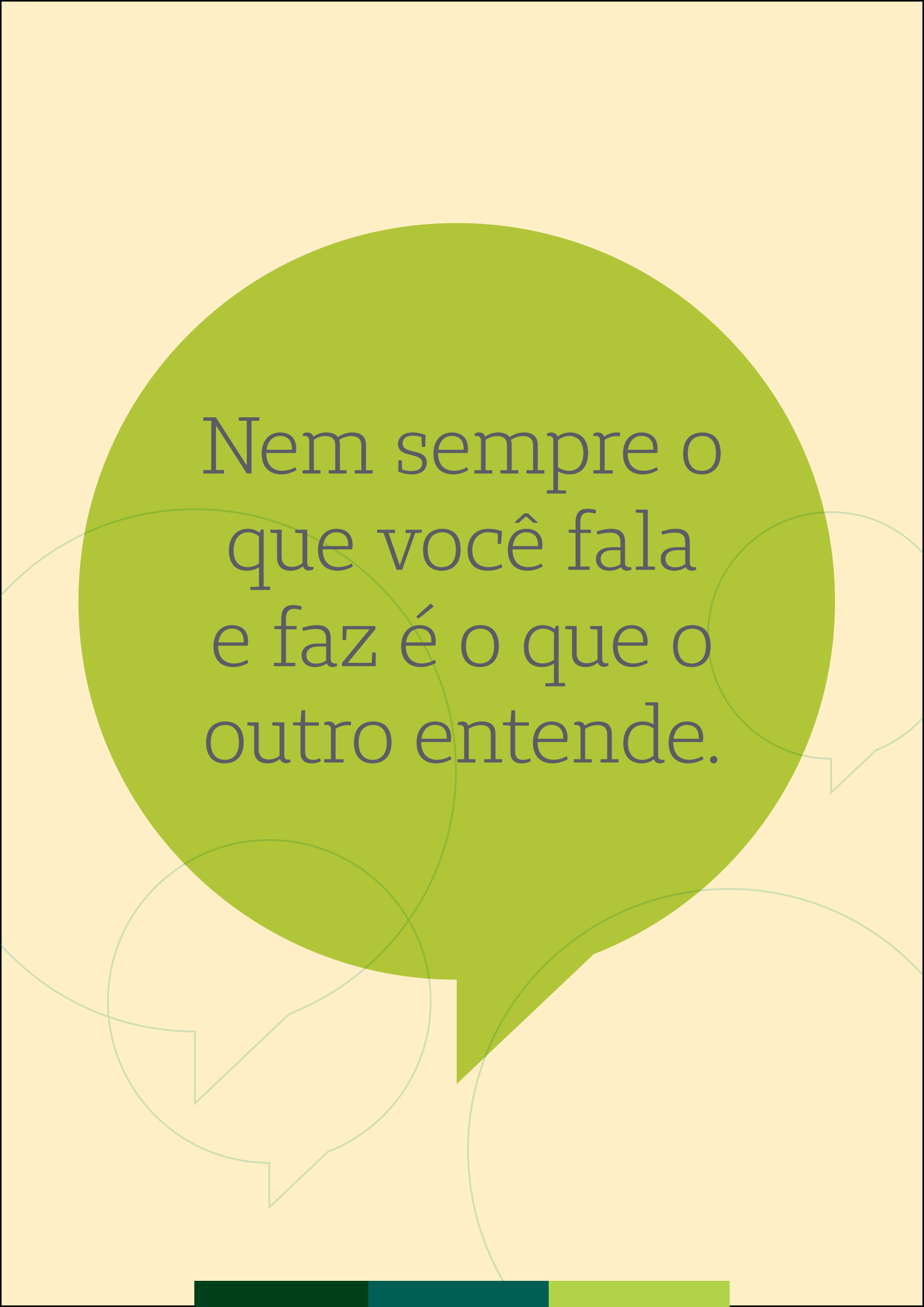


Cartilha de orientação sobre **Assédio**

O respeito é S.E.M.P.R.E.
um valor para nós.

Unimed 
Belo Horizonte



Nem sempre o
que você fala
e faz é o que o
outro entende.

Mensagem da Diretoria

Diariamente, cuidamos e nos relacionamos com pessoas. E o cuidado requer respeito. E, para nós, respeito é S.E.M.P.R.E valor. A Unimed-BH pauta sua atuação pela ética e é sob essa diretriz que cuida da interação com os diferentes públicos com os quais se relaciona: clientes, médicos cooperados, colaboradores, prestadores de serviços, parceiros, fornecedores e a sociedade em geral.

Prover serviços de saúde de qualidade pautados em valores fundamentados pela responsabilidade é um compromisso que está na nossa essência. Por isso, o cuidado na interação com nossos públicos se faz um tema ainda mais relevante. Este instrumento foi desenvolvido visando reforçar e disseminar os valores e princípios éticos que acreditamos, bem como orientar colaboradores e cooperados sobre a forma de atuação responsável e cuidadosa no relacionamento com as pessoas.

Contamos com vocês no fortalecimento dessa nossa escolha.

Samuel, Eudes, José Augusto, Mercês e Múcio.


Denúncias de condutas inadequadas e assédio têm sido uma prática cada vez mais recorrente na atual sociedade e, com o avanço na utilização das redes sociais, assumem grandes proporções em questão de minutos. Temos visto muitas empresas falharem por não terem o cuidado nos relacionamentos como princípio.

Por isso, estamos colocando o assunto na pauta corporativa de maneira aberta e transparente. Essa publicação se propõe a reafirmar o compromisso com o cuidado nas relações cotidianas, reforçando os nossos valores. Com exemplos práticos, ela traz situações que configuram assédio, assim como as possíveis causas e consequências desse tipo de conduta e também apresenta medidas para prevenir e combater esse tipo de postura.

O objetivo é orientar sobre o comportamento esperado nos relacionamentos em todos os nossos negócios e unidades.

Os princípios aqui descritos seguem as diretrizes do Código de Conduta, bem como para as políticas e as normas internas da Unimed-BH, somando-se ao Estatuto Social e ao Regimento Interno da Cooperativa, às leis que regem nossas atividades e aos preceitos éticos das diversas profissões.

Sumário

- 1.** Conceito - o que é Assédio | Tipos de Assédio
 - 2.** Como prevenir
 - 3.** Se acontecer. O que fazer?
 - 4.** Canal Confidencial
 - 5.** Consequências
 - 6.** Referências
- 

1

Conceito
- o que é
assédio?

Conceito - o que é Assédio?

Assédio consiste numa **perseguição insistente e inconveniente que tem como alvo uma pessoa ou grupo específico**, afetando a sua paz, dignidade e liberdade.

Tipos de Assédio

Os tipos de assédio mais comuns são: **assédio moral** e **assédio sexual**.

Assédio moral

É a prática rotineira de exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo.

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

O que não é assédio moral

- **Exigências profissionais** – Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição, a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

- **Aumento do volume de trabalho** – Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.
- **Uso de mecanismos tecnológicos de controle** – Para assegurar suas atividades, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade.
- **Condições de trabalho** – A condição física do ambiente de trabalho somente configura assédio moral se o profissional for colocado em condições degradantes com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

Assédio sexual

Assédio sexual é o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

2

Como
prevenir.

The background is a solid light green color. In the top-left corner, there is a dark teal square containing the white number '2'. The central text 'Como prevenir.' is in a dark grey, serif font. The background is decorated with several white-outlined speech bubbles of various sizes and orientations, some overlapping each other.

Como prevenir

O que você fala e faz nem sempre é o que o outro entende. Seja cuidadoso em todas as suas relações. Brincadeiras e comentários duvidosos não são novidades nas relações. O que há de novo é a percepção dos direitos de cada um em relação aos comportamentos. **Existem várias formas de prevenir o assédio, mas a principal é o cuidado respeitoso no relacionamento com os públicos.**

No relacionamento com os clientes, cuide para se ater apenas às informações que acrescentem ao caso clínico; cuide para ser tolerante quanto à diversidade de perfis de clientes, bem como para manter o paciente informado previamente sobre todos os procedimentos e para respeitar o desconhecimento ou desinformação.

No dia a dia corporativo, cuide para promover boas relações no ambiente de trabalho, com respeito à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho; seja exemplo de comportamento e condutas adequadas; garanta que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos, com tratamento justo e respeitoso.

Da mesma forma, é importante ficar atento quando, independentemente da hierarquia ou tipo de relação, a outra parte se insinua ou manifesta intenções pouco claras. Neste caso, seja respeitoso, mas cuide de explicitar o desconforto.

A Unimed-BH não admite o assédio nas relações. Para isso, amplia constantemente o acesso de médicos cooperados e colaboradores à informação; possui instituído um Código de Conduta e Relacionamento; promove ações educacionais de conscientização das condutas e comportamentos condizentes com os valores organizacionais; oferece apoio e orientação aos colaboradores, cooperados e clientes que se julguem vítimas e tem canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias estabelecidos.

3

Se
acontecer.
O que
fazer?

Se acontecer. O que fazer?



Se você se sentir incomodado com a postura de uma pessoa, seja por conduta antiética ou assédio, se posicione e converse diretamente com ela de forma aberta e transparente. Caso não seja possível e/ou o diálogo não seja eficaz, recorra ao Canal Confidencial.

4

Canal Confidencial

Canal Confidencial

Seu relato deve ser manifestado por meio do Canal Confidencial, que é um espaço sigiloso, livre de retaliação, com possibilidade de anonimato e acessível por qualquer pessoa. A condução é realizada por uma equipe independente.



Telefone: **0800 792 1011**



Internet: **www.canalconfidencial.com.br/unimedbh**

5

Consequências

The background is a solid light purple color. It features several faint, light orange speech bubbles of various sizes scattered across the page. At the bottom, there are three horizontal bars: a dark green bar on the left, a medium green bar in the middle, and a light green bar on the right.

Consequências

Na Unimed-BH, o assédio é incompatível com os princípios organizacionais. Como já descrito, não são admitidas práticas de assédio moral ou sexual, discriminação, preconceitos, coerção, abusos, ameaças e ou agressões.

Neste sentido, é necessário reforçar que a Unimed-BH adota e promove os princípios dos direitos humanos e da legislação trabalhista para construção de um ambiente ético, em que haja respeito às condições individuais de trabalho, à dignidade e à diversidade do ser humano, garantindo tratamento igualitário a todos.

Por isso, já diz o Código de Conduta e Relacionamento:

“Não são admitidas práticas de assédio moral ou sexual, discriminação, preconceitos, coerção, abusos, ameaças e ou agressões. As pessoas vítimas em situações como essas serão assistidas e, caso desejem, poderão registrar nos canais de comunicação.”

E a Política de Respeito e Valorização das Pessoas reforça o nosso cuidado:

“O respeito e valorização do indivíduo inclui promover a informação e educação sobre as regras de conduta e relacionamento, além de coletar, analisar, investigar e reportar sistematicamente qualquer violação aos princípios e valores da cooperativa.

A Unimed-BH tem o compromisso de agir com coerência, tempestividade e resolutividade frente a situações adversas aos princípios desta Política”.

*- Regimento Interno e Estatuto Social da Cooperativa
(Aplicável aos médicos cooperados)*

Conforme consta no Regimento Interno da Unimed-BH, é dever do cooperado o cumprimento das regras dispostas nos instrumentos normativos da Cooperativa e do Código de Ética Médica, além da prestação de assistência aos pacientes com “respeito, consideração e ética”.

Art. 20 – O cooperado que infringir a lei, este ESTATUTO SOCIAL, o Regimento Interno, as deliberações das Assembleias Gerais ou as normas e manuais de conduta que disciplinam as atividades da COOPERATIVA ficará sujeito a penalidades.

Após análise criteriosa dos fatos e comprovando a responsabilidade dos envolvidos, estes estarão sujeitos às penalidades disciplinares de acordo com o instrumento de vínculo com a Unimed-BH. Para casos de colaboradores, regras de orientação formal de conduta até demissão por justa causa. Para relações firmadas em contrato, notificação de não conformidade até rescisão motivada do contrato, conforme cláusula anticorrupção. Para casos de cooperados, notificação e/ou processo disciplinar, conforme previsão no Estatuto e Regimentos da Unimed-BH.

**Essas penalidades não interferem sobre o direcionamento de ações ético disciplinares, cíveis e criminais, se cabíveis, aos órgãos externos competentes.*

6

Referências:

Referências

- Código de Conduta
- Política de Respeito e Valorização das Pessoas
- Estatuto Social
- Conselho Regional de Medicina
- Código Penal
- Regimento Interno da Unimed-BH

Unimed 
Belo Horizonte