

<b>Assunto:</b> CONDUTA PROFISSIONAL	<b>Funcionários afetados:</b> TODOS	<b>Política nº</b> HREW	<b>Rev.</b> 1
---	--	----------------------------	------------------

### **FINALIDADE**

A finalidade desta política é fornecer um processo para identificar e abordar comportamentos e solucionar preocupações e conflitos significativos no local de trabalho gerados por um funcionário que cria um ambiente de trabalho insalubre ou que interfere na realização regular dos negócios.

### **POLÍTICA**

A Cleveland Clinic tem o compromisso de oferecer um ambiente de trabalho que promova trabalho em equipe, a livre troca de ideias e a abordagem colaborativa à solução de problemas. É responsabilidade da Cleveland Clinic tratar de comportamento perturbador ou intimidador que crie um ambiente de trabalho insalubre e interfira na realização regular dos negócios do hospital por meio de cláusulas desta política, juntamente com a política de Não Discriminação, Assédio ou Retaliação.

### **SUPERVISÃO E RESPONSABILIDADE**

O departamento de Recursos Humanos é responsável por desenvolver e revisar esta política. Os gerentes, em colaboração com o departamento de Recursos Humanos, são responsáveis por investigar denúncias de comportamento perturbador e por determinar o recurso e/ou ação corretiva adequados. Os funcionários e gerentes são responsáveis por denunciar quando perceberem incidentes de conduta perturbadora, independentemente da posição ou identidade do infrator.

### **DEFINIÇÕES**


Comportamento Perturbador, para os fins desta política, é definido como o comportamento que interfere na realização regular dos negócios do hospital, incluindo comportamento que interfere na habilidade dos outros realizarem seus deveres de forma eficiente ou que enfraquece a confiança do paciente no hospital ou em um membro da equipe de profissionais de saúde.

Para o propósito desta política, o Comportamento Perturbador pode abranger uma variedade de comportamentos sutis e não sutis, mas não está limitada a: linguagem desrespeitosa ou profana; comentários ou comportamentos depreciativos ou degradantes, como xingamento; comentários ou insinuações sexuais; toques inapropriados, sexuais ou de outra natureza; piadas raciais e étnicas; explosões de raiva, incluindo o arremesso de instrumentos, gráficos ou outros objetos; ou comentários e críticas que diminuam a confiança de um paciente nos profissionais de saúde ou no hospital; comentários que diminuam a autoconfiança de um profissional de saúde ao cuidar dos pacientes; comportamento intimidador que tenha o efeito de suprimir ações de qualquer outro membro da equipe de saúde; relutância ou recusa em responder perguntas ou retornar ligações telefônicas ou de pagers; e entradas inapropriadas no registro médico concernentes à qualidade do cuidado sendo dispensado pelo hospital ou pela equipe médica

### **PROCEDIMENTO**

#### **Aplicação**

Esta política aplica-se a todos os funcionários, estejam eles relacionados à conduta realizada por

<b>Data efetiva:</b> 22/dez/2008 02/jan/2013	<b>Data de emissão:</b> 22/dez/2008	<b>Preparado por:</b> Jill Patterson	<b>Aprovação:</b>  J. Patrnochak	1 de 3
--	--	---	--	--------

<b>Assunto:</b> CONDUTA PROFISSIONAL	<b>Funcionários afetados:</b> TODOS	<b>Política nº</b> HREW	<b>Rev.</b> 1
---	--	----------------------------	------------------

funcionário de supervisão e administração ou por seus pares.

### **Comunicação da Política**

Esta política será comunicada a todos os funcionários a partir do momento de sua adoção ou aos novos funcionários no momento da contratação.

### **Denunciando um Incidente de Comportamento Perturbador**

Sempre que cabível, os funcionários que acreditam terem sido vítimas de Comportamento Perturbador são encorajados a iniciarem uma conversa privada e sem confronto com a parte infratora sobre tal comportamento. Geralmente, apenas esta ação já resolverá o problema. A Cleveland Clinic reconhece, no entanto, que um indivíduo pode preferir perseguir a matéria usando os procedimentos formais de denúncia.

A Cleveland Clinic apoia a denúncia de incidentes percebidos de Comportamento Perturbador, independentemente da identidade ou posição do infrator. Os indivíduos que acreditam terem sido vítimas de tal conduta ou que tenham testemunhado tal conduta devem denunciar o fato ao seu supervisor ou, se o supervisor é a parte infratora, a um representante dos Recursos Humanos. Os funcionários são encorajados a denunciar incidentes de Comportamento Perturbador suspeitos assim que possível, uma vez que denúncia e intervenção precoces já foram comprovadas como o método mais efetivo de solucionar denúncias de Comportamento Perturbador.

### **Investigação de Denúncias**

Todas as alegações denunciadas de Comportamento Perturbador serão investigadas imediatamente e por completo. A investigação deve incluir entrevistas individuais das partes envolvidas e, sempre que necessário, de indivíduos que podem ter observado a conduta alegada ou podem saber de outros fatos relevantes.

A confidencialidade será mantida durante o processo de investigação até o limite consistente com investigação e ação corretiva adequadas.

### **Ação Corretiva**

O Comportamento Perturbador está em conflito direto com a missão e os valores da organização e não será tolerado. Ações corretivas prudentes podem incluir, por exemplo, treinamento, orientação ou outra correção, indicação à avaliação e/ou a aconselhamento, redistribuição e/ou ação corretiva (consulte a política de Ação Corretiva), podendo incluir demissão, de acordo com as circunstâncias.

Alegações falsas e maliciosas de Comportamento Perturbador são levadas a sério e podem estar sujeitas à ação corretiva apropriada.

<b>Data efetiva:</b> 22/dez/2008 02/jan/2013	<b>Data de emissão:</b> 22/dez/2008	<b>Preparado por:</b> Jill Patterson	<b>Aprovação:</b>  J. Patrnochak	2 de 3
--	--	---	--	--------

<b>Assunto:</b> CONDUTA PROFISSIONAL	<b>Funcionários afetados:</b> TODOS	<b>Política nº</b> HREW	<b>Rev.</b> 1
---	--	----------------------------	------------------

**Declaração de Não Retaliação**

A Cleveland Clinic proíbe retaliação contra qualquer pessoa que apresentar, de boa-fé, denúncia concernente ao suposto comportamento perturbador ou auxiliar na investigação de tal denúncia.


**DEPARTAMENTO DE EMISSÃO**

Relações com Funcionários, Recursos Humanos

**REFERÊNCIAS DA POLÍTICA**

Ação corretiva

Não discriminação, Assédio ou Retaliação

<b>Data efetiva:</b> 22/dez/2008 02/jan/2013	<b>Data de emissão:</b> 22/dez/2008	<b>Preparado por:</b> Jill Patterson	<b>Aprovação:</b>  J. Patranchak	3 de 3
--	--	---	--	--------