



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	APRENDIZADOS-CHAVE, DEVERES E OBRIGAÇÕES CRÍTICAS	SEUS DEVERES E OBRIGAÇÕES
 <p>CENÁRIO</p> <p>FUNCIONÁRIOS ABUSIVOS</p> <p>O efeito causado nos funcionários por uma teia de relacionamentos inadequados e condutas inconsistentes e impróprias</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	 <p>NOTAS PARA GERENTES</p> <p>Seguir as boas práticas é inegociável!</p>
 <p>CASO JURÍDICO</p> <p>VIOLÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO</p> <p>O que acontece quando uma organização não protege seus funcionários?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	 <p>NOTA PARA A EQUIPE EXECUTIVA SÊNIOR E MEMBROS DO CONSELHO</p> <p>Fingir ignorância não é uma defesa válida!</p>