Publicado em Dezembro de 2017

CÓDIGO DE ÉTICA E NORMA DE CONDUTA

CEMIG SAÚDE

A gente cuida, a vida acontece.

ÍNDICE

CÓDIGO DE ÉTICA

Introdução....5
Componentes estratégicos....6
Relacionamentos....6
Deveres essenciais....9
Vedação....11
Responsabilidades....12
Disposições finais....12
Glossário....13

NORMA DE CONDUTA

Objetivo....17
Abrangência....17
Definições....17
Responsabilidades....18
Conduta....19
Princípios....20
Infrações e Sanções....24
Exceções....28

CÓDIGO DE ÉTICA

INTRODUÇÃO

A ética é o ideal de conduta humana e parte inerente do próprio processo de desenvolvimento da civilização, que orienta cada ser humano em sua decisão sobre o que é adequado visando o bem comum.

O Código de Ética da Cemig Saúde contém um conjunto de normas baseadas nos valores partilhados pela instituição, que regem as atividades da empresa, visando o alcance de seus componentes estratégicos.

As disposições contidas neste Código aplicam-se a todos os membros de órgãos estatutários, empregados, colaboradores e pessoas tais como trabalhadores temporários e prestadores de serviços, durante o desempenho das respectivas funções.

A adesão a este documento é complementar aos códigos de ética previstos para as categorias profissionais presentes no quadro corporativo.

Para receber as questões referentes ao Código de Ética, a Cemig Saúde mantém uma Ouvidoria, canal que pode ser acessado por público interno e externo. Imparcial e transparente, a Ouvidoria garante a confidencialidade das informações, preservando a identidade das pessoas envolvidas e colabora para promover um ambiente melhor para todos.

COMPONENTES ESTRATÉGICOS

Por tratar-se de uma operadora de saúde, a Cemig Saúde reconhece a sua missão de "Promover as melhores soluções em saúde, proporcionando qualidade de vida aos beneficiários e resultados sustentáveis para patrocinadores e prestadores de serviços", alinhando os valores éticos à integridade física e mental de cada ser humano com quem se relaciona, por meio do desafio estabelecido em sua visão de "Ser a melhor operadora de autogestão do Brasil até 2020".

A Cemig Saúde identificou e estabeleceu a Ética, Comprometimento, Trabalho em Equipe, Transparência, Parceria e Confiança, como sendo os valores que devem reger cada relação, interna ou externa, de maneira a fundamentar suas estratégias e ações de modo a manter a credibilidade diante de seu propósito e seus públicos.

RELACIONAMENTOS

QUADRO CORPORATIVO E ADMINISTRADORES

A Cemig Saúde proporciona aos integrantes de seu quadro corporativo a formação e o apoio necessários, de forma a alcançarem o seu pleno potencial, maximizando as suas capacidades e motivação. Caberá a cada integrante aproveitar todas as oportunidades que lhes sejam apresentadas visando atingir o desenvolvimento pessoal e profissional.

As relações entre seus integrantes baseiam-se no respeito pelo indivíduo, na cooperação e trabalho em equipe e responsabilização na busca de excelência. As novas ideias e iniciativas serão encorajadas ativamente como meio de obter formas inovadoras e mais eficazes de alcançar os objetivos empresariais.

Os integrantes do quadro corporativo devem compartilhar informações de interesse coletivo, de acordo com as normas internas, mantendo o sigilo das informações estratégicas e individuais, sem abdicarem da gestão democrática e participativa.

O envolvimento em atividades que possam entrar em concor-

rência com as da Cemig Saúde deve ser evitado e, em caso de um potencial conflito de interesses, deve ser comunicado, de imediato e por escrito, ao seu superior hierárquico ou à Ouvidoria.

BENEFICIÁRIOS

A Cemig Saúde baseia seu relacionamento com os beneficiários nos princípios da confiança, transparência, respeito, receptividade, equidade e acolhimento.

O objetivo da atenção integral à saúde é perseguido por meio da busca, manutenção e desenvolvimento das práticas, estruturas e serviços que visam atender ao beneficiário com eficiência, cordialidade e resolutividade.

A Cemig Saúde se compromete a prestar orientações e informações necessárias, transparentes e tempestivas, proporcionando aos beneficiários o conhecimento de seus direitos e deveres.

A busca do pronto atendimento dos direitos dos beneficiários observa sempre os normativos internos e a legislação pertinente, assim como a perpetuidade de seus planos, que passa pela manutenção do equilíbrio econômico-financeiro e atuarial.

PRESTADORES DE SERVIÇOS

As relações de parcerias estabelecidas pela Cemig Saúde com os diversos tipos de prestadores de serviços são conduzidas eticamente com os valores da transparência, fidelidade, imparcialidade.

A Cemig Saúde também zela pelo total cumprimento dos contratos firmados, quer seja com pessoa física ou jurídica, respeitando integralmente os termos contratuais acordados.

A relação da Cemig Saúde com os prestadores de serviços é permeada pela idoneidade e pela cordialidade, presteza, pelo cumprimento dos acordos firmados e amplo acesso aos seus profissionais para o esclarecimento de dúvidas ou recolhimento de sugestões e/ou reclamações.

PATROCINADORES

Em seu relacionamento com os patrocinadores, a Cemig Saúde baseia-se nos princípios da cooperação, criação de valor, sustentabilidade e transparência, buscando junto às patrocinadoras o desenvolvimento de parcerias para realização de ações preventivas e corretivas voltadas para a saúde, que promovam o bem-estar de seus empregados e familiares.

A Cemig Saúde se compromete a prestar orientações e informações plenas e transparentes, tais como os relatórios financeiros e de gestão fidedignos e públicos, permitindo aos patrocinadores o acompanhamento dos resultados, políticas e desempenho empresarial.

ASSOCIAÇÕES E ENTIDADES DE CLASSE

A Cemig Saúde mantém com as entidades representativas dos beneficiários uma relação de respeito e cordialidade quando da interação com seus representantes e não pratica qualquer tipo de discriminação. Essa relação baseia-se na valorização, no reconhecimento e na cooperação mútua. A troca de informações e experiência é realizada dentro da possibilidade, disponibilidade, veracidade e transparência.

A Cemig Saúde apoia as normas preconizadas pela Organização Internacional do Trabalho assim como: a liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado, a abolição efetiva do trabalho infantil, a eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, a promoção do emprego produtivo e de qualidade.

OUTRAS ENTIDADES DE AUTOGESTÃO

A Cemig Saúde incentiva o relacionamento assim como a troca de experiências e informações com outras empresas de autogestão. A busca ou envio de informações a essas empresas é marcada pela transparência e pela verdade, mantendo o devido sigilo de in-

formações relativas à estratégia e à segurança institucionais.

DEVERES ESSENCIAIS

São deveres essenciais dos integrantes do quadro corporativo e dos prestadores de serviços da Operadora:

I. Respeitar e cumprir a legislação do País e, em especial, as que regulam a atividade de saúde suplementar, respeito e cumprimento do Estatuto, Regulamentos, Códigos, Políticas e Normas.

II. Empregar, no exercício de suas funções, padrões excelentes de conduta, demonstrando comprometimento com a Operadora, beneficiários, patrocinadoras e prestadores de serviços.

III. Evitar, no exercício de suas funções e competências, que prevaleçam os interesses das patrocinadoras ou dos beneficiários em detrimento da sustentabilidade e equilíbrio econômico financeiro e atuarial do plano.

IV. Não aprovar ou apoiar o investimento dos ativos em empreendimentos contendo propósitos ou meios não condizentes com os princípios éticos da Operadora.

V. Evitar envolvimento em situações de potencial conflito de interesses, traduzidas em:

a) Negócio em que de um lado figure o administrador ou pessoa ligada a ele, e do outro a Operadora, qualquer que seja o conteúdo do negócio.

b) Negócios, fatos ou situações em que o administrador, ou pessoa ligada a ele, esteja em relação de concorrência com a Operadora.

VI. Atuar sempre com respeito, cordialidade, presteza no trato entre as pessoas, respeitando e valorizando o ser humano em suas diferenças individuais, privacidade e dignidade.

VII. Repudiar e denunciar qualquer prática que demonstre preconceito. A Cemig Saúde repele qualquer atitude norteada por precon-

ceito relacionado à raça, crença, ideologia, classe social, sexo, idade, incapacidade física e quaisquer outras formas de discriminação.

VIII. Atuar no exercício de sua função na proteção dos interesses da Operadora, comunicando de imediato aos envolvidos e seu superior hierárquico, qualquer fato que seja ou possa ser prejudicial a essa.

IX. Assegurar boas práticas negociais com terceiros, observando o especificado neste Código, na Política de Contratação e Aquisição de Bens e Serviços e na Política de Gestão e Relacionamento com a rede Conveniada.

X. Informar-se, previamente, de modo a mostrar-se apto para analisar e discutir qualquer questão de cuja deliberação participará, jamais assumindo posições sem se sentir plenamente seguro de sua adequação aos fins da Operadora.

XI. Recusar e denunciar a participação em quaisquer operações ou negócios que considerarem ilegal, imoral ou em desacordo aos princípios éticos preconizados neste Código.

XII. Tomar decisões de modo profissional, visando e respeitando os interesses da Operadora, dos beneficiários, patrocinadoras e prestadores de serviços, evitando que interesses individuais interfiram em decisões profissionais.

XIII. Garantir uma gestão transparente, propiciando acesso à informação e sua divulgação quando necessária, assegurando o direito fundamental de acesso com as seguintes premissas:

a) Observância da publicidade como preceito geral e do sigilo como exceção.

b) Divulgação de informações globais e de interesse dos beneficiários e dos patrocinadores.

c) Utilização de meios de comunicação institucional viabilizado pela tecnologia da informação.

d) Garantia da autenticidade, integridade e disponibilidade da informação.

XIV. Manter sigilo de informações estratégicas e individuais relativas aos beneficiários, patrocinadoras, aos negócios da Operadora e às atividades de terceiros que venham a examinar ou ter acesso em razão do exercício de suas funções:

a) Excetuam-se desta obrigatoriedade aquelas informações que se tornem públicas por determinação legal, estatutária, regulamentar, normativa ou por decisão da Operadora.

b) Os membros dos Conselhos Deliberativo e Fiscal e da Diretoria poderão, para o regular exercício de suas prerrogativas, divulgar àqueles que representam as informações que julgarem necessárias, ressalvadas aquelas que coloquem em risco a perpetuidade da Operadora ou as consensualmente definidas nos Órgãos Estatutários.

c) O dever de sigilo especificado neste tópico alcança, inclusive, solicitação de divulgação de informações feitas pelas patrocinadoras, por beneficiários ou entidades que os representam, sem prejuízo do disposto na legislação vigente.

d) Todas as informações individuais referentes aos beneficiários devem ser tratadas com sigilo, e sua divulgação só poderá ocorrer mediante autorização expressa dos envolvidos ou nos casos previstos pela legislação.

VEDAÇÃO

É vedado aos integrantes do quadro corporativo:

I. Exercer sua função, poder ou autoridade com finalidade outra que não constitua interesse da Operadora, mesmo que observadas as formalidades procedimentais vigentes.

II. Omitir ou falsear a verdade.

III. Praticar atos que venham a favorecer economicamente ou trazer benefícios a outrem, contrariando interesses da Operadora ou em detrimento de seu patrimônio.

IV. Valer-se de oportunidade surgida no exercício de suas atividades em benefício próprio ou de outrem, capaz de acarretar prejuízo à Operadora, seus beneficiários, às patrocinadoras e prestadores de serviços.

V. Manifestar-se em nome da Cemig Saúde, salvo se autorizado por superior hierárquico ou em razão de sua competência funcional.

VI. Valer-se de sua posição hierárquica ou cargo na Operadora para constranger ou desrespeitar, quer por gestos, comentários, atitudes ou propostas, outros integrantes do quadro corporativo e contratados.

VII. Ser conivente com infração à legislação, ao Estatuto, Regulamentos, aos Códigos e às demais normas internas da Operadora.

VIII. Envolver a Operadora em compromissos com partidos políticos e movimentos de instituições religiosas.

IX. Utilizar a propriedade ou informação oriunda da Operadora para auferir ganhos pessoais ou para promover atividades profissionais externas.

X. Intervir em qualquer ato ou matéria em que tiverem interesse conflitante com o da Operadora, e nem sobre eles deliberar, cumprindo-lhes cientificar seu superior hierárquico ou, no caso dos administradores, o Conselho Deliberativo, do impedimento e da extensão do conflito de interesses.

RESPONSABILIDADES E SANÇÕES

Os integrantes do quadro corporativo serão responsabilizados por ações ou omissões que, no exercício de seu cargo ou função, causem prejuízos patrimoniais, morais ou de imagem à Operadora conforme Estatuto e atos específicos do Conselho Deliberativo e da Diretoria Executiva.

DISPOSIÇÕES FINAIS

A posse ou efetiva investidura em cargo ou função está condicio-

nada à assinatura de Termo de Adesão, no qual o integrante do quadro corporativo ou contratado declare estar ciente das disposições aqui contidas, assim como comprometer-se a observar e a cumprir a integralidade deste Código.

Este Código somente poderá ser alterado por decisão do Conselho Deliberativo.

GLOSSÁRIO

Administrador: membro(s) do Conselho Deliberativo, do Conselho Fiscal e da Diretoria Executiva da Operadora.

Beneficiários: pessoas físicas pertencentes ao plano assistencial.

Conselho Deliberativo: órgão superior da estrutura organizacional, sendo o responsável pela definição das políticas gerais da administração e do plano assistencial da Cemig Saúde.

Conselho Fiscal: órgão responsável pelo controle e fiscalização interna das atividades financeira e contábil da Operadora, pela apuração de eventuais irregularidades e por sugerir medidas saneadoras.

Contratado: pessoa física que ingressa na Cemig Saúde, mediante assinatura de contrato bilateral, para exercer funções especializadas.

Código: normativo que dispõe sobre os comportamentos éticos inerentes ao quadro corporativo da Operadora.

Diretoria Executiva: órgão responsável pela administração geral da Operadora, responsável por executar as políticas e diretrizes fundamentais definidas pelo Conselho Deliberativo e elaborar normas necessárias a seu funcionamento.

Empregado: pessoa física que mantenha relação trabalhista direta com a Operadora.

Entidades de classe: são as diferentes organizações que representam as diversas modalidades profissionais que compõem o grupo de beneficiários ativos e assistidos.

Estatuto: Estatuto da Cemig Saúde.

Operadora: Cemig Saúde.

Órgãos Estatutários: o Conselho Deliberativo, a Diretoria Executiva e o Conselho Fiscal da Operadora.

Patrocinadoras: pessoas jurídicas que contribuem para a Operadora oferecer plano assistencial aos seus empregados, nos termos da legislação vigente.

Patrocinadores: beneficiários titulares que contribuem para o plano assistencial e as patrocinadoras.

Prestadores de serviços: pessoas físicas ou jurídicas com as quais a Cemig Saúde mantém relação comercial.

Quadro corporativo: em conjunto, os membros dos órgãos estatutários e os empregados da Operadora.

NORMA DE CONDUTA

1. OBJETIVO

Esta Norma reúne os princípios que devem ser observados pelos empregados no exercício de suas atividades, bem como no relacionamento com prestadores de serviços, fornecedores, representantes do governo e comunidade em geral, assim como em possíveis conflitos de interesse nos negócios da Cemig Saúde.

É baseada no princípio de que as decisões de negócio deverão ser tomadas de maneira idônea e que venha a salvaguardar os interesses tanto da Empresa como do próprio empregado.

Com base nos seus valores, a Cemig Saúde formalizou esta Norma para orientar, definir responsabilidades e limites, bem como declarar compromissos entre as partes envolvidas.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Norma estabelece as regras de conduta e relacionamento aplicáveis aos diretores, empregados, prestadores de serviços, fornecedores, estagiários e demais contratados da Cemig Saúde.

Os diretores, empregados, prestadores de serviços, estagiários e demais contratados da Cemig Saúde devem seguir os procedimentos descritos nos termos desta Norma sob pena de serem responsabilizados por ações ou omissões que, no exercício de seu cargo ou função, causem prejuízos de qualquer natureza à Operadora.

Os gestores não são responsáveis por infrações cometidas por outros gestores, empregados, prestadores de serviços, estagiários e demais contratados da Cemig Saúde, exceto se forem com esses coniventes, se negligenciarem a averiguação das infrações ou se, delas tomando conhecimento, deixarem de agir para impedir sua prática ou causar sua cessação.

3. DEFINIÇÕES

Conflito de interesse: situação na qual os interesses do empregado, prestador de serviços, estagiário ou demais contratados conflitam com os interesses da Operadora, em detrimento de

seus objetivos. Toda situação que possa gerar conflito de interesse deve ser estudada e, caso seja definida como tal, deve ser eliminada.

Brindes institucionais: compreende objeto que não tenha valor comercial, ou seja, distribuído por entidade de qualquer natureza a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos ou datas comemorativas de caráter histórico, cultural e que seja de caráter geral e, portanto, não se destine a agraciar exclusivamente uma determinada pessoa. Via de regra o brinde institucional, caracteriza-se por não ter valor comercial e estampar a logomarca da empresa que está realizando a propaganda, ou cortesia.

Canal de denúncia: canal interno instituído pela Operadora para receber relatos anônimos ou identificados que indiquem violação do Código de Ética, Norma de Conduta ou das políticas e procedimentos da Cemig Saúde.

Comissão de Conduta e Ética: comissão criada pela Cemig Saúde, com um representante de cada diretoria, que se reunirá sob demanda para análise dos casos relatados dentro do escopo deste procedimento.

Familiares: pais, cônjuge, companheiro ou companheira, filhos ou filhas, irmãos ou irmãs e os cônjuges.

Presente: compreende objeto ou serviço de uso ou consumo pessoal com valor comercial ou gentilezas na forma de entretenimento, tais como ingressos para concertos, esportes ou outros eventos recreativos.

4. RESPONSABILIDADES

4.1. EMPREGADOS DE TODOS OS NÍVEIS

- Devem exercer o princípio desta Norma, contribuindo para que sejam observados, e reportando as práticas contrárias ao seu superior imediato.

- O empregado que deixar de informar possíveis conflitos de interesses, bem como os responsáveis pela análise que não tomarem as medidas cabíveis para os conflitos relatados, de acordo com princípios constantes neste documento, estarão sujeitos às penalidades previstas na legislação em vigor (trabalhista, civil e criminal).

4.2. GESTORES

- Devem exercer os princípios desta Norma assegurando sua divulgação e a aplicação nas áreas sob sua responsabilidade.

4.3. DIRETORES

- Devem cumprir e zelar pelo exercício desta Norma, monitorando todos os aspectos relacionados ao seu cumprimento, a fim de analisar violações e questões que envolvem sua aplicação, decidindo quando necessário, em acordo com os demais administradores sobre casos especiais.

4.4. COMISSÃO DE CONDUTA E ÉTICA:

- Receber, analisar e responder as manifestações recebidas pelo canal de denúncia de forma a afirmar o cumprimento desta Norma na Cemig Saúde.

5. CONDUTA ADEQUADA DOS DIRETORES, EMPREGADOS, PRESTADORES DE SERVIÇOS, ESTAGIÁRIOS E DEMAIS CONTRATADOS DA CEMIG SAÚDE

5.1. Trabalhar em consonância com a Missão, Visão e Valores e com o Código de Ética, políticas e demais normativos internos da Cemig Saúde.

5.2. Buscar a melhoria contínua no atendimento aos clientes in-

ternos e externos, prestando-lhe informações exatas e objetivas, procurando solução adequada para suas demandas.

5.3. Agir com transparência e responsabilidade com todas as partes interessadas (empregados, beneficiários, prestadores de serviços e patrocinadores) ao divulgar informações, conforme termo de confidencialidade.

5.4. Fomentar o espírito de equipe no desenvolvimento das atividades setoriais colaborando para um relacionamento pautado na cooperação, no respeito e na valorização da diversidade.

5.5. Atuar na mitigação dos impactos e riscos corporativos relativos às atividades da Cemig Saúde seja sob execução direta ou por meio de terceiros.

5.6. Utilizar os recursos disponibilizados pela Cemig Saúde para o desempenho das funções de forma responsável e eficiente.

5.7. Relacionar com prestadores de serviços de forma transparente e estritamente profissional, assegurando a obediência dos contratos e atuando com idoneidade nas fiscalizações para mensuração dos serviços prestados.

5.8. Respeitar a diversidade de raça, credo, orientação sexual e ideológica.

6. PRINCÍPIOS

6.1. RELAÇÃO COM FORNECEDORES

Como regra geral, nenhum empregado ou sua família deverá ter qualquer propriedade ou investimento em uma empresa concorrente, ou em qualquer fornecedor ou prestador de serviços com quem ele lide em seu trabalho, sem o prévio conhecimento da Diretoria Executiva, sendo responsabilidade do empregado a formalização dessa informação à Diretoria Executiva.

Um empregado que estiver envolvido ou muito relacionado com a compra, venda ou doação de qualquer produto para uma empresa da qual seja parte interessada não deverá tratar pessoalmente das

transações com esta empresa.

Atenção especial deverá ser observada no relacionamento junto a organizações ou empresas constituídas ou dirigidas por ex-empregados da Cemig Saúde e/ou familiares deles. Nestes casos, sempre que houver necessidade de se contratar as referidas organizações, deverão ser solicitadas a aprovação à Diretoria Executiva.

6.2. EMPREGO OU ATIVIDADES DE NEGÓCIOS

Nenhum empregado deverá ter participação em negócios ou empregos fora da Cemig Saúde que desvie significativamente seu tempo ou atenção de suas atividades e responsabilidades para com a empresa, ou que atue em detrimento da Cemig Saúde.

6.3. PRÁTICAS COMERCIAIS E FINANCEIRAS

Todos os empregados da Cemig Saúde deverão garantir a sustentabilidade da empresa buscando resguardar seus interesses em situações de negociação interna e externa, agindo de acordo com critérios definidos pela empresa.

Todas as operações comerciais da Cemig Saúde sejam de compras, vendas ou doação de bens e serviços devem se basear em procedimentos comerciais legítimos e idôneos e qualquer comportamento fora desses padrões deve ser comunicado pelo empregado ao seu gestor imediato.

6.4. GESTÃO DE RECURSOS

Nenhum empregado pode receber ou oferecer pagamentos impróprios (privilégios, benefícios especiais, contribuições ilegais, presentes, favores e entretenimentos) na condução dos negócios da Cemig Saúde.

O empregado que venha a receber algum tipo de presente, independentemente de ser recebido nas dependências internas ou em ambiente externo à Cemig Saúde, com valor superior a R$ 100,00 (cem) reais, deve encaminhá-lo ao seu gestor para sorteio entre os empregados da Cemig Saúde. A não observância desse critério su-

jeitará o empregado a aplicação de medidas disciplinares.

O valor do presente será calculado com base no valor de mercado do produto. Caso não seja encontrado um produto idêntico ao oferecido, deverá ser calculado com base em um similar.

Os brindes recebidos por meio de sorteios em eventos internos e externos, patrocinados ou ofertados pela Cemig Saúde, permanecerão com quem o recebeu.

Despesas de viagem e acomodação para atuar como participante em seminários ou conferências referentes ao trabalho do empregado, custeadas pelo organizador ou patrocinador do evento, devem ser aprovadas pelo respectivo Diretor.

Todas as transações de compra, venda ou doação de produtos e serviços necessários à gestão dos negócios da Cemig Saúde devem ser baseados em critérios de qualidade, preço e serviço, de acordo com política interna própria.

Produtos ou ativos da Cemig Saúde não devem ser usados para fins particulares sem autorização formal da Diretoria Executiva, assim como o ambiente e os recursos da Cemig Saúde não deverão ser utilizados para comercializar produtos de qualquer natureza.

Em caso de dúvida ou omissão desta Norma recomenda-se consultar o gestor imediato.

6.5. CONFIABILIDADE

A Cemig Saúde age no trato de seus negócios de forma transparente, mas reserva-se o direito de avaliar previamente a divulgação de informações que afetem seus interesses ou coloquem em risco a sua sustentabilidade.

Da mesma forma, toda informação de mercado utilizada para análise e posicionamento deve ser obtida por meios transparentes e de acordo com as práticas idôneas.

Nenhum empregado poderá utilizar qualquer informação que envolva os negócios da empresa em proveito próprio ou de terceiros.

6.6. CONFLITO DE INTERESSE

Todos os empregados da Cemig Saúde deverão estar cientes do conteúdo desta Norma e devem assinar o Termo de Responsabilidade e Concordância. Novos empregados deverão ficar cientes e assinar o Termo de Responsabilidade e Concordância no ato da admissão.

Todos os empregados da Cemig Saúde deverão relatar possíveis conflitos de interesse, a qualquer momento em que se sintam em situação de possível conflito, nos termos desta Norma.

Quando identificado um possível conflito de interesse, o gestor da área, em concordância com a Diretoria Executiva, poderá recomendar uma ou mais das seguintes providências:

- Decidir que o conflito "não é significativo".
- Solicitar que o empregado não inicie ou encerre atividades ou negócios fora da Cemig Saúde.
- Solicitar que o empregado evite ou disponha de certos investimentos.
- Transferir o empregado que está ou poderá estar com o conflito de interesses em questão.
- Solicitar que o empregado desligue-se da tomada de decisões relacionadas com a fonte externa do conflito. Tal desligamento deverá ser notificado por escrito à direção da outra empresa bem como às pessoas que lidam com a fonte mencionada.
- Recomendar a rescisão do contrato de trabalho do empregado.

6.7. ATIVIDADES POLÍTICAS E CONTRIBUIÇÕES

Nenhum empregado pode agir em nome da empresa ou contribuir com fundos ou ativos, para movimentos partidários, comitês políticos e candidatos ou ocupantes de cargo eletivos públicos. Somente com a autorização da Diretoria Executiva podem agir em nome da empresa para associações de classe, órgãos não governamentais e outras entidades representativas.

A participação individual em qualquer atividade política lícita é

uma decisão pessoal de cada empregado, desde que não seja conflitante com sua jornada de trabalho.

6.8. INFORMAÇÕES SALARIAIS

É vedado ao empregado divulgar informações referentes a salários de terceiros, remuneração variável ou outro tipo de pagamento adotado pela empresa, salvo quando existir expressa autorização da Diretoria Executiva.

No caso de receber alguma informação relativa a salário, o empregado deverá entrar em contato com a Gerência de Recursos Humanos e jamais repassar tais informações para outros empregados.

6.9. USO DE RECURSOS DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (TI)

A internet está disponível para fins de complemento às atividades profissionais. É permitido o acesso a endereços de notícias, internet banking e equivalentes, desde que de forma racional. É proibido o acesso a sites com conteúdo pornográfico, temas ilícitos ou inapropriados ao ambiente empresarial.

6.10. TRABALHO INFANTIL

Em hipótese alguma a Cemig Saúde admite a contratação de mão-de-obra infantil e trabalho de menor de 14 anos, salvo mediante contratação especial por meio do programa "Aprendiz" (Lei n 10.097 de 19 de dezembro de 2000, regulamentada pelo Decreto nº 5598 de 01 de dezembro de 2005).

7. INFRAÇÕES E SANÇÕES

A violação da Norma de Conduta ou das políticas e procedimentos da Cemig Saúde está sujeita às ações disciplinares, independentemente do nível hierárquico, com base na legislação trabalhista, civil ou criminal, conforme o caso.

A Cemig Saúde considera como ato de infração o descumpri-

mento de qualquer item descrito no denominado ítem "Princípios" deste documento, acrescido de qualquer atitude, ação ou procedimento mencionado abaixo:

- Receber presente acima do valor de R$100,00 (cem) reais e não encaminhá-lo ao seu gestor para sorteio entre os empregados da Cemig Saúde.
- Não empregar, no exercício de suas funções, o cuidado e a diligência perseguindo padrões excelentes de conduta, demonstrando descomprometimento com os beneficiários, prestadores, fornecedores, patrocinadoras e com a própria Operadora.
- Não atuar com cortesia, urbanidade, atenção e presteza no trato com as demais pessoas, respeitando e valorizando o ser humano em suas diferenças individuais, privacidade e dignidade.
- Utilizar os bens e serviços da Cemig Saúde de forma divergente das normas existentes.
- Manifestar-se contrariamente aos valores da Cemig Saúde ou em desacordo com sua competência funcional.
- Deixar de manter absoluto sigilo de informações confidenciais conforme Política de Segurança da Informação.
- Intervir ou deliberar sobre qualquer ato ou matéria em que houver interesse conflitante com o da Cemig Saúde.
- Negociar em benefício próprio ou com terceiros, tecnologias da Cemig Saúde, de propriedade caracterizada na forma de Lei (patente ou licença).
- Aceitar ou oferecer benefícios que possam facilitar negócios, beneficiar a terceiros ou a si próprio, conforme norma específica.
- Praticar abuso de autoridade em qualquer hipótese.
- Omitir ou ocultar fato de seu conhecimento que transgrida o Código de Ética da Cemig Saúde.
- Promover eventos de partidos políticos dentro dos recintos da Cemig Saúde.

- Utilizar o investimento social da Cemig Saúde ou seu patrimônio para apoio a partidos políticos, instituições religiosas ou suas campanhas.

- Utilizar veículo disponibilizado pela Cemig Saúde em desacordo com norma específica, incluindo cometer infração de trânsito com o veículo mencionado.

- Valer-se de oportunidade surgida no exercício de suas atividades em benefício próprio ou de outrem, capaz de acarretar prejuízo à Cemig Saúde, seus beneficiários e às patrocinadoras.

- Usar do cargo, função ou informações sobre os negócios e assuntos da Cemig Saúde ou dos beneficiários e patrocinadoras para influenciar atitudes que favoreçam a interesses próprios ou de terceiros.

- Assediar moral ou sexualmente o empregado, estagiário, fornecedor, prestador de serviços, contratado ou beneficiário. A Cemig Saúde não permitirá o assédio ou iniciação de quaisquer abordagens nesse sentido, tampouco a criação de um ambiente de trabalho hostil, intimidador ou ofensivo.

- Deixar de adotar boas práticas negociais com terceiros, observando o especificado nesta Norma, na Política de Contratação e Aquisição de Bens e Serviços e na Política de Gestão e Relacionamento com a Rede Conveniada e Gestão de terceiros, criar politica de gestão de terceiros.

- Fraudar o registro de frequência.

- Ameaçar ou agredir, física ou moralmente, exceto em legítima defesa, qualquer empregado, estagiário, contratado, fornecedor, prestador de serviços ou beneficiário na Cemig Saúde, por qualquer razão, incluindo fora do ambiente de trabalho, por motivos laborais.

- Permitir, no exercício de suas funções e competências, que prevaleçam os interesses das patrocinadoras ou dos beneficiários em prejuízo da Cemig Saúde quando em desacordo com o Esta-

tuto, Regulamentos ou Normas.

- Deixar de zelar pela transparência em quaisquer negócios que envolvam os recursos financeiros.

- Portar arma de fogo nos locais de trabalho, salvo se no exercício de função habilitada.

- Portar, fazer uso ou comercializar qualquer substância ilícita ou classificada como contravenção penal nas instalações da Cemig Saúde.

- Apresentar estado de embriaguez ou sinais de perda de domínio da razão na Cemig Saúde.

- Furtar, roubar, fraudar ou desviar bens da Cemig Saúde ou nas dependências da empresa.

- Obter ganho mediante mau uso de autoridade outorgada pela Cemig Saúde.

- Utilizar indevidamente os sistemas e equipamentos da Cemig Saúde para cometer crime cibernético.

- Discriminar por raça, sexo, cor, aparência, religiosidade, orientação sexual, ideologia ou idade.

- Omitir qualquer informação relacionada a fraudes na Cemig Saúde.

- Praticar quaisquer atos de corrupção que envolva a Cemig Saúde.

A classificação das infrações acima mencionadas, como leve, grave ou gravíssima dependerá do impacto organizacional e do reflexo na imagem e reputação da Cemig Saúde.

As sanções administrativas tem o caráter educativo, devendo ser adotadas preferencialmente a progressão das penalidades.

Para classificação da progressão caberá à Cemig Saúde de acordo com os fatores abaixo, adotar as práticas de advertência verbal, escrita, suspensão ou mesmo rescisão de contrato de trabalho, como

forma de coibir práticas em desacordo com as normas internas:

- Gravidade da infração.
- Boa fé do infrator.
- Vantagem auferida ou pretendida pelo infrator.
- Grau de lesão à Operadora.
- Reincidência.

As sansões administrativas serão conduzidas pelos gestores em parceria com a Gerência de Recursos Humanos, contando com o apoio jurídico.

- Advertências verbais deverão ser comunicadas à GRH para registro.
- Advertências escritas e suspensões serão necessariamente redigidas pela GRH, com apoio jurídico, antes de serem aplicadas pelos gestores.

8. EXCEÇÕES

Casos não contemplados nesta Norma serão objetos de análise por parte da Diretoria Executiva.

ANS - Nº 41750-5

Av. Barbacena, 472 • 5º andar • Barro Preto • CEP: 30190-130 • Belo Horizonte • MG
Tel: 0800 0309009 • (31) 3429-5200 (para ligações originadas de telefone celular)
Portal corporativo: www.cemigsaude.org.br

CEMIG SAÚDE

A gente cuida, a vida acontece.