

RELATÓRIO DE  
**GESTÃO &**  
**SUSTENTABILIDADE**  
2022-2026 (EXERCÍCIO 2025)

**Unimed**   
Paraná

# EXPEDIENTE

## CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

### Diretoria Executiva

Diretor-presidente:

**Dr. Paulo Roberto Fernandes Faria**

Diretor de Saúde:

**Dr. Faustino Garcia Alferez**

Diretor Administrativo e Financeiro:

**Dr. Alexandre Gustavo Bley**

Diretor de Inovação e Desenvolvimento:

**Dr. Omar Genha Taha**

Diretor de Mercado e Intercâmbio:

**Dr. Durval Francisco dos Santos Filho**

### Conselheiros regionais

Região 1:

**Dr. Rafael Francisco dos Santos**

**Ponta Grossa**

Região 2:

**Dr. Evandro Bazan de Carvalho**

**Unimed Norte do Paraná**

Região 3:

**Dr. Alcione Brusiguello Faidiga**

**Unimed Cianorte**

Região 4:

**Dra. Wemilda Marta Fregonese Feltrin**

**Unimed Francisco Beltrão**

### Coordenação executiva

**Jossânia Veloso: Assessora de Imprensa**

### Equipe responsável

**Conteúdos: Priscila Osike** (Gestão da Governança Estratégica, Projetos, Inovação e Riscos) | **Helen R. Galvão Patitucci** (Controladoria)

**Redação e Revisão:** Gerência de Responsabilidade Social do Sesi Paraná | Consultoria Sesi em Gestão da Sustentabilidade - Relatório GRI

**Projeto Gráfico e Diagramação:** Luis Felipe Gouvêa Pinho | LFelipe Design

**Colaboração:** Louise Fiala e Lana Martins (Assessoria de Imprensa)

**Imagens:** Unimed Paraná e Envato

# Caminhos, transformações e perspectivas

## GRI 2-22

Nos últimos anos, o Sistema Unimed Paranaense atravessou um período desafiador e profundamente transformador. Inserido em um cenário de intensas mudanças na saúde suplementar — marcado por avanços regulatórios, pressão crescente por eficiência, aumento dos custos assistenciais e rápida incorporação tecnológica — o Sistema foi chamado a responder com maturidade e visão estratégica, valores intrínsecos ao DNA cooperativista.

Nesse contexto, a Diretoria Executiva da Unimed Paraná esteve pautada pelo fortalecimento do cooperativismo como modelo sustentável de cuidado, pela busca permanente do equilíbrio entre solidez econômico-financeira e qualidade assistencial e pelo compromisso com uma gestão cada vez mais profissional, transparente, integrada e orientada a resultados de longo prazo.

Um dos principais marcos desse período foi o avanço consistente na governança e na profissionalização da gestão. A revisão das diretrizes estratégicas estaduais consolidou um direcionamento comum para todo o Sistema, fortalecendo o alinhamento entre Federação, Singulares e cooperados. Ao longo das últimas décadas, com especial intensidade nos anos mais recentes, houve um salto qualitativo na organização dos processos e na consolidação de uma cultura estratégica compartilhada.

O fortalecimento dos conselhos, a adoção de práticas de gestão baseadas em indicadores, evidências e planejamento estruturado, bem como conquistas regulatórias relevantes, como as creditações relacionadas à RN 277, atual RN 507, elevaram o nível da maturidade da cooperativa. Programas estruturantes, como o Segurança em Alta, reforçaram o compromisso com a qualidade assistencial, a segurança do paciente e a padronização de boas práticas em todo o Sistema. Esse conjunto de ações permitiu decisões mais técnicas, maior transparência,

alinhamento federativo e capacidade ampliada de resposta aos desafios complexos do setor.



A evolução do Sistema Unimed Paranaense esteve diretamente ligada ao investimento contínuo em pessoas. A valorização de colaboradores, dirigentes e médicos-cooperados foi tratada como pilar estratégico, reconhecendo que resultados sustentáveis são fruto do esforço coletivo, da cooperação e do comprometimento das equipes. Nesse sentido, o Programa Estadual de Desenvolvimento dos Dirigentes teve papel fundamental ao apoiar a profissionalização do médico que assume funções de gestão, preparar lideranças e contribuir para processos de sucessão mais estruturados e consistentes.

No campo institucional, o período também foi marcado por iniciativas relevantes de intercâmbio e aprendizado. Inclusive com reforço no nosso papel junto à comunidade e no nosso entendimento em relação à governança e ao campo da responsabilidade socioambiental. Missões internacionais, como as realizadas a Cambridge e Boston, nos Estados Unidos, além de Portugal e China, permitiram a troca de experiências, a absorção de boas práticas e a ampliação da visão estratégica sobre modelos de gestão e inovação dos sistemas de saúde.

Por outro lado, parcerias com instituições como o SESCOOP/PR, ISAE/FGV, PUCPR, Faculdade Unimed, entre outras, impulsionaram uma agenda robusta de capacitação contínua, com programas de formação, especializações, treinamentos recorrentes e desenvolvimento de lideranças e do quadro de colaboradores. Esse movimento foi reforçado ano a ano e resultou, inclusive, na conclusão de mestrados e doutorados por parte de profissionais do Sistema,

elevando a qualidade técnica e estratégica da atuação a um novo patamar.

A incorporação tecnológica também marcou de forma decisiva esse período de transformação. A modernização de ferramentas digitais trouxe mais agilidade, segurança da informação e eficiência à gestão, além de impactos positivos na experiência do beneficiário. O lançamento dos aplicativos do cliente e do cooperado ampliou a proximidade, a transparência e o acesso aos serviços. Paralelamente, o Sistema avançou em soluções voltadas à interoperabilidade de dados, prontuário eletrônico, saúde digital e inteligência artificial.

Esses avanços, no entanto, foram conduzidos com uma diretriz clara: tratar a tecnologia como meio, e não como fim. A estratégia tem sido integrar inovação a um cuidado cada vez mais centrado no paciente, preservando a relação médico-paciente, valorizando o papel do cooperado e buscando modelos assistenciais mais eficientes.

No âmbito estrutural e organizacional, destacam-se ainda a fundação da Compar e de suas empresas, bem como a ampliação da sede da Federação em 4900m<sup>2</sup>, que passou a contar com 7.600 m<sup>2</sup>, reforçando a capacidade operacional e institucional do Sistema. O ano de 2024 teve um significado especial na trajetória da Federação. Além de marcar os 45 anos da Unimed Paraná, o período foi dedicado à reflexão sobre os desafios enfrentados, os aprendizados acumulados e os resultados que consolidaram o Sistema como uma referência nacional, preparada para responder às demandas do presente e aos desafios do futuro. Protagonismo e propósito sintetizam a atuação construída ao longo dessas mais de quatro décadas, sempre orientada pelo compromisso com a saúde e com o cooperativismo. Também em 2024, o Sistema celebrou marcos institucionais relevantes. O Suespar (Simpósio das Unimed do Estado do Paraná) completou 30 anos de atuação, reafirmando-se como

---

*Olhando para o futuro, o Sistema Unimed Paranaense reafirma seu compromisso com modelos de cuidado baseados em valor*

---

um espaço estratégico de integração e troca de experiências. Na mesma linha, o e-saúde (Encontro de Tecnologia Aplicada à Gestão em Saúde) chegou à sua 10ª edição, consolidando-se como um fórum essencial para o debate sobre inovação e tecnologia aplicadas à gestão assistencial.

Olhando para o futuro, o Sistema Unimed Paranaense reafirma seu compromisso com modelos de cuidado baseados em valor, com a integração entre operadoras, prestadores e beneficiários e com o uso responsável da tecnologia como aliada da sustentabilidade. Esse movimento é sustentado por um pilar essencial do cooperativismo: a intercooperação, que permite que qualquer beneficiário Unimed seja atendido em todo o Brasil.

Nesse cenário, o Sistema Unimed Paranaense tem avançado na valorização do médico-cooperado e na consolidação de uma política estadual de Governança Clínica, ao mesmo tempo em que aprofunda a discussão sobre modelos de remuneração, orientados à qualidade assistencial e aos desfechos em saúde.

Mais do que resultados, esse período consolida um legado construído a muitas mãos: o de uma organização que cresce sem perder seus valores, que inova sem abrir mão do cuidado humano e que segue fortalecendo, de forma consistente, os princípios do cooperativismo, da ética, da transparência e do compromisso com a saúde da sociedade.

São mais de quatro décadas de história, construídas coletivamente por cooperativas coirmãs, diretores-executivos, conselheiros regionais, dirigentes, médicos cooperados e colaboradores. Os resultados alcançados refletem o empenho, a cooperação e o compromisso de cada um que faz parte do Sistema Unimed Paranaense. A todos, registro meus sinceros agradecimentos por contribuírem para tornar essa jornada ainda mais significativa.

**Dr. Paulo Roberto Fernandes Faria**  
Presidente

# Cuidado, Regulação e Valor

A Unimed do Estado do Paraná consolidou o cuidado como eixo central da geração de valor em saúde, orientando estratégias e processos por uma visão integrada de qualidade clínica, experiência do beneficiário e sustentabilidade, promovendo a transição de um modelo baseado em volume para outro focado em desfechos, eficiência e cuidado coordenado.

Nesse contexto, a Gestão da Atenção à Saúde (GEAS) assumiu papel central na organização dos programas assistenciais e das diretrizes de cuidado, integrando promoção da saúde, prevenção, gestão de condições crônicas e inovação, com foco em um cuidado longitudinal monitorado por indicadores, o que ampliou a previsibilidade, qualificou o uso de recursos e fortaleceu a experiência do beneficiário.

De forma complementar, a Regulação em Saúde fortaleceu a segurança e a qualidade do cuidado por meio de processos técnicos, auditorias e protocolos clínicos, qualificando decisões, reduzindo variabilidades e procedimentos desnecessários, e promovendo o equilíbrio entre acesso, qualidade e sustentabilidade, ampliando o conceito de valor para além da dimensão econômica.

A integração entre Auditoria Prospectiva, Auditoria Retrospectiva e Auditoria de Oncologia reforçou esse compromisso ao aprimorar a avaliação das contas, fluxos e jornadas assistenciais, com foco não apenas no controle, mas na qualidade e pertinência do cuidado entregue. A atuação técnica e cooperativa dessas coordenações contribuiu para padronização de processos, apoio às Singulares e qualificação de linhas de cuidado de maior complexidade, como a oncologia, em que gestão eficiente, humanização e segurança do paciente são indissociáveis.

No eixo operacional, em colaboração com a Diretoria de Mercado e Intercâmbio, as coordenações de Atendimento Assistencial, Intercâmbio e Rede Prestadora foram decisivas para transformar diretrizes assistenciais e regulatórias em prática cotidiana.

A gestão das relações com prestadores, a qualificação do atendimento às Singulares e a otimização dos fluxos de intercâmbio fortaleceram o acesso oportuno, a continuidade do cuidado e a previsibilidade assistencial em todo o Sistema Unimed.

Nesta dimensão, o valor se expressou na confiabilidade da rede e na capacidade de resposta às necessidades reais dos beneficiários.



*Nesta dimensão, o valor se expressou na confiabilidade da rede e na capacidade de resposta às necessidades reais dos beneficiários.*

A incorporação progressiva da lógica de Valor em Saúde (Value-Based Healthcare – VBHC) por meio de estudos coordenados pelo Núcleo de Inteligência e Informações em Saúde (NIIS) estimulou o desenvolvimento de uma cultura organizacional

orientada por dados, indicadores, resultados assistenciais e responsabilidade sanitária. Iniciativas de monitoramento, eventos de integração técnica e compartilhamento de boas práticas consolidaram o entendimento de que cuidar bem é, simultaneamente, imperativo ético, estratégico e econômico para o futuro do sistema cooperativo.

Ao final do ciclo 2022–2026, a Unimed Paraná apresenta como principal entrega a consolidação de uma visão ampliada de cuidado e de regulação, na qual o valor é produzido pela articulação entre pessoas, processos, evidência científica e propósito. Os avanços alcançados constituem bases sólidas para o próximo período de gestão, no qual os desafios centrais serão a expansão de modelos assistenciais orientados por desfechos, o fortalecimento da Atenção Primária, a integração das práticas regulatórias e a ampliação consistente da geração de valor para beneficiários, cooperados e sociedade. Só no que diz respeito à governança clínica, em 2024, a Unimed Paraná implementou internamente e, em 2025, ampliou para o estado uma política voltada à qualificação do cuidado, alinhando práticas assistenciais, administrativas e gerenciais.

**Dr. Faustino Garcia Alferez**  
Diretor de Saúde

# Integração, desenvolvimento e perenidade

Ao término deste ciclo, em que encerramos o exercício de 2025, mas também o da atual gestão 2022-2026, a Diretoria Administrativo e Financeiro, que congrega áreas de apoio essenciais, como Administrativa, Financeira, Jurídica e Controladoria, tem um saldo positivo a comemorar. Podemos demonstrar que nossas ações estão alinhadas com a missão da Federação de promover a integração e a sustentabilidade do Sistema em nosso estado.

A força do diálogo e da transparência se fez presente com os gestores de todo o estado, no âmbito do Comitê Estadual de Gestão, com os quais pudemos debater grandes temas e ações que visam o desenvolvimento e a

perenidade de nossas cooperativas, como as diretrizes estratégicas estaduais, orçamentação, reforma tributária, gestão de pessoas, gestão de recursos próprios, entre tantos. A soma do conhecimento individual e das experiências das Singulares foi determinante para que pudéssemos

avançar, destacando por exemplo, a definição do projeto de valorização do honorário do médico-cooperado, alicerce fundamental de nossas Unimed.

Como cooperativas de especialistas, enfrentamos um desafio nacional de escassez e má distribuição médica, agravado por mudanças na formação, no mercado de trabalho e nas relações profissionais. Diante desse cenário, o Sistema Unimed Paranaense tem liderado o debate ao colocar no centro a valorização do médico como condição para a sustentabilidade do cuidado, discutida em eventos e fóruns da Federação. A conclusão é clara: gerar valor em saúde exige criar condições estruturais que atraiam e retenham cooperados, por meio de remuneração adequada, modelos de pagamento mais previsíveis, reconhecimento técnico, segurança jurídica e equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Destaco ainda o protagonismo de nossas áreas, que idealizaram inúmeros projetos que, ao longo do ciclo, se materializaram rendendo bons resultados, ou que estão

em fase de efetivação, desde a ampliação do portfólio de serviços administrativos, contábil, jurídico, regulatório e análise de custos dos serviços próprios, até a mudança de paradigma ocorrida com o grande exemplo de



intercooperação que é o Escala Cooperativa, com suas diversas oportunidades e que tem tudo para crescer e trazer maiores ganhos a todos, inclusive para outras Unimed fora do nosso estado.

O ano que se findou nos reservou um grande desafio que foi a transferência da carteira da Unimed Foz do Iguaçu à Federação. Uma operação que trouxe importante movimentação pela necessidade de mudanças, mas que possibilitou aprendizados e melhorias nos nossos processos. Ao término desse primeiro ano,

*O ano que se findou nos reservou um grande desafio que foi a transferência da carteira da Unimed Foz do Iguaçu à Federação.*

comemoramos um resultado operacional equilibrado da carteira, conseguimos iniciar o reajuste dos valores de honorários médicos, entretanto, muito ainda precisa ser feito, foi apenas um começo.

A criação da Comissão Interna de

Sinistralidade, voltada a apoiar a sustentabilidade da Federação e das Singulares é só um exemplo da busca contínua por soluções. O trabalho integrado com as demais diretorias da Federação foi essencial para que os resultados pudessem ser alcançados, não só nos serviços ofertados às Singulares, mas também na operação de planos de saúde que fecha mais um ano operacionalmente positiva. São resultados consistentes que alavancam novos projetos e que permitem o nosso crescimento.

Agradeço a oportunidade e posso dizer que foi uma honra trabalhar com pessoas comprometidas com a missão da Federação e que se valem de valores comuns para que nossa visão seja alcançada. A cada colaborador, a cada colega diretor, a cada dirigente de Unimed, meu muito obrigado pelo apoio nessa construção conjunta que é o Sistema Unimed no Paraná.

**Alexandre Gustavo Bley**  
Diretor Administrativo e Financeiro

# Inovação, Cultura e Modelo de Gestão

Se buscarmos uma análise comum e sintética sobre o papel da Inovação e do Desenvolvimento nos últimos quatro anos de gestão, podemos resumir em uma frase: a inovação penetrou em todos os segmentos da Federação Unimed do Paraná e passou a integrar nossa cultura, espalhando-se por todo o estado.

Ao assumirmos a Diretoria de Inovação e Desenvolvimento, promovemos sua reestruturação, ampliando o modelo organizacional e integrando Planejamento, Estratégia e Desenvolvimento à área de Gestão de Pessoas, incluindo o Núcleo de Desenvolvimento Humano, o Escritório de Projetos, a Gestão de Riscos e o Desenvolvimento.

Além disso, o setor de Tecnologia da Informação, antes vinculado à área Administrativa e Financeira, retornou à nossa Diretoria. Havia frentes estratégicas em andamento, como a implantação do novo Sistema de Gestão, a estruturação do CRM, os softwares de autorização e liberação, além do suporte à TI da Federação e de diversas Singulares.

O primeiro grande trabalho foi a revisão das Diretrizes Estratégicas Estaduais, desenvolvida com representantes das Singulares para contemplar as particularidades regionais. O documento trouxe avanços importantes, como o foco no aperfeiçoamento da experiência do cliente.

Na área de TI, avançamos com a implementação do Sistema de Gestão Nótus e seu reposicionamento estratégico. Fomos, inclusive, convidados a integrar a maior empresa de ERPs do Sistema Unimed, participando da estruturação do Plano Nacional de Desenvolvimento de TI – o Sinergia.

Lançamos ainda duas frentes relevantes: o novo modelo de Governança de Dados e os projetos de Interoperabilidade entre sistemas, o que resultou em uma nova Governança de TI e na criação de uma TI Centralizada, disponível a todas as Singulares, fortalecendo a integração.

Hoje, nossas soluções de software atendem grande parte do estado, com reconhecimento técnico entre as melhores do país.

Fortalecemos projetos de inovação existentes e estruturamos o Programa de Inovação

Aberta, com parcerias como Eretz.bio do Hospital Albert Einstein, Inova HC da USP e o Unimed Labs da Unimed do Brasil.

Nossa capacidade de articulação refletiu-se na construção das programações dos principais eventos, como o SUESPAR – Simpósio das Unimed do Estado do Paraná – e o E-saúde, voltado às tecnologias aplicadas à gestão em saúde.

Paralelamente, reforçamos a educação corporativa, com destaque para a parceria com a Faculdade Unimed e a profissionalização do Programa Estadual de Desenvolvimento de Dirigentes. Em sua terceira edição, com duração de 14 meses, preparou tecnicamente 68 cooperados

para funções de liderança, além de diversos cursos e treinamentos on-line e híbridos para colaboradores, cooperados e dirigentes.

Aderimos também ao Programa Nacional de Gestão e Relacionamento com o Cooperado, que permitiu avaliar o grau de maturidade das Singulares no acolhimento dos médicos. O que reforça o eixo central desta gestão: integração e apoio às Singulares em tecnologia, inovação e desenvolvimento.

Realizamos ainda um Programa Internacional em parceria com o SESCOOP-PR e o Hospital Albert Einstein, com visita aos principais centros de tecnologia em saúde da China.

Agradeço aos colegas diretores, colaboradores da Federação, dirigentes e cooperados das Singulares, que, por meio da atuação cooperativista, impulsionaram o desenvolvimento do Sistema Unimed Paranaense.



*Na área de TI, avançamos com a implementação do Sistema de Gestão Nótus e seu reposicionamento estratégico.*

**Omar Genha Taha**  
Diretor de Inovação e Desenvolvimento

# Marca, Rede e mercado:

No setor de saúde suplementar, em que decisões são guiadas pela confiança e pela credibilidade institucional, a força de uma marca é construída a partir da presença consistente no território, da qualidade assistencial e da capacidade de responder às necessidades reais da população. No Paraná, a Unimed se consolida como um dos principais exemplos de como reputação e cooperativismo caminham juntos.

Em 2025, os reconhecimentos nacionais reafirmaram a liderança da Unimed e sua forte presença no Paraná, com destaque para o Prêmio Folha Top of Mind, no qual a marca foi eleita pela 33ª vez como a mais lembrada em planos de saúde, refletindo uma relação histórica de confiança.

Paralelamente, o Sistema Unimed ampliou sua participação de mercado no estado, com crescimento de 244.940 vidas entre 2021 e 2025, elevando o market share para 58,29%, um avanço de 3,61 pontos percentuais no período.

Esse resultado reflete o conjunto de ações desenvolvidas para fortalecer o Sistema Unimed no estado, como a implantação de células de retenção, o desempenho das áreas de vendas, o lançamento de novos produtos e a prospecção de grandes empresas, com foco em ampliar a presença de mercado da marca de forma consistente e qualificada.

A gestão de Intercâmbio e Rede Prestadora também desempenhou papel estratégico na consolidação das operações assistenciais e de rede da Unimed no Paraná ao longo do ciclo de gestão 2022–2026, com foco na garantia de acesso, qualidade do cuidado e geração de valor em saúde. A atuação foi orientada pela necessidade de fortalecer relações com prestadores e otimizar processos assistenciais.

No centro desse trabalho está a gestão integrada de cinco áreas cruciais: Atendimento Assistencial, Contas Médicas, Gestão de Intercâmbio, Gestão da Rede Prestadora e Negociação/Valor em Saúde. Essas frentes trabalham de forma coordenada para

assegurar que os beneficiários tenham acesso oportuno e adequado aos serviços de saúde, que as Singulares auxiliando as Singulares no que for possível nas suas obrigações contratuais e regulatórias, e que os recursos possam ser utilizados, ao máximo, com responsabilidade técnica e econômica.

A área também atua como suporte técnico e operacional às Singulares, oferecendo assessoria em interpretação normativa, padronização de processos, manutenção de tabelas de intercâmbio e suporte à negociação com prestadores. Entre os serviços estão mecanismos como a homologação de pacotes, que

agiliza análises administrativas e técnicas em intercâmbio estadual, promovendo transparência e eficiência no atendimento, e o apoio à negociação direta entre Singulares e rede credenciada, favorecendo condições que equilibram custo e qualidade.

Esse trabalho de alinhamento e qualificação de processos também se refletiu em iniciativas de relacionamento com a rede, como encontros promovidos com secretárias de médicos-cooperados e gestores de clínicas e prestadores, focando em temas como o “Jeito de Cuidar Unimed” e a jornada do cliente/paciente, evidências de uma abordagem centrada no cuidado e na experiência dos beneficiários.

O fortalecimento da gestão de intercâmbio e rede prestadora contribui diretamente para a sustentabilidade, permitindo maior controle dos fluxos de atendimento, eficiência no processo de autorização e pagamento, além de favorecer práticas de negociação que buscam equilibrar valor e qualidade de cuidado. Essa atuação integrada reforça compromissos essenciais da gestão 2022–2026: otimizar recursos, garantir conformidade regulatória e promover cuidado centrado no beneficiário.



*Em 2025, os reconhecimentos nacionais reafirmaram a liderança da Unimed e sua forte presença no Paraná*

**Dr. Durval Francisco dos Santos Filho**  
Diretor de Mercado e Intercâmbio

# Conselheiros Regionais



Nos últimos quatro anos o Conselho direcionou seus esforços para garantir a sustentabilidade do Sistema diante das mudanças significativas no padrão de consumo em saúde observadas no período pós-

pandemia. Projetos com foco em governança e transparência, pilares essenciais para a credibilidade institucional foram implementados. Essas iniciativas foram disseminadas para todo o estado, buscando alinhamento entre todas as singulares do Paraná. O conjunto dessas ações sempre foi focado na perenidade do sistema Unimed e na entrega de valor para as singulares, cooperados e beneficiários.

**Região 1: Dr. Rafael Francisco dos Santos**  
(Ponta Grossa)



Nos últimos quatro anos, como conselheiro da Região 2, foquei minhas iniciativas em ampliar o diálogo intercooperativo. Temas considerados sensíveis, como processos de integração entre Singulares,

participação política nas estruturas do sistema, independentemente do porte das Singulares, puderam, na região 2, serem tratados livremente, com a serenidade que merecem. Também tive a honra de compartilhar com os demais membros do CA, decisões sobre questões estaduais, contribuindo para harmonia do nosso Sistema Estadual. Parabensando a todos os demais membros do CA, completo esse ciclo de trabalho, acreditando ter cumprido minha missão. Obrigado a todos!

**Região 2: Dr. Evandro Bazan de Carvalho**  
(Norte do Paraná – Cornélio Procópio)



O Conselho proporcionou a experiência de contribuir em decisões estratégicas e de levar os anseios regionais para um ambiente extremamente profissional, reforçando o espírito cooperativo e a capilaridade, quesitos

de extrema importância para o crescimento de todo o Sistema Unimed. Gostaria de registrar, também, meu sincero agradecimento pela valiosa participação no Conselho de Administração da Unimed Paraná. O legado em minha formação foi grandioso e perene!

**Região 3: Dr. Alcione Brusiguello Faidiga**  
(Cianorte)



Nestes 4 anos que participei do Conselho de Administração da Federação como representante da Região 4, posso afirmar com certeza que foram anos de aprendizado, de trocas e principalmente de

desafios. Iniciamos no final de uma pandemia, com uma incerteza tremenda quanto a sustentabilidade econômica, com várias Singulares passando por dificuldades, com mudanças no desenho do Sistema Unimed no Paraná e no Brasil. A convivência com os diretores e os conselheiros sempre muito transparente e respeitosa determinaram os acertos e os resultados alcançados por esta diretoria. Foi uma honra muito grande ter participado deste Conselho.

**Região 4: Dr. Wemilda Marta Fregonese Feltrin**  
(Francisco Beltrão)

# Índice

Mensagem do Presidente .....	3
<b>DESTAQUES 2025 .....</b>	<b>12</b>
<b>A Unimed Paraná.....</b>	<b>14</b>
Quem somos.....	15
Como atuamos .....	17
Prêmios e Reconhecimentos.....	19
<b>DEDICAÇÃO E INOVAÇÃO NO CUIDADO.....</b>	<b>21</b>
Realizações 2025.....	25
<b>Planos de Trabalho para 2026.....</b>	<b>42</b>
Estrutura de Governança.....	47
Processo de eleição dos Conselheiros .....	48
<b>Ética e integridade.....</b>	<b>49</b>
Conformidade e Segurança dos Beneficiários.....	51
Processo de avaliação e remuneração .....	52
Desempenho Econômico.....	53
<b>SOCIAL .....</b>	<b>56</b>
<b>Colaboradores.....</b>	<b>57</b>
Licença-maternidade e paternidade.....	58
Remuneração e Benefícios.....	58
Capacitação e Desenvolvimento .....	60
Diversidade, Equidade e Governança .....	61
Segurança e Saúde do Trabalhador.....	61
Engajamento de <i>stakeholders</i> .....	62
Representação na sociedade.....	63
<b>Comunidade.....</b>	<b>65</b>
<b>AMBIENTAL.....</b>	<b>73</b>
Água.....	74
Energia.....	74
Resíduos.....	75
<b>SOBRE O RELATÓRIO .....</b>	<b>76</b>
Materialidade .....	77
Sumário de conteúdos da Norma GRI .....	78



## DESTAQUES 2025

O Sistema Unimed Paranaense reafirmou sua relevância no setor ao manter trajetória consistente de crescimento e fortalecimento institucional.

Deixamos de ser uma instituição que apenas oferecia suporte administrativo para nos tornarmos um centro de inteligência e cooperação em todo o estado.

Aprimoramos nossa cultura de cuidado, unindo tecnologia de ponta ao nosso tradicional “Jeito de Cuidar” para levar excelência em saúde à todas as cooperativas Unimed do Paraná (as Singulares).



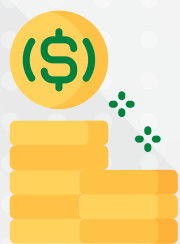
**9.420**  
COLABORADORES



**1.852.905**  
BENEFICIÁRIOS



**13.350**  
MÉDICOS COOPERADOS



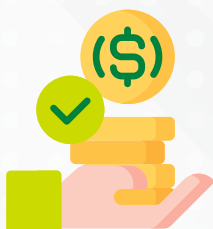
**R\$ 10.978**

MILHÕES EM RECEITAS  
OPERACIONAIS LÍQUIDAS



**R\$ 10.052**

MILHÕES EM CUSTOS TOTAIS



**R\$ 24 MILHÕES**

DE SOBRAS LÍQUIDAS



# A Unimed Paraná





## Quem somos

### 📁 GRI 2-1, 2-2

Fundada em 1979, a Unimed Paraná — Federação das Unimed do Estado do Paraná — atua como a instância de integração e fortalecimento do cooperativismo médico no estado. Sediada em Curitiba, somos uma sociedade cooperativa de segundo grau que conecta, representa e apoia todas as Singulares e seus médicos-cooperados, promovendo a cultura do cuidado que nos une.

Mais do que uma instituição voltada à saúde, exercemos um papel estratégico de coordenação, alinhamento e representação institucional. Nossa natureza federativa nos permite definir diretrizes comuns, oferecer serviços de maior complexidade técnica, fomentar a intercooperação e atuar junto aos órgãos reguladores e à sociedade como porta-voz do cooperativismo paranaense. Esse modelo fortalece a governança, amplia a eficiência do Sistema e assegura maior capacidade de resposta aos desafios da saúde suplementar.

Em 2025, reafirmamos nosso compromisso com a vida, a inovação e a perenidade do cuidado. Um marco relevante desse ciclo foi a transição da Unimed Foz do Iguaçu para o modelo de prestadora, movimento estratégico de reorganização que assegurou a continuidade e a sustentabilidade da assistência na região Oeste do estado. A iniciativa demonstra a maturidade institucional e a capacidade de adaptação do nosso ecossistema cooperativista diante de contextos desafiadores.

Nossa identidade organizacional é orientada pelo Nosso Jeito de Cuidar, que guia decisões, relacionamentos e práticas de gestão:

## Propósito

**“Transformar vidas por meio do trabalho médico cooperativo, do cuidado e da promoção à saúde.”**

### Visão

Ser promotora de um sistema de saúde cooperativo, eficiente e inovador, com foco na excelência do cuidar, integrado na comunidade.



### Missão

Proporcionar a integração e a sustentabilidade do Sistema Unimed do Paraná, cooperando com a comunidade.



### Valores

Cooperativismo, ética, transparência, respeito, responsabilidade socioambiental, inovação, parceria, intercooperação



## Como atuamos

### GRI 2-6

Nossa atuação abrange todo o território paranaense. A sede administrativa, localizada na Rua Antônio Camillo, 283, bairro Tatumã, em Curitiba-PR, é o centro estratégico de onde são concebidas políticas, projetos e soluções que apoiam as federadas. Por meio de um ecossistema composto por 22 Singulares — cooperativas de primeiro grau presentes em todas as regiões do estado — garantimos capilaridade, proximidade com os beneficiários e fortalecimento do cuidado local, mantendo a unidade sistêmica que caracteriza o cooperativismo Unimed.



## Cadeia de Fornecedores

A cadeia de fornecedores da Unimed Paraná é composta por uma ampla variedade de parceiros que atendem as suas necessidades específicas. Desde 2024, devido à natureza, atividade fim da cooperativa e por se tratar de uma operadora de planos de saúde, foi verificado que **92,20% do volume de compras foram** destinados a medicamentos, com destaque para:

- Imunobiológicos: **45,82%**.
- Medicamentos oncológicos: **43,39%**.
- Medicamentos de apoio: **2,99%**.

Os demais 7,80% do volume de compras, foram destinados a outros itens essenciais, como:

- Dietas e materiais hospitalares: **1,90%**.
- Computadores, *software* e periféricos: **1,46%**.
- Outros itens diversos (**4,43%**): mobiliário, material gráfico, material de escritório, equipamentos hospitalares eletrônicos, materiais de copa e limpeza, manutenção e infraestrutura.

Essa diversificação reflete a complexidade das operações da cooperativa e a importância de uma gestão estratégica para garantir eficiência e qualidade em toda a cadeia de suprimentos. Inclusive, em 2025, foi implantado o processo de *Duo Diligence*, que possibilita uma análise completa dos fornecedores, garantindo que somente fornecedores homologados possam ser cadastrados para atendimento do abastecimento de compras.

## Parcerias Estratégicas e Relações de Negócios

Além dos fornecedores diretos, a Unimed Paraná mantém relações estratégicas com parceiros de negócios e entidades em sua cadeia de valor, consolidando projetos que ampliam a eficiência e fomentam o cooperativismo.

**Destacam-se:** A força da intercooperação no modelo de negócios da Unimed Paraná viabiliza soluções conjuntas que atendem às demandas operacionais e promovem impacto coletivo.

### Projeto Escala Cooperativa

Iniciativa que promove negociações conjuntas com as Singulares aderentes ao projeto, potencializando a força do cooperativismo para reduzir custos e otimizar recursos.

### Grupo de Negociação Brasil

Projetos que centralizam negociações estratégicas para garantir melhores condições de compra em grande escala.

### Unicompras

Plataforma para centralização e otimização dos processos, como cotações, cadastros de produtos, gestão de fornecedores e a integração dos pedidos de compras com o sistema de gestão de cada singular, assim permitindo a melhor gestão dos processos de compras.

### Comitê Técnico de Medicamentos de Alto Custo (CTMA) Mercosul

Parceria que fortalece as conexões internacionais e impulsiona a troca de experiências entre cooperativas do Mercosul.



## Prêmios e Reconhecimentos

### Prêmio Inova+Saúde

A Unimed Paraná foi reconhecida no Prêmio Inova+Saúde, promovido pela Seguros Unimed, ao conquistar o primeiro lugar na categoria Inovação Assistencial com o projeto “Telemedicina: ampliando o acesso e otimizando a assistência à saúde do beneficiário”. A iniciativa teve como foco ampliar o acesso aos serviços de saúde por meio da telemedicina, especialmente em regiões com menor cobertura assistencial, promovendo um atendimento mais ágil, simples e confiável, além de contribuir para a eficiência operacional e a redução de custos com reembolsos e atendimentos fora da rede credenciada. Além da premiação, a Federação também foi finalista em outras categorias, evidenciando seu compromisso contínuo com a inovação, a qualificação da gestão e o fortalecimento de práticas alinhadas à agenda ESG no cooperativismo em saúde.



### Prêmio Justiça e Saúde 2025

O Grupo Técnico Mercosul, com participação da Unimed Paraná, conquistou o 3º lugar no Prêmio Justiça e Saúde 2025, promovido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), com o projeto “Estratégias Integradas para Gestão em TEA nos estados do Sul”. A iniciativa reúne as Federações Unimed do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, com foco na qualificação da atenção a pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). O projeto baseia-se em uma atuação colaborativa e estruturada, envolvendo capacitação de profissionais, padronização de práticas assistenciais, desenvolvimento de materiais técnicos e planos terapêuticos, além da criação de ferramentas para análise de dados e apoio à tomada de decisão. Também inclui ações de orientação a famílias e promoção da integração multidisciplinar.



### Prêmio IVSB (Índice Valor Saúde Brasil)

A Unimed Paraná foi reconhecida no Prêmio IVSB (Índice Valor Saúde Brasil), promovido pelo Grupo IAG Saúde com curadoria da ONA e do ICHOM, ao receber destaque na Categoria Institucional e na categoria Liderança Inspiradora. O reconhecimento evidencia a atuação da Federação na implementação de modelos assistenciais baseados em valor, com foco na gestão da rede prestadora, segurança do paciente e qualidade do cuidado.



## Convenção Técnica Unimed

A Unimed Paraná participou da Convenção Técnica Unimed, realizada em São Paulo, contribuindo com palestras, moderações e apresentação de cases em diversas trilhas temáticas, com foco em gestão de dados, inovação, atenção à saúde e experiência do cliente. Durante o evento, a Federação e Singulares do Paraná se destacaram em premiações nacionais de Comunicação e Marketing, com conquistas em diferentes categorias, incluindo o primeiro lugar em Campanhas Publicitárias (Federações) e posições de destaque em iniciativas voltadas à promoção da saúde e engajamento de públicos.



## Selo Sesi ODS 2025

A Unimed Paraná recebeu o Selo Sesi ODS 2025 pela campanha interna “Escolha Etanol”, que incentiva o uso de biocombustível como alternativa mais sustentável. A iniciativa promoveu ações de conscientização e engajamento dos colaboradores, com foco no consumo responsável e na redução de emissões. Integrada ao movimento Mude!Hábito, a prática reforça o compromisso da cooperativa com a agenda ESG, contribuindo para a disseminação de hábitos mais sustentáveis e a geração de impactos positivos ambientais e sociais.

## GPTW: melhores empresas para trabalhar no setor de saúde no Brasil

A Unimed Paraná está entre as melhores empresas para trabalhar no setor de saúde no Brasil, alcançando a 14ª posição no ranking Great Place to Work (GPTW) 2024. O resultado reflete a consolidação de uma cultura organizacional baseada na valorização das pessoas, no respeito, na escuta ativa e na promoção de um ambiente com segurança psicológica.



## Revista Amanhã – 500 maiores do Sul



A Unimed Paraná e suas Singulares foram novamente reconhecidas entre as maiores empresas da região Sul do Brasil, segundo ranking do Grupo Amanhã em parceria com a PwC Brasil. A presença de diversas cooperativas entre as 500 maiores e também entre as empresas emergentes evidencia a relevância econômica, a solidez e a capilaridade do Sistema Unimed Paranaense.



### Valor 1000

As Unimed do Paraná foram destaque no ranking Valor 1000, do jornal Valor Econômico, figurando entre as 50 maiores operadoras de planos de saúde do Brasil. O resultado evidencia a relevância e a competitividade do Sistema

Unimed no cenário nacional, com forte presença também no setor, que representa a maioria das operadoras listadas.

### IDSS

As Unimed do Paraná mantiveram desempenho positivo no IDSS 2025 (ano-base 2024), com todas as operadoras avaliadas posicionadas acima de 0,6. Destas, mais da metade alcançou a faixa de excelência (acima de 0,8), incluindo nota máxima. O resultado evidencia a qualidade assistencial e a eficiência da gestão no Sistema Unimed Paranaense, reforçando o compromisso com a melhoria contínua dos serviços e a conformidade com os indicadores da ANS.



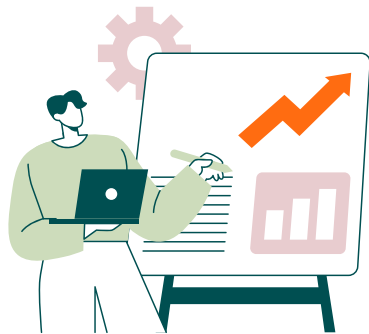
## DEDICAÇÃO E INOVAÇÃO NO CUIDADO

A sustentabilidade na Unimed Paraná é orientada por uma abordagem integrada que considera o equilíbrio entre eficiência operacional, viabilidade econômico-financeira, governança corporativa, cuidado com as pessoas e geração de valor para a sociedade.

Como operadora de segundo grau, a Unimed Paraná articula e apoia 22 cooperativas Singulares que compõem o Sistema no estado. Além da gestão de serviços próprios, a Federação atua na disseminação de boas práticas, no desenvolvimento de projetos estratégicos e na implementação de modelos de gestão que fortalecem a eficiência operacional e a sustentabilidade das cooperativas.

A organização reconhece que o setor de saúde suplementar enfrenta desafios estruturais importantes, especialmente relacionados ao crescimento dos custos assistenciais. O aumento da demanda por serviços de saúde, associado ao envelhecimento populacional, à incorporação de novas tecnologias médicas e à ampliação de tratamentos de alta complexidade, impacta diretamente a sustentabilidade financeira do Sistema. Com isso, a Unimed Paraná tem fortalecido seus mecanismos de governança, gestão de riscos e regulação assistencial, buscando garantir a utilização adequada dos recursos e a manutenção do equilíbrio econômico das operações.

## Cuidado assistencial como estratégia na Unimed Paraná



Nos últimos anos, a Unimed Paraná consolidou o cuidado como eixo estratégico para geração de valor em saúde, orientando decisões, processos assistenciais e gestão a partir da integração entre qualidade clínica, experiência do beneficiário e sustentabilidade do sistema cooperativo.

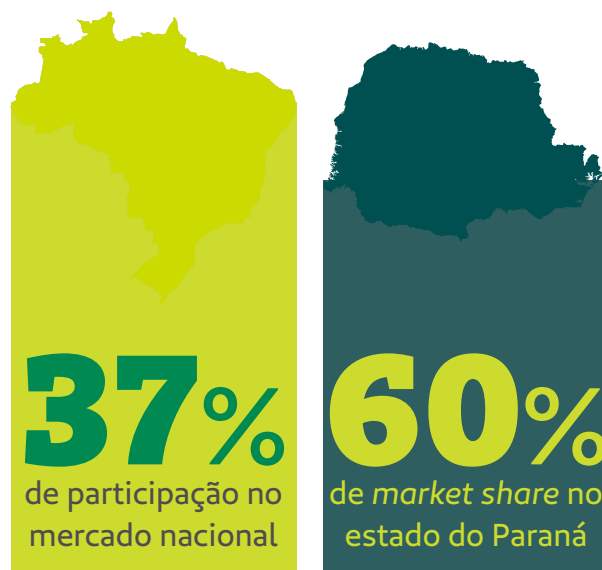
Nesse período, houve **reorganização dos programas assistenciais e das linhas de cuidado**, marcado por expressiva transformação digital, associando a tecnologia à promoção da saúde, prevenção de agravos e ao manejo de condições crônicas, apoiadas por análise crítica de indicadores e integração entre níveis de atenção, permitindo a transversalidade do cuidado, nas suas variadas perspectivas e necessidades percebidas pela construção de uma política de Governança Clínica em todo o estado. Paralelamente, foram fortalecidos processos regulatórios, auditorias e protocolos clínicos, reduzindo variabilidade indesejada e procedimentos desnecessários, garantindo equilíbrio entre acesso, qualidade e sustentabilidade financeira.

Destaca-se ainda a **ampliação de serviços centralizados**, que trouxe ganhos de governança clínica, padronização e suporte técnico às Singulares, especialmente em áreas complexas como oncologia. Nesse contexto, o conceito de valor passou a refletir a combinação entre boa prática clínica, governança responsável e eficiência operacional, reforçada pela gestão colaborativa com prestadores e pela melhoria dos fluxos assistenciais.

A **incorporação progressiva da lógica de Saúde Baseada em Valor (Value-Based Healthcare - VBHC) impulsionou uma cultura organizacional orientada por dados**, resultados assistenciais e responsabilidade sanitária. Como resultado do ciclo 2022–2026, consolidou-se uma visão ampliada de cuidado e regulação, estabelecendo bases para a próxima fase, marcada pela expansão de modelos assistenciais orientados por desfechos, fortalecimento da atenção primária e ampliação da geração de valor para beneficiários, cooperados e sociedade.

## Fortalecimento da gestão e da competitividade

Em 2025, a Unimed Paraná concentrou esforços no fortalecimento de sua posição no mercado e no aprimoramento da gestão de relacionamento com contratantes e cooperativas. Como resultado, a Federação consolidou indicadores relevantes de liderança, alcançando aproximadamente **37% de participação no mercado nacional e cerca de 60% de market share no estado do Paraná**.



Entre as iniciativas implementadas no período, destaca-se a continuação de **criação de células de retenção de clientes nas cooperativas Singulares**. A estratégia foi desenvolvida com o objetivo de ampliar a fidelização dos beneficiários e reduzir a perda de clientes, por meio da análise das causas de cancelamento e da implementação de ações específicas de relacionamento e melhoria da experiência do usuário.

Adicionalmente, foram realizados ajustes em contratos que apresentavam desequilíbrios financeiros, com o objetivo de promover maior sustentabilidade nas relações comerciais e garantir maior previsibilidade para as operações. A instituição também avançou na **implementação de políticas de gestão de riscos** no âmbito do Programa Nacional de Desenvolvimento de Mercado (PNDM), fortalecendo os mecanismos de monitoramento e prevenção de riscos operacionais e financeiros.

Outro avanço foi a **estruturação de equipe especializada** e o desenvolvimento de **novas práticas de acompanhamento e negociação**, as medidas resultaram na redução da taxa de inadimplência e contribuíram para o fortalecimento da saúde financeira da organização. Além disso, a gestão da portabilidade de planos gerou economia aproximada de R\$ 8 milhões, após a adequação aos novos parâmetros regulatórios estabelecidos pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS).

## Cooperação e fortalecimento do Sistema Unimed

A atuação da Federação também se destaca pelo **desenvolvimento de soluções estratégicas** que são posteriormente **compartilhadas com as cooperativas Singulares**, contribuindo para o fortalecimento do sistema Unimed no Paraná.

Entre os projetos estruturantes estão a criação de modelos de gestão contratual e a implementação de células de subscrição de portabilidade com abrangência estadual para aprimorar a gestão de riscos e ampliar a eficiência administrativa das cooperativas.

Nos últimos anos, a centralização de determinados serviços administrativos e operacionais possibilitou **ganhos de escala e otimização de recursos para as cooperativas**. Esse movimento contribuiu para a ampliação da base de beneficiários atendidos pela Federação e exigiu o fortalecimento das estruturas técnicas responsáveis pela regulação assistencial, auditoria médica e monitoramento de custos.

## Inovação e transformação digital na saúde

A inovação e a transformação digital constituem elementos estratégicos para a sustentabilidade da Unimed Paraná. Nos últimos anos, a **organização intensificou investimentos em tecnologias voltadas à promoção da saúde, à melhoria da experiência dos usuários e à otimização da gestão assistencial**.



Entre os avanços registrados está a implementação de **modelos digitais de cuidado voltados à promoção e prevenção em saúde**. A iniciativa busca ampliar o acompanhamento contínuo dos beneficiários e incentivar práticas preventivas, contribuindo para a melhoria dos indicadores de saúde e para a redução de custos assistenciais no longo prazo.

A instituição também tem ampliado o **uso de tecnologias baseadas em inteligência artificial** para apoiar processos de regulação, auditoria médica e análise de casos de alta complexidade. Essas ferramentas contribuem para o aprimoramento da tomada de decisão clínica, promovendo maior eficiência na utilização dos recursos e maior qualidade no cuidado prestado.

**Parcerias com instituições de ensino e pesquisa** também têm fortalecido o ambiente de inovação, permitindo o desenvolvimento de soluções voltadas à melhoria da jornada do paciente e ao aprimoramento dos serviços oferecidos pela rede.

## Valorização das pessoas e fortalecimento da cultura organizacional

A Unimed Paraná tem promovido iniciativas voltadas ao desenvolvimento do capital humano, ao bem-estar dos colaboradores e ao fortalecimento do ambiente organizacional. Nos últimos anos, foram implementados **programas de escuta ativa e diálogo estruturado entre equipes e lideranças**, ampliando a participação dos colaboradores na identificação de oportunidades de melhoria e no desenvolvimento de novos projetos.

A organização tem investido em **iniciativas voltadas à promoção da saúde e da qualidade de vida no ambiente de trabalho**, incentivando a adoção de hábitos saudáveis e o cuidado com a saúde física e mental dos colaboradores. Essas ações têm contribuído para o **fortalecimento do engajamento das equipes e para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e colaborativo**.

Participa anualmente no ranking da Great Place to Work (GPTW), que avalia a qualidade do ambiente de trabalho a partir da percepção dos colaboradores e de práticas organizacionais relacionadas à confiança, ao respeito, à equidade e ao bem-estar. Em todas as edições realizadas até o momento, figurou no **ranking das Melhores Empresas para Trabalhar no Paraná**, na categoria de médias empresas.

O índice de confiança dos colaboradores (Trust Index) manteve-se em patamares elevados, variando entre 81 e 84 pontos entre 2017 e 2025, evidenciando a percepção positiva dos profissionais em relação à cultura organizacional, à liderança e às condições de trabalho oferecidas pela cooperativa. Nos rankings regionais, a organização apresentou evolução ao longo dos anos, alcançando o 46º lugar em 2025 entre as médias empresas do Paraná. No âmbito nacional, obteve destaque no ranking setorial de saúde reforçando sua relevância no setor. Esse desempenho reflete a consistência das práticas de gestão de pessoas e o compromisso institucional com a valorização de seus colaboradores.

## Impacto social e cultura de sustentabilidade

A Unimed Paraná **desenvolve iniciativas que buscam promover saúde, educação e desenvolvimento comunitário**. Programas de voluntariado, ações institucionais e parcerias com instituições de ensino contribuem para ampliar o impacto social da organização e reforçar o compromisso com os princípios do cooperativismo.

Para fortalecer a cultura de sustentabilidade entre seus diferentes públicos, tem buscado **ampliar a comunicação e o engajamento de colaboradores, cooperados e beneficiários** em relação às iniciativas desenvolvidas, promovendo maior integração entre as ações ambientais, sociais e de governança.





## Assessoria de Imprensa

Os canais digitais da Revista Ampla (*site, podcasts e LinkedIn*) alcançaram, de forma integrada, 6,3 milhões de impressões, em 2025. Só a produção de entrevistas focadas nas Singulares superou a meta com 37 reportagens e mais de 12 mil views. O aumento na visualização do site, de modo geral, teve crescimento expressivo, em relação ao ano anterior, de +84,6%, e o número de usuários ativos foi de +108%, ampliando o alcance dos conteúdos. A área de Assessoria de Imprensa também foi premiada durante o Prêmio de Comunicação e Marketing 2025 da Unimed do Brasil, na categoria Comunicação com Médicos-Cooperados (Federações). A Unimed Paraná conquistou o primeiro e o segundo lugar com o vídeo comemorativo de 45 anos e com a Revista Ampla, respectivamente.



## Ouvidoria

Com a utilização do CRM, os resultados alcançados foram: substituição das planilhas preenchidas manualmente. Organização e rastreabilidade dos registros de manifestação. Mais agilidade e controle de prazos. Conformidade e segurança. Já com a utilização da ferramenta CRM/Ouvidoria, as informações tornaram-se mais seguras, reduzindo o risco associado à operacionalização manual dos dados. Contudo, ainda precisamos avançar na etapa de relatórios e extração dessas informações da ferramenta, para transformá-las em indicadores e análises que apoiem a gestão e a tomada de decisão.

## Diretoria de Saúde

### Líbero Saúde

Em 2025, o projeto Módulo Farmácia chegou à fase final, com entrada em etapa de homologação. A nova funcionalidade ampliará a eficiência do processo farmacêutico, beneficiando todas as Singulares que utilizam o Líbero Saúde, bem como a Federação, por meio da padronização, rastreabilidade e otimização dos fluxos relacionados à gestão de medicamentos.

No módulo Terapias Especiais, diante da ausência de padronização e rastreabilidade clínica, dificuldades no acompanhamento de agendas, evoluções e indicadores, além da existência de processos descentralizados, o projeto foi concluído com as seguintes principais entregas:

- Estruturação da evolução assistencial, com utilização de campos inteligentes;
- Implementação de painéis para gestão de ocupação e controle de agendas;
- Geração automática de indicadores clínicos;
- Revisão e padronização dos fluxos assistenciais, com emissão de relatórios operacionais.



## Ações estratégicas na Gestão da Atenção à Saúde:

### Capacitação técnica em Terapias Especiais

O apoio à capacitação técnica em Terapias Especiais foi efetivamente realizado, conforme planejamento estabelecido. As ações contemplaram suporte técnico, alinhamentos assistenciais e desenvolvimento de iniciativas voltadas à qualificação dos profissionais, contribuindo para a melhoria da prática clínica, padronização de processos e fortalecimento do cuidado às famílias e beneficiários atendidos.

### Capacitação técnica de médicos pediatras em nível estadual

Foram desenvolvidas ações de apoio à capacitação técnica de médicos pediatras em âmbito estadual, conforme previsto no planejamento. As iniciativas tiveram como foco o fortalecimento da atuação assistencial, a atualização técnica e a ampliação da integração entre profissionais, alinhadas às diretrizes da Atenção à Saúde e às necessidades identificadas nas Singulares.

### Núcleo de Terapias Especiais – projetos estratégicos em terapias especiais

Implantar visitas de acolhimento e treinamento parental para famílias que aguardam rede em Curitiba e RMC: A proposta foi avaliada em 2025 em RDE (Reunião da Diretoria Executiva), não tendo sido aprovada para execução naquele momento. O projeto encontra-se em fase de reestruturação conceitual e técnica, com foco na capacitação dos profissionais de Terapias Especiais e na construção de modelo assistencial mais aderente ao público-alvo e ao contexto da rede. Está prevista para fevereiro de 2026 a formação da equipe no Programa CST, iniciativa baseada em diretrizes da Organização Mundial da Saúde (OMS), com o objetivo de qualificar a atuação em apoio e treinamento

parental, ampliar o acesso à intervenção precoce e fortalecer a atuação multiprofissional integrada. A iniciativa permanece registrada como ação estratégica em desenvolvimento, com potencial de rerepresentação futura após consolidação da formação e amadurecimento do modelo assistencial proposto.

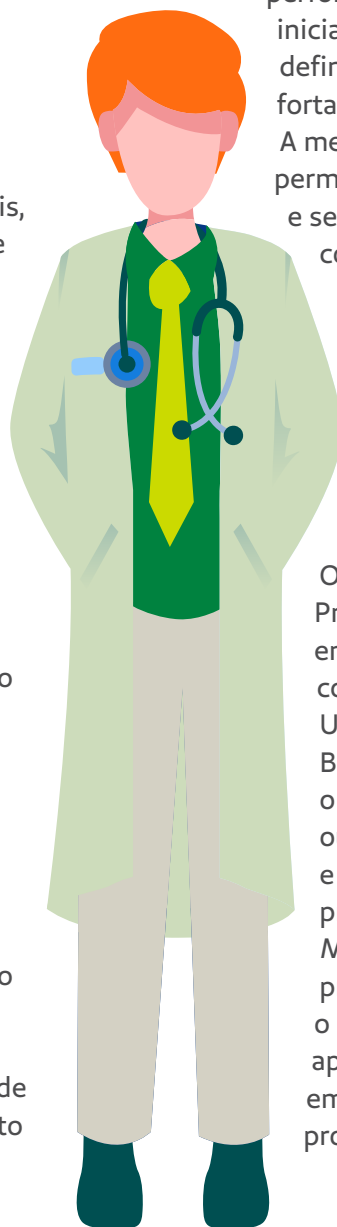
### Núcleo de Apoio às Singulares (NAS): Implementar indicadores de performance nas Singulares

Ao longo de 2025, o Núcleo de Apoio às Singulares (NAS) passou por processo de reestruturação, com revisão do modelo de atuação, escopo e governança, visando maior efetividade no acompanhamento e alinhamento às diretrizes estratégicas da Federação. Nesse contexto, a implementação dos indicadores de

performance foi redimensionada, priorizando inicialmente a reorganização do NAS, a definição de novos fluxos de atuação e o fortalecimento da relação com as Singulares. A meta de acompanhamento mensal permanece como direcionamento estratégico e será gradualmente retomada a partir da consolidação do novo modelo, com foco na padronização metodológica, qualificação das análises e ampliação da maturidade do acompanhamento. A iniciativa segue em desenvolvimento, alinhada à nova configuração do Núcleo.

### Gestão do Médico Prescritor

O projeto piloto de gestão do Médico Prescritor em Oftalmologia teve início em outubro de 2023 e foi concluído com sucesso em dezembro de 2024 nas Unimed's Paranavaí, Apucarana e Pato Branco. Com base nos resultados obtidos, o programa iniciou sua expansão para outras Singulares, como Campo Mourão e Noroeste, consolidando-se como um processo contínuo denominado Programa Médico Prescritor. Na área de Cardiologia, o projeto foi iniciado em janeiro de 2025 com o apoio da consultoria do Sírio Libanês. Após apresentação no Conselho Federativo, foi emitida uma circular informando o início do projeto e solicitando a anuência para acesso



aos dados das singulares, com o objetivo de viabilizar a realização do Diagnóstico Situacional. A coleta de dados já foi iniciada pelo NIIS e os mesmos serão validados junto às Singulares. O projeto possui um cronograma estimado de 12 meses, podendo variar conforme a adesão de cada Singular.

**Resultados:** O Programa Médico Prescritor – Oftalmologia consolidou-se como um processo contínuo da área. Atualmente, conta com 7 Singulares na Fase 1 (Diagnóstico Situacional) e 8 Singulares na Fase 2 (Análise Retrospectiva). Já o Projeto Médico Prescritor – Cardiologia, desenvolvido com consultoria do Sírio-Libanês, teve concluída a apresentação do Diagnóstico Situacional às Singulares participantes em 2025 e encontra-se, neste momento, na fase de adesão das Singulares para avanço às próximas etapas do projeto

### Serviço de auditoria

Retrospectiva e Oncologia – Em 2025, o serviço manteve-se com a prestação de atendimento para 6 Singulares, além da implantação dos processos de Foz do Iguaçu. O desempenho operacional permaneceu positivo, com aumento de 5% na volumetria das contas analisadas pela equipe técnica, quando comparado ao ano anterior. Mantemos o direcionamento para crescimento e ampliação do serviço centralizado, com foco na continuidade do fortalecimento do modelo, e seguimos com a prospecção de novas Singulares.

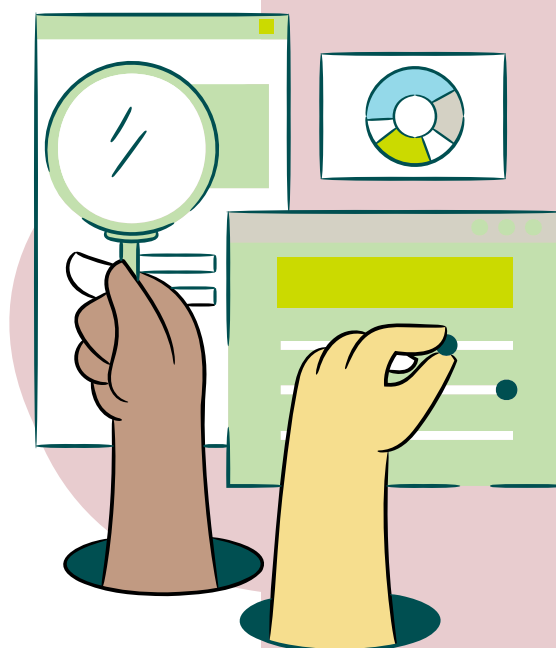
**Prospectiva** – No período de 2025, duas novas Singulares aderiram ao serviço, totalizando 15 Singulares participantes. Como impacto, observou-se aumento de 47% na volumetria entre o 1º e o 2º semestre, com a média de processos analisados passando de 7.877 para 11.593. Atualmente, o serviço contempla mais de 500 mil vidas, com ganhos em governança, padronização e rastreabilidade do processo, além do fortalecimento da qualidade técnica, evidenciada por pareceres fundamentados.

### Serviço Centralizado de Auditoria Prospectiva e OPME

Entre junho e julho de 2025, duas novas Singulares de grande porte realizaram a adesão ao serviço, totalizando 15 Singulares participantes. Como impacto, observou-se aumento de 47% na volumetria entre o 1º e o 2º semestre, com a média de processos analisados passando de 7.877 para 11.593. Atualmente, o serviço contempla mais de 500 mil vidas, com ganhos em governança, padronização e rastreabilidade do processo, além do fortalecimento da qualidade técnica, evidenciada por pareceres fundamentados.

#### CPT Digital/Declaração de Saúde Digital

O projeto foi iniciado em junho de 2024 e o processo foi automatizado com a utilização da ferramenta CRM. Antes disso, o processo era 100% manual. Atualmente, o cliente possui acesso ao portal CRM e realiza as etapas de cadastro e preenchimento da Declaração de Saúde sozinho. Ao preencher o questionário, caso sinalize alguma patologia, o próprio sistema identifica e gera o CID adequado. Em 2025, o projeto apresentou



avanços significativos em termos de eficiência, padronização e digitalização do processo. A partir de novembro de 2025, o fluxo passou a ser 100% digital, eliminando etapas manuais e consolidando o uso da ferramenta CRM como canal único para condução da Declaração de Saúde. No período, foram registradas 11.285 Declarações de Saúde preenchidas de forma digital, garantindo maior agilidade no processo de inclusão, rastreabilidade das informações, padronização na identificação de patologias e correta aplicação dos CIDs conforme protocolos pré-estabelecidos.

A automatização do fluxo possibilitou ainda:

- Maior autonomia do proponente no preenchimento das informações;
- Apoio qualificado da entrevista realizada por profissional de saúde;
- Geração automática do termo de CPT, com aceite eletrônico via sistema.

### Grupo técnico para curadoria de protocolos assistenciais

Em 2025, o grupo inicialmente voltado à criação de protocolos assistenciais específicos foi redefinido como Grupo Técnico de Governança Clínica, ampliando sua atuação para a análise e validação técnica de temas sistêmicos. As reuniões ocorrem semanalmente, com a participação de coordenações e analistas estratégicos das áreas de Mercado, Intercâmbio e Saúde. Como resultados, foram validados os protocolos de Parto, Sepse, Trombose e Pneumonia. Encontra-se em andamento a implantação dos protocolos de Sepse e Parto, conforme cronograma aprovado pela Governança Clínica. As ações são conduzidas por meio de squads, com reuniões quinzenais e acompanhamento contínuo dos planos de ação.

### Projeto Integra 2.0

O projeto foi aprovado em RDE em 18 de setembro de 2025, consolidando sua etapa decisória. Ao final do exercício, encontrava-se encaminhado para assinatura da TAP, realizada em 27 de janeiro de 2026, com posterior previsão de inserção no Sistema S.A.



A integração dos dados avançou para a fase final de conclusão, com planejamento de reunião específica com o DRG para validação de possíveis inclusões. Na sequência, estão previstos os treinamentos e ajustes para validação dos dados, com início em 2 de fevereiro e término previsto para 2 de março de 2026.

### **Automação dos processos de liberação com uso de IA – PsychoAI**

Inicialmente, o projeto estava previsto para ser desenvolvido em parceria com a empresa PsychoAI. Contudo, após reavaliação estratégica, a área optou pelo desenvolvimento interno, dando origem ao Projeto GAAIA.

Capacitar as Singulares para otimização do uso do Upflux no processo de liberação

Ao longo de 2025, foram realizadas reuniões de capacitação com as Singulares Costa Oeste e Apucarana. A utilização da solução é definida de forma independente por cada Singular, uma vez que os contratos são firmados diretamente com a empresa UpFlux.

### **Promover Webinar de Oncologia para apoiar as Singulares**

Em 2025, foram realizados encontros técnicos para compartilhamento de informações e orientação às Singulares, com foco na atualização sobre novas tecnologias e tratamentos nas áreas de oncologia e imunologia. Também ocorreram encontros técnicos do grupo de alto custo, com a participação de representantes das Singulares, da Federação e de convidados referenciados, promovendo a troca de experiências e o alinhamento técnico.

### **Novos Modelos de Remuneração / Acordos de Compartilhamento de Riscos (ACR)**

**Grupo técnico para curadoria de protocolos assistenciais:** em 2025, foram realizados estudos e elaboradas propostas de novos modelos de remuneração a serem aplicados. As propostas foram apresentadas às Unimed Maringá, Paranaíba, Foz do Iguaçu, Paranaguá, Campo Mourão, Oeste do Paraná, Noroeste do Paraná, Guarapuava e Vale do Iguaçu.

#### **Projeto Linha de Cuidado Materno Infantil:**

em 2025, foram realizados os cálculos, a apuração e a bonificação da remuneração por modelos de P4P e *Shared Savings*, incluindo a gestão, consolidação e análise das informações necessárias aos modelos de remuneração.

- ✘ Também foram efetuados pagamentos semestrais, conduzidas reuniões multidisciplinares e realizada visita à Singular Unimed Vale do Iguaçu, com foco no fortalecimento da parceria e na prospecção da ampliação da linha de cuidado gerenciado.



## Diretoria Administrativa-financeira

### Comitê Estadual de Gestão

A principal ação do Comitê Estadual de Gestão foi a realização do Workshop sobre Remuneração Médica, promovendo debate estratégico sobre a valorização da remuneração médica e sua relevância para a sustentabilidade das cooperativas. No âmbito do Comitê, foram realizadas duas rodadas de discussão sobre a aplicação de Inteligência Artificial na gestão, além de reunião específica para debate sobre verticalização e gestão de recursos próprios.

### Gestão de Custos nos Serviços Próprios

Foi estruturado um serviço centralizado para apoiar a implantação da metodologia de custos nos serviços próprios das Singulares. O projeto-piloto foi implementado na Unimed Paranaíba e, ao longo do ano, a Unimed Pato Branco também aderiu à iniciativa.

### Assessoria Jurídica e Regulamentar

Foram lançados seis novos vídeos educativos, abordando temas regulatórios estratégicos e de interesse das Singulares. No período de 4 a 12/12/2025, foi realizada pesquisa de satisfação junto às Singulares Operadoras, com 100% de participação. O levantamento alcançou média de 97,41% de grau de satisfação, evidenciando a efetividade do Canal como ferramenta de apoio, alinhamento técnico e disseminação de informações regulatórias.

### Implantação do NEAG – Núcleo Estratégico de Apoio a Gestão

Foram promovidas ações de padronização de processos e documentos, assegurando maior eficiência operacional, clareza nas responsabilidades e execução consistente das atividades. Foi disponibilizado apoio técnico especializado em projetos, contratos, orçamento e temas regulatórios e jurídicos, ampliando a autonomia técnica da área e qualificando



a tomada de decisão. Observou-se maior agilidade e qualidade nas entregas gerenciais, com redução de retrabalho e melhor direcionamento das demandas estratégicas. Houve racionalização de recursos, promovendo uso mais eficiente dos meios disponíveis e maior sustentabilidade na condução das atividades.

### Escritório Antifraude

Realizada reunião com as Singulares para apresentação e disponibilização do Escritório Antifraude, reforçando o apoio técnico da Federação na prevenção, identificação e mitigação de fraudes, bem como no alinhamento de estratégias e boas práticas de controle. Ao longo do ano, foram realizadas três reuniões com as áreas de maior vulnerabilidade em relação à eventuais fraudes.

### LGPD

Foram realizados três treinamentos sobre Inteligência Artificial e Segurança da Informação, alcançando aproximadamente 800 colaboradores, incluindo profissionais das Singulares. Foi realizada a gravação de vídeo institucional sobre LGPD e Segurança da Informação, destinado à integração no projeto da Universidade Corporativa, com previsão de disponibilização em página web dedicada ao tema.

### Farmácia Parceira

Iniciamos as análises com o Escritório de Projetos da Unimed Paraná, com foco no desenvolvimento de plataforma para negociações de medicamentos entre as UnimedS do estado (empréstimos, venda, troca).

Sistema de integração da farmácia

Foi concluído o redesenho e o desenvolvimento do módulo de farmácia no Líbero Saúde, integrado ao Protheus, proporcionando maior eficiência, rastreabilidade das informações e segurança aos processos. O novo módulo também poderá ser implantado pelas UnimedS que utilizam o Protheus. Ao final do ano, o módulo foi disponibilizado para homologação.

## Biometria facial

Foi conduzida a implantação do piloto com os colaboradores da Unimed Paraná, fase em que foram identificadas necessidades de melhoria para aprimoramento da jornada do cliente, bem como para a gestão operacional do programa. As melhorias para o avanço do projeto foram conduzidas pela Yuni, após o processo de transição das atividades anteriormente realizadas pela Univision, e foram entregues para homologação ao final de 2025.

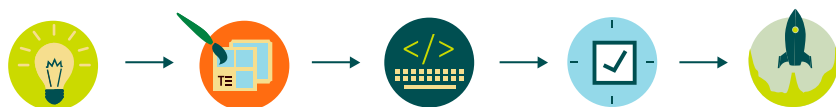


## Serviço de centralização de cadastro

O serviço foi implantado em caráter piloto na Unimed Costa Oeste, gerando ganhos de performance no processo cadastral, com redução do tempo de inclusão de beneficiários, antecipação de receitas, diminuição de retrabalho e possibilidade de realocação de colaboradores para áreas com maior demanda por mão de obra especializada. Este trabalho foi essencial para o aprimoramento do serviço, contando com a participação técnica das Unimed Paraná e Costa Oeste, o que resultou em um produto mais robusto, com maior maturidade operacional, e apto para sua divulgação.

## Serviço CEDIP

Em 2025, foram conduzidos trabalhos de análise do projeto de transformação do CEDIP em unidade de negócio, no âmbito das oficinas do Escritório de Projetos da Unimed Paraná. Inicialmente, foi identificada a viabilidade do negócio por meio da constituição de uma nova empresa na holding. Para aprofundamento da avaliação, foi recomendada a contratação de uma consultoria externa para emissão de parecer técnico. O projeto encontra-se pausado até a apresentação e aprovação, junto à diretoria, do investimento necessário.



## Reestruturação da segurança da sede

Em 2025, foram realizadas análises de cenários e elaboradas propostas para correção de pontos de vulnerabilidade relacionados ao acesso e à segurança da unidade. Os investimentos necessários foram apresentados e aprovados pela Diretoria Executiva, com previsão de execução em 2026.



## SIAS Complementar

O desenvolvimento do modelo SIAS Complementar teve como objetivo central criar uma ferramenta que oferecesse aos gestores das Singulares uma visão abrangente para diagnósticos e tomadas de decisão assertivas. O foco inicial estabelecido foi o monitoramento periódico de três grupos vitais: despesas médicas, índices de utilização e concentração de beneficiários por tipo de carteira. O ano de 2025 foi marcado pela execução e ajustes práticos do modelo:

- Realizamos o refinamento dos indicadores para permitir um diagnóstico assistencial com foco em frequência e custos por grupo.
- O projeto-piloto envolveu as Singulares Cascavel, Ponta Grossa, Paranaguá, Guarapuava, Vale do Piquiri e Norte Pioneiro. A análise levou em conta o porte da Singular e sistemas de gestão com objetivo de assegurar a aplicabilidade do SIAS Complementar nas demais Singulares do estado.
- Este ciclo de validação identificou pontos de melhoria essenciais, especialmente dúvidas sobre a disponibilidade de dados no DW e a metodologia de contagem do número de vidas.

## CGP Qualidade e CGP Geral

Em 2025, o programa de Consultoria de Gestão Preventiva (CGP) consolidou a adesão de 18 Singulares, mobilizando o conhecimento técnico de 14 áreas da Unimed Paraná. Por meio de uma metodologia baseada em questionários estruturados, o trabalho avaliou processos, subprocessos e regulamentações vitais para a operação das cooperativas. A operação foi intensa, totalizando cerca de 214 reuniões (presenciais e virtuais) dedicadas ao diagnóstico e à troca de experiências entre a Federação e as Singulares. O programa foi essencial na identificação de 227 pontos de exposição ao risco, e também na identificação de oportunidades de melhoria. Para o encerramento desses ciclos, foram realizadas 7 devolutivas estratégicas conduzidas pela Diretoria Administrativo-Financeira. Esses encontros garantiram o alinhamento direto com Diretorias, Gerentes e Técnicos das Singulares, fortalecendo a governança do processo. Um dos grandes destaques do ano foi a CGP da área da Qualidade, realizada em

15 Unimed. Essa frente específica atingiu 100% de satisfação e um NPS de 92 pontos, o que demonstra um altíssimo padrão de recomendação. No panorama geral, o programa manteve a excelência: 100% de satisfação em todas as consultorias, com 91% de índice de excelência (notas 9 e 10), reforçando o valor percebido pelas Singulares atendidas.

## Núcleo Atuarial

Foi elaborada uma planilha de cotações atuariais de vendas de planos coletivos empresariais e disponibilizada a cinco Singulares (Unimed Cascavel, Maringá, Paranavaí, Ponta Grossa e Pato Branco) no fim de 2025, cujos resultados serão avaliados e acompanhados ao longo de 2026. No período de 21/07/2025 a 19/10/2025, o Núcleo Atuarial participou de reuniões conjuntas com a Unimed do Brasil e estudos pontuais para compor as contribuições da consulta pública da política de Preços e Reajustes da ANS. Até o momento, não houve definição do regulador quanto às contribuições, cujos temas continuam nas propostas de agenda regulatória, também aguardando subsídios da sociedade até o final de fevereiro/2026.

## Serviço Centralizado DP

Além de atuar no Departamento Pessoal da Unimed Francisco Beltrão (iniciado em outubro de 2024), a área de DP também iniciou a prestação de serviço centralizado à Unimed Noroeste do Paraná, em setembro de 2025, com o objetivo de cobrir a licença maternidade da Analista de DP da Singular, com



previsão de retorno no final de fevereiro. São realizadas todas as atividades referentes ao DP e a equipe de DP da Federação está acessível a todos os colaboradores das duas Singulares, por meio de ferramentas de comunicação como Teams ou Chat Seguro.

## Contabilidade

Em 2025, foi estruturada uma área dedicada ao atendimento das Singulares, denominada Contabilidade de Serviços Centralizados, com o objetivo de aprimorar e padronizar os processos, ampliando assim a eficiência operacional. A partir dessa iniciativa, foram identificados e implementados pontos de melhorias considerando as particularidades de cada Singular atendida, garantindo maior consistência, controle e qualidade das informações contábeis. Como parte da evolução do projeto, em 2025 foi consolidada a integração de uma nova Singular, a Unimed Campo Mourão, reforçando a escalabilidade do modelo e a efetividade da centralização dos serviços. Finalizamos o ano de 2025, com 4 Singulares atendidas (Unimed Costa Oeste, Unimed Paranaguá, Unimed Francisco Beltrão e Unimed Campo Mourão).

## Plataforma Unicompras

Em 2025, foi possível avançar nas integrações com sistemas de gestão, com destaque para a conclusão dos trabalhos junto às Unimed Oeste do Paraná e Noroeste (Sólus). A Unimed Ponta Grossa (Tasy) optou por postergar o processo de integração em razão da reestruturação da equipe de Suprimentos, mantendo-se o compromisso de retomada e continuidade das atividades em 2026.

## Projeto de integração de Nota Fiscal

Foram implementadas melhorias no sistema de integração, possibilitando a otimização dos processos e alcançando 60% de automação nas integrações de notas fiscais de produtos. Para as notas fiscais de serviços e contratos, foi criado um canal de e-mail dedicado para a recepção de documentos emitidos por prefeituras e fornecedores, contribuindo para a padronização dos fluxos. Essa iniciativa visa viabilizar, em etapa futura, a integração para o lançamento automatizado dessas notas.

### Novo Módulo de Integração Contábil

Em 2025, o novo módulo de integração contábil do sistema Protheus/TOTVS atingiu 60% de progresso no escopo planejado, com as integrações de pagamento praticamente finalizadas, e com as integrações de cobrança em fase de análise/desenvolvimento. A próxima fase será a de testes integrados em conjunto com a área de Tecnologia da Informação.



## Escala Cooperativa

O trabalho intercooperativo resultou em importantes conquistas, com a formalização de 16 negociações estratégicas disponibilizadas às Aderentes do programa Escala Cooperativa, com expectativa de custo evitado superior a R\$ 16,4 milhões. O que se iniciou como um projeto no Sistema Unimed Paraná recebeu aprovação da Unimed Mercosul para implantação nos três estados da região Sul que compõem a Confederação Regional.

O programa também ganhou visibilidade institucional, com participação em stand no 31º Suespar e na 54ª Convenção Nacional, integrando o espaço da Mercosul. Esses avanços reforçam o potencial do Escala Cooperativa e evidenciam que a intercooperação é um caminho fundamental para a sustentabilidade do Sistema Unimed.

### Gestão de Custos nos Serviços Próprios

Foi estruturado um serviço centralizado para apoiar a implantação da metodologia de custos nos serviços próprios das Singulares. O projeto-piloto foi implementado na Unimed Paranaíba e, ao longo do ano, a Unimed Pato Branco também aderiu à iniciativa.

## Diretoria de Inovação e Desenvolvimento



### Cooperados

Foi reorganizado o Comitê e a área de NDH, com regulamentação e atuação prioritária aos agentes de relacionamento de médicos(as) cooperados(as).

## Nótus

- A implantação do módulo de Gestão financeira do Nótus das Unimed Paranaíba, Francisco Beltrão e Cianorte, trouxe inovação e automação a processos críticos, agilizando atividades operacionais e reforçando a segurança e a integridade das informações.
- A implantação do módulo de cadastro de prestadores do Nótus proporcionou mais usabilidade e eficiência na manutenção e visualização das informações por meio da: modernização tecnológica, alinhada às melhores práticas de arquitetura e integração sistêmica; melhoria na experiência do usuário, com interfaces mais intuitivas; otimização do processo operacional, com maior agilidade na gestão de prestadores;
- A implantação do módulo de tabelas gerais do Nótus levou às áreas operacionais a facilidade de um ambiente Web, com navegação simples e intuitiva, fornecendo eficiência às rotinas do dia a dia.
- A implantação no Nótus das demandas de ordem legal que ainda estavam sendo operacionalizadas pelo sistema Biomeek possibilitou a centralização e padronização desses processos em um único sistema, reduzindo dependências de soluções legadas. A mudança trouxe maior controle, rastreabilidade e conformidade regulatória, além de ganhos de eficiência operacional, segurança da informação e facilidade no acompanhamento das obrigações legais pelas áreas envolvidas.

## CRM

- A implantação do módulo de movimentação cadastral do CRM nas Unimed Paranaíba, Francisco Beltrão e Cianorte, das funcionalidades que contemplem o CORE de movimentação cadastral (contratantes, contratos e beneficiários) no Sistema de CRM, garantiu uma experiência intuitiva, otimização de tempo, padronização e melhoria dos processos.
- A implantação do módulo de Comissionamento do CRM nas Unimed Paranaíba e Cianorte, com a criação de funcionalidades de gestão de comissionamento no Sistema de CRM, permitiu o controle integral desde a venda do plano até o pagamento da respectiva comissão, por meio de uma interface web intuitiva e processos automatizados.

## Infraestrutura

Negociação de contrato com a Nuvem da Oracle com custo reduzido para as singulares e Federação: A Federação e as Unimed Cascavel e Costa Oeste iniciaram a utilização da nuvem da oracle em substituição às suas infraestruturas locais de servidores e storages, passando a usufruir de um ambiente mais seguro e moderno com menor risco de indisponibilidade e de ataques cibernéticos.

Implantação de soluções para reforçar a segurança da Informação das Singulares e Federação: Elevação dos padrões de cibersegurança da Federação permitindo crescimento seguro e resposta rápida a um ambiente de ameaças cibernéticas cada vez mais sofisticado

## Ações em ESG

- O site exclusivo para o Relatório GRI está em desenvolvimento e será lançado em março de 2026.
- Em 2025, iniciou-se o desenvolvimento de um painel de dados estadual para ações sociais e ambientais, com foco na centralização de informações estratégicas, no alinhamento à identidade da Unimed Paraná e no fortalecimento da transparência com os stakeholders. O lançamento está previsto para março de 2026.
- Em 2025, a Unimed Paraná iniciou o desenvolvimento de um Programa de Voluntariado Corporativo estruturado, com articulação em rede junto às Singulares do estado. O programa conta com parceria da PUCPR, responsável pelo apoio metodológico para mensuração do impacto social e do número de pessoas beneficiadas. As ações iniciais incluíram o mapeamento de colaboradores interessados, por meio de pesquisa, a formalização do termo de voluntariado e a formação de duas turmas. Em 29 de março, foi realizada a primeira ação do programa, com foco na conscientização sobre a dengue, envolvendo 16 voluntários da Federação em atividades educativas com crianças e familiares da Marista Escola Social Esperança.
- No âmbito da articulação em rede, foi disponibilizada uma vaga para cada Singular do estado para formação e mentoria, com o objetivo de apoiar o desenvolvimento de projetos sociais locais alinhados ao pilar Social do ESG.



## Governança Corporativa

Em 2025, teve início o desenvolvimento do painel de gestão da Estratégia, com foco na estruturação da base de dados. A iniciativa encontra-se em andamento. Ao longo do ano, deu-se continuidade à implementação da metodologia de gestão da estratégia, com foco na integração. A iniciativa encontra-se em andamento, com a realização de testes de fluxo para validação do modelo e capacitação prática voltada à identificação e integração de processos estratégicos à gestão de dados e de riscos.

## Gestão de Riscos

Em 2025, foram revisados os riscos operacionais, promovida a integração com os riscos legais e estruturada a gestão de risco estratégico, com foco no alcance dos objetivos institucionais. O mapeamento de riscos foi concluído em 100% das áreas da Federação, com cronograma de gestão previsto para 2026. A comunicação dos riscos mapeados foi estruturada de forma clara e eficaz, ampliando a compreensão dos dirigentes sobre o ambiente organizacional e subsidiando a definição de estratégias e medidas mitigadoras. Adicionalmente, foram realizadas a reestruturação do Plano de Continuidade de Negócios e a revisão do Comitê de Crise.

## Governança Clínica

Ao longo de 2025, foi estabelecida a Política Estadual de Governança Clínica, que servirá de base para o Programa de Desenvolvimento Estadual da Governança Clínica. A política foi aprovada pela RDE (Reunião da Diretoria Executiva) e pelo Conselho de Administração, com homologação no Conselho Federativo.

## Inovação

Iniciou-se a implantação do HUB Estadual de Inovação, com foco no desenvolvimento e na integração das ações estaduais no Programa de Inovação Aberta Estendida. Após o desenvolvimento do site para atuação como hub, iniciativa encontra-se em fase de replanejamento.



## Projetos

Foi desenvolvido o Framework de Projetos de Inovação em Inteligência Artificial, com o objetivo de potencializar a transformação digital e ampliar a adoção de modelos de IA na Federação e no estado. No período de 2025, foram registrados 13 projetos de IA, sendo 10 iniciados em 2025 e 3 encerrados, refletindo a consolidação da IA como eixo estratégico de inovação.

### Projeto - Automatização do Processo NIP

O projeto propõe desenvolver e implantar uma solução integrada de gestão de demandas intersetoriais e ANS (Agência Nacional de Saúde) com foco na padronização da classificação das solicitações, rastreabilidade do processo, eliminação de controles redundantes, centralização das informações e dados mensuráveis por meio da ferramenta CRM Atendimento.

### Gestão de Pessoas

Implantação da Universidade Corporativa e da Plataforma de educação (LMS). Resultados:

- Mapeamento e revisão de competências organizacionais;
- Estruturação da arquitetura de aprendizagem;
- Desenvolvimento de trilhas de aprendizagem para cinco cargos;
- Definição e seleção do Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA - Plataforma de Educação/LMS).

## Capacitação Experiência do Cliente

Capacitação realizada com 78 colaboradores, com o objetivo de mapear a jornada do cliente e elevar a qualidade do atendimento. Foram formadas duas turmas e, em função do alto nível de satisfação dos participantes, a Diretoria de Mercado e Intercâmbio solicitou a continuidade das capacitações ao longo de 2026.

## Núcleo de Inteligência e Informações em Saúde (NIIS)

- Reformulação do Painel do Jurídico: painel com melhores recursos e nova estrutura para a assessoria jurídica – CPJ.
- Reestruturação do *Snowflake*: melhoria na distribuição e governança dos dados do Data *warehouse* na estrutura de camadas medalhões.
- Implantação da Ferramenta Metabase (Gerenciador de Relatórios): agilidade e autonomia para as áreas gerarem relatórios operacionais.
- Projeto de estudo de evidência de mundo real: calculando o custo da jornada do paciente com mieloma múltiplo – Unimed/PUC/Pfizer – estudo realizado e artigo publicado com os resultados.

## Diretoria de Mercado e Intercâmbio

### Segurança em Alta



No exercício de 2025, o Programa Segurança em Alta (PSA) ampliou sua atuação, com ênfase no fortalecimento das ações voltadas à segurança assistencial. O Programa atuou de forma direta na implementação de protocolos clínicos, em consonância com a estratégia da área da saúde baseada em valor (Value-Based Health Care – VBHC), por meio da Governança Clínica.

## Rede Federativa de Especialidade Médica

Estruturação e ampliação da rede federativa de terapias especiais e especialidades médicas críticas, com o objetivo de reduzir negociações pontuais e reembolsos, além de garantir o acesso dos beneficiários a uma rede credenciada que atenda aos padrões adequados de suficiência. Em 2025, foram divulgados 43 médicos de especialidades críticas em todo o estado, negociados pelas Unimeds estaduais, que passaram a atender os beneficiários em conformidade com as normativas do Sistema Unimed. A Federação do Paraná realizou um projeto piloto na cidade de Foz do Iguaçu, com a ampliação do atendimento em oito especialidades médicas, incluindo negociações nas áreas de Psiquiatria, Reumatologia, Neurologia, Dermatologia, Endocrinologia e Neurologia Pediátrica.

## Estudos da área de Mercado

Ao longo do ano, foram realizados diversos estudos de mercado, tanto sob demanda quanto autogerados, além de disponibilizar painéis de BI para acompanhamento de reajustes e movimentações da concorrência. Além disso, a área de Mercado ainda participou do 31º Suespar, com uma palestra sobre subscrição, com foco no controle de portabilidade e eventuais beneficiários que representam risco assistencial para a Operadora, com objetivo de tentar evitar inclusões para tratamento.

### Market share no estado

O ano iniciou com 52,0 milhões de beneficiários assistidos no Brasil, 7,5 milhões na Região Sul e 3,15 milhões no Paraná. Ao final do período, o mercado nacional alcançou 53,18 milhões de vidas, enquanto a Região Sul atingiu 7,61 milhões e o Paraná 3,20 milhões, representando crescimentos de 2,24%, 1,59% e 1,53%, respectivamente.

Apesar da forte expansão do mercado houve uma retração do *share* do Sistema Unimed no Brasil, de 38,06% para 37,09% e também na Região Sul, onde o *share* recuou de 62,74% para 62,44%. **Ainda assim, o Sistema Unimed Paranaense apresentou performance superior ao seu ambiente competitivo imediato, ampliando sua participação de mercado de 58,49% para 58,52%.**

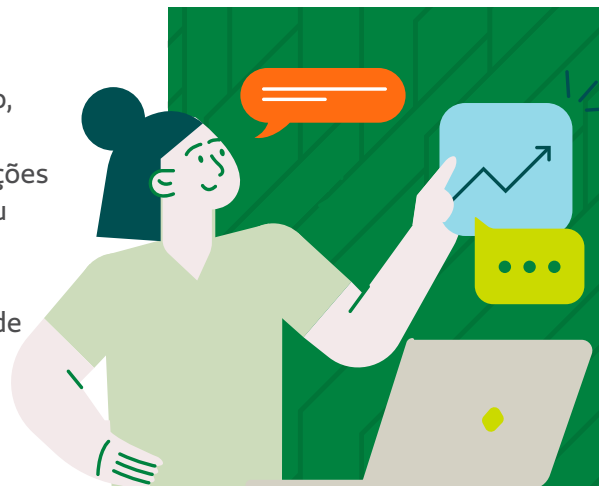
Esse comportamento evidencia a resiliência, a competitividade e a maturidade estratégica do Sistema Unimed no Paraná, que conseguiu sustentar crescimento e ganho de participação mesmo diante de um cenário nacional e regional mais favorável à concorrência.

### Programa de Desenvolvimento Mercadológico

Foi mantido contato constante com as 17 Unimeds do estado participantes do programa, resultando no índice de excelência de 95,5% sobre o serviço prestado. O PDM tem que por objetivo apoiar as Singulares em todos os processos operacionais relacionados à gestão de vendas e de carteira, reajuste e negociação de contratos e relacionamento de mercado.

### Adequação de contratos críticos nas Singulares (serviço)

A Federação, representada pela área de Mercado, mais diretamente pelo Núcleo de Apoio Mercadológico (NAM), apoiou as Singulares na adequação de contratos críticos, que impactou nos resultados das Singulares participantes.



## 9º Fórum Unimed de Gestão e Liderança



Em setembro de 2025 realizamos o 9º Fórum Unimed de Gestão e Liderança com o tema Inovando com Cuidado Humano. Mais de 100 participantes de 30 contratantes do Sistema Unimed estiveram presentes no evento para as palestras de Daniel Greca do Hospital Sírio-Libanês, Cinthia Bossi da Votorantim e Douglas Pereira da Volkswagen.

## Eventos Estaduais de Gestão Mercadológica

A área de Mercado realizou, em 2025, 14 eventos entre modalidades presenciais e on-line com a participação dos diretores, gestores e colaboradores das áreas de Mercado das Singulares do Sistema Unimed no Paraná, sendo três Comitês de Mercado, oito Oficinas de Vendas, dois Encontros de Retenção e um Workshop de Mercado, abordando temas estratégicos para o desenvolvimento mercadológico no Paraná, os eventos tiveram um índice de satisfação de 91,89%.

## Projeto Experiência do Cliente/Paciente

Ao longo de 2025, o escritório foi estruturado, lançado como programa e, atualmente, é composto por frentes dedicadas às demandas relacionadas aos canais digitais, Aplicativo Unimed e Assistente Virtual Julia, canais de escuta ativa voltados à melhoria de processos na Unimed Paraná, além de equipe treinada para multiplicação do Jeito de Cuidar Unimed na Federação e Singulares.

Em 2025, o grupo participou de ações voltadas às secretárias, rede prestadora e sensibilizações junto à colaboradores nas Unimeds Foz, Oeste do Paraná e Vale do Iguaçu. O principal objetivo do escritório é promover em todas as áreas da Unimed Paraná e Unimeds do estado a cultura de visão centrada no cliente e o aumento da percepção de valor dos nossos serviços por meio da redução do esforço dos clientes para obtenção dos serviços assistenciais. Para que isso ocorra, a estruturação de indicadores voltados à melhoria da experiência dos clientes e a consequente redução do tempo médio de resposta, das taxas de escalonamento e transferência e uma maior consistência e integração entre os canais de atendimento é fundamental. A equipe do escritório pode ser acionada pelo canal: [cx@unimedpr.coop.br](mailto:cx@unimedpr.coop.br)

## Ações de endomarketing + Projeto Unimed em todo o Paraná

### Desafio Mude1Hábito:



- Mais de 150 desafios cadastrados na plataforma Fitback de gamificação
- 2.423 participantes totais
- 2.304 colaboradores
- 122 médicos cooperados
- 11.907 pontuações registradas na plataforma Fitback
- 1.020 usuários participaram de alguma atividade
- Mais de 64.000 minutos assistidos em videoaulas da plataforma

## Verão Unimed em Movimento:



- 46 eventos
- 23 cidades
- 5.500 participantes
- Mais de 10 modalidades de atividades
- 11.900 pessoas alcançadas

### O que te impede?



- 85 veículos/mídias
- 100% de cobertura estadual
- Personalizado por Singular

## Novas parcerias com rede de farmácias



Ampliação dos benefícios oferecidos aos clientes, cooperados e colaboradores das Unimed paraenses, por meio de descontos exclusivos em compras realizadas nas lojas da rede, dentro e fora do estado. As condições da parceria contemplam os seguintes benefícios:

- Medicamentos tarjados de marca: até 23% de desconto;
- Medicamentos tarjados genéricos: até 40% de desconto;
- Vacinas: condições comerciais diferenciadas;
- Produtos de perfumaria: descontos conforme o calendário promocional da rede;
- PanvelMED: benefício exclusivo aos médicos, com descontos a partir de 16% em medicamentos de marca/referência e até 40% em genéricos.

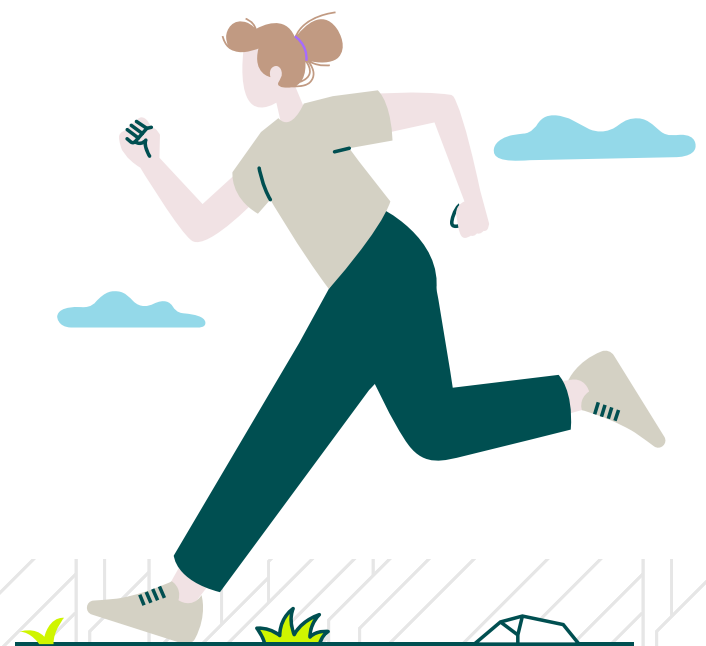
## Criar estratégia de marketing digital para criação de leads em Foz do Iguaçu

Alcançado 27.884 cliques ao longo do ano com os potenciais leads/clientes no plano de saúde Unimed em Foz do Iguaçu.

## Circuito de Corridas Unimed

Valorização e apoio financeiro às Unimed que promovem eventos de corrida, nas seguintes Singulares:

- Unimed Curitiba – Corrida Noturna
- Unimed Pato Branco – Corrida Quatro Milhas
- Unimed Paranaguá – Corrida Noturna
- Unimed Londrina – Unimed Inspira
- Unimed Ponta Grossa – Meia Maratona
- Unimed Cascavel – Corrida Unimed



# Planos de Trabalho para 2026



## Presidência

**Sistema de Auditoria Interna** (como ferramenta de suporte ao processo): Implantar um sistema facilitador para que a Auditoria Interna atue de forma mais estratégica e efetiva. Ele permitirá automatizar etapas manuais e reduzir retrabalhos. Garantir rastreabilidade e tempestividade no acompanhamento das auditorias. Consolidar relatórios e dashboards em tempo real, aumentando a transparência para Diretoria e Conselho. Priorizar auditorias baseadas em risco, reforçando governança e compliance. Apoiar a cultura de melhoria contínua e a integração com Gestão de Riscos e Compliance.

### **Gestão de terceiros - Due Diligence de Integridade:**

Analisar os riscos das relações comerciais entre Unimed Paraná e fornecedores, prestadores e potenciais clientes.

**Media training:** Promover uma ação de media training com dirigentes e gestores das Singulares.

### **Painel Estratégico na Ouvidoria: dados em tempo real para decisões ágeis:**

Automatizar extrações e cargas, garantir qualidade e rastreabilidade; Implantar alertas proativos de prazos/riscos; Consolidar o painel (BI) como fonte oficial de indicadores; Reduzir o tempo de elaboração de relatório de dias para horas; Monitorar a RN 623 em tempo real; Tomar decisões ágeis.

### **Programa Estadual para a Valorização da Remuneração Médica:**

Coordenar a implementação das ações do programa, em conjunto com as diretorias da Unimed Paraná e representantes das Singulares do estado.

## Diretoria de Saúde

**Projeto Integra 2.0:** Implantar a auditoria concorrente automatizada no Hospital Unimed Foz do Iguaçu e no Hospital Itamed, integrando bases de dados e informações estratégicas para aprimorar a governança de dados do Sistema.

**Triagem Neonatal para AME:** Promover o diagnóstico precoce de neonatos com Atrofia Muscular Espinhal (AME), por meio do teste do pezinho ampliado para identificação do gene específico, em parceria com a FEPE.

**Estruturação do Monitoramento de Desfecho Clínico em Terapias de Altíssimo Custo:** Estruturar equipe, ferramental e processos, em parceria com NIIS e GEAS, para o monitoramento e gerenciamento de pacientes submetidos a terapias de altíssimo custo, promovendo eficiência, qualidade assistencial e sustentabilidade do Sistema.



### **Projetos Inovadores para Governança Clínica:**

Aprimorar a governança clínica por meio da participação em projetos como implantação de diretrizes terapêuticas para Parto e Sepse, stewardship de antimicrobianos e implantação de protocolos clínicos.

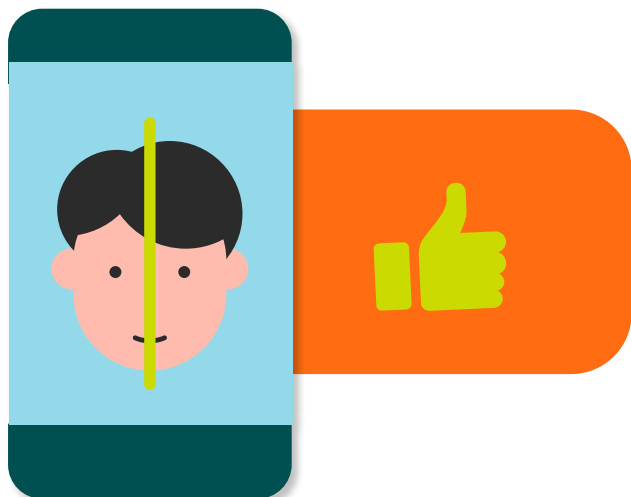
**Painel de Sinistralidade (NIIS):** Prover maior celeridade nas análises de sinistralidade por meio de indicadores de acompanhamento necessários ao direcionamento de melhores ações para mitigar desperdícios de utilização.

**Projeto Produto de Dados de Atendimento (NIIS):** Implementar uma base de dados adaptada à realidade das áreas de regulação com foco em apoiar melhor eficiência operacional.

## **Diretoria Administrativa e Financeira**

**SIAS Complementar:** Transformar o modelo piloto do SIAS Complementar em um padrão para todo o estado do Paraná:

- Apresentar a metodologia em reuniões regionais e buscar a homologação no Conselho Federativo, garantindo o compromisso de todas as Singulares com o envio das informações.
- Atuar em conjunto com o NIIS e Singulares para validar as bases de dados.
- Aplicar o monitoramento para as 21 Singulares do estado.
- Disponibilizar o relatório comparativo entre todas as operadoras, consolidando a visão sistêmica do sistema estadual.



**Cobrança Digital Integrada:** Disponibilizar uma solução digital e integrada na gestão de cobranças e recebimentos, com foco em simplificar e transformar a jornada do cliente por meio de interações digitais, seguras e ágeis. Desta forma, aumentar a eficiência operacional por meio da integração com ERP e canais digitais, reduzindo a inadimplência e os custos operacionais com automação e métodos de pagamento flexíveis. Visa melhorar a experiência do cliente, oferecendo opções como fatura híbrida, Pix automático e parcelamento inteligente, tudo acessível via WhatsApp.

**Farmácia Parceira:** Desenvolver uma plataforma destinada às negociações de medicamentos — incluindo empréstimos, vendas e trocas — de forma eficiente, possibilitando a redução de perdas e a centralização das informações em um ambiente único, disponível às Aderentes do Escala Cooperativa.

**Biometria facial:** Após a homologação das melhorias necessárias para a continuidade das ações, o projeto será apresentado aos Comitês e à Diretoria Executiva da Unimed Paraná. O êxito da iniciativa depende da adesão das Unimed Singulares, considerando que a premissa para a utilização da biometria facial é a adoção do Token no processo de liberação, funcionalidade já disponível no aplicativo.

**Controladoria Jurídica:** Prestar às Singulares interessadas apoio às suas assessorias jurídicas que buscam implementar Controladoria Jurídica, desde a fase inicial de funcionamento - com ajuste de processos, solução de dúvidas - até a plenitude da operação.

**Automatização do Processo NIP e liminares:** Desenvolver e implantar uma solução integrada de gestão de demandas intersetoriais e ANS Agência Nacional de Saúde), com foco na padronização da classificação das solicitações, rastreabilidade do processo, eliminação de controles redundantes, centralização das informações e dados mensuráveis.

## **Diretoria de Mercado e Intercâmbio**

**Negociação de contratos críticos com as Singulares:** Identificar os contratos com margem bruta negativa nas Singulares, realizar análise crítica, identificar

oportunidades de adequações contratuais e trabalhar em conjunto com a Unimed e o Contratante o ajuste dos contratos

**Fortalecer a Inteligência de Mercado nas Singulares:** Realizar visitas estruturadas para apresentação dos produtos analíticos da Unimed Paraná, com foco em capacitação das equipes, padronização do uso da informação e construção conjunta de entregas estratégicas alinhadas aos desafios de 2026.

**Maratona Internacional do Paraná – Edição Ponte de Guaratuba:** Patrocinar, em nome do Sistema Unimed Paraná, a Maratona Internacional do Paraná. O investimento tem como estratégia o posicionamento da marca em um evento de grande impacto e repercussão nacional, além de visibilidade e conexão genuína com o público, capazes de gerar resultados de comunicação duradouros. A integração da marca Unimed a essa experiência potencializa o brand love, amplia o impacto no market share, fortalece o share of voice e consolida resultados em marketing do Sistema.

**Corridas Unimed Circuito Paraná 2026:** Ampliar o investimento e a divulgação das corridas realizadas pelas Unimeds do Paraná, para aumentar a proximidade e percepção positiva da marca Unimed com as comunidades locais.

**Rede Federativa de Terapias Especiais e Especialidades Médicas:** Ampliar a rede credenciada de especialidades médicas, com o objetivo de assegurar o acesso qualificado aos serviços por meio da operadora de saúde. Essa estratégia visa, ainda, reduzir significativamente a necessidade de reembolsos e negociações pontuais, promovendo maior eficiência operacional, sustentabilidade financeira e uma melhor experiência para os beneficiários.

**Excelência Operacional:** Implementar projetos voltados para a eficiência operacional e aumento do resultado de saúde e financeiro dos hospitais do estado. O objetivo é atuar em três frentes de trabalho: Qualidade e segurança (1), melhoria contínua (2) e aferição de resultados (3). Além de aumentar os resultados em curto prazo, buscará trazer inovações, disseminando boas práticas para todos os serviços Unimed.

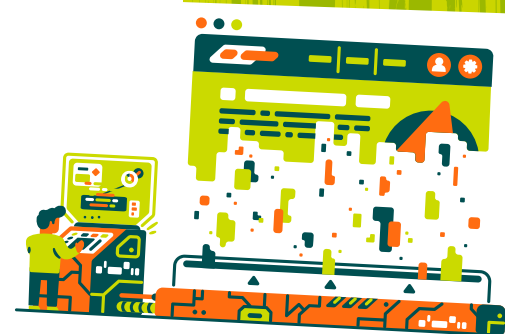
## Diretoria de Inovação e Desenvolvimento

**Planejamento Estratégico 2027-2030:** Estruturar o novo ciclo do Planejamento Estratégico (2027-2030), visando o alinhamento das metas operacionais com a visão de longo prazo da Federação.

**Universidade Corporativa:** Desenvolver plataforma de alcance estadual para construção de trilhas de conhecimento e desenvolvimento de competências, com base nas diretrizes estratégicas estaduais e nos objetivos estratégicos da Federação.

**Nótus:** Utilizar agentes de IA no aperfeiçoamento do Sistema de Gestão

**Tecnologia da Informação:** Implementar o uso da nuvem da Oracle.



# GOVERNANÇA



## Estrutura de Governança

### GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-15, 2-18

A Unimed Paraná adota uma estrutura de governança que reflete a essência do cooperativismo, priorizando a equidade entre seus membros e garantindo processos transparentes e eficientes. A governança corporativa é regida por um Estatuto Social que organiza a Federação em dois níveis complementares: a gestão, conduzida pelo Conselho de Administração e pela Diretoria Executiva, e a supervisão, atribuída à Assembleia Geral e ao Conselho Federativo.

Essa estrutura permite harmonizar representatividade, controle e eficiência operacional, assegurando que as decisões estratégicas da cooperativa estejam alinhadas à legislação vigente, às melhores práticas de governança e às expectativas de seus públicos de relacionamento.

A Assembleia Geral é o órgão soberano da Federação, responsável por deliberar sobre os negócios relacionados ao seu propósito e tomar decisões essenciais para o desenvolvimento da cooperativa. Suas resoluções são vinculantes para todos os membros, independentemente de presença ou concordância, e podem ocorrer de forma presencial, on-line ou híbrida. É composta por delegados das Singulares, representando os interesses de cada unidade.

O **Conselho de Administração**, formado pela Diretoria Executiva e pelos Conselheiros–Coordenadores Regionais, conduz a gestão da Federação. Sua principal função é atender às decisões e recomendações da Assembleia Geral e do Conselho Federativo, além de estabelecer normas, monitorar operações e serviços e acompanhar os resultados da Federação, garantindo que a gestão seja transparente, eficiente e alinhada aos objetivos estratégicos da Unimed Paraná.

Este Conselho possui autonomia para contratar assessoramento técnico sempre que necessário, garantindo suporte especializado às suas decisões. Além disso, pode instituir Comitês Especiais, transitórios ou permanentes, em conformidade com as diretrizes do Estatuto Social, fortalecendo a governança e a capacidade de análise em temas estratégicos.

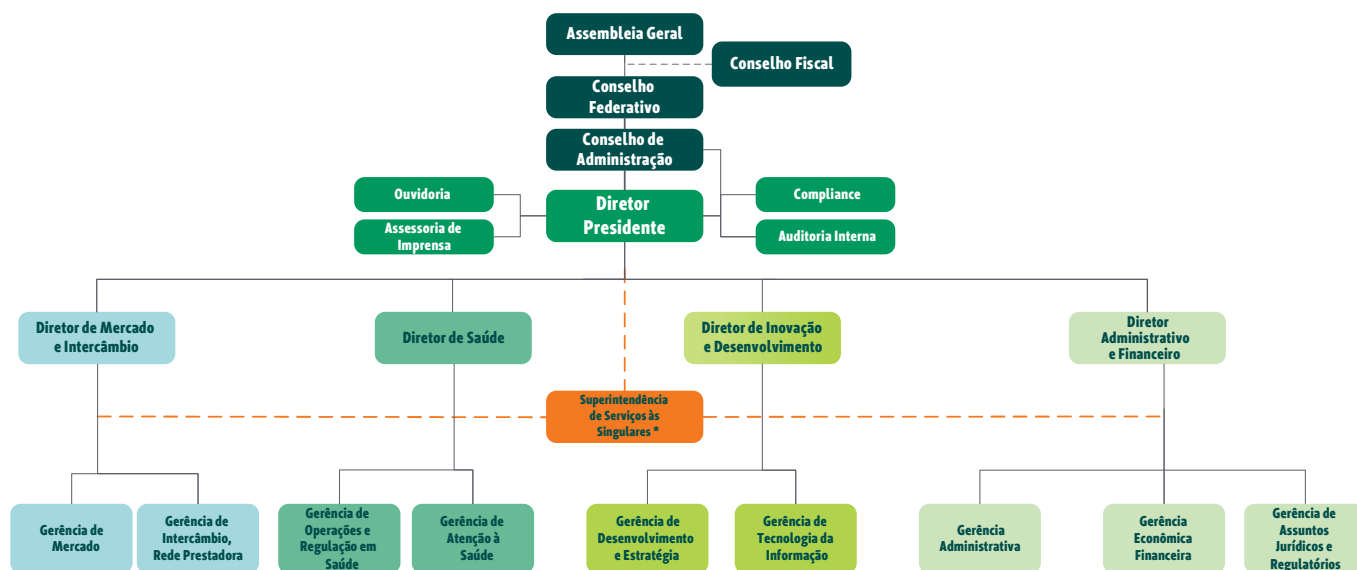
É também competência do Conselho autorizar auditorias em Federadas que apresentem dificuldades econômico-financeiras. Quando surgem discordâncias com as cooperativas auditadas, a situação é submetida ao Conselho Federativo para análise e deliberação, assegurando transparência, equidade e resolução adequada de conflitos.

As normas e diretrizes estabelecidas pelo Conselho de Administração são formalizadas em instruções que compõem o Regimento Interno da Federação. Este documento orienta a condução das atividades da Unimed Paraná, consolidando uma estrutura de governança sólida, eficiente e alinhada às melhores práticas de transparência e gestão.

Já o **Conselho Federativo** atua como órgão auxiliar do Conselho de Administração, integrando os presidentes das Singulares federadas. Ele fortalece a unidade e a intercooperação entre as diversas Unimed do estado, permitindo a coordenação de políticas e ações estratégicas.

E o **Conselho Fiscal** supervisiona as operações e atividades financeiras da cooperativa, garantindo integridade e conformidade, e é composto por três membros efetivos e três suplentes, eleitos conforme o Estatuto Social.

## Organograma Unimed Paraná



## Processo de eleição dos Conselheiros

O processo de eleição para os Conselhos prioriza representatividade, imparcialidade e equidade, com regras claras sobre elegibilidade, mandatos e indicações regionais e conduzido de acordo com o Estatuto Social da cooperativa. A eleição para o Conselho de Administração ocorre por meio da inscrição de chapas completas, com candidatos previamente indicados para cada cargo disponível. As eleições são realizadas durante a Assembleia Geral Ordinária, sendo restritas a candidatos que não ocupem cargos de direção ou administração em empresas concorrentes do mesmo ramo de negócios, garantindo imparcialidade e integridade no processo. Os conselheiros-coordenadores Regionais, integrantes do Conselho de Administração, devem obrigatoriamente ser médicos-cooperados indicados pelas Federadas das regiões que representam. A

divisão geográfica segue quatro regiões do estado do Paraná, conforme apresentado no mapa de regionalização do sistema Unimed Paranaense disponível nas páginas anteriores.

O Estatuto Social da Unimed Paraná estabelece critérios rigorosos para garantir a imparcialidade e a integridade no processo de eleição para o Conselho Fiscal. Os candidatos devem se inscrever individualmente e ser indicados por sua respectiva Unimed Federada, sendo vedada a candidatura de pessoas com laços de parentesco de até segundo grau, tanto entre membros do Conselho Fiscal quanto em relação aos integrantes do Conselho de Administração.

Além disso, os presidentes das Singulares, por integrarem o Conselho Federativo, não podem concorrer a cargos no Conselho Fiscal da Federação, garantindo a independência e a imparcialidade dos processos de fiscalização e supervisão.

## Ética e integridade

**GRI 2-16, 2-17, 2-18, 2-19, 2-20, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 3-3, 205-2, 406-1, 416-2, 418-1**

A Unimed Paraná integra a ética, a integridade e a transparência em todas as suas atividades e relações de negócios, consolidando esses princípios como pilares da governança corporativa. Compromissos de ética, integridade, anticorrupção, direitos humanos e sustentabilidade estão incorporados ao Estatuto Social, ao planejamento estratégico, às políticas internas e aos procedimentos operacionais.

O **Programa de Compliance e Integridade** orienta a operação da cooperativa, assegurando conformidade legal e normativa, prevenindo desvios ético-legais e oferecendo pareceres, orientações e treinamentos sobre conduta, brindes, presentes, hospitalidade, conflitos de interesse e uso do canal confidencial.

O Programa permeia todos os níveis hierárquicos da organização e está estruturado em 9 pilares:



**Comprometimento e apoio da alta direção:** condição indispensável para o fomento da cultura ética e respeito às leis, normas e procedimento, além de prover os recursos.

**1**



**Responsável pelo programa de integridade:** definição da área de Compliance como responsável pelo Programa de Integridade e com autonomia e acesso direto à Alta Direção.

**2**



**Análise de perfil e riscos:** definição de políticas internas, metodologias e outros normativos com o objetivo de aumentar o controle sobre as situações de risco e para diminuir as chances de ocorrência de atos lesivos.

**3**



**Controles Internos:** medida de prevenção que busca mitigar riscos nos processos da cooperativa.

**4**



**Estruturação das regras e instrumentos:** com base no conhecimento do perfil e riscos da empresa, define-se os documentos para prevenção, detecção e remediação de irregularidades, bem como disseminar a cultura da ética e integridade.

**5**



**Canal Confidencial:** instrumento de detecção de violações ao código de conduta, políticas e procedimentos internos, assim como ocorrências de fraudes, atos de corrupção, suborno ou outros desvios ilegais.

6



**Due Diligence de Integridade:** processo de análise preventiva que visa identificar os riscos de reputação, corrupção e integridade atreladas as contratações feitas pela Unimed Paraná.

7



**Treinamento e Comunicação:** promoção de treinamentos e comunicados internos e externos relacionados ao Programa de Compliance e Integridade da Unimed Paraná.

8



**Estratégias de monitoramento contínuo:** avalia a aplicabilidade e efetividade do Programa de Integridade, analisando os resultados para tomada de ação e estabelecer melhorias para o Programa.

9

Os mecanismos de combate à corrupção estão expressos nas políticas internas e no **Código de Conduta[FB3.1]**, cuja leitura é obrigatória para todos os colaboradores e citada nos contratos com terceiros. Nenhum treinamento específico sobre combate à corrupção foi realizado ao longo de 2025, mas o programa mantém forte atuação na disseminação da cultura ética.

Todos os contratos firmados incluem cláusulas anticorrupção e links diretos para o canal de denúncias, e exceções ou minutas alternativas são avaliadas para garantir alinhamento às **políticas da cooperativa[FB4.1]**. A Unimed Paraná também assumiu publicamente seu compromisso no combate à corrupção, tornando-se participante do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, do Instituto Ethos.

Para registro de preocupações, a cooperativa disponibiliza um canal confidencial, que assegura sigilo, tratamento adequado das denúncias e adoção de medidas corretivas quando necessário. Em 2025, foram registrados 92 relatos, um aumento significativo em relação a 2024, que registrou 17 casos. Desses, 49 foram considerados procedentes ou parcialmente procedentes, 13 improcedentes e 2 inaplicáveis. O tempo médio de encerramento dos casos foi de 40 dias, dentro do prazo máximo de 90 dias, e 28 relatos permanecem em análise, ainda dentro do

período previsto. Todos os casos procedentes foram avaliados pelo diretor-presidente, que deliberou sobre medidas corretivas ou melhorias nos processos internos, reforçando a cultura de integridade e responsabilidade corporativa.

A Auditoria Interna atua de forma independente, fortalecendo a governança ao identificar falhas, avaliar riscos e propor aprimoramentos nos controles, processos e operações. A Gestão de Riscos, alinhada à Norma ISO 31000:2018, apoia decisões estratégicas baseadas na prevenção de ameaças e na melhoria contínua do desempenho organizacional. A aplicação das políticas de ética, compliance e gestão de riscos é responsabilidade da Diretoria Executiva, do Comitê de Compliance, da Gestão de Riscos, da Auditoria Interna e dos gestores das áreas.

O canal confidencial também é utilizado para eventuais denúncias relacionadas a discriminação, assédio moral ou sexual, conflito de interesses, fraude ou descumprimento de políticas internas. Em 2025, não houve registros de casos de discriminação, demonstrando que a cultura organizacional, diretrizes e políticas internas são satisfatórias para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e livre de discriminação.

A Cooperativa mantém um canal aberto de comunicação, amplamente divulgado ao público interno e também a terceiros, com o objetivo de receber relatos e denúncias de possíveis violações ao Código de Conduta, políticas e procedimentos internos, bem como ocorrências de fraudes, atos de corrupção, suborno e outros desvios ilegais identificados em suas operações. Esse canal conta com mecanismos destinados à proteção de denunciante de boa-fé, garantindo confidencialidade e segurança no processo.

Além disso, o canal confidencial também é utilizado para o registro de denúncias relacionadas à discriminação, assédio moral ou sexual, conflito de interesses, fraude ou descumprimento de políticas internas, assegurando a devida apuração de eventuais desvios ético-legais.

Em 2025, não houve registros de casos de discriminação, evidenciando que a cultura organizacional, aliada às diretrizes e políticas internas, contribui de forma efetiva para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro, ético e livre de discriminação.

Os relatos de eventuais desvios podem ser direcionados para apuração por meio dos seguintes canais:



Canal Confidencial:  
**0800 400 3333**

## Conformidade e Segurança dos Beneficiários

A Unimed Paraná mantém uma atuação estruturada em conformidade com leis e regulamentos, garantindo a proteção, o bem-estar e a satisfação dos beneficiários. O monitoramento contínuo inclui os indicadores regulatórios da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), com destaque para o Índice Geral de Reclamações (IGR), acompanhado por relatórios consolidados que subsidiam a análise crítica dos resultados, causas das reclamações e impactos nos processos operacionais e assistenciais.

As Notificações de Intermediação Preliminar (NIPs) são tratadas como prioridade estratégica, dado que, se não solucionadas adequadamente, podem evoluir para processos administrativos sancionadores e Autos de Infração pela ANS. A atuação preventiva busca mitigar impactos negativos no IGR, assegurar aderência às normas e fortalecer a governança regulatória. Em 2025, foram registrados 13 casos

significativos de não conformidade com leis e regulamentos, dos quais 3 resultaram em multas, totalizando R\$ 189.301,76. Quanto à segurança e privacidade dos beneficiários, não houve registros de violações de privacidade ou perda de dados no ano de 2025. Foram recebidas duas reclamações relacionadas à não disponibilização de informações, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), ambas consideradas improcedentes, pois estavam relacionadas à solicitação indevida de dados de terceiros sem a devida autorização. Não foram registradas multas ou penalidades que impactassem a saúde ou a segurança dos beneficiários.

No que diz respeito à Gestão de Clientes, a Unimed Paraná atua rigorosamente em conformidade com a Lei 9.656/98, o Decreto nº 11.034/2022 (SAC), e as Resoluções Normativas nº 623 e nº 566 da ANS, que definem os prazos máximos de atendimento e a disponibilização de serviços de saúde, tanto na rede cooperada e credenciada quanto em atendimentos particulares quando a rede não está disponível.

Para monitorar o desempenho e garantir o cumprimento desses prazos, a cooperativa utiliza uma estrutura de indicadores, que inclui:

- **Indicadores quantitativos:**

- » Tempo médio de atendimento para demandas assistenciais, segmentado por atendimento presencial, célula de apoio assistencial, NIPs e demandas judiciais (RN nº 623);
- » Tempo médio de atendimento para demandas não assistenciais, segmentado de forma equivalente;
- » Percentual de reclamações recebidas em relação ao total de manifestações nos canais de atendimento;
- » Tempo médio de finalização dos processos de reembolsos;
- » Percentual de atendimentos realizados dentro do prazo estabelecido pela RN nº 566.

- **Indicadores qualitativos:**

- » Pesquisa de reação aplicada após a conclusão de todos os atendimentos, avaliando atenção, educação e cordialidade, agilidade e resolutividade do atendimento.

Todos os indicadores têm como objetivo central, a melhoria da jornada do usuário, maior transparência e agilidade na entrega dos serviços da Unimed Paraná.

## Processo de avaliação e remuneração

A Unimed Paraná realiza periodicamente a avaliação do desempenho do Conselho de Administração, assegurando transparência e aprimoramento contínuo na governança da Federação. Em 2024, a pesquisa “Sua opinião em 1 minuto”, conduzida pela empresa Zoom – Inteligência em Pesquisas, contou com a participação de representantes das Singulares e registrou uma avaliação média de 9,3. O estudo apontou 100% de satisfação e 90,5% de [ID7.1] excelência, refletindo a percepção positiva das federadas sobre a gestão da cooperativa.

Em 2025, a pesquisa “Sua opinião em 1 minuto”, conduzida pela empresa Zoom – Inteligência em Pesquisas, contou com a participação dos representantes das Singulares e registrou uma avaliação média de 9,5. O estudo apontou 100% de satisfação e 90,9% de excelência, refletindo a percepção positiva das federadas sobre a gestão da cooperativa.

A remuneração dos membros da Diretoria Executiva, dos Conselheiros–Coordenadores Regionais e dos conselheiros fiscais é definida pela Assembleia Geral Ordinária (AGO), que ocorre obrigatoriamente uma vez ao ano, nos três primeiros meses após o encerramento do exercício social. O Estatuto Social estabelece critérios claros para a fixação do pró-labore, verbas de representação e cédulas de presença, além da possibilidade de deliberação sobre outras despesas ou benefícios relacionados aos conselhos e à Diretoria Executiva, assegurando conformidade e equidade na remuneração dos membros dos órgãos de governança. Essa estrutura de governança, aliada a processos de avaliação e políticas claras de remuneração, reforça o compromisso com a ética corporativa e a confiança de todos os públicos de interesse, fortalecendo a integridade e a transparência em todas as suas operações.

## Desempenho Econômico

### GRI 3-3, 201-1

No exercício de 2025, a Unimed Paraná manteve sua trajetória de fortalecimento da sustentabilidade econômico-financeira, consolidando resultados consistentes e alinhados às melhores práticas de governança cooperativa.

Apresentamos os principais indicadores referentes a 2025, evidenciando a evolução das receitas, a gestão responsável das despesas e a geração de sobras, sempre orientados pelos princípios de transparência, eficiência e perenidade institucional.

Demonstração do valor adicionado – DVA					
Unimed Paraná – em 31 de dezembro					
(A) Geração de riqueza (valores em R\$)	2021	2022	2023	2024	2025
Receita	206.718.370	865.967.223	984.364.022	1.135.357.037	1.409.665.191
Varição das provisões técnicas	(127.833)	(69.537)	(4.607)	-	-
Eventos, dispêndios e despesas operacionais	(88.693.374)	(737.411.618)	835.776.433)	(938.395.672)	(1.175.148.470)
Insumos adquiridos de terceiros	(20.007.949)	(27.637.505)	(28.341.638)	(54.406.455)	(56.192.818)
Valor adicionado bruto	98.144.879	100.987.637	120.250.558	142.554.910	178.323.903
Depreciação / Amortização	(3.270.162)	(3.973.455)	(6.416.406)	(6.754.411)	(8.175.604)
Valor adicionado líquido produzido pela entidade	94.874.717	97.014.182	113.834.152	135.800.499	170.148.299
Valor adicionado recebido em transferência	25.833.053	43.292.967	37.978.347	49.680.016	64.676.506
Valor adicionado total a distribuir	120.707.771	140.307.149	151.812.499	185.480.515	234.824.805

<b>(B) Distribuição da riqueza (valores em R\$)</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Pessoal	55.164.736	67.442.940	70.735.187	78.080.040	87.685.230
Impostos, taxas e contribuições	25.324.666	29.507.897	35.440.453	51.634.487	69.150.733
Contribuições para a sociedade (indicadores sociais externos)	-	-	-	-	-
Remuneração de capital próprio	40.218.369	43.356.311	45.636.859	55.765.988	77.988.842
Distribuição de valor adicionado	120.707.771	140.307.149	151.812.499	185.480.515	234.824.805

<b>Distribuição % do valor adicionado</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Empregados / Diretores / Conselheiros	45,70%	48,07%	46,59%	42,10%	37,34%
Governo Federal	17,92%	17,17%	19,10%	23,07%	23,24%
ANS	0,08%	0,07%	0,08%	0,02%	0,01%
Governo Municipal	2,97%	3,79%	4,16%	4,76%	6,20%
Sociedade	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Juros capital próprio	2,92%	6,53%	3,81%	7,05%	5,57%
Contribuição de reservas e fundos	3,04%	2,24%	2,42%	1,61%	17,34%
À disposição da AGO	27,35%	22,13%	23,83%	21,41%	10,31%

### Notas Explicativas:

#### A) Geração de riqueza (valores em R\$)

Valor adicionado bruto

Varição de +25,3% resultado da melhora da margem entre receita e custo

Depreciação e Amortização

Aumento na amortização consistente nos últimos anos devido as entregas do software Nótus

Valor adicionado recebido em transferência

Aumento 30,2% principalmente devido as receitas financeiras que aumentaram devido a elevada taxa de juros, qyue saiu de 10,50% a.a em Jul/24 para 15% até dez/25. Permanecendo nessa patamar até o fechameto deste relatório (mar/26).

#### B) Distribuição da riqueza (valores em R\$)

Pessoal

Aumemento da quantidade de colaboradores em decorrência principalmente da aquisição de nova carteira de beneficiários (+- 25 mil).

Impostos, taxas e contribuições

Aumemento em decorrência principalmente da aquisição de nova carteira de beneficiários (+- 25 mil).

Passivo Circulante Unimed Paraná - em 31 de dezembro					
Passivo Circulante (em R\$)	2021	2022	2023	2024	2025
Provisões técnicas	\$55.103.415	\$55.678.613	R\$57.084.492	R\$57.127.388	R\$73.451.887
Débitos de Oper. Rel. Assistência Saúde	\$28.912.411	R\$32.815.251	R\$71.736.380	R\$96.954.115	R\$146.152.663
Débitos de Oper. Não Rel. Assist. Saúde	R\$9.784.239	R\$20.744.718	R\$751.772	R\$-	R\$2.591.455
Tributos e encargos sociais	R\$27.847.134	R\$5.856.549	R\$5.634.118	R\$15.744.401	R\$10.867.206
Obrigações a pagar	R\$21.642.552	\$18.085.065	R\$25.165.790	R\$27.180.878	R\$30.347.837
Juros sobre o capital	R\$3.530.176	R\$7.793.542	R\$4.915.813	R\$11.107.834	R\$11.107.834

Dados extraídos do balanço patrimonial

A receita operacional líquida apresentou crescimento em relação a 2024, refletindo a expansão das operações, o fortalecimento do relacionamento com as cooperativas associadas e a ampliação da base de beneficiários. As despesas administrativas permaneceram sob controle, mantendo participação equilibrada sobre a receita do exercício, enquanto os custos totais acompanharam o ritmo de crescimento da operação, demonstrando disciplina orçamentária e gestão eficiente dos recursos.

A Federação, que congrega 22 cooperativas de 1º grau e atua como operadora de planos de saúde de grande porte, encerrou 2025 com expansão em sua carteira de beneficiários, reafirmando sua relevância no sistema cooperativista e no mercado de saúde suplementar.

O exercício de 2025 foi concluído com resultado positivo em sobras líquidas, reforçando a solidez do modelo de negócios e a capacidade de geração de valor sustentável. Em conformidade com a Lei 5.764/71 e com o Estatuto Social, a destinação das sobras será deliberada em Assembleia Geral, evidenciando o compromisso com a transparência, a participação democrática e a governança cooperativa.

Os ativos totais apresentaram crescimento em comparação ao exercício anterior, com destaque para a manutenção de níveis adequados de liquidez e capital de giro, assegurando capacidade de investimento e estabilidade financeira.

A política de capitalização, mantida como diretriz estratégica, continuou a viabilizar investimentos em infraestrutura, inovação tecnológica e aprimoramento dos processos de gestão. Essa abordagem fortalece a eficiência operacional, amplia a competitividade institucional e assegura a conformidade com as exigências regulatórias do setor, sustentando o crescimento responsável e de longo prazo da organização.



# SOCIAL

**1** ERRADICAÇÃO DA POBREZA



**2** FOME ZERO E AGRICULTURA SUSTENTÁVEL



**3** SAÚDE E BEM-ESTAR



**4** EDUCAÇÃO DE QUALIDADE



**5** IGUALDADE DE GÊNERO



**8** TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO



**10** REDUÇÃO DAS DESIGALDADES



**11** CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS



**12** CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS



**13** AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA



**16** PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES



**17** PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO



# Colaboradores

## GRI 2-7, 2-8, 3-3, 401-1

Nos últimos dois anos, a Unimed Paraná registrou crescimento consistente de seu quadro de empregados, inicialmente impulsionado pela ampliação de postos voltados ao atendimento de processos internos e projetos estratégicos. Em 2025, intensificou a incorporação da operação dos planos de saúde na cidade de Foz do Iguaçu com a instalação de uma unidade local.

Ao final de 2025, o quadro totalizava 644 empregados, representando crescimento de 6,64% no efetivo e de 8,7% no total de empregados em relação ao ano anterior. A distribuição por gênero manteve-se estável, com predominância feminina (66% mulheres e 34% homens), tanto entre profissionais efetivos quanto em teletrabalho ou contratos temporários.

Do total, 95% dos empregados estão alocados em Curitiba, 3% em Foz do Iguaçu e 2% em outras regiões. O quadro é composto por 633 empregados permanentes (66% mulheres e 34% homens, sendo 95% em Curitiba) e 11 temporários em Curitiba (64% mulheres e 36% homens). Quanto à jornada, 584 colaboradores atuam em tempo integral (67% mulheres e 33% homens) e 60 em período parcial (62% mulheres e 38% homens), todos em Curitiba.

O crescimento do quadro esteve associado à consolidação da nova unidade em Foz do Iguaçu e à contratação temporária para substituição de afastamentos por licença-maternidade, além do reforço de equipes durante a transição de novos processos.

Além do quadro próprio, a cooperativa contou com 84 trabalhadores não empregados, distribuídos entre 64 profissionais de tecnologia da informação, 12 de serviços gerais, 4 porteiros, 2 vigias, 1 motoboy e 1 profissional de manutenção predial. Os contratos terceirizados abrangem serviços de infraestrutura, apoio operacional, limpeza e conservação, portaria, vigilância, manutenção e tecnologia da informação. O maior contingente está nos 64 profissionais de tecnologia da informação que contribuem diretamente para o desenvolvimento de soluções estratégicas para o negócio. O total de terceiros representa 13% da força de trabalho quando comparado ao somatório de empregados efetivos e temporários, mantendo estabilidade em relação ao ano anterior.

A formação e a distribuição do quadro são acompanhadas por indicadores de perfil do efetivo. A cooperativa mantém um quadro predominantemente feminino, com maior representatividade na faixa etária entre 30 e 50 anos.

Em 2025, 75,6% das admissões foram de mulheres, sendo 25,2% delas com menos de 30 anos. Nos desligamentos, as mulheres representaram 68,9% das ocorrências; entre os homens, a faixa etária de 30 a 50 anos concentrou 24,3% das saídas. O turnover anual foi de 12,1%, sendo 12,8% entre mulheres e 10,9% entre homens.

Na unidade de Foz do Iguaçu, foram admitidos 22 colaboradores ao longo do ano, registrando-se turnover de 10%. O quadro local mantém predominância feminina de 95%.



## Licença-maternidade e paternidade

### GRI 3-3, 401-3

No que se refere à licença-maternidade e à licença-paternidade, 100% dos colaboradores elegíveis usufruíram integralmente do período previsto em lei. Nos últimos dois anos, contudo, foi identificada redução na taxa de retorno após o afastamento. Diante desse contexto, a Unimed Paraná vem aprimorando benefícios e fortalecendo práticas de acolhimento e acompanhamento para novos pais e mães.

As colaboradoras gestantes são convidadas a participar de um programa de orientação e acompanhamento materno, que contempla encontros extensivos aos pais, com informações e direcionamentos sobre os cuidados nos primeiros dias de vida do bebê, contribuindo para uma transição mais segura e estruturada no retorno às atividades profissionais.



Ano	Licenças maternidade	Retornos	Permanência após 1 ano	Taxa retorno	Taxa retenção
2022	11	11	9	100%	82%
2023	9	9	9	100%	100%
2024	9	8	8	89%	89%
2025	11	9	9	82%	82%

## Remuneração e Benefícios

### GRI 2-21, 3-3, 401-2

Os formatos de contrato de trabalho e os parâmetros de governança aplicados às condições ofertadas refletem o compromisso da Unimed Paraná com o cumprimento rigoroso da legislação e das normas vigentes.

Nesse contexto, a política de remuneração e benefícios está estruturada de forma a assegurar transparência, equidade e alinhamento às práticas de mercado. As diretrizes são complementadas por políticas de reconhecimento e valorização profissional, baseadas em critérios objetivos relacionados a desempenho, competências essenciais e potencial de contribuição ao propósito institucional. Dessa forma, a cooperativa fortalece um ambiente organizacional pautado pela meritocracia, pela igualdade de oportunidades e pela não discriminação.



Em 2025, a proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e a remuneração média anual dos demais empregados (exceto o mais bem pago) foi de 6,2. Já a proporção entre o aumento percentual da remuneração do indivíduo mais bem pago e o aumento percentual médio dos demais empregados foi de 1,5. O cálculo considerou salário nominal, anuênios e adicional de insalubridade, comparando o maior valor identificado no quadro efetivo com a média dos demais colaboradores.

A cooperativa participa regularmente de pesquisas salariais e de benefícios, buscando alinhamento às melhores práticas de mercado. A maior parte das iniciativas está disponível aos colaboradores efetivos, independentemente de cargo ou tempo de casa, conforme normativas próprias. Entre os benefícios oferecidos destacam-se:



### Benefícios obrigatórios e regulamentados

- Vale-alimentação (Ticket)
- Vale-refeição (Ticket)
- Vale-transporte
- Benefícios para saúde e família
- Auxílio-creche
- Campanha de vacinação contra influenza
- Conexa (consultas médicas e consultas psicológicas online)
- Licença maternidade
- Licença paternidade
- Plano de saúde (colaborador + dependentes)
- Plano odontológico (colaborador + dependentes)
- SOS Unimed Emergência (assistência 24 horas)
- Wellhub /Gympass (colaborador + dependentes)



### Benefícios de qualidade de vida

- Anuênio e reconhecimento por tempo de serviço
- Aulas de Yoga
- Banco de horas e jornadas diferenciadas
- Cesta natalina
- Clube Unimed (descontos em parceiros)
- Descontos em farmácias
- Empréstimo consignado
- Espaço de descompressão
- Espaços para refeição
- Estacionamento gratuito
- Festa de confraternização
- Folga no dia do aniversário
- Ginástica Laboral
- Oferta semanal de frutas
- Plano de previdência privado
- Programa de gratificação variável
- Treino Funcional e Grupo de Corrida



### Benefícios de desenvolvimento

- Idiomas
- Programas de desenvolvimento profissional (Graduação e Pós-Graduação)



## Capacitação e Desenvolvimento

### GRI 3-3, 404-1, 404-2, 404-3

Na Unimed Paraná, o desenvolvimento profissional é tratado como pilar estratégico para a sustentabilidade do negócio, promovendo o alinhamento aos princípios cooperativistas e o fortalecimento das competências essenciais ao Sistema Unimed. A gestão do tema está orientada pela identificação de necessidades formativas, pelo incentivo à aprendizagem contínua e pela criação de oportunidades estruturadas de crescimento interno.

Em 2025, foram realizadas 16.260 horas de treinamento, com a participação de 663 profissionais, o que resultou em média de 24h24min por colaborador. As ações de capacitação alcançaram 97% do quadro efetivo, evidenciando a abrangência da estratégia de desenvolvimento.

As lideranças tiveram jornada formativa ampliada, atingindo média de 35h06 por gestor. Entre as equipes, registrou-se média de 26h48 para cargos operacionais, 22h36 para funções técnicas e 14h18 para posições de apoio — grupo que inclui aprendizes e colaboradores com menor carga horária contratual. As mulheres concentraram maior volume de participação, totalizando 11.849 horas de capacitação (média de 27h06 por colaboradora), enquanto os homens somaram 4.411 horas (média de 19h36 por colaborador).

O processo de avaliação de desempenho é realizado anualmente, com base nas competências essenciais do Sistema Unimed e nas competências específicas de cada trajetória profissional. A partir desse processo, é construído o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), de forma conjunta entre colaborador e liderança. Em 2025, 474 colaboradores participaram da avaliação, representando 75% do quadro efetivo — sendo 64% mulheres e 36% homens. A maior participação ocorreu na categoria Técnica (64%), seguida por Operacional (25%), Gestão (9%) e Apoio (2%).

Complementarmente, a cooperativa mantém programas estruturados de apoio à progressão de carreira. Para profissionais que migram de funções operacionais (assistente) para técnicas (analista), são ofertadas Trilhas de Analistas; em 2024, duas turmas foram realizadas, com carga horária de 24 horas cada, beneficiando 26 colaboradores. Para analistas que aspiram a posições de liderança, os processos seletivos internos contam com apoio de consultorias especializadas, que realizam avaliação de perfil e competências, subsidiando planos de desenvolvimento personalizados. Aos profissionais que assumem cargos de gestão, é oferecido programa de coaching, com foco na adaptação e no fortalecimento das habilidades de liderança.

No campo da educação formal, a cooperativa concede subsídio de 70% para cursos de pós-graduação a colaboradores com mais de um ano de atuação, desde que a formação esteja alinhada às atividades

desempenhadas e aos interesses institucionais. Além disso, por meio da Associação dos Funcionários da Federação das Unimed's do Estado do Paraná (AFUF), é disponibilizado subsídio variável para custeio de graduação, reforçando o compromisso com a qualificação contínua e com a ampliação das oportunidades de crescimento profissional.

## Diversidade, Equidade e Governança

### GRI 3-3, 405-1, 405-2

Os órgãos de governança — Diretoria Executiva, Conselho de Administração e Conselho Fiscal — somam 15 posições ocupadas por cooperados eleitos. Observa-se predominância masculina (93,3%) e concentração etária acima de 50 anos (97,3%). A participação feminina corresponde a 6,7%. Destaca-se a atuação do Núcleo de Desenvolvimento Humano (NDH) na estruturação de comitê feminino voltado a dirigentes e no estímulo à ampliação da presença de cooperadas na governança.

No quadro funcional, a configuração é distinta: 66,2% dos empregados são mulheres. A maior concentração etária está entre 30 e 50 anos (69,5%), seguida por 14,7% abaixo de 30 anos e 15,8% com 50 anos ou mais. As mulheres predominam nas categorias de Apoio (73,3%), Operacional (72,1%) e Técnica (65,3%). Na Gestão, há maior equilíbrio, com 42,9% de mulheres e 57,1% de homens.

Em relação à equidade salarial, a Unimed Paraná contempla 16 funções. A variação entre salários-base de mulheres e homens dentro de cada faixa oscila entre -4,59% e +8,62%. Em média, a diferença registrada



é de 1,08% favorável aos homens. A análise considerou exclusivamente o quadro efetivo da sede em Curitiba, não sendo possível comparativo na faixa de Superintendente, que conta com apenas um ocupante.

A busca pelo equilíbrio de gênero nas diferentes funções e níveis hierárquicos integra o compromisso da cooperativa com a promoção da igualdade de oportunidades e com a construção de um ambiente organizacional diverso e inclusivo.

## Segurança e Saúde do Trabalhador

### GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-9, 403-10

A gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) da Unimed Paraná está estruturada em plena conformidade com a legislação brasileira e com as Normas Regulamentadoras aplicáveis, da NR-01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO); à NR-32 – Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde. O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) encontram-se devidamente atualizados e constituem a base do sistema, garantindo a identificação, o monitoramento e o controle contínuo dos riscos ocupacionais.

Os laudos técnicos vigentes apontam a inexistência de atividades caracterizadas como insalubres ou perigosas, conforme os critérios da NR-

15 – Atividades e Operações Insalubres. Ainda assim, a cooperativa adota postura preventiva, promovendo orientações e treinamentos contínuos a empregados e trabalhadores não empregados que atuam eventualmente em suas dependências, fortalecendo a cultura de prevenção e o compromisso com ambientes de trabalho seguros.

O mapeamento de riscos é realizado por equipe especializada da SOU, vinculada à Unimed Curitiba, conforme contrato firmado, com sinalização de medidas preventivas sempre que necessário. A identificação e a análise de riscos contam com o apoio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), que se reúne mensalmente, possui representantes de todas as áreas e atua de forma integrada ao Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e à Brigada de Emergência.

Em caso de ocorrência, o fluxo de atendimento prevê acolhimento imediato, notificação ao gestor e ao SESMT, investigação conjunta com a CIPA e definição de ações corretivas. Em 2025, não houve registro de acidentes típicos de trabalho. Foram emitidas Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT) para três acidentes de trajeto, todos relacionados a ocorrências de trânsito, resultando em dois dias de afastamento cada, totalizando 48 horas. A partir da análise dos casos, a SIPAT 2025 ampliou a abordagem sobre autocuidado e incluiu dois eventos específicos sobre Direção Defensiva. Não houve registro de óbitos ou doenças ocupacionais de notificação compulsória no período.

O sistema de gestão de SST abrange 100% dos colaboradores da sede e da unidade administrativa de Foz do Iguaçu. Em 2025, 629 colaboradores estavam acompanhados pela base da SOU (com admissões recentes em fase de cadastramento), enquanto os 20 profissionais da unidade de Foz do Iguaçu foram atendidos pela empresa terceira.



## Engajamento de stakeholders

### GRI 2-29

Na Unimed Paraná, o engajamento com os públicos de relacionamento é conduzido de forma estruturada e contínua, fundamentado nos princípios do cooperativismo e orientado pela construção de valor compartilhado. A cooperativa mantém e aprimora mecanismos de diálogo com seus principais *stakeholders*, incluindo cooperados, Singulares, beneficiários, colaboradores e comunidade.

Esse relacionamento ocorre por meio de canais formais e informais, que possibilitam a escuta ativa, a troca de informações e o alinhamento estratégico. Entre os principais mecanismos de engajamento, destacam-se:

- **Canais institucionais de atendimento [Pd7.1]**, disponíveis ao público interno e externo, que permitem o registro de solicitações, manifestações e dúvidas
- **Pesquisas de satisfação com beneficiários**, realizadas periodicamente para avaliar a qualidade dos serviços prestados



- **Pesquisas de satisfação com as Singulares**, com foco na melhoria contínua da atuação em rede
- **Atuação dos agentes de relacionamento com cooperados**, promovendo proximidade, escuta qualificada e suporte às demandas
- **Mailing estadual**, utilizado para disseminação de informações estratégicas e institucionais
- Grupo de comunicação ágil (*WhatsApp*) com as Singulares, facilitando alinhamentos operacionais e troca rápida de informações
- **Atendimentos individuais às Singulares**, com suporte técnico e institucional conforme as necessidades identificadas
- **Jornada ESG no Estado**, iniciativa que promove a articulação em rede, o compartilhamento de boas práticas e a mentoria de projetos, fortalecendo o engajamento em temas ambientais, sociais e de governança

No âmbito sistêmico, a Unimed Paraná atua como ponto focal junto à Unimed do Brasil, centralizando demandas, compartilhando atualizações e disseminando os temas discutidos no Comitê ESG, fortalecendo a integração e o alinhamento institucional.

As interações com *stakeholders* contribuem diretamente para a identificação de oportunidades de melhoria, o direcionamento de iniciativas estratégicas e o aprimoramento contínuo dos serviços e projetos desenvolvidos. Esse processo reforça o compromisso da cooperativa com a transparência, o diálogo qualificado e a participação ativa dos públicos de relacionamento.

Alinhada aos sete princípios do cooperativismo e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), a Unimed Paraná busca consolidar um ambiente colaborativo, no qual os *stakeholders* atuem como agentes na construção conjunta de soluções e no enfrentamento dos desafios locais, potencializando o impacto positivo de suas ações.



## Representação na sociedade

### GRI 2-28

A Unimed Paraná mantém participação ativa em diferentes espaços de governança, articulação técnica e representação setorial. Essa presença contribui para o fortalecimento do cooperativismo, para o desenvolvimento de soluções conjuntas no setor de saúde suplementar e para o aprimoramento contínuo de práticas de gestão, regulação e assistência.

Nesse sentido, a cooperativa integra diversos comitês, grupos técnicos e fóruns estratégicos do Sistema Unimed, colaborando na formulação de diretrizes, no compartilhamento de boas práticas e na construção de soluções que impactam toda a rede. Entre esses espaços de atuação, destacam-se:

- Comitê Jurídico e Regulamentação
- Grupo Estratégico / Grupo Técnico AIS
- Comitê Atuarial
- Comitê Contábil Nacional
- Comitê Técnico Gestor da Câmara Nacional de Compensação e Liquidação
- Comitê Nacional de Mercado e Grupo de Excelência
- Comitê Financeiro Nacional
- Comitê de Gestão de Pessoas
- Comitê Nacional ESG
- Comitê Nacional de Intercambio
- Grupo Técnico de Faturamento do Intercâmbio
- Grupo Técnico de Atendimento do Intercâmbio
- Grupo Técnico de Câmara Técnica do Intercâmbio
- Grupo Técnico de Rede
- Grupo Técnico da Transparência
- Comitê Institucional Unimed
- Comitê Nacional de Ouvidores
- Grupo Técnico Ouvidoria
- Grupo Técnico de Remuneração baseado em valor
- Grupo Técnico de Custos
- Grupo Técnico de Recursos e Serviços Próprios
- COMPRAMED
- Comitê Nacional de Valorização de Honorários – CNHM
- Colégio Nacional de Auditores – CNA
- Comitê Nacional de Enfermeiros Auditores – CONENFA
- Grupo da Tabela Nacional de Materiais e

Medicamentos – TNUMM

- Comitê Técnico Nacional de Produtos Médicos – CTNPM
- Comitê Técnico Nacional de Oncologia / BEM
- Grupo Técnico de Pacotes
- Comitê de Apoio à Tecnologia da Informação – CATI Fundação Unimed
- Conselho de Curadores da Fundação Unimed
- Conselho de Administração da Unimed Participações
- Conselho de Administração da Unimed Seguros
- Conselho de Administração da Central Nacional Unimed
- Conselhos de Administração e Fiscal na Unimed Mercosul
- Participação na Diretoria Executiva da Ocepar

## Grupos de trabalho e capacitação:

**Comitê ESG** – Participação no comitê ESG da Unimed Brasil

**Grupo ESG** – Comitê NDH – Revisão Política Socioambiental, Consumo Responsável, Causa Social, Voluntariado, Inventário das ações para classificá-las e divulgá-las

**Treinamento com equipe de limpeza sobre compostagem** – 13 pessoas (equipe interna e terceirizada)

**Adesão a Política ESG da Unimed do Brasil**

## Compromissos:

**Manutenção do Selo ESG** – Unimed do Brasil

**Preenchimento Balanço Social** – Unimed do Brasil

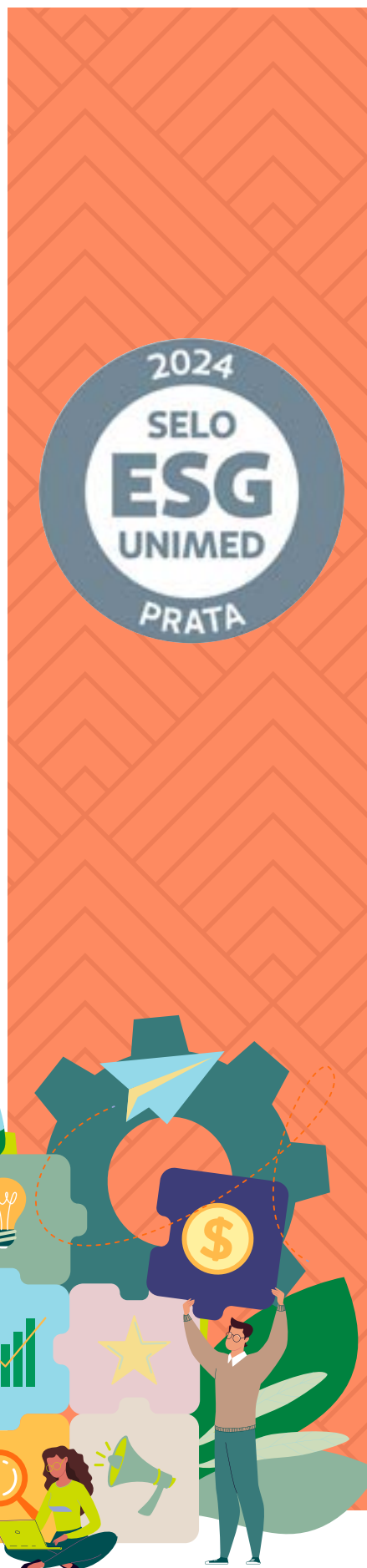
**Preenchimento Inventário CO2** – Unimed do Brasil

**Preenchimento PEGCOOP (Programa de excelência de gestão das cooperativas)** – SESCOOP

**Relatório de Gestão e Sustentabilidade (GRI)** – Unimed Paraná

## Manutenção selo ESG:

A Unimed Paraná confirmou a manutenção da certificação do Selo ESG Unimed, na categoria prata. O selo funciona como um instrumento de autodiagnóstico, certificando e orientando as Unimeds e hospitais próprios quanto à atuação e maturidade na gestão das práticas Ambiental, Social e de Governança (ESG).



# Comunidade

**GRI 3-3, 203-1, 203-2, 414-1**

## Campanha Escolha Etanol. É combustível, é indispensável, é sustentável.

Incentivar os colaboradores a optarem pelo abastecimento com etanol, promovendo escolhas mais sustentáveis e o consumo responsável no dia a dia. Em 2025, a iniciativa foi reformulada, mantendo seu propósito central, porém com ajustes no modelo de premiação: os vouchers mensais foram descontinuados, e a estratégia passou a concentrar os incentivos em premiações de maior valor agregado, como forma de reconhecer e valorizar a participação dos colaboradores. Para 2026, a campanha será mantida sob as mesmas diretrizes, assegurando sua continuidade e previsibilidade, além de reforçar o compromisso institucional com práticas ambientalmente responsáveis.

Este [relatório de impacto](#) foi desenvolvido pelo Instituto SENAI de Tecnologia em Meio Ambiente e Química. Conheça os resultados



FALTA LINK

## Campanha Eu Ajudo na Lata

Arrecadar lacres de alumínio para destinação à reciclagem e posterior troca por cadeiras de rodas, promovendo impacto social positivo por meio da sustentabilidade e da solidariedade. Retomada em 2024, após um período de pausa, a iniciativa segue ativa em todo o estado do Paraná, em parceria com o Instituto Unimed Curitiba (intercooperação) e com a AFUF, contando atualmente com 77 postos de coleta. Originalmente criada pela Unimed do Brasil, a campanha consolidou-se como uma ação estadual, mantida pelas Unimeds do Paraná. Em 2025, a Federação arrecadou 7,7 kg de lacres.



## Campanha Atitude na Tampa

Arrecadar tampas plásticas rígidas, destinadas à reciclagem, sendo os recursos obtidos com a venda do material revertidos para a aquisição de fraldas geriátricas, produtos de higiene e itens de limpeza doados a organizações sociais do Paraná. Realizada em parceria com o Instituto Unimed Curitiba (intercooperação) e com a AFUF, a iniciativa conta com 21 postos de coleta ativos. O número de beneficiários varia anualmente, conforme a demanda das instituições atendidas. Em 2025, a Federação arrecadou 74,70 kg de tampas plásticas.



## Reaproveitamento dos banners



Com foco na economia circular, os banners utilizados em eventos e ações institucionais são reaproveitados e transformados em brindes sustentáveis destinados aos públicos de interesse. Além de evitar o descarte inadequado, a iniciativa contribui para a geração de renda na comunidade da Vila Torres, responsável pela confecção dos itens. Em 2025, foram produzidos 60 brindes a partir do reaproveitamento de banners, gerando R\$ 990,00 em renda para a comunidade, além da doação de 21,76 m<sup>2</sup> de lona.

## Venda de papéis

Os papéis e papelões descartados por meio do Projeto Ciclo Sustentável CEDIP (Centro de Digitalização do Estado do Paraná) e da gestão documental alinhada a ESG e LGPD são comercializados com a recicladora Piazzetta, garantindo sua destinação adequada e reaproveitamento. Os valores arrecadados são integralmente revertidos para a AFUF, associação dos funcionários. Em 2025, foram comercializados 22.455 kg de papel, resultando no repasse total de R\$ 6.740,50 à associação. Desse montante, o CEDIP contribuiu com 21.000 kg de papéis, gerando R\$ 6.300,00 destinados à AFUF. Já a Federação destinou 1.455 kg de papéis, resultando em R\$ 440,50 também repassados à AFUF.



## Redução do uso de plásticos



Desde 2018, com o objetivo de reduzir o consumo de plásticos descartáveis, a Unimed Paraná disponibiliza canecas de porcelana a todos os colaboradores. Em 2025, 151 unidades foram entregues a novos profissionais, reforçando o compromisso institucional com práticas de consumo mais responsáveis.

## Papel Reviva

A linha REVIVA é composta por produtos fabricados com fibras 100% naturais recuperadas de embalagens longa vida, pré e pós-consumo, após a separação de seus componentes (celulose, plástico e alumínio). Ao optar por essa solução, a Unimed Paraná contribui para a redução de resíduos e o fortalecimento da cadeia de reciclagem. Em 2025, entre janeiro e setembro, foram consumidos 660 fardos de papel e 64 fardos de papel bobina Reviva, o que resultou na retirada do meio ambiente de 7.568 embalagens longa vida por mês, totalizando 90.816 embalagens ao ano.



## Carteirinhas Plano de Saúde

Com o objetivo de reduzir a geração de resíduos plásticos e de papel, foi realizada a transição do cartão físico em PVC para o modelo virtual. Em 2025, foram utilizados 14 kg de PVC para a confecção de 2.861 carteirinhas, representando uma redução de aproximadamente 72% no consumo de PVC em comparação ao ano anterior.

Em 2024, foram utilizados 50 kg de PVC para a produção de 9.908 carteirinhas.



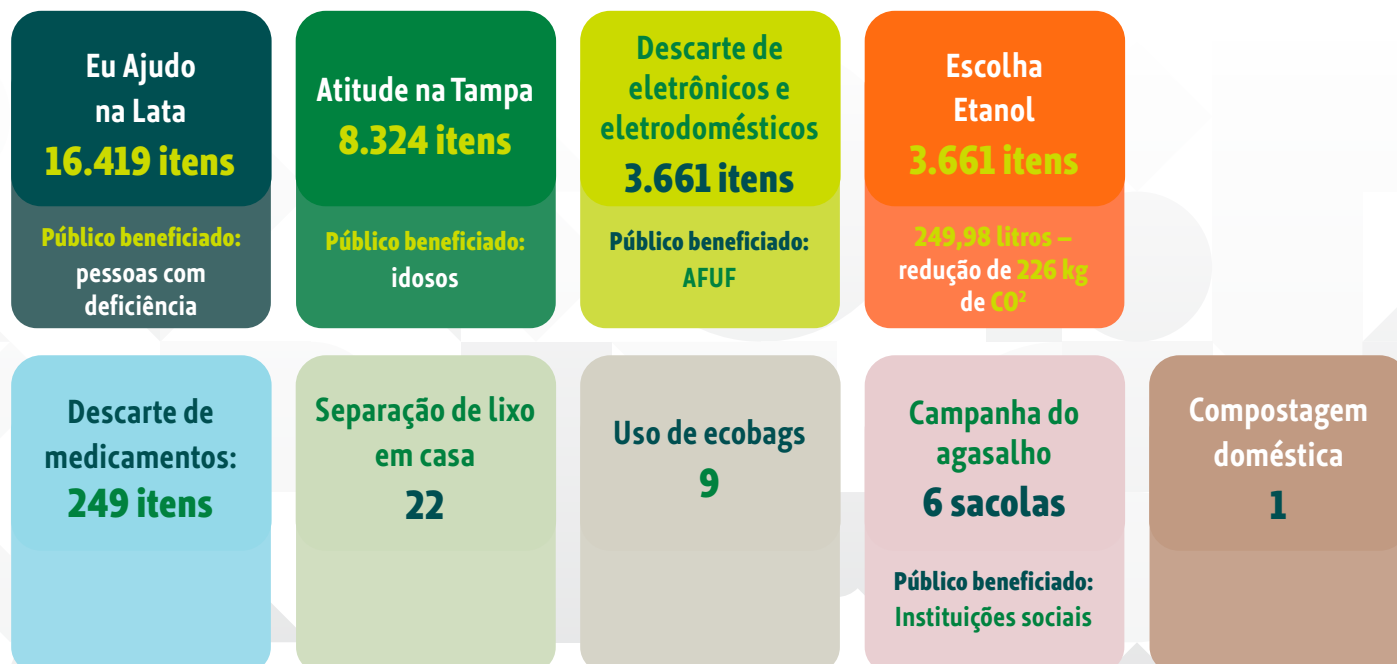
## Gincana Mude 1 hábito Ambiental

Com o objetivo de disseminar as práticas ESG na cooperativa e promover a mudança de hábitos, foi escolhida uma área piloto com aproximadamente 100 colaboradores da área de Tecnologia da Informação (TI) para a implementação da iniciativa.

Integrada ao Programa Consumo Responsável e alinhada aos pilares ESG, a ação propôs desafios práticos voltados à incorporação de hábitos sustentáveis no ambiente de trabalho e também na rotina doméstica. Durante cinco semanas, os participantes foram incentivados a adotar práticas como compostagem, doação de roupas, separação de recicláveis, uso de ecobags e abastecimento com etanol.

Os resultados contribuíram para fortalecer campanhas internas já consolidadas — como Eu Ajudo na Lata, Atitude na Tampa, Escolha Etanol e Campanha do Agasalho, gerando benefícios mensuráveis tanto no pilar ambiental (E), com redução e melhor destinação de resíduos, quanto no pilar social (S), por meio do apoio a iniciativas solidárias e de impacto comunitário.

### Total em 2025 das ações ambientais:



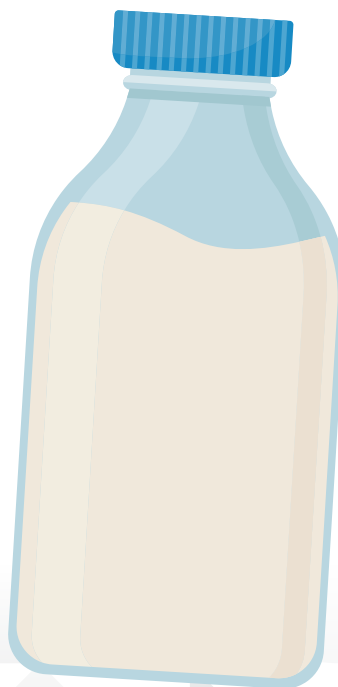
## Campanha do agasalho

A Campanha evidencia o espírito de intercooperação ao fortalecer a parceria com a Unimed Curitiba, reafirmando o jeito de cuidar da Unimed Paraná. Nesta edição, os pets passaram a integrar o público beneficiado, ampliando o alcance social da iniciativa. Para engajar e sensibilizar o público interno, o casal Billie e Olavo atuou como “embaixadores” da campanha, realizando visitas aos setores da cooperativa para incentivar as doações — presença que também contribuiu para o bem-estar no ambiente corporativo. Além de promover a solidariedade, a ação contou com a participação voluntária de colaboradores na triagem e organização das peças arrecadadas. Em 2025, foram recebidas 168 peças destinadas a pessoas e 17 itens voltados a pets.



## Campanha de doação ao banco de leite

A campanha de incentivo à doação de leite humano, conduzida pelos programas materno-infantis da Unimed Paraná, promoveu a arrecadação de 193 frascos destinados ao Banco de Leite do Hospital de Clínicas da UFPR, ao mesmo tempo em que ampliou a conscientização sobre a importância da doação — resultando, inclusive, na adesão de novas doadoras. Paralelamente, por meio dos Programas de Gestantes e do Primeiro Ano de Vida, a iniciativa manteve ações contínuas de orientação e suporte ao aleitamento materno exclusivo até os seis meses, contribuindo para que os índices permanecessem acima da meta global da OMS ao longo de 2025 (entre 57% e 82%, com predominância de 68%). Considerando que cada frasco de 200 ml pode alimentar até 10 bebês prematuros, a ação ampliou seu impacto social, reforçando os princípios de humanização, acolhimento e qualidade, além do compromisso ESG da organização.



## Ação solidária em prol da população de Rio Bonito do Iguaçu e municípios próximos

Com o propósito de viabilizar apoio rápido e estruturado às comunidades impactadas pela tragédia em Rio Bonito do Iguaçu e municípios vizinhos, a iniciativa mobilizou recursos financeiros de forma organizada, fortalecendo a cooperação entre as Unimed e parceiros paranaenses. A Unimed Paraná divulgou aos colaboradores e às singulares do estado a possibilidade de doações via PIX, facilitando e agilizando o suporte emergencial, considerando as condições enfrentadas pelos municípios afetados. A ação reforça o compromisso com a solidariedade, a responsabilidade social e a contribuição para a reconstrução das comunidades atingidas.

## Programa de Voluntariado Corporativo

Em 2025, a Unimed Paraná realizou uma ação de formação vinculada ao Programa de Voluntariado Corporativo, em parceria com a Pontifícia Universidade Católica do Paraná. A iniciativa teve como objetivo fortalecer a cultura de solidariedade e qualificar a atuação dos colaboradores em ações sociais, promovendo práticas baseadas em respeito, escuta ativa e responsabilidade social.

A capacitação foi estruturada em duas etapas: um encontro de sensibilização, com 2 horas de duração, e um itinerário formativo de 18 horas, composto por seis encontros que abordaram temas como desenvolvimento social, modelos de voluntariado, condução de grupos, cuidados na atuação, desenvolvimento de habilidades e ferramentas de gestão de programas.

Ao todo, 41 colaboradores participaram das capacitações, ampliando o engajamento e a preparação das equipes para atuação em iniciativas de impacto social, contribuindo tanto para o desenvolvimento dos participantes quanto para a geração de valor nas comunidades atendidas.

## Ação contra a dengue

A Unimed Paraná realizou a primeira ação de seu Programa de Voluntariado Corporativo em 2025, com foco na prevenção e conscientização sobre a dengue. A atividade reuniu 16 voluntários da Federação, que desenvolveram ações lúdicas e educativas com crianças e familiares da Marista Escola Social Esperança, instituição que atende públicos em situação de vulnerabilidade social. A iniciativa reforça o compromisso com o pilar Social do ESG e com a promoção da saúde e da informação preventiva nas comunidades.



## DIA C

O Dia C (Dia de Cooperar) é um movimento nacional de voluntariado do cooperativismo, que estimula cooperativas a desenvolverem ações de impacto positivo nas comunidades onde atuam, alinhadas ao princípio do interesse pela comunidade e aos pilares do ESG. Em 2025, a ação promovida pelo Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop) teve como foco a arrecadação de materiais escolares destinados à Marista Escola Social Esperança. A Unimed Paraná participou da iniciativa com o investimento de R\$ 1.700,00 na aquisição de kits escolares, somando esforços com outras cooperativas e contribuindo para o fortalecimento da educação e o apoio a crianças e jovens em situação de vulnerabilidade social.



## Apoio a Projetos via leis de incentivos fiscais

Em consonância com as diretrizes institucionais e por deliberação da Diretoria, a Unimed Paraná apoiou projetos por meio da Lei Rouanet, da Lei de Incentivo ao Esporte, do Fundo da Infância e Adolescência (FIA) e do Fundo do Idoso. A seleção priorizou iniciativas com potencial de geração de impacto social positivo, promoção da cultura e do esporte e proteção de públicos prioritários, alinhadas aos valores do cooperativismo e da responsabilidade social. Buscou-se contemplar projetos nas quatro regiões do Paraná onde atuam as UnimedS singulares, assegurando distribuição territorial equilibrada dos recursos e ampliando o alcance das ações apoiadas, em coerência com o compromisso institucional com o desenvolvimento regional e a inclusão social.

Lei	INSTITUIÇÃO INCENTIVADA	NOME PROJETO	VALOR	Regiões
Incentivo a Cultura	Associação Nariz Solidário	De Nariz para Nariz	R\$20.000,00	1
Incentivo a Cultura	Marista Escolas Sociais	Projeto Biblioteca para Todos – Arte e Literatura na Escola	R\$20.000,00	1 e 2
Incentivo a Cultura	Quarteto de Cordas Alberto Nepomuceno	Plano Anual Cordas do Iguazu 2025	R\$20.000,00	1
Incentivo a Cultura	ASA – Associação Sou Arte Campo Mourão	Atividades Culturais Campo Mourão Cidade Natal	R\$20.000,00	3
Incentivo a Cultura	APICE – Associação para o Incentivo da Cultura e Entretenimento	Festival de Teatro de Curitiba	R\$30.000,00	1
Incentivo a Cultura	Santa Casa de Curitiba (Farol dos Reis)	Projeto Conservação do Espaço Cultural Museu da História da Medicina do Paraná	R\$50.000,00	1
Incentivo ao Esporte	Marista Escolas Sociais	Projeto Esporte é para todos	R\$40.000,00	1, 2 e 4
Lei Federal de Incentivo ao Esporte	Instituto Roberto Miranda	Goalball pra vida	R\$40.000,00	2
Fundo Infância e do Adolescente (FMCA)	Complexo de Saúde Pequeno Cotoengo	Projeto Florescer	R\$10.000,00	1
Fundo Infância Adolescência (FIA)	Hospital Pequeno Príncipe	Espaço Pronto	R\$15.000,00	1 e 4
Fundo Municipal da Pessoa Idosa (FMPI)	Complexo de Saúde Pequeno Cotoengo	Projeto Transformação Digital	R\$10.000,00	1
Fundo Municipal do Idoso	Hospital Santa Casa de Curitiba	Projeto Amiga do Idoso	R\$10.000,00	Todas
Conselho Municipal dos direitos da pessoa idosa	Associação Parkinson	Projeto Fortalecimento e Inovação nos Serviços de Atendimento à pessoa com Parkinson	R\$20.000,00	Todas

## Divulgação para colaboradores incentivando a usar o Imposto de Renda Pessoa Física

Sensibilizar os colaboradores sobre a possibilidade de destinar parte do Imposto de Renda Pessoa Física ao Hospital Pequeno Príncipe. A iniciativa buscou ampliar o conhecimento sobre esse mecanismo legal de doação, que não implica custo adicional ao contribuinte, reforçando o papel de cada colaborador como agente de transformação social. A ação contribuiu para a disseminação de práticas de responsabilidade social, alinhadas aos valores do cooperativismo e à promoção da saúde.

## Palestras sobre diversidade e inclusão

Foram realizadas duas turmas da palestra “Diálogo sobre Diversidade: você já parou para refletir quais crenças te guiam?”, conduzida por Ana Tereza da Silva Marques, psicóloga clínica e organizacional, especialista em gestão de pessoas e diversidade, com participação de 100 colaboradores. A iniciativa teve como propósito estimular a reflexão sobre atitudes, valores e crenças que influenciam comportamentos no ambiente de trabalho, muitas vezes reproduzidos de forma inconsciente. As palestras incentivaram a ampliação do olhar para a diversidade, o fortalecimento do compromisso institucional com ambientes mais justos e respeitosos e a compreensão do papel individual e coletivo na construção de uma cultura organizacional inclusiva.

A Unimed Paraná promoveu um webinar sobre o Transtorno do Espectro Autista (TEA), com foco na conscientização e inclusão, contando com a participação de 45 pessoas. A iniciativa abordou temas como diagnóstico, acolhimento, inclusão no ambiente de trabalho, orientação parental e direitos legais, reforçando o compromisso com a diversidade, a inclusão e a promoção de um ambiente corporativo acolhedor e respeitoso.

## Ingressos sorteados aos colaboradores

Como contrapartida de projetos apoiados por meio da Lei de Incentivo à Cultura, a Unimed Paraná disponibilizou ingressos aos colaboradores, promovendo acesso à cultura e valorização das iniciativas patrocinadas. Em 2025, foram distribuídos 232 pares de ingressos para o Festival de Curitiba e 11 pares para o *Haru Matsuri*.

## Comitê de Médicas Cooperadas do Sistema Unimed Paraná

Em 2025, a Unimed Paraná instituiu o Comitê de Médicas Cooperadas com o objetivo de ampliar a participação feminina nas esferas de gestão e liderança das cooperativas do Sistema Unimed Paranaense. A iniciativa busca fortalecer o protagonismo das médicas nos processos de governança e nas estratégias organizacionais, além de impulsionar a agenda de liderança feminina no cooperativismo em saúde, contribuindo para a promoção da equidade de gênero e para a ampliação da presença das médicas nos espaços de decisão.

Nesse contexto, foram promovidos três webinars temáticos — abordando liderança feminina, redes colaborativas e comunicação e influência na liderança — que, juntos, totalizaram 99 acessos, com a participação de 27 Singulares e a presença confirmada de 75 médicas. As iniciativas também contribuíram para o fortalecimento do relacionamento institucional e para a aproximação de novas cooperadas ao Comitê.

Além disso, o Comitê foi convidado a apresentar a iniciativa em duas frentes institucionais relevantes: a Comissão da Mulher Médica do Conselho Regional de Medicina e o Comitê de Liderança Elas pelo Coop, da OCEPAR/SESCOOP. Essas agendas contribuíram para consolidar novas oportunidades de cooperação institucional, ampliando a visibilidade e o alcance da iniciativa no Sistema.



# AMBIENTAL

6  
ÁGUA POTÁVEL  
E SANEAMENTO



7  
ENERGIA LIMPA  
E ACESSÍVEL



11  
CIDADES E  
COMUNIDADES  
SUSTENTÁVEIS



12  
CONSUMO E  
PRODUÇÃO  
RESPONSÁVEIS



13  
AÇÃO CONTRA A  
MUDANÇA GLOBAL  
DO CLIMA



## Água

### GRI 3-3, 303-1, 303-3

Em 2025, a instituição manteve seu compromisso com a gestão responsável dos recursos naturais, com ações voltadas à eficiência no uso da água. No período, o consumo proveniente da rede pública de abastecimento totalizou 2.037 m<sup>3</sup>. Adicionalmente, foi mantida a captação de água de reuso em reservatórios com capacidade de mais de 63 mil litros, com reposição contínua condicionada ao regime de chuvas.

Cabe destacar que ocorreu uma indisponibilidade no sistema de monitoramento, resultando na perda dos dados de consumo de água de reuso referentes ao ano de 2025, impossibilitando a consolidação precisa do volume utilizado no período.

Ressalta-se, contudo, que o sistema de reuso permaneceu em plena operação ao longo do ano. O volume de chuvas contribuiu para a adequada reposição dos reservatórios, assegurando sua utilização nas operações. A limitação, portanto, restringe-se exclusivamente à mensuração dos dados, não refletindo interrupção ou redução no uso efetivo do sistema.

A água de reuso foi aplicada em pontos de descargas sanitárias, mictórios e na irrigação de áreas verdes, contribuindo para a redução do consumo de água potável.

A iniciativa segue promovendo a otimização do uso dos recursos hídricos, aumentando a eficiência operacional e reforçando o compromisso institucional com a sustentabilidade e a preservação ambiental.



## Energia

### GRI 3-3, 302-1

Em 2025, a Unimed Paraná deu continuidade à sua estratégia de gestão eficiente de energia, com foco na ampliação do uso de fontes renováveis e na mitigação dos impactos ambientais associados ao consumo energético. No período, o consumo total registrado foi de 634,88 kWh, dos quais 618,558 kWh foram provenientes de fontes renováveis.

Como marco relevante em sua agenda de sustentabilidade, a cooperativa realizou, a partir de janeiro de 2025, a migração para o Mercado Livre de Energia. Essa iniciativa está alinhada à estratégia de otimização da gestão energética, proporcionando maior previsibilidade de custos e ampliando o acesso a fontes de energia mais sustentáveis.

Como resultado direto dessa transição, a Unimed Paraná passou a contar com a certificação I-REC (*International Renewable Energy Certificate*), que assegura, por meio de um sistema reconhecido internacionalmente, a origem renovável da energia consumida. Cada certificado I-REC corresponde a 1 MWh de energia elétrica gerada a partir de fontes limpas e rastreáveis, permitindo à organização comprovar a redução de emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 2) e fortalecer suas práticas alinhadas aos princípios ESG.



## Resíduos

### GRI 3-3, 306-3

A Unimed Paraná deu continuidade ao fortalecimento de sua gestão de resíduos, ampliando o monitoramento, a rastreabilidade e as ações de engajamento interno. A iniciativa de pesagem dos resíduos sólidos, implantada em 2024 com o objetivo de acompanhar as emissões de gases de efeito estufa e subsidiar ações educativas no âmbito do Programa de Consumo Responsável, consolidou-se como importante ferramenta de gestão. No período reportado, foram destinados corretamente 19 toneladas de resíduos orgânicos e 2 toneladas de resíduos recicláveis, evidenciando a evolução do controle e da destinação ambientalmente adequada.

No eixo de descarte responsável, a ação de coleta de medicamentos em desuso foi iniciada em novembro de 2024, com a instalação de um coletor específico na Atenção Primária à Saúde (APS), proporcionando aos colaboradores e beneficiários um ponto seguro para o descarte correto. A iniciativa integra o Programa de Campanha de Consumo Responsável e contribui para a mitigação de impactos ambientais associados ao descarte inadequado de substâncias químicas.

Em 2025, a ação resultou no descarte adequado de **42,76 quilos de medicamentos**, evidenciando o engajamento dos públicos envolvidos e o fortalecimento de práticas responsáveis no cuidado com o meio ambiente e a saúde coletiva.

Como avanço adicional na agenda de economia circular, a cooperativa implementou um sistema de compostagem em parceria com a Composta+. A iniciativa complementa as ações do Programa de Consumo Responsável ao assegurar a destinação adequada dos resíduos orgânicos, transformando-os em adubo. A implantação foi acompanhada de treinamento para os colaboradores e comunicação interna via e-mail, fortalecendo a cultura de sustentabilidade. No período, foram encaminhados 517 quilos de resíduos orgânicos para compostagem.



# SOBRE O RELATÓRIO



## SOBRE O RELATÓRIO

### GRI 2-3

O Relatório de Sustentabilidade 2025 da Unimed Paraná foi elaborado com base nas diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI Standards 2021) reafirmando nosso compromisso com a transparência, a prestação de contas e o fortalecimento do diálogo com cooperados, colaboradores, beneficiários, Singulares, parceiros institucionais e sociedade.

Este documento apresenta as informações de gestão e de desempenho econômico, social e ambiental da Unimed Paraná, referentes ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025 (alinhado ao nosso ciclo de relatórios financeiros).

A publicação tem periodicidade anual, reafirmando nosso compromisso com a transparência e a prestação de contas às partes interessadas.

Contato para dúvidas e sugestões relacionadas a este relatório: [sustentabilidade@unimedpr.coop.br](mailto:sustentabilidade@unimedpr.coop.br)

## Materialidade

### GRI 2-13, 2-14, 3-3, 3-1, 3-2

Em 2024, a Unimed Paraná revisou sua materialidade, em alinhamento às diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI Standards 2021). A atualização teve como objetivo orientar a narrativa dos relatórios de gestão e sustentabilidade, refletindo a evolução da cooperativa em práticas ESG e garantindo aderência às melhores práticas de transparência e monitoramento de indicadores.

O processo contemplou análise de relatórios de empresas do setor de saúde e estudos da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), ampliando a compreensão sobre tendências, riscos e oportunidades do segmento. Também incluiu a participação direta de stakeholders: 28 representantes externos estiveram presentes em painéis de debate e foram obtidas 69 respostas em pesquisa on-line com públicos internos e externos. Foram considerados como públicos prioritários: clientes pessoa física, contratantes pessoa

jurídica, cooperados, colaboradores, fornecedores, Singulares, comunidade, órgãos públicos e prestadores de serviços.

A materialidade norteia a tomada de decisão e a definição das prioridades em iniciativas sustentáveis da cooperativa, e a Diretoria Executiva é responsável por revisar e aprovar as informações divulgadas, incluindo os temas materiais priorizados.

Ao todo, 15 temas foram avaliados nas dimensões de governança, social e ambiental. Após o cruzamento das percepções internas e externas, cinco temas se destacaram como prioritários:

- Ética Empresarial
- Segurança de Dados
- Privacidade do Cliente
- Qualidade e Segurança dos Serviços
- Bem-Estar do Cliente

Como resultado desse processo, em 2025, iniciativas foram desenvolvidas em cada um destes temas para mitigar riscos e potencializar os impactos positivos:

- 1. Ética Empresarial:** a gestão de ética é conduzida pelo Programa de Compliance e Integridade, amparado por um Código de Conduta e uma Política Anticorrupção formalmente aprovados. Para assegurar a aplicação desses princípios, mantemos um Canal de Denúncias confidencial e incluímos cláusulas anticorrupção em todos os contratos com fornecedores.
- 2. Segurança de Dados:** implementamos ferramentas robustas, como o DataHub e painéis de qualidade, garantindo rastreabilidade e integridade das informações. Nossa segurança cibernética é monitorada continuamente por uma equipe especializada, com tecnologia de ponta para prevenção de incidentes, detecção de ameaças e resposta rápida a atividades suspeitas, protegendo os sistemas contra acessos não autorizados.
- 3. Privacidade do Cliente:** o respeito à privacidade dos beneficiários é um pilar central. Estruturamos uma Governança de Dados sólida, com a nomeação de um Chief Data Officer (CDO) e curadores de dados em todos os departamentos, responsáveis pelo uso adequado das informações. Toda a operação está em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), preservando os direitos dos titulares e a confiança depositada.

- 4. Qualidade e Segurança dos Serviços:** a qualidade assistencial é gerenciada pelo programa “Segurança em Alta”, que qualifica nossa rede hospitalar conforme legislações e padrões de acreditação. Monitoramos indicadores regulatórios da ANS, como o Índice Geral de Reclamações (IGR), e realizamos auditorias técnicas centralizadas para garantir a excelência no atendimento prestado pelas Singulares e pela rede credenciada.
- 5. Bem-Estar do Cliente:** promovemos a saúde integral por meio de Programas de Promoção à Saúde e do Centro de Atenção Primária à Saúde (APS). Desenvolvemos programas como “Você Sempre Bem” e monitoramos pacientes crônicos e idosos pelo Serviço de Atenção Domiciliar (SAD), com foco na prevenção e na melhoria da qualidade de vida.

## Sumário de conteúdos da Norma GRI

SUMÁRIO DE CONTEÚDOS DA NORMA GRI							
O Relatório de Sustentabilidade da Unimed Paraná foi elaborado de acordo com as normas de reporte da GRI. Período coberto pelo relatório: 1 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.							
NORMAS GRI	CONTEÚDO	Página/Resposta	Omissão			ODS	PRINCÍPIOS DO COOPERATIVISMO
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação		
<b>CONTEÚDOS GERAIS</b>							
<b>A organização e suas práticas de relato</b>							
<b>GRI 2: Conteúdos gerais 2021</b>	2-1	Detalhes da organização	15			3, 8, 9, 10, 12, 13, 17	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
	2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	15				
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	53				
	2-4	Reformulações de informações	Não houve reformulações nos compromissos, políticas ou práticas institucionais no período reportado.				
	2-5	Verificação externa	O relatório não foi submetido à verificação externa independente no período reportado.				
<b>Atividades e trabalhadores</b>							
<b>GRI 2: Conteúdos gerais 2021</b>	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	17			3, 8, 9, 10, 17	1, 2, 3, 4, 6, 7
	2-7	Empregados	35				
	2-8	Trabalhadores que não são empregados	35	b.iii	Não aplicável.  Na Unimed Paraná, todos os colaboradores possuem carga horária definida em contrato de trabalho, não havendo vínculos sem garantia mínima de horas.		

Governança							
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9	Estrutura de governança e sua composição	26				
	2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	26				
	2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	26				
	2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	26				
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	26				
	2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	53				1, 5, 8, 9, 12, 16, 17
	2-15	Conflitos de interesse	26				
	2-16	Comunicação de preocupações cruciais	28				
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	28				
	2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	26				
	2-19	Políticas de remuneração	28				
	2-20	Processo para determinação da remuneração	28				
	2-21	Proporção da remuneração total anual	36				



Estratégia, políticas e práticas							
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	3				16, 17  1, 2, 3, 4, 5
	2-23	Compromissos de política	28				
	2-24	Incorporação de compromissos de política	28				
	2-25	Processos para reparar impactos negativos	28				
	2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	28				
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos	28				
	2-28	Participação em associações	41				
Engajamento de stakeholders							
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29	Abordagem para engajamento de stakeholders					5, 8, 9, 10, 16, 17  1, 2, 4, 7
	2-30	Acordos de negociação coletiva	100% dos colaboradores são contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não havendo acordos coletivos específicos adicionais além dos previstos na legislação vigente.				
TEMAS MATERIAIS							
Conteúdos sobre temas materiais							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-1	Processo de definição de temas materiais	53				3, 5, 8, 9, 10, 13, 16, 17  1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
	3-2	Lista de temas materiais	53				
	3-3	Gestão dos temas materiais	Descrito no decorrer de todo o relatório.				
Desempenho Econômico							
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	32				3, 8, 9, 10, 12, 17  3
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	32				

Combate à Corrupção								
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	28					
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	28				16	2
Energia								
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	50					
GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	50				6,15	1, 2, 3, 4, 7
Água e Efluentes								
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	50					
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	50				1, 3, 4, 8, 10, 17	4, 6, 7
	303-3	Captação de água	50					
Resíduos								
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	51					
GRI 306: Resíduos 2020	306-3	Resíduos gerados	51				3, 12	7
Emprego								
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3	Gestão de tópicos materiais	35					
GRI 401: Emprego 2016	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	35				3, 4, 5, 8, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6
	401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	36					
	401-3	Licença maternidade/paternidade	36					



Saúde e Segurança do Trabalho								
<b>GRI 3: Tópicos Materiais 2021</b>	3-3	Gestão de tópicos materiais	39					
<b>GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018</b>	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	39				5, 8, 10, 16, 17	1, 2, 4, 7
	403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	39					
	403-3	Serviços de saúde do trabalho	39					
	403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	39					
	403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	39					
	403-6	Promoção da saúde do trabalhador	39					
	403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	39					
	403-9	Acidentes de trabalho	39					
	403-10	Doenças profissionais	39					
Capacitação e Educação								
<b>GRI 3: Tópicos Materiais 2021</b>	3-3	Gestão de tópicos materiais	38					
<b>GRI 404: Capacitação e educação 2016</b>	404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	38				1, 3, 4, 8, 10, 17	4, 6, 7
	404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	38					
	404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	38					

Diversidade e Igualdade de Oportunidades								
<b>GRI 3: Tópicos Materiais 2021</b>	3-3	Gestão de tópicos materiais	39				5	7
<b>GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016</b>	405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	39					
	405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	39					
Não Discriminação								
<b>GRI 3: Tópicos Materiais 2021</b>	3-3	Gestão de tópicos materiais	28				8,16	7
<b>GRI 406: Não discriminação 2016</b>	406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	28					
Saúde e Segurança do Consumidor								
<b>GRI 3: Tópicos Materiais 2021</b>	3-3	Gestão de tópicos materiais	28				9,16,17	1,2,4,5,7
	416-2	Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	28					
Privacidade do Cliente								
<b>GRI 3: Tópicos Materiais 2021</b>	3-3	Gestão de tópicos materiais	28				16	3
<b>GRI 418: Privacidade do cliente 2016</b>	418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	28					



RELATÓRIO DE  
**GESTÃO &**  
**SUSTENTABILIDADE**  
2022-2026 (EXERCÍCIO 2025)

**Unimed**   
Paraná