



En colaboración con el
Gobierno de Japón



Resumo do Módulo 9

epihc.org

PRINCÍPIO ÉTICO: 9 – PROTEÇÃO E EMPODERAMENTO DOS FUNCIONÁRIOS

O PORQUÊ, O COMO E O SEU DEVER



CENÁRIO

FUNCIONÁRIOS ABUSIVOS

O efeito causado nos funcionários por uma teia de relacionamentos inadequados e condutas inconsistentes e impróprias



APRENDIZADOS-CHAVE, DEVERES E OBRIGAÇÕES CRÍTICAS

1. Estabeleça diretrizes claras para o recrutamento de pessoal, tanto interno quanto externo.
2. Considere a formulação de incentivos e cultive conscientemente uma cultura de trabalho colaborativa para promover a retenção de funcionários.
3. Descreva as diretrizes de licença médica, férias, licença para estudos e outras licenças previstas pela sua estrutura organizacional ou regulatória.
4. Implemente o Código Global de Práticas da OMS sobre o Recrutamento Internacional de Pessoal de Saúde.
5. Estabeleça um ambiente de trabalho e de vida favorável e oportunidades de crescimento profissional, para que os profissionais de saúde tenham menos probabilidade de deixar o país para outros empregos.
6. Garanta que o número e as qualificações dos funcionários atendam às necessidades dos pacientes.
7. Garanta que o conhecimento e as habilidades dos funcionários sejam consistentes com os requisitos de seus cargos.
8. Oriente os novos funcionários sobre a organização, o departamento e as responsabilidades do cargo.
9. Forneça aos funcionários o conhecimento, as qualificações, as habilidades e a experiência necessárias para atender às necessidades dos pacientes e clientes, bem como aos padrões de seus órgãos profissionais.
10. Apoie o desenvolvimento profissional contínuo para manter a equipe atualizada sobre as últimas mudanças em suas áreas profissionais, bem como na prática geral de assistência à saúde.
11. Cumpra todas as leis e regulamentos relativos à segurança ocupacional.
12. Promova ativamente um ambiente de trabalho seguro e uma cultura de zero danos.
13. Informe a equipe sobre os processos de gestão de desempenho e o que constitui uma questão disciplinar.
14. Implemente procedimentos de resolução de disputas e reclamações e cumpra quaisquer decisões e sentenças legais.
15. Estabeleça diretrizes para justiça substantiva e processual em sua abordagem à disciplina no local de trabalho.
16. Proteja os denunciantes.

SEUS DEVERES E OBRIGAÇÕES



NOTAS PARA GERENTES

Seguir as boas práticas é inegociável!



CASO JURÍDICO

VIOLÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO

O que acontece quando uma organização não protege seus funcionários?



1. Implementar e manter processos legais e de governança no nível do conselho e revisá-los regularmente.
2. Monitorar os relatórios das linhas de denúncia de fraude e ética.
3. Garantir que todas as práticas de gestão de recursos humanos sejam monitoradas, revisadas e relatadas pela alta administração e que sigam os mais altos padrões e mecanismos de proteção ao empregado.
4. Monitorar a implementação de políticas e procedimentos formais dentro da organização para apoiar as melhores práticas de acordo com as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, levando em consideração as leis e regulamentos internacionais.
5. Proteger os mecanismos que promovem a liberdade de associação, particularmente o direito de pertencer a sindicatos.
6. Implementar políticas de tolerância zero em relação à violência de qualquer tipo.



NOTA PARA A EQUIPE EXECUTIVA SÊNIOR E MEMBROS DO CONSELHO

Fingir ignorância não é uma defesa válida!

