazendo as substituições e/ou reconduções que entender pertinentes, a cada dois anos. Tais indicações/substituições serão submetidas ao Conselho de Administração para homologação.

3.8.1. Os Membros do Comitê de Conduta e Ética poderão, também, ser destituídos, a qualquer momento, pela Diretoria Executiva da UNIMED SOROCABA, nos casos de descumprimento deste Regimento Interno, por apresentar problemas de conduta profissional, uma vez que é premissa básica para os Membros integrantes do Comitê de Conduta e Ética ser exemplo de conduta ética-profissional aos demais colaboradores e cooperados ou, ainda, por demissão voluntária ou não.

3.8.2. Os Membros do Comitê de Conduta e Ética serão destituídos pelo Diretor Presidente, se faltarem a mais de 1/3 (um terço) das reuniões anuais.

3.9. É vedado aos Membros do Comitê de Conduta e Ética, sob pena de infração ética:

a) Utilizar o conhecimento dos assuntos analisados no âmbito do Comitê para exercer qualquer tipo de pressão, coação, instigação ou indução com os envolvidos, em suas atividades do dia a dia;

b) Omitir-se no exercício da proteção dos princípios de valores éticos da UNIMED SOROCABA; e

c) Comentar os assuntos discutidos no âmbito do Comitê com Cooperativas do Sistema Unimed, fornecedores, órgãos públicos, imprensa, colaboradores, cooperados, entre outros, sem o prévio consentimento, por escrito, do Comitê de Conduta e Ética, salvo por força de decisão judicial.

3.10. É considerado impedido e/ou suspeito, e tem a obrigação de assim se declarar, sob pena de infração ética, o membro que:

a) Mantém ou manteve relacionamento profissional vertical nos últimos 02 (dois) anos com os profissionais envolvidos no caso que será avaliado;

b) Mantém ou manteve qualquer outro tipo de relacionamento profissional ou pessoal que possa, a seu critério, influir na imparcialidade de análise e julgamento;

c) For amigo íntimo ou inimigo capital de qualquer um dos profissionais envolvidos;

d) For credor ou devedor de qualquer um dos profissionais envolvidos;

e) For cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, de qualquer um dos profissionais envolvidos;

f) For também investigado pelos mesmos fatos de modo direto ou indireto.

g) Tenha exercido papel de conciliador no mesmo caso que será apresentado para deliberação.

3.10.1. Para esses casos o Membro do Comitê de Conduta e Ética deverá abster-se de participar das discussões e não poderá em hipótese alguma votar.

3.10.2. É lícito a qualquer dos envolvidos no procedimento, na primeira oportunidade em que falar ao comitê, arguir o impedimento ou a suspeição dos membros, apresentando as provas de que dispuser.

3.10.3. Caberá ao coordenador médico ou na sua ausência ou impedimento, a um dos Membros do Comitê de Conduta e Ética, designado pelo Diretor Presidente da Cooperativa, julgar o cabimento ou não do impedimento ou suspeição apresentados, designando outro membro para assumir o procedimento, se for o caso.

4. Competências

4.1. O Comitê de Conduta e Ética é responsável por:

a) Tratar as denúncias de violação encaminhadas pela área de Governança e Compliance, analisando sua procedência e gravidade, mediante procedimento de natureza investigativa e opinativa. Ao final do procedimento, o Grupo Investigativo submeterá o(s) relatório(s) produzido(s) pelo Relator e Revisor sorteados à votação do Grupo Deliberativo, que produzirá ao final um parecer conclusivo, de natureza opinativa sobre o caso;

b) Este parecer conclusivo será encaminhado ao Diretor Presidente da UNIMED SOROCABA que deverá:

(i) se o reclamado for um cooperado, direcionar o parecer ao Diretor de Assuntos Médicos;
(ii) se o reclamado for um colaborador ou fornecedor, direcionar o parecer ao Diretor Superintendente e
(iii) se o reclamado for um membro do corpo clínico, não cooperado, ou prestador de serviços, direcionar ao Diretor Vice-presidente;
(iv) se o reclamado não constar em nenhum destes grupos, encaminhar para que algum diretor delibere;

c) Promover, sempre que necessário, em parceria com a área de Governança e Compliance, a atualização do Código de Conduta e Ética da UNIMED SOROCABA, no mínimo, a cada dois anos;

d) Receber ideias e sugestões dos colaboradores e cooperados para melhoria do Código de Conduta e Ética, analisá-las em reunião do referido Comitê; e

e) Quando a denúncia for referente a um determinado Diretor, a área de governança e Compliance encaminhará diretamente ao Diretor Presidente da UNIMED SOROCABA e, caso a denúncia seja referente a este último, a mesma deve ser encaminhada a um dos membros do Conselho de Administração.

f) Promover, no âmbito do Comitê de Conduta e Ética, o acolhimento, a orientação e, quando aplicável, a análise e apuração interna de queixas apresentadas por colaboradores, cooperados e prestadores de serviços contra clientes no canal de Conduta e Ética da Unimed Sorocaba, relacionadas a situações de violência, assédio, discriminação ou quaisquer outras condutas incompatíveis com os princípios e diretrizes do Código de Conduta e Ética.
Compete ao Comitê organizar a coleta de informações necessárias, assegurando a participação das áreas de Recursos Humanos, Diretorias Executiva e do setor Jurídico e, após a apuração, encaminhar os resultados às áreas competentes, responsáveis pela adoção das medidas cabíveis em conjunto com os órgãos internos pertinentes.
Devem ser observados, em todo o processo, o dever de sigilo, o contraditório, a ampla defesa e os limites legais da atuação institucional, não havendo, em nenhuma hipótese, substituição das competências das autoridades públicas ou dos conselhos profissionais.

4.2. As recomendações de medidas educativas e corretivas serão submetidas a deliberação e

aplicação pela própria diretoria. As medidas punitivas relacionadas aos médicos cooperados ficarão sujeitas a instauração de procedimento disciplinar na forma do Regimento Interno da Cooperativa.

4.3. As violações de normas éticas não previstas no Código de Conduta e Ética serão analisadas pelo Comitê de Conduta e Ética, que poderá sugerir a sua atualização imediata ou recomendar sua inclusão na próxima revisão do documento.

4.4. O Comitê de Conduta e Ética se reunirá ordinariamente mensalmente, por convocação do coordenador médico, e, extraordinariamente, sempre que for necessária a deliberação de alguma denúncia ou outros assuntos urgentes relacionados ao Código.

4.5. As reuniões serão realizadas com a presença mínima de 04 (quatro) dos Membros do grupo deliberativo do Comitê de Conduta e Ética, em conjunto com o coordenador médico ou seu substituto.

4.6. A cada reunião deverá ser elaborada uma ata sucinta e clara dos assuntos debatidos e as deliberações tomadas.

4.7. O Comitê de Conduta e Ética atuará de forma independente, embora cada um de seus membros mantenha, individualmente, sua posição hierárquica na empresa.

4.8. Todas as correspondências eletrônicas enviadas ao Comitê de Conduta e Ética serão válidas como solicitação formal de estudo e avaliação.

4.9. A área de Governança e Compliance dará retorno formal ao reclamante ao final do processo, e ao reclamado nos casos em que não houver medidas disciplinares. Se entender necessário que o retorno ao reclamado ocorra também de forma presencial, o grupo de coordenação, com o aval do diretor presidente, poderá realizar esta devolutiva.

4.10. O Comitê de Conduta e Ética deverá garantir o sigilo de todas as informações de que tiver conhecimento, sendo que os assuntos por ele tratados são estritamente confidenciais.

5. Recebimento e apuração de denúncias

5.1. Toda e qualquer denúncia deverá ser encaminhada para UNIMED SOROCABA por escrito ou contato telefônico, através do Canal de Conduta e Ética e seguirá o seguinte fluxo:

a) Será inicialmente recepcionada pela área de Governança e Compliance e pelo grupo de coordenação do Comitê de Conduta e Ética, que poderá arquivar sumariamente a denúncia quando inexistirem dados mínimos que permitam a apuração dos fatos, como ausência de identificação do reclamante ou reclamado, descrição mínima do ocorrido ou que não esteja identificado e descrito, com elaboração de justificativa objetiva a ser anexada ao caso;

b) Se não houver arquivamento sumário, o grupo de coordenação fará a distribuição aos membros do Grupo Investigativo por meio de sorteio, onde será formada uma dupla de trabalho responsável pela adoção das medidas descritas no **item 3.1.1.2.**, na qual um membro será o Relator, responsável pela confecção do relatório principal contendo resumo dos fatos, descrição das provas colhidas no procedimento, e o outro será o Revisor, que lhe auxiliará em suas tarefas, podendo ratificar o relatório do Relator ou elaborar outro divergente;

c) O Relator e o Revisor realizarão a investigação da denúncia e elaborarão o relatório conclusivo;

> **c.1)** Caso, durante o processo investigativo, a relatoria constate que a queixa é flagrantemente improcedente e o(a) reclamado(a) ainda não tenha sido convocado(a), o processo investigativo poderá ser encerrado, com a devida aprovação do grupo de coordenação.

d) O caso completo será apresentado em reunião com o Grupo Deliberativo, que com base nas provas e relatório, votará pela procedência, com indicação da melhor medida a ser adotada, arquivamento da denúncia ou absolvição do reclamado; e

e) Será então entregue um parecer constando de medida indicada pelo Grupo Deliberativo ao Diretor Presidente da UNIMED SOROCABA, encerrando assim a atuação do Comitê de Conduta e Ética.

> **5.1.1.** Denúncia que envolva médico como reclamante, reclamado ou testemunha; protocolos assistenciais, desvios de conduta considerados de maior gravidade, prestadores de serviços assistenciais, gerentes e diretores da instituição, necessariamente terá um médico do grupo investigativo como relator.

> **5.1.2.** Denúncia que envolva colaboradores que não ocupem cargos de gerência e diretoria e que não se enquadrem no item anterior, serão apuradas pelos analistas de compliance com o apoio do grupo de coordenação.

5.2. Poderá o reclamante solicitar que seu nome seja mantido em sigilo e, nesse caso, a área de Governança e Compliance providenciará para que a autoria da denúncia fique restrita ao âmbito do próprio Comitê de Conduta e Ética. Denúncias anônimas serão aceitas desde que delas se possa extrair quais fatos e pessoas devem ser investigadas, assim como por quais meios podem ser obtidas provas para instrução da investigação.

5.2.1. Na hipótese de solicitação de sigilo pelo reclamante, deverá o reclamado ter acesso às informações básicas que possibilitem seu pleno exercício de defesa, com anonimização dos documentos eventualmente apresentados.

5.3. Para que ocorra divisão igualitária dos casos entre os membros do Comitê, poderá o grupo de coordenação retirar do sorteio membros que já se encontrem envolvidos, como Relator ou Revisor, em número de casos superior aos demais.

5.4. Caberá ao Relator, com o auxílio do Revisor, ambos do Grupo Investigativo, zelar pela regularidade do procedimento, devendo:

a) Após receber a denúncia e não sendo suspeito ou impedido, verificar a necessidade de anonimização dos dados e documentos, se solicitado pelo reclamante;

b) Determinar a convocação do reclamado, com aviso de recebimento, para:
Ter ciência da instauração do procedimento e, querendo, ter acesso aos autos na sede da Cooperativa em data designada.
Apresentar defesa de forma oral na mesma data ou, caso entenda necessário, requerer prazo de 15 (quinze) dias úteis para apresentação de defesa escrita, anexando todas as provas que julgar pertinentes. Caso o reclamado não compareça ou não apresente defesa o processo seguirá seu trâmite normal sem sua participação.
Arrolar, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, até 03 (três) testemunhas, informando nome completo, endereço e telefone. Caso a testemunha não compareça à data designada, sua oitiva poderá ser dispensada pelo grupo investigativo;

c) Determinar, se for o caso, a oitiva das partes envolvidas e eventuais testemunhas, observando-se as causas de suspeição e impedimento destas, nos mesmos moldes da **cláusula 3.10** acima;

d) Determinar, se for o caso, a vinda de informações ou documentos adicionais dos setores ou profissionais envolvidos;

e) Determinar, se for o caso, a participação de consultor independente para análise e apuração dos documentos; e

f) Elaborar, relatório circunstanciado do caso, contendo resumo dos fatos, descrição das provas colhidas no procedimento.

5.4.1. A ordem do procedimento de que trata o **item 5.4** poderá ser alterada, a critério do grupo investigativo, considerando o planejamento da investigação em curso.

5.5. Embora o procedimento perante o comitê tenha natureza investigativa e opinativa, deve ser garantida a participação dos reclamados durante a apuração dos fatos, preservando-se o direito ao contraditório e ampla defesa. Inobstante isto, o reclamado não participará da oitiva das testemunhas, podendo, contudo, ter acesso ao conteúdo dos depoimentos. É vedado ao comitê de conduta disponibilizar cópias dos autos ao reclamado ou a quaisquer dos envolvidos no processo.

5.6. O relatório circunstanciado será apresentado em reunião com o Grupo Deliberativo, o qual reduzirá a termo o resumo da discussão e da votação pela procedência, com indicação

da melhor medida a ser adotada, arquivamento da denúncia ou absolvição do reclamado, para encaminhamento ao Diretor Presidente da UNIMED SOROCABA.

5.7. As decisões do Grupo Deliberativo serão sempre tomadas por maioria simples de votos, ou seja, aquele em que o total de votos seja superior a 50% (cinquenta por cento) dos membros presentes, proferindo o coordenador médico voto de desempate, se necessário.

5.7.1. Se, por qualquer razão estiver o coordenador médico impedido de apresentar o voto de desempate, o relatório conclusivo será encaminhado ao Diretor Presidente, que proferirá o voto de qualidade.

5.8. A tramitação dos processos deverá ser célere e efetiva, buscando-se a conclusão do procedimento no prazo de até 90 (noventa dias úteis), prorrogáveis por igual período, desde que de forma justificada.

5.9. O excesso de prazo não será razão para invalidação de qualquer ato praticado ou da recomendação final do procedimento por representarem prazos impróprios.

5.10. Os arquivos do Comitê de Conduta e Ética serão mantidos sob estrita confidencialidade, na sede da Cooperativa, de acesso restrito aos membros do Comitê de Conduta e Ética até sua conclusão. Após isto, o sigilo será mantido, salvo em relação ao Diretor Presidente da Cooperativa, Diretor de Assuntos Médicos ou Diretor Superintendente, conforme o caso, ou aos membros do Conselho Administrativo que eventualmente forem julgar o processo administrativo a ser instaurado na forma do Regimento Interno.

5.10.1. Os autos poderão tramitar de forma integralmente digital. Se forem físicos, serão digitalizados integralmente e destruídos em seguida.

5.11. No encerramento de cada ano civil, o coordenador médico do Comitê de Conduta e Ética, apoiado pela área de Governança e Compliance, e apresentará ao Diretor Presidente um relatório das atividades do órgão, observando o dever de sigilo.

5.12. Se necessário, para o pleno exercício de suas atividades, o Comitê de Conduta e Ética poderá solicitar a colaboração de áreas da organização para soluções e dúvidas de questões específicas.

5.13. Vista a necessidade de suporte legal para apuração de denúncias e seus possíveis desdobramentos, o Comitê de Conduta e Ética e/ou seus membros poderão consultar o setor jurídico sempre que necessário, além de convocá-lo para as reuniões, o qual também estará obrigado ao dever de sigilo e confidencialidade.

6. Sanções previstas

6.1. Para indicação das sanções previstas, os membros do comitê deverão:

a) Ficar cientes de que intervenções necessárias devem ser aplicadas logo após a comprovação do fato gerador, para não caracterizar perdão tácito aos olhos de todos, a fim de que surtam efeitos positivos e reconduzam os reclamados aos padrões que constam nas diretrizes do Código de Conduta e Ética e Código de Ética Profissional;

b) Distinguir os atos dolosos, assim entendidos como atos intencionais praticados no intuito de prejudicar outrem, dos atos culposos, assim entendidos como atos em que o agente atua com imprudência, negligência ou imperícia;

c) Verificar se o desvio não decorreu de orientação falha dos superiores hierárquicos.

6.2. Com base em tais diretrizes, o Grupo Deliberativo poderá recomendar a:

a) Arquivamento da denúncia: em caso de inexistência de provas suficientes para demonstrar com segurança a materialidade dos fatos e a culpa do reclamado, sempre observando-se que a dúvida deve favorecer o reclamado (in dubio pro reo);

b) Absolvição do reclamado: caso exista prova de que o fato não ocorreu ou de que o reclamado não cometeu qualquer ilegalidade ou desvio de conduta;

c) Procedência: caso exista provas dos fatos e do cometimento de ilegalidade/desvio de conduta pelo reclamado, recomendar a aplicação de medidas educativas, corretivas ou punitivas, sempre considerando a participação e culpabilidade dos envolvidos.

6.3. As medidas educativas deverão ser recomendadas para os casos de natureza leve e terão o objetivo de conscientizar e orientar o reclamado quanto às implicações de seu ato, podendo se dar de forma escrita ou verbal, sem, contudo, constarem em seu prontuário. Em qualquer caso, deverá o reclamado ser expressamente advertido de que, em caso de reincidência, as sanções poderão ser mais severas.

6.4. As medidas corretivas deverão ser recomendadas para os casos de natureza intermediária ou nas hipóteses de reiteração em infrações passíveis de medidas educativas, com o objetivo de censurar e conformar o infrator quanto à necessidade de cumprir as normas constantes do Código de Conduta e Ética, devendo obrigatoriamente serem formalizadas por escrito passando a integrar o prontuário do reclamado. São medidas disciplinares e sua eventual gradação leva em consideração as circunstâncias, a gravidade do caso e o prejuízo causado.

6.5. As medidas punitivas deverão ser recomendadas para os casos de natureza grave ou nas hipóteses de reiteração em infrações passíveis de medidas corretivas, podendo representar afastamento temporário ou exclusão/demissão da Cooperativa.

6.6. A recomendação de aplicação de medidas punitivas, poderá, conforme as circunstâncias do caso e a critério do Conselho Administrativo, ser substituída pela recomendação de

assinatura de Termo de Ajuste de Conduta no qual se comprometa o reclamado a corrigir os pontos necessários para que não haja reiteração da conduta que deu origem à denúncia.

6.7. Caso o reclamado já tenha previamente assinado Termo de Ajuste de Conduta pelos mesmos fatos ou fatos relacionados não será possível recomendar a assinatura de novo Termo, devendo ser recomendada a aplicação direta da medida punitiva.

6.8. Do parecer conclusivo apresentado pelo Comitê de Conduta e Ética, dada sua natureza meramente recomendatória ao Diretor de Assuntos Médicos ou Diretor Superintendente não cabe recurso.

6.9. Em razão da gravidade da conduta do reclamado poderão os Diretores Clínico, Técnico, de Assuntos Médicos ou Superintendente, de forma fundamentada, determinar o seu afastamento cautelar temporário da atividade, independentemente da conclusão das atividades do Comitê de Conduta e Ética.

6.10. Com o encaminhamento do parecer conclusivo aprovado em votação ao Diretor Presidente da UNIMED SOROCABA ter-se-á por encerrada a atuação do Comitê de Conduta e Ética.

7. Disposições finais

7.1. Este Regimento Interno entra em vigor a partir da data de sua aprovação pelo Conselho de Administração.

CC.CCE.OPE.0001 Rev 015

Unimed
Sorocaba

ANS - nº 34829-5