

## 160ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Washington, D.C., EUA, 26 a 30 de junho de 2017

---

Tema 3.5 da agenda provisória

CE160/8  
5 de abril de 2017  
Original: inglês

### RELATÓRIO ANUAL DO ESCRITÓRIO DE ÉTICA (2016)

#### Introdução

1. O comportamento ético é essencial para os valores centrais da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS): equidade, excelência, solidariedade, respeito e integridade. O Escritório de Ética foi estabelecido em 2006 com o objetivo de assegurar a conduta ética e o cumprimento das regras e políticas que têm sido elaboradas para promover os mais elevados padrões de comportamento ético. Já são 10 anos promovendo os valores e o compromisso da Organização com o comportamento ético, a transparência e a equidade.

2. O Escritório de Ética é uma entidade independente com autoridade e autonomia para cumprir suas duas funções essenciais: uma função de assessoria, para orientar e assessorar o pessoal nas questões éticas, e uma função de investigação, para acompanhar as denúncias de conduta indevida. Este escritório faz investigações administrativas para buscar os fatos nos casos em que os valores da Organização talvez não tenham sido respeitados e isso possa gerar riscos financeiros ou para a reputação.

3. Para preservar sua independência e operar livre de influências externas, o Escritório de Ética está diretamente subordinado aos Órgãos Diretores da OPAS por meio do Comitê Executivo. Além disso, também presta contas indiretamente ao Diretor Adjunto da Repartição Sanitária Pan-Americana (RSPA) sobre assuntos administrativos de rotina, como os planos de trabalho bienais, as necessidades de pessoal e a aprovação de férias e de viagens a trabalho.

4. O Escritório de Ética trabalha de forma diligente para promover um ambiente de trabalho interno em que o respeito pelos outros, a integridade, a confiança, a comunicação franca e a tolerância com diferentes culturas e pontos de vista sejam incentivados e compartilhados por todo o pessoal. Enquanto cada pessoa que trabalha para a RSPA deve aplicar os princípios do Código de Princípios Éticos e de Conduta da OPAS nas suas atividades diárias, tanto dentro como fora do local de trabalho, o Escritório está encarregado de promover padrões éticos elevados e responder a dúvidas, perguntas ou incertezas que venham surgir sobre esses princípios.

---

5. Com a intenção de promover padrões éticos elevados e prestar orientações uniformes, o Escritório de Ética oferece material impresso, boletins informativos e programas de orientação para tornar mais fácil para o pessoal compreender o Código de Princípios Éticos e de Conduta. Serviços de assessoria são prestados em resposta a consultas do pessoal sobre questões que possam ter implicações éticas ou ensejar questões éticas. Essas consultas podem ser feitas por meio de várias modalidades e, caso desejado, de forma anônima.
6. Além disso, o Escritório de Ética oferece cursos presenciais na Sede e nas representações e centros da OPAS. O Escritório de Ética também aborda as tendências emergentes e a evolução das prioridades ao elaborar novas políticas e iniciativas sobre questões pertinentes à ética e à conformidade, as quais são incorporadas posteriormente a atividades de formação.
7. A função do Escritório de Ética relacionada à investigação consiste na realização de investigações sobre denúncias de conduta indevida envolvendo pessoal da RSPA. Essas denúncias podem ser de assédio no local de trabalho, fraude e corrupção, apropriação indébita de recursos, casos de roubo ou perda de patrimônio e equipamentos da Organização ou outras suspeitas de violação da ética.
8. Uma das muitas ferramentas empregadas pelo Escritório de Ética para facilitar a denúncia de possíveis violações da ética é o Serviço de Ajuda sobre Ética. Administrado por um prestador externo, esse serviço fornece uma linha de comunicação segura por meio da qual é possível fazer perguntas ou manifestar preocupações ao Escritório de Ética, seja de forma anônima ou como uma parte não envolvida, sem temer represálias. Esse mecanismo é essencial não apenas para a OPAS, mas também para qualquer programa de ética que pretenda ser eficaz.
9. Os usuários do Serviço de Ajuda sobre Ética podem fazer perguntas sobre questões éticas ou denunciar casos de conduta indevida em qualquer uma das quatro línguas oficiais da Organização (espanhol, francês, inglês ou português). O Serviço de Ajuda pode ser acessado por um website exclusivo. Uma versão mais robusta do Serviço foi implementada em 2016, e um dos seus novos recursos permite aos usuários anexar arquivos ou documentos a denúncias ou perguntas.
10. O Escritório de Ética também atua como coordenador do Sistema de Integridade e Gestão de Conflitos da OPAS (ICMS) e como secretaria do Comitê Permanente de Proteção Patrimonial e Prevenção de Perdas. Essas funções vão além das suas duas funções principais. O ICMS<sup>1</sup> reúne todos os recursos da Organização encarregados dos assuntos relacionados à integridade institucional e à resolução de conflitos. O grupo é presidido pelo Escritório de Ética. Uma vez que os funcionários podem interagir com

---

<sup>1</sup> Fazem parte do ICMS o Escritório de Ética, o Escritório do Ombudsman, o Escritório do Assessor Jurídico, a Área de Gestão de Recursos Humanos, o Escritório de Segurança da Informação, o Escritório de Supervisão Interna e Serviços de Avaliação, o Comitê de Apelação e a Associação de Pessoal da OPAS/OMS.

qualquer um dos recursos do ICMS para abordar questões de integridade e resolução de conflitos, o pessoal do ICMS se reúne regularmente para garantir a uniformidade na aplicação e interpretação das regras e regulamentos da OPAS, discutir assuntos de interesse mútuo e sugerir melhorias no sistema de resolução de conflitos da Organização.

11. Todo o pessoal da RSPA, independentemente do seu vínculo contratual, tem acesso ao Escritório de Ética para obter orientação e assessoria sobre como cumprir os princípios de comportamento ético enunciados no Código de Princípios Éticos e de Conduta e em outras políticas concebidas para regulamentar sua conduta como funcionários públicos internacionais. O Escritório de Ética desempenha uma função primária na promoção e configuração de uma cultura de ética e integridade na OPAS, oferecendo orientação, assessoria e formação para ajudar o pessoal a tomar decisões éticas e incorporando os princípios estabelecidos no Código à prática profissional diária de todo o pessoal. A presença do Escritório de Ética é vital para ajudar a OPAS a transmitir transparência, confiança e integridade, tanto dentro da Organização como aos seus parceiros externos, bem como para ajudar a cumprir sua missão de promover a saúde nas Américas.

12. No presente relatório, o Escritório de Ética delinea suas atividades e conquistas em 2016. As áreas abrangidas são: *a)* a assessoria e orientação prestadas ao pessoal da RSPA em resposta a consultas; *b)* as denúncias de conduta indevida recebidas e investigadas, inclusive as informações prestadas ao Serviço de Ajuda sobre Ética; *c)* as novas iniciativas e outras ações implementadas para conscientizar e reduzir o risco de possíveis conflitos de interesses e *d)* as medidas futuras a serem tomadas para reforçar ainda mais a cultura da ética na RSPA.

13. Destacam-se a seguir as principais atividades executadas e os resultados obtidos pelo Escritório de Ética em 2016 em cada uma das suas áreas-chave de operação.

#### **Assessoria e orientação**

14. A função de assessoria do Escritório de Ética consiste em prestar orientação e assessoria ao pessoal sobre questões éticas e oferecer cursos e programas de orientação para que o pessoal possa entender melhor as expectativas da Organização em termos de comportamento ético e regular sua conduta para evitar passos em falso que poderiam dar margem a questões ou dilemas éticos.

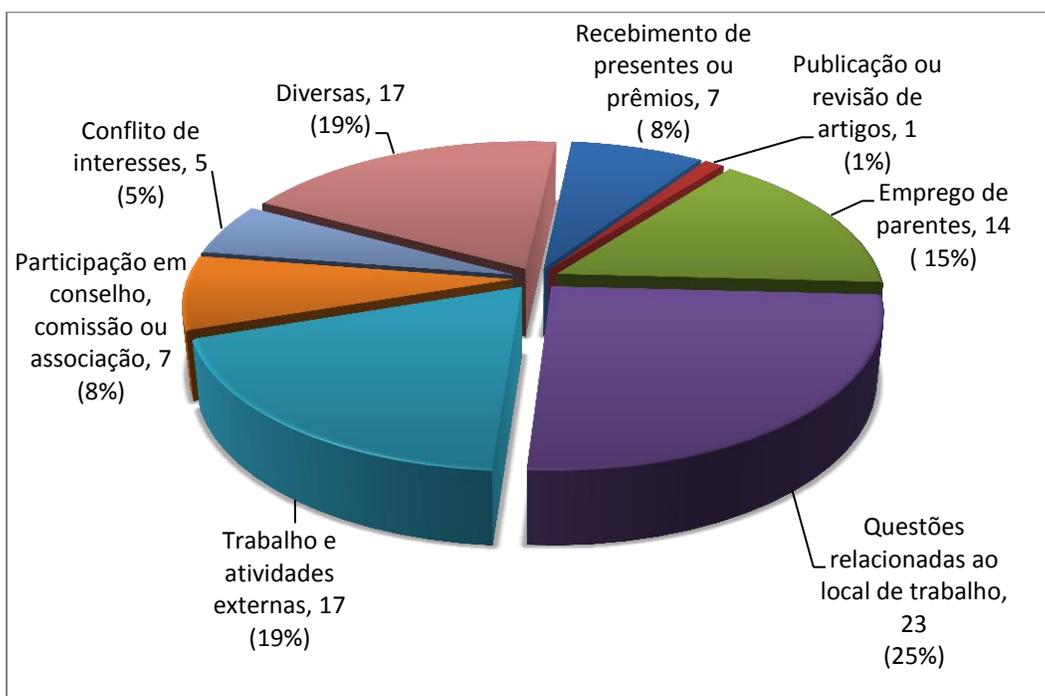
#### ***Consultas***

15. Ao dar orientações confiáveis ao pessoal, o Escritório de Ética ajuda os funcionários a evitar possíveis conflitos de interesses entre os seus interesses profissionais e pessoais e as suas responsabilidades, protegendo assim sua reputação e a da Organização.

16. O pessoal dispõe de várias maneiras para obter assessoria e orientação sobre questões éticas. Pode-se escolher entre: *a)* consultar as diversas políticas da Organização, inclusive o Código de Princípios Éticos e de Conduta e as Normas de Conduta do Serviço Público Internacional da Comissão do Serviço Público Internacional (ICSC); *b)* fazer uma consulta por meio do Serviço de Ajuda sobre Ética, mantendo-se anônimo se assim desejar, e/ou *c)* contactar o Escritório de Ética diretamente, seja em pessoa ou por email.

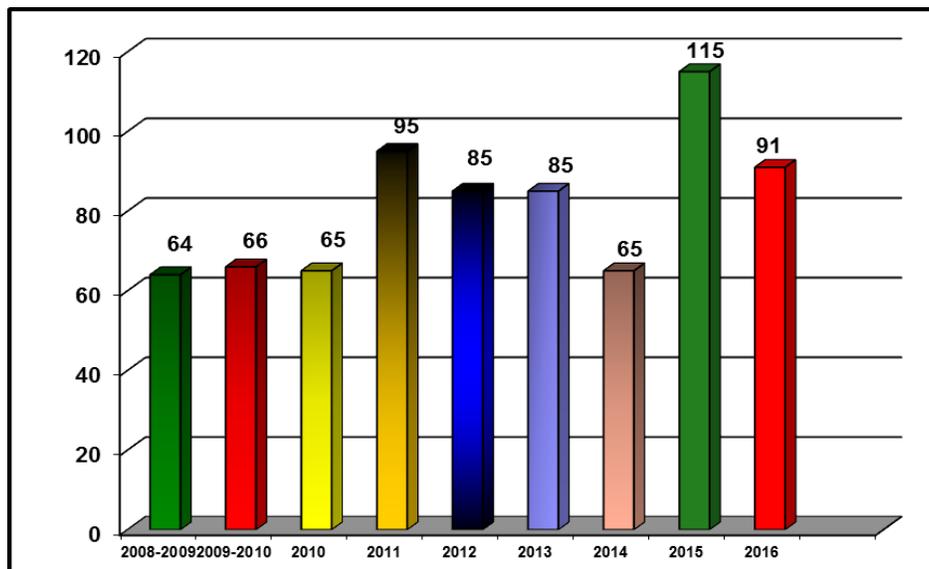
17. Em 2016, o Escritório de Ética respondeu a 91 consultas do pessoal sobre uma ampla gama de questões. Os tipos de consultas recebidas em 2016 são apresentados na Figura 1 a seguir.

**Figura 1: Consultas do pessoal da RSPA, por tipo de consulta, 2016**



18. O total de 91 consultas em 2016 é menor que o total de 115 consultas recebidas em 2015, mas esse número continua sendo compatível com a norma geral das organizações que recebem consultas sobre ética — cerca de 2% a 4% do total do pessoal em um dado ano. Como a RSPA emprega cerca de 2.100 pessoas, somados todos os tipos de contratos, as 91 consultas correspondem a 4,23% do pessoal, que é uma porcentagem superior à faixa comumente encontrada e pode refletir a confiança e disposição do pessoal da RSPA para buscar orientação e assessoria do Escritório de Ética.

19. A Figura 2 abaixo mostra o número de consultas recebidas pelo Escritório de Ética de 2008 a 2016.

**Figura 2: Consultas recebidas por ano, 2008 a 2016**

20. Em 2016, 23 consultas foram recebidas abordando questões gerais sobre o local de trabalho, como o respeito às diferenças de cultura e religião no local de trabalho e a conveniência de um funcionário da RSPA dividir um quarto de hotel com uma pessoa da família em uma viagem a serviço.

21. Em 2016, o Escritório de Ética recebeu 17 consultas sobre trabalho e atividades externas por parte de funcionários da RSPA. Em um caso, uma funcionária perguntou se seria aceitável ela manter um website exibindo seu trabalho de fotografia e design de websites. O Escritório de Ética concluiu que essa atividade não ensejaria um conflito com as responsabilidades oficiais da funcionária e que o assunto não era incompatível com o trabalho e a reputação da Organização.

22. Em 2016, cinco consultas foram classificadas como possíveis conflitos de interesses. Em um caso, o Escritório de Ética recebeu uma consulta de uma funcionária que desejava saber se, após se aposentar, poderia apresentar uma proposta independente a um doador da OPAS sobre atividades fora da Região das Américas. O Escritório de Ética não viu nenhum conflito, mas a orientou a não transmitir informações confidenciais/reservadas da Organização a terceiros ligados ao projeto e evitar a retirada de recursos de outro projeto que a OPAS talvez pudesse vir a implementar. O projeto em questão envolve fundos na África e Ásia apenas.

23. O Escritório de Ética recebeu 14 consultas sobre a possibilidade de contratação de familiares ou parentes de pessoal da RSPA na ativa. Em vista das conotações negativas associadas ao nepotismo, a Organização normalmente não permite a contratação de familiares nem parentes a menos que a pessoa seja selecionada por meio de concurso, o cargo exija habilidades específicas e nenhum outro candidato igualmente capacitado esteja disponível.

24. Além disso, o Escritório de Ética recebeu sete consultas do pessoal da RSPA sobre fazer parte do conselho de administração de uma organização ou associação externa. Como parte do processo de análise, o Escritório de Ética procura assegurar que a essa participação não venha criar um conflito de interesses com o mandato ou trabalho da Organização. Em um caso, um funcionário contactou o Escritório de Ética para verificar se seria permitido fazer parte do conselho assessor de uma organização não governamental considerando que essa organização também era um centro colaborador da OMS. Nesse caso, o Escritório de Ética chegou à conclusão de que havia um conflito de interesses entre as duas funções porque o funcionário também era o ponto focal da OPAS para o Centro Colaborador e era responsável pela concessão da sua designação.

25. O Escritório de Ética também recebeu sete consultas relacionadas a presentes de fornecedores ou prestadores de serviço. O Código de Princípios Éticos e de Conduta da OPAS estipula que um presente de uma fonte externa só pode ser aceito se for “pouco frequente e de valor mínimo”. Nesse sentido, o pessoal da RSPA é obrigado a recusar presentes substanciais para evitar a percepção de preferência e qualquer expectativa do prestador de serviço em termos de reciprocidade no futuro.

26. Além disso, o Escritório de Ética recebeu uma consulta com respeito à publicação de livros e 17 consultas sobre outras questões diversas.

#### ***Atividades de orientação e formação***

27. Em 2016, o Escritório de Ética organizou sessões de orientação e formação sobre a função do Escritório de Ética, o Código de Princípios Éticos e de Conduta e o ICMS em quatro representações nos países e em um departamento na Sede. Os escritórios em que o pessoal recebeu formação foram os seguintes:

- Bahamas — fevereiro de 2016
- Trinidad e Tobago — setembro de 2016
- Suriname — setembro de 2016
- México — setembro de 2016
- Departamento da Família, Gênero e Ciclo de Vida (Sede da OPAS) — dezembro de 2016

28. Em colaboração com o Escritório do Ombudsman, o Escritório de Ética oferece uma sessão integral de formação a cerca de 70 gerentes de alto escalão e representantes nos países na Reunião Bienal de Gerentes organizada em Washington, D.C., em novembro de 2016. A sessão concentrou-se na proteção de denunciante, na prevenção de represálias e nas medidas que os gerentes devem tomar para promover um ambiente em que o pessoal possa se manifestar livremente sem temer represálias. Além disso, abordou as maneiras como os gerentes podem evitar que denúncias falsas sejam feitas contra eles. Esse programa de formação será estendido a outras categorias de gerentes em 2017.

## **Denúncias e investigações**

29. O mandato do Escritório de Ética também prevê a realização de investigações sobre denúncias de conduta indevida, o roubo ou perda de patrimônio atraente que pertença à Organização e suspeitas de violação do Código de Princípios Éticos e de Conduta da OPAS.

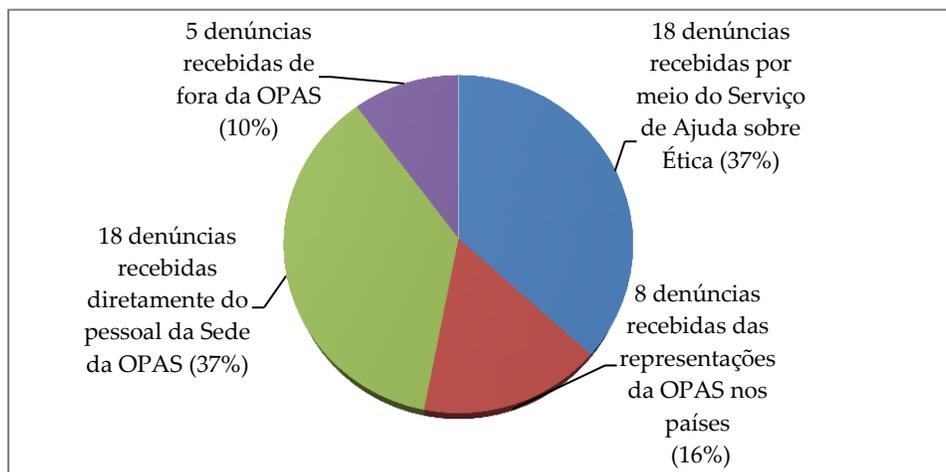
### ***Denúncias de conduta indevida***

30. Ao realizar investigações, o Escritório de Ética se limita a determinar os fatos. Essas investigações são de natureza estritamente administrativa e se destinam a descobrir os fatos de maneira imparcial, objetiva e independente.

31. Nos casos em que o Escritório de Ética encontra evidências *prima facie* da ocorrência de conduta indevida, ele apresenta um relatório de investigação à Gestão de Recursos Humanos, que é responsável pela determinação final com respeito ao mérito da denúncia ou denúncias e pelas medidas seguintes, quer seja a emissão de uma carta de acusação ao sujeito da investigação ou a imposição de medida administrativa ou disciplinar. Assim, o Escritório de Ética atua como o apurador dos fatos, enquanto a Gestão de Recursos Humanos, como o responsável pelas decisões. Essa separação de funções assegura maior escrutínio e transparência no processo.

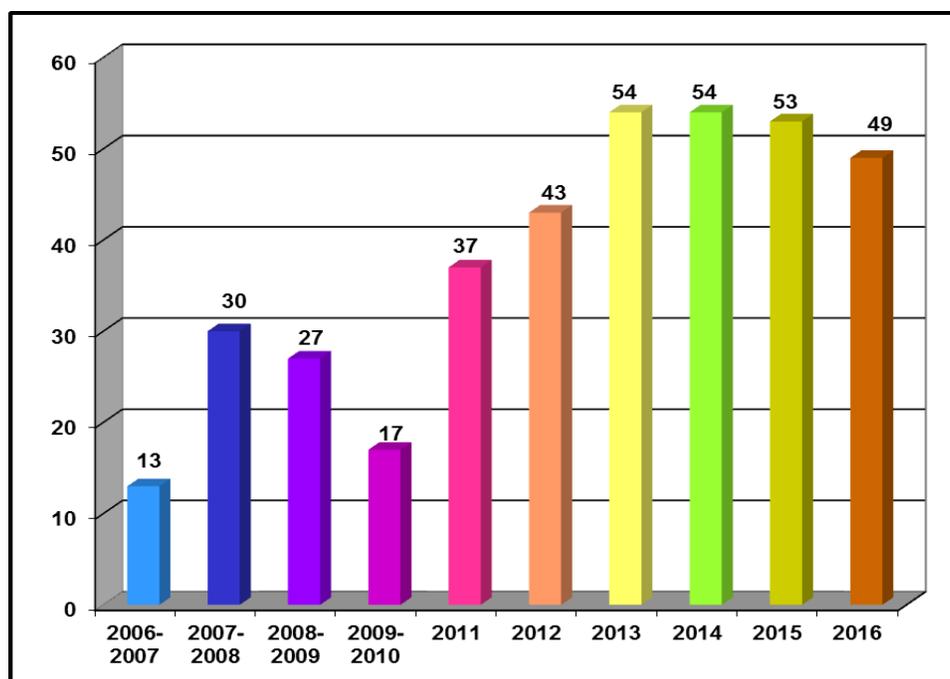
32. Em 2016, o Escritório de Ética recebeu 49 denúncias distintas sobre comportamentos que levantavam possíveis questões éticas. Conforme mostrado na Figura 3, 18 dessas denúncias foram apresentadas por meio do Serviço de Ajuda sobre Ética, e apenas uma delas foi apresentada de forma anônima. Essa distribuição refletiu o padrão dos dois anos anteriores, quando a maioria das denúncias apresentadas por meio do Serviço de Ajuda também foi anônima. Essas 49 denúncias resultaram em nove investigações completas. Os relatórios das investigações elaborados pelo Escritório de Ética foram submetidos à consideração da Direção.

**Figura 3: Denúncias de comportamentos que levantaram questões éticas, por fonte da informação, 2016**



33. A Figura 4 mostra o número de denúncias recebidas sobre questões éticas de 2006 a 2016. Cumpre notar que, em 2016, pela primeira vez desde 2009, mais denúncias sobre questões éticas foram recebidas diretamente dos funcionários da RSPA (tanto na Sede como nas representações nos países) do que por meio do Serviço de Ajuda sobre Ética. Esse aumento reflete a intensificação dos esforços de comunicação do Escritório de Ética, bem como o aumento da confiança por parte dos funcionários para manifestar suas preocupações diretamente ao Escritório de Ética.

**Figura 4: Número de relatórios sobre questões éticas, por ano, 2006 a 2016**



34. Em 2016, o Escritório de Ética recebeu 14 denúncias de conduta indevida no local de trabalho, por exemplo, sobre o consumo de álcool por um prestador de serviço e comentários preconceituosos contra um grupo racial específico. O Escritório de Ética também recebeu sete denúncias com respeito a questões gerais no local de trabalho, como a perda de benefícios de saúde após uma mudança de profissional de saúde e o acesso não autorizado à conta de email de um funcionário.

35. O Escritório de Ética também recebeu sete denúncias relacionadas às práticas de contratação, processos seletivos e procedimentos de extinção de postos da Organização. Em um caso, recebeu uma denúncia de que um funcionário havia ajudado na contratação de um primo sem que este houvesse informado o parentesco nem houvesse se declarado impedido de participar do processo seletivo. O Escritório de Ética determinou que, como os funcionários eram primos em terceiro grau, não se considerava que tivessem um parentesco consanguíneo próximo segundo a definição do Regulamento do Pessoal. Contudo, dada a antiguidade na Organização e a importância do cargo ocupado pelo funcionário que já estava em exercício, o Escritório de Ética concluiu que o funcionário estava em condições de ditar o tom ético no trabalho e deveria ter estado atento a questões que poderiam dar margem a um problema ético, como a contratação de uma pessoa da família.

36. Em 2016, o Escritório de Ética também recebeu do pessoal quatro queixas formais de assédio em diferentes departamentos e ajudou a Organização Mundial da Saúde (OMS) a lidar com dois casos de assédio. Uma queixa na RSPA dizia respeito a comportamentos que supostamente constituíam assédio por parte de um funcionário de alto escalão. O Escritório de Ética iniciou uma investigação sobre o ambiente de trabalho no departamento ao providenciar que fossem entrevistados todos os funcionários atuais e alguns ex-funcionários.

37. Quatro denúncias foram apresentadas com respeito a fraudes, inclusive uma declaração falsa sobre o vínculo empregatício e a falsificação de documentos. O Escritório de Ética também recebeu informações sobre um suposto esquema de suborno, mas não obteve mais evidências para fundamentar a denúncia.

38. Três denúncias com respeito a outras formas de conduta indevida foram apresentadas ao Escritório de Ética. Em um caso, um empregado doméstico que trabalhava nos Estados Unidos com um visto patrocinado pela OPAS para um funcionário da RSPA protocolou uma queixa contra este funcionário por uma suposta apropriação indébita dos salários e abuso de autoridade. O Escritório de Ética fez uma investigação formal e apresentou os resultados à Gestão de Recursos Humanos, pois o caso constituía um possível risco para a reputação da OPAS.

39. Uma denúncia recebida pelo Escritório de Ética envolvia acusações de racismo e atos excludentes por parte de um gerente de alto escalão. O denunciante, funcionário da Organização, afirmava que o gerente apenas contratava pessoas de uma etnia, o que gerava a percepção de que candidatos de outros grupos não estavam sendo considerados.

O Escritório de Ética investigou as acusações e apresentou os resultados à Gestão de Recursos Humanos.

40. O Escritório de Ética recebeu uma denúncia de que um funcionário que havia recebido licença médica com atestado por um período prolongado não havia apresentado a devida documentação médica. Além disso, consta que o funcionário havia sido visto em público quando se pensava que ele estava em repouso absoluto. O Escritório de Ética investigou o caso e submeteu um relatório à apreciação da Gestão de Recursos Humanos.

41. Além disso, o Escritório de Ética recebeu denúncias relacionadas a uma variedade de alegações, como a demissão de um prestador de serviço por haver informado uma conduta indevida, o uso excessivo do telefone do serviço para chamadas pessoais, a rescisão indevida de um contrato de consultoria, a propagação de rumores, e dois supostos relacionamentos amorosos ocultos entre supervisores e subordinados.

42. Finalmente, foi informado à 158ª sessão do Comitê Executivo, em junho de 2016, que o Escritório de Ética também havia recebido várias denúncias anônimas por meio do Serviço de Ajuda sobre Ética que envolviam funcionários de alto escalão da RSPA. O Escritório de Ética investigou essas denúncias e concluiu que eram improcedentes. Contudo, usando um pseudônimo, alguém enviou posteriormente uma série de emails anônimos a funcionários de alto escalão da RSPA, OMS e Escritório de Ética das Nações Unidas, bem como aos membros do Comitê da Auditoria da OPAS. Dada a natureza dessas correspondências e a necessidade de proteger os interesses e a reputação da Organização e do pessoal, a Diretora da RSPA decidiu contratar os serviços de um investigador externo para fazer outra avaliação independente das acusações a fim de determinar se elas tinham mérito. Foi destacado que o resultado dessa análise externa seria incluído no Relatório anual do Escritório de Ética de 2016.

43. A análise externa foi realizada pelo Debevoise & Plimpton LLP, um destacado escritório de advocacia de Washington, D.C. No seu relatório de 21 de dezembro de 2016 à Diretora da RSPA, os advogados apresentaram a seguinte conclusão: “Após fazer uma averiguação preliminar, o Debevoise conclui que as alegações levantadas nas denúncias anônimas não se sustentam em fatos e carecem de mérito e, portanto, não justificam uma investigação completa. De fato, a absoluta falta de provas para apoiar as denúncias sugere a falta de boa-fé por parte do denunciante. Por conseguinte, o Debevoise recomenda o encerramento da averiguação preliminar.”

44. As constatações feitas pelo Debevoise refletem as feitas anteriormente pelo Escritório de Ética. Em vista desses resultados, o caso foi encerrado e a Organização não tomou mais nenhuma medida.

#### ***Fraudes, roubos e perda de patrimônio da OPAS***

45. Todos os casos de fraude, roubo e perda de patrimônio devem ser informados ao Escritório de Ética, que atua como ponto focal para esses assuntos na RSPA.

46. A RSPA não tolera fraudes nem corrupção. Todos os casos de suspeição de fraude e corrupção são investigados rigorosamente. A Organização toma medidas disciplinares apropriadas e proporcionais, inclusive a rescisão do vínculo empregatício em alguns casos.

47. A Política de Responsabilidade Patrimonial da OPAS, instituída em 2012, responsabiliza o pessoal pela substituição ou conserto de todo equipamento perdido, roubado, danificado ou destruído por negligência ou conduta indevida intencional. Assim, os funcionários da RSPA devem cuidar do patrimônio da Organização como se fosse seu. Se for concluído que não foram tomadas as devidas precauções para proteger o patrimônio ou equipamento da OPAS de perda ou roubo, os funcionários podem ser obrigados a reembolsar à Organização o custo do patrimônio em causa.

48. Em 2016, o Escritório de Ética recebeu 29 denúncias de suspeitas de fraude, de roubo ou perda de patrimônio e equipamento da OPAS, e de mau uso fraudulento dos cartões de crédito corporativos ou de viagem da OPAS por pessoas que não faziam parte do quadro de pessoal. Esses casos (também descritos no Relatório Financeiro do Diretor 2016) foram os seguintes:

- a) Oito casos envolveram o roubo ou a perda de livros de texto do Programa Ampliado de Livros de Texto e Materiais de Instrução (PALTEX), em um valor total de US\$ 23.114,55.<sup>2</sup> Com a exceção de US\$ 216,24 em dinheiro que ficaram faltando, todas essas perdas foram reembolsadas à OPAS pelos pontos de venda.<sup>3</sup>
- b) Dezessete casos envolveram o roubo ou perda de patrimônio atraente (computadores portáteis, tablets, smartphones, projetores, etc.) nas representações nos países e na Sede da OPAS. O montante total dessas perdas foi US\$ 9.305,48.
- c) Houve quatro casos de mau uso dos cartões de crédito de compra e de viagem por parte de pessoal de fora da RSPA. As cobranças fraudulentas, no total de US\$ 8.453,56, foram reembolsadas integralmente pelas instituições financeiras que emitiram os cartões.

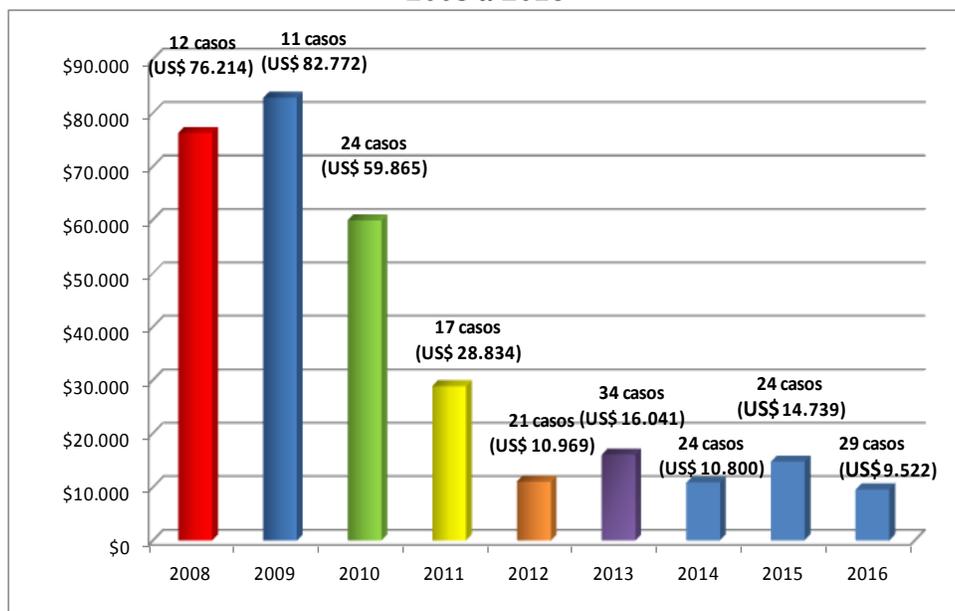
49. A Figura 5 mostra o número de casos e o montante em dólares das fraudes, roubos e perdas patrimoniais de 2008 a 2016.

---

<sup>2</sup> Salvo indicação em contrário, todos os valores monetários indicados neste documento estão expressos em dólares dos Estados Unidos.

<sup>3</sup> Os pontos de venda são obrigados a indenizar a OPAS por todo roubo ou perda de livros de texto nos locais de distribuição e, portanto, a OPAS normalmente recupera totalmente essas perdas. Caso esse reembolso não seja efetuado, o convênio com o ponto de venda é rescindido e esse comerciante é retirado da lista de distribuidores habilitados.

**Figura 5: Montante de fraudes, roubos e perdas, por ano, 2008 a 2016**



50. Conforme indicado, as perdas líquidas continuaram a ser muito baixas em 2016, uma vez que apenas o equivalente a US\$ 9.522,00 em patrimônio foi perdido ou roubado. Esse montante é mais ou menos compatível com as perdas líquidas sofridas nos últimos quatro anos.

### **Novas iniciativas e outras ações**

51. Em 2016, o Escritório de Ética ajudou o Escritório do Ombudsman a elaborar um curso online para ajudar a promover um local de trabalho saudável em que todo o pessoal seja tratado com dignidade e respeito. O objetivo desse curso é conscientizar o pessoal da OPAS sobre alguns dos comportamentos que contribuem para um ambiente de trabalho insalubre, bem como oferecer sugestões construtivas sobre como criar um local de trabalho mais saudável.

52. Um novo Regulamento Interno para o Comitê de Apelação foi aprovado e publicado em 2016. Esse regulamento esclarece quem pode apresentar um recurso ao Comitê de Apelação, impõe prazos mais específicos para apresentar diversas petições, dá mais ênfase à objetividade dos membros do Comitê e especifica que o alcance da análise do Comitê se limita a um exame do registro escrito, embora audiências orais possam ser realizadas a critério do Comitê.

53. Quando é necessário se comunicar com toda a comunidade da RSPA, o Escritório de Ética distribui informações por meio de um Boletim de Informações Gerais (GIB na sigla inglesa) enviado por meio eletrônico ao pessoal. Em 2016, o Escritório de Ética enviou dois GIBs.

54. O primeiro, publicado no dia 28 de outubro de 2016 (GIB No. HQ-FO-16-665), referia-se à integridade ao denunciar questões éticas. O boletim lembrava ao pessoal da RSPA que era importante denunciar toda questão ética que pudessem ter e que tinham o direito de se manterem anônimos se assim desejassem. Destacou também que o único canal legítimo para as denúncias anônimas era o Serviço de Ajuda sobre Ética e que as denúncias anônimas recebidas por outro meio que não fosse esse canal não seriam consideradas.

55. O segundo boletim, publicado em 27 de dezembro de 2016 (GIB No. HQ-16-720), tratou da conduta do pessoal da RSPA e de atividades políticas. Esse boletim lembrou o pessoal de se abster de qualquer ação ou atividade que pudesse ser considerada uma crítica a um governo e sempre exercer toda a discrição nas suas atividades políticas pessoais.

56. Por último, o Escritório de Ética fortaleceu sua unidade em 2016 e criou duas funções distintas, uma relacionada à assessoria e a outra, à investigação. A função de assessoria se concentra exclusivamente na prestação de serviços de assessoria, abordando assuntos de política e se envolvendo nas iniciativas de formação e orientação. Como resultado, o Escritório de Ética pode reforçar sua ênfase na prevenção e redução do risco de condutas indevidas. Com as funções de investigação e assessoria a cargo de pessoas diferentes, o Escritório de Ética agora tem mais agilidade e pode responder melhor às perguntas e denúncias que venha a receber.

### **Ações futuras**

57. Em 2017, o Escritório de Ética dedicará uma grande parte do seu trabalho à prevenção e detecção de fraudes e à resposta a fraudes, em conformidade com um relatório abrangente publicado pela Unidade de Inspeção Conjunta das Nações Unidas em 2016. Como parte desses esforços, o Escritório de Ética encabeçará a formulação de uma estratégia para conscientizar sobre fraudes, o desenvolvimento de formação específica e outros esforços para ajudar a detectar e combater fraudes e corrupção na Organização, tanto de fontes internas como externas.

58. Em 2017, o Escritório de Ética também implementará um programa de formação online para todo o pessoal da Organização. Esse programa ajudará a reforçar os conceitos da ética e da conduta adequada no local de trabalho e, ao mesmo tempo, ampliará a participação do pessoal em temas relacionados à ética. Dando continuidade aos seus esforços para promover um clima em que o pessoal possa falar livremente sem temer represálias, o Escritório também lançará uma campanha e um programa de formação específico no decorrer do ano. A campanha usará pôsteres e folhetos que enfatizam que o pessoal tem o direito de falar e que não deve ter medo de fazê-lo. Essa campanha será complementada por um curso online obrigatório sobre a proteção de denunciantes e a prevenção de represálias.

59. Também em 2017, o Escritório de Ética ampliará seu programa de orientação e organizará sessões presenciais de orientação e formação com mais departamentos na Sede e nas representações e centros.

60. Além disso, o Escritório executará uma vez mais seu programa de declaração de interesse para o pessoal de alto escalão e o ampliará para estendê-lo a outras categorias de pessoal. A finalidade desse programa é ajudar a identificar possíveis conflitos de interesses e tomar as medidas corretivas necessárias para mitigar qualquer possibilidade de risco para a Organização.

61. O Escritório também pretende lançar uma campanha mais ampla para minimizar o risco de conflitos de interesses que poderiam manchar a reputação da Organização. Como parte dessa estratégia, o Escritório se concentrará nos processos de contratação de funcionários para a Repartição Sanitária Pan-Americana e de pessoas que não farão parte do quadro de pessoal, como consultores e outros contratados para trabalhar para a Organização por intermédio de terceiros.

62. Além disso, o Escritório pretende lançar uma pesquisa em toda a Organização sobre o clima ético e o ambiente de trabalho nas diversas unidades, representações nos países e centros.

63. Por último, o Código de Princípios Éticos e de Conduta da OPAS, lançado há 11 anos, passará por uma revisão substancial. Embora esse Código tenha atendido bem a Organização durante esses anos, a ética e os princípios evoluem com o passar do tempo e precisam ser adaptados às novas realidades. Além disso, a atualização do Código permitirá que os ajustes necessários reflitam as mais recentes práticas e tendências e se concentrem em áreas que exigiram mais atenção e geraram mais consultas dos funcionários.

#### **Ação pelo Comitê Executivo**

64. Solicita-se que o Comitê Executivo tome nota deste relatório, solicite mais informações ou esclarecimentos sobre o trabalho e atividades do Escritório de Ética em 2016 e ofereça orientações adicionais à Organização que considerar pertinentes.

Anexo

**ANALYTICAL FORM TO LINK AGENDA ITEM WITH ORGANIZATIONAL MANDATES**

- 1. Agenda item:** 3.5 – Relatório anual do Escritório de Ética (2016)
- 2. Responsible unit:** Escritório de Ética (ETH)
- 3. Preparing officer:** Sr. Philip MacMillan
- 4. Link between Agenda item and the [Agenda de Saúde para as Américas 2008-2017](#):**  
Não se aplica.
- 5. Link between Agenda item and the [Plano Estratégico da OPAS 2014-2019](#):**  
Categoria 6: Serviços institucionais e funções facilitadoras  
Área programática 6.2: Transparência, prestação de contas e gestão de riscos  
Resultado intermediário 6.2: A OPAS funciona com responsabilidade e transparência e dispõe de estruturas de gestão e avaliação de riscos que funcionam de maneira adequada.  
Resultado imediato 6.2.3: Melhoria do comportamento ético, do respeito dentro do local de trabalho e do devido processo em toda a Organização [O resultado imediato 6.2.3 é citado no Programa e Orçamento da OPAS 2014-2015.].
- 6. List of collaborating centers and national institutions linked to this Agenda item:**  
Não se aplica.
- 7. Best practices in this area and examples from countries within the Region of the Americas:**  
Não se aplica.
- 8. Financial implications of this Agenda item:**  
Este tema da agenda não tem implicações financeiras específicas, mas o Escritório de Ética continua a depender do nível necessário de financiamento para estar apto a cumprir seu mandato.