

PROTOCOLO DE INVESTIGAÇÃO

Guia para a Realização de Investigações
no Local de Trabalho na OPAS

OPAS



Organização
Pan-Americana
da Saúde



Organização
Mundial da Saúde
Américas

Fevereiro de 2019

Índice

PRIMEIRA PARTE: INTRODUÇÃO.....	1
Resumo geral.....	1
SEGUNDA PARTE: PRINCÍPIOS ORIENTADORES.....	2
Independência.....	2
Imparcialidade	2
Justiça	3
Sigilo	3
TERCEIRA PARTE: A REALIZAÇÃO DE UMA INVESTIGAÇÃO.....	4
Finalidade	4
Papel do Investigador	4
Dever de Cooperar	4
Acesso Registos, Documentos e Local de Trabalho	5
Alegações Anónimas.....	5
Oportunidade das Investigações.....	5
Averiguação Preliminar	6
Investigação Formal	6
Ações Provisórias	6
Notificação ao Objeto da Investigação	7
Notificação a Supervisores	7
Recolha de Documentos e de Outras Informações Pertinentes	7
QUARTA PARTE: ENTREVISTAS.....	7
Decidindo Quem Entrevistar	7
Local das Entrevistas	8
Realização de Entrevistas.....	8
Registos da Entrevista.....	9

QUINTA PARTE: ACHADOS E CONCLUSÕES.....	10
Achados e Conclusões	10
Alegações Maliciosas e Frívolas.....	10
SEXTA PARTE: INFORMAÇÃO	11
Relatório de Investigação	11
Publicação do Relatório de Investigação	11
Relatórios a Funcionários de Organização	11
Comunicação de Resultados a Auditores Externos.....	12
Autoridades Nacionais	12
Proteção da Informação.....	12
Anexo 1.....	13

Protocolo para a Realização de Investigações no Local de Trabalho na OPAS

PRIMEIRA PARTE: INTRODUÇÃO

Resumo geral

1. Em termos gerais, investigação é um processo projetado para colher informações ou coligir fatos. No local de trabalho, as investigações são de caráter administrativo e, via de regra, levadas a cabo para determinar se ocorreu violação. Os objetivos e o alcance das pesquisas variam muito, mas sua finalidade principal é sempre determinar os fatos relevantes. Faz-se isso entrevistando pessoas, examinando registros e coligindo dados, informações e documentos.
2. As investigações no local de trabalho cobrem uma ampla variedade de questões e são iniciadas em resposta a alegações específicas de violação ou a suspeitas de irregularidade. Embora cada investigação seja única e possa ser tratada de maneira diferente, um conjunto comum de princípios orientadores pode, na medida do possível, ajudar a assegurar que todas as investigações sejam realizadas de maneira justa, transparente e uniforme.
3. Este protocolo para a realização de investigações no local de trabalho (“Protocolo”) descreve em termos gerais como serão levadas a cabo investigações administrativas na Organização Pan-Americana da Saúde (“OPAS” ou “Organização”) quando a possível ocorrência de violação, inclusive assédio, haja sido descoberta ou notificada a autoridades da Organização. Estabelece especificamente:
 - (i) Os princípios orientadores do processo investigativo;
 - (ii) A função e o nível da autoridade do investigador;
 - (iii) Os direitos e obrigações das pessoas incluídas numa investigação;
 - (iv) A realização de entrevistas e a preparação de registros;
 - (v) As constatações e conclusões;
 - (vi) A publicação do relatório de investigação; e
 - (vii) As medidas preventivas para proteger a integridade do processo.
4. Os princípios e as diretrizes estabelecidas neste Protocolo aplicam-se a todas as averiguações e investigações preliminares realizadas na OPAS, independentemente da unidade que faça a investigação. Devido, porém, à natureza singular de cada caso, ao alcance e à complexidade de algumas investigações, à possível ocorrência de inesperadas mudanças de direção e a considerações de privacidade, pode ser necessária flexibilidade para garantir que cada investigação seja conduzida adequadamente e cada caso seja avaliado individualmente.

SEGUNDA PARTE: PRINCÍPIOS ORIENTADORES

Independência

5. Independência é uma preocupação fundamental para garantir uma investigação justa e plausível. O investigador deve ter condições para sempre manter sua independência e a liberdade necessária para levar a cabo a investigação e determinar os fatos sem influência externa ou temor da represália. Como tal, a questão da independência deve ser levada em consideração quando se determina quem fará a investigação.
6. A independência pode levar a uma investigação mais acabada e completa, uma vez que é mais provável que as pessoas revelem informações e respondam a perguntas quando lhes parece que a informação que forneçam será examinada por um investigador independente e usada em forma justa.
7. A independência robustece também a justiça devido à expectativa de que um investigador independente tenha mais liberdade para discernir os fatos e informar claramente sobre eles, não tenha interesse pessoal no resultado da averiguação nem qualquer vínculo organizacional com a unidade ou com os indivíduos que são objeto da investigação.

Imparcialidade

8. A(s) pessoa(s) que leva(m) a cabo a investigação deve(m) ser imparcial/is e não ter com a pessoa objeto da investigação qualquer relação de trabalho anterior ou atual, pessoal ou próxima, que possa comprometer ou dar a impressão de comprometer o resultado da investigação.
9. Uma alegação não é prova de violação, e é função do investigador verificar se uma alegação tem mérito. Ao assumir essa importante empresa, o investigador deve ser justo, imparcial e minucioso.
10. Caso tenha um conflito de interesses real ou percebido ou não possa levar a cabo uma investigação imparcial, o investigador deve fazer uma declaração apropriada e oportuna ao Departamento Jurídico (LEG), jurar suspeição e desligar-se da investigação. Caso a investigação já tenha sido iniciada e seja constatado um conflito de interesses, o investigador deve também notificar o LEG e dela se desligar. Em tais situações, a investigação será consignada pelo LEG a outro investigador.
11. Um investigador é impedido de realizar uma investigação quando:
 - Seu juízo pode ser afetado por preconceitos ou predisposições;
 - Presenciou a realização do ato em questão ou tem conhecimento pessoal dos fatos atinentes à alegação;
 - Tem uma relação de trabalho pessoal ou próxima com quaisquer das partes envolvidas na investigação; ou

- Devido a outros fatos ou circunstâncias, uma pessoa razoável julgaria possível a existência de um conflito de interesses.
12. A pessoa objeto de uma investigação deve informar ao LEG, o mais breve possível, se acredita que o investigador tem um conflito de interesses real ou aparente e não pode levar a cabo uma investigação objetiva.
 13. No curso da investigação, o investigador deve continuar sendo objetivo—e também manter a aparência de objetividade—enquanto se empenha em coligir todos os fatos relevantes.

Justiça

14. Para ser eficaz, o investigador deve ser imparcial. Para isso, é necessário que mantenha uma mente clara e aberta e que não tenha quaisquer opiniões preconcebidas antes do início de uma investigação. É necessário também que seja veraz em relação a todas as partes e que evite adornar ou desconsiderar informações relevantes que tenham sido obtidas durante a investigação.
15. A função primária do investigador é verificar os fatos e proteger a integridade do processo. Portanto, caso descubra informações que implicam ou exoneram a pessoa investigada, essa informação deve estar refletida no registro oficial.

Sigilo

16. Todas as averiguações e investigações preliminares devem ser feitas em forma confidencial e as informações sobre uma investigação só devem ser compartilhadas ou comunicadas pelo investigador a pessoas que tenham legítima necessidade de conhecê-las.
17. O investigador não pode prometer sigilo absoluto. Ao contrário, deve informar às pessoas envolvidas numa investigação que quaisquer informações que forneçam continuarão sendo sigilosas ao máximo grau possível e não serão reveladas exceto em caso de necessidade.
18. O investigador deve tomar precauções razoáveis para proteger qualquer informação sigilosa obtida no curso de uma investigação, bem como as identidades da pessoa sob investigação, da pessoa que fez a alegação e de quem quer que forneça informação ou documentação relevante.
19. As questões discutidas durante uma investigação são confidenciais, e as partes envolvidas numa investigação ou interrogadas por um investigador não devem divulgar a informação discutida ou obtida a quem quer que seja, salvo se houver legítima necessidade de que outra pessoa tenha conhecimento dessa informação.¹

¹ Assim, por exemplo, uma pessoa envolvida numa investigação pode discutir o problema com o Ombudsman da OPAS

TERCEIRA PARTE: A REALIZAÇÃO DE UMA INVESTIGAÇÃO

Finalidade

20. As investigações no local de trabalho são exercícios administrativos de apuração de fatos levados a cabo para investigar alegações da violação envolvendo pessoas que trabalham na OPAS ou indivíduos, organizações ou empresas que com ela têm relações empresariais. Essas investigações são estritamente limitadas a se realizam no âmbito do quadro jurídico e administrativo da Organização.

Papel do Investigador

21. A principal função do investigador é colher informações e documentos pertinentes a uma alegação e opinar se ocorreu conduta indevida ou contrária à ética ou se houve assédio. No desempenho desse papel, cumpre ao investigador:
- Descobrir os fatos, quaisquer que possam ser;
 - Conduzir uma averiguação completa e sistemática, considerando todos os fatos relevantes e seguindo todos os indícios válidos, para chegar a uma avaliação independente; e
 - Chegar a uma conclusão objetiva indicando se a alegação foi fundamentada, independentemente da situação ou posição da pessoa investigada, da opinião de outros ou de pressão para chegar a uma constatação específica.
22. Uma vez completada a investigação, a questão é encaminhada à(s) autoridade(s) competente(s) na Organização para permitir-lhe(s) decidir qual ação, se for o caso, deve ser levada a cabo de acordo com as normas e procedimentos da Organização.
23. As investigações podem ser feitas por mais de um investigador, de acordo com o determinado pelo investigador principal.

Dever de Cooperar

24. O investigador tem plena autoridade para avistar e interrogar qualquer pessoa que trabalhe na OPAS e que possa ter conhecimento ou informação relevante sobre uma questão que esteja sendo investigada.
25. Durante uma investigação, as pessoa que trabalham na OPAS têm o dever de cooperar com o investigador. Essa obrigação implica pôr-se à disposição para se reunir com investigadores, fornecer informações verazes e relevantes e responder a perguntas pertinentes e razoáveis. Também requer que as pessoas que tenham sido entrevistadas examinem e assinem o registro da entrevista dentro de um período razoável.
26. É impróprio que qualquer pessoa destrua documentos, adultere informações, engane os investigadores, interfira junto a alguém que haja fornecido informações ou viole o sigilo das diligências investigativas.

Acesso Registros, Documentos e Local de Trabalho

27. O investigador tem acesso pleno e irrestrito a registros de pessoal, aquisições, atividades financeiras, telefones e outros, bem como a arquivos e documentos que tenha razões para julgar que sejam relevantes à investigação.
28. O investigador também tem acesso pleno e irrestrito a qualquer mensagem, documento ou arquivo que tenha sido criado ou armazenado nos sistemas eletrônicos da Organização e pode, no curso de uma investigação, monitorar o uso de computadores.
29. Para preservar e proteger informações medicamente delicadas e a intimidade dos pacientes, geralmente será negado ao investigador acesso a registros médicos confidenciais. Contudo, se a alegação for relacionada com fraude em seguro saúde ou abuso da licença médica, é permitido à Unidade de Saúde ou ao Médico do Pessoal fornecer informação médica relevante.
30. Os arquivos e registros originais podem ser copiados e/ou examinados no próprio escritório ou local de trabalho do investigador, devendo-se tomar neste caso todas as precauções razoáveis para evitar a possibilidade da perda, roubo ou acesso por pessoas não autorizadas. Tão logo seja possível, esses documentos serão devolvidos pelo investigador à unidade a que pertencem.
31. O local de trabalho de qualquer pessoa que trabalha na OPAS é de propriedade da Organização. Embora os indivíduos tenham razoável expectativa da privacidade no seu trabalho diário, a OPAS se reserva o direito de obter acesso a escritórios e de escrutinar cubículos, escrivaninhas, computadores, arquivos e outras áreas de trabalho durante um processo investigativo, com ou sem aviso prévio.

Alegações Anônimas

32. A Linha de Assistência da OPAS permite os indivíduos fazer uma pergunta ou submeter uma comunicação sobre uma preocupação ética ou uma suspeita violação do Código de Princípios Éticos e de Conduta da Organização, sem revelar sua identidade. A Organização aceita e pode investigar alegações anônimas, se apoiadas em informações suficientes para justificar uma averiguação adequada.

Oportunidade das Investigações

33. Todas as investigações devem ser feitas o mais depressa possível depois de recebida uma alegação, a fim de preservar informações e documentos relevantes e impedir a continuação da violação alegada ou a ocorrência de outros incidentes. Para isso, o(s) investigador(es) deve(m) se esforçar por completar a investigação, inclusive o relatório, num período de seis meses. Embora a conveniência seja uma consideração importante, os investigadores não devem ser pressionados para cumprir prazos pouco razoáveis, e as limitações de tempo não devem afetar a atenção devida e o calendário de atividades do(s) investigador(es).

Averiguação Preliminar

34. Ao ser recebida informação alegando uma violação, far-se-á normalmente uma averiguação preliminar para avaliar a credibilidade da informação fornecida e determinar se há suficiente base para iniciar uma investigação completa. Essa averiguação pode incluir:
- Verificar se a alegação está dentro da autoridade ou competência da OPAS para investigar;
 - Revisar a informação apresentada e obter da pessoa quem fez a alegação qualquer informação adicional relativa à questão que tenha sido comunicada;
 - Entrevistar pessoas que possam estar de posse de informações e documentação relevantes para avaliar a credibilidade da alegação; e
 - Examinar as informações disponíveis para determinar se há suficiente informação para justificar uma investigação completa.
35. Se o investigador concluir que a alegação não tem mérito ou não é amparada pelos fatos, será encerrada a averiguação preliminar e a pessoa que fez a alegação será notificada por escrito. A menos que seja entrevistado, o objeto da averiguação não será normalmente notificado de que foi feita uma averiguação preliminar ou de seus resultados. Outras partes envolvidas na averiguação preliminar podem ser informadas do resultado se isso for considerado necessário para proteger a reputação do objeto da averiguação.
36. Ao ser encerrada uma averiguação preliminar, o investigador preparará um breve relatório resumindo as medidas tomadas e as razões desse encerramento.

Investigação Formal

37. Se o investigador tiver boas razões para acreditar que, após uma averiguação preliminar, há fatos suficientes para justificar uma análise mais completa, ou que ocorreu evidente violação das normas de conduta da Organização, é iniciada uma investigação completa baseada em objetivos estabelecidos e num plano de ação.

Ações Provisórias

38. O investigador verificará se a situação requer qualquer medida preventiva provisória para proteger informações, assegurar uma investigação adequada ou proteger uma das partes da investigação ou os interesses da Organização. Onde seja necessário, o investigador fará uma recomendação apropriada e encaminhará a matéria à(s) autoridade(s) pertinente(s) na Organização para consideração e ação necessária.

Notificação ao Objeto da Investigação

39. O(s) investigador(es), tão logo seja prático, informará/ão a pessoa objeto da investigação que ele ou ela está sendo investigado/a e qual a natureza geral da alegação.² A escolha do momento dependerá da situação de cada caso individual e da opinião do investigador, levando em consideração a possível destruição ou adulteração de informações, a intimidação de testemunhas ou outras ações que possam comprometer a investigação. Devido a isso, não é necessário informar com antecedência ao objeto da investigação que será levada a cabo uma investigação, podendo o investigador entrevistar pessoas e/ou obter informações antes de notificar ou entrevistar a pessoa objeto da investigação.

Notificação a Supervisores

40. Como princípio geral, os supervisores não são informados de que um subordinado está sendo investigado. Isso tem por finalidade assegurar que os supervisores continuem sendo objetivos e proteger a reputação das pessoas que trabalham na OPAS enquanto está em curso uma investigação.
41. Todavia, os supervisores serão contatados se tiverem informações que possam ser relevantes para a investigação. Além disso, o supervisor pode ser notificado quando a alegação for relacionada com impropriedades financeiras ou violação grave quando é necessário proteger os interesses da Organização ou de um indivíduo.

Recolha de Documentos e de Outras Informações Pertinentes

42. As informações colhidas no curso de uma investigação devem ser obtidas com observância dos limites de comportamento adequado e ético. Os documentos preparados pelo investigador devem ser objetivos e corretos, e todas as notas e registros devem ser datados.

QUARTA PARTE: ENTREVISTAS

Decidindo Quem Entrevistar

43. Cumprido ao investigador decidir, com base nas circunstâncias específicas do caso, quem deve ser entrevistado. Após identificar as pessoas a serem entrevistadas, o investigador delinea as áreas da averiguação e determina a ordem em que as pessoas devem ser entrevistadas. Para garantir uma linha de indagação completa e uniforme, é facultado ao investigador preparar antecipadamente uma lista das perguntas para cada entrevistado, mas isso não impede que o investigador faça perguntas *ad hoc* ou de seguimento.

² Em casos de assédio, a notificação é feita de acordo com a Política da OPAS sobre Prevenção e Resolução de Assédio no Local de Trabalho

Local das Entrevistas

44. As entrevistas devem ser realizadas em local privado para evitar transtornos e interrupções, proteger a identidade da pessoa entrevistada e manter o sigilo das discussões. Na medida do possível, as entrevistas não devem ser feitas no escritório ou na área de trabalho imediata do entrevistado.
45. Entrevistas telefônicas ou videoconferências são apropriadas em certas situações, embora devam ser realizadas, sempre que possível, entrevistas pessoais.

Realização de Entrevistas

46. Dado que uma investigação é uma ação administrativa interna destinada a verificar os fatos, e não um processo judicial ou conflituoso, os entrevistados, inclusive o objeto da investigação, não têm o direito de serem acompanhados por um advogado ou de questionar qualquer um dos outros entrevistados.
47. A entrevista é normalmente limitada à pessoa entrevistada e ao(s) investigador(es). Caso se considere necessário, um terceiro pode ser convidado pelo(s) investigador(es) a estar presente durante a entrevista.
48. Nas investigações de alegações de assédio, as partes (o objeto de investigação e a pessoa que fez a queixa) podem estar acompanhados durante a entrevista por alguém da sua escolha que trabalhe na OPAS e que não seja parte do processo.
49. Uma pessoa pode ser entrevistada mais de uma vez no curso de uma investigação.
50. Durante a entrevista, o objeto da investigação será informado sobre a natureza da(s) alegação/ões, o papel do investigador durante a investigação, como será tratado o sigilo e o que esperar, de modo geral, durante o processo investigativo. Nessa ocasião, aquela pessoa receberá também uma cópia do Protocolo e de qualquer outra política ou norma que seja pertinente à alegação ou ao processo investigativo.
51. As entrevistas serão feitas num dos quatro idiomas oficiais da Organização (espanhol, francês, inglês ou português) segundo a preferência da pessoa entrevistada, usando, quando necessário, intérpretes selecionados pelo(s) investigador(es).
52. As entrevistas com a pessoa objeto da investigação serão gravadas pelo investigador. As entrevistas com outras partes de uma investigação podem ser gravadas, a critério do(s) investigador(es) ou a pedido da pessoa entrevistada. Quando a entrevista é gravada, o investigador faz a notificação apropriada no começo da mesma.
53. A gravação será usada, se necessário, para corroborar ou esclarecer as discussões que tenham ocorrido. Uma pessoa cuja entrevista foi gravada terá a oportunidade de ouvir a gravação, caso haja necessidade de esclarecimento ou a pedido.

54. O papel do investigador durante uma entrevista é ouvir e atentar para todos os lados do caso. O investigador deve ser objetivo, não valorativo e respeitoso para com cada entrevistado. As perguntas devem ser formuladas para levantar fatos, não opiniões.
55. É importante que o investigador assegure a cada entrevistado, e particularmente ao objeto da investigação, que não se chegou a conclusão alguma e que a tarefa do investigador é simplesmente apurar os fatos relevantes.
56. Durante as entrevistas, o investigador deve também trazer à luz informações sobre qualquer outra pessoa que possa aduzir informações relevantes sobre a alegação.
57. Ao final da entrevista, o investigador informará a pessoa entrevistada que ela é:
 - Obrigada a manter o sigilo das informações discutidas e da gravação da entrevista;
 - Instada comunicar qualquer tentativa de influenciar, intimidar ou confundir o entrevistado ou de adulterar informações; e
 - Protegida contra represália nos termos da Política da OPAS para Proteger Contra Represálias por Comunicar Violações ou Cooperar numa Investigação ou Auditoria.

Registros da Entrevista

58. Após cada entrevista, o investigador preparará um registro dela no formato prescrito (ver Anexo 1). Esse registro, no idioma no qual foi feita a entrevista, contém um resumo das informações comunicadas pelo entrevistado.
59. Será dada ao entrevistado uma oportunidade razoável para examinar o registro da entrevista, para confirmar se é exato e se reflete a discussão ocorrida. Depois de ser feita qualquer modificação necessária, a declaração será assinada tanto pelo entrevistado como pelo(s) investigador(es), depois do quê passa a ser um registro oficial da entrevista.³ Quando tenha sido dada ao entrevistado uma oportunidade razoável para examinar e assinar o registro mas isso não é feito, considerar-se-á correto o registro.
60. Será fornecida uma cópia assinada do registro de entrevista ao entrevistado, que ficará obrigado a manter o sigilo desse documento e a se abster de compartilhá-lo com quem quer que seja, salvo se houver legítima necessidade de que outra pessoa tenha conhecimento dessa informação.

³ Em situações nas quais o registro não pode ser assinado pessoalmente pelo entrevistado, obter-se-á confirmação por correio eletrônico ou outros meios.

QUINTA PARTE: ACHADOS E CONCLUSÕES

Achados e Conclusões

61. Após a realização de uma investigação, o investigador avaliará as informações obtidas durante as fases de entrevista e de coleta de dados. Em seguida, aferirá a credibilidade dessas informações e apresentará seus pontos de vista, inclusive inferências razoáveis, sobre os detalhes da investigação e os fatos que tenha boas razões para acreditar que sejam verdadeiros.
62. Em seguida, o investigador analisará as informações obtidas, verificará o peso dos indícios e chegará a uma opinião com respeito à alegação. O padrão de prova usado para determinar se a pessoa investigada cometeu a violação alegada ou infringiu as normas de conduta da Organização é a probabilidade de haver ou não ocorrido uma violação.
63. Essa análise resultará num de dois resultados possíveis:

Alegação fundamentada: O investigador chega à conclusão de que a alegação é confirmada pelos indícios disponíveis e considera mais provável que tenha do que não tenha ocorrido. Quando uma alegação é fundamentada, o investigador avalia se a pessoa investigada cometeu uma transgressão ética ou violou as normas de conduta da Organização.

Alegação sem fundamento: O investigador chega à conclusão de que a alegação não é confirmada pelos indícios disponíveis de uma de duas maneiras:

- Não ocorrem a alegação: Os indícios mostram que o ato investigado não ocorreu na forma alegada e a alegação é, portanto, improcedente; ou
- Alegação inconcludente: Os indícios são insuficientes para fundamentar a violação alegada. Isso não quer dizer que o fato alegado não ocorreu, mas que é mais provável que não tenha ocorrido.

Alegações Maliciosas e Frívolas

64. Além de constatar que uma alegação não tem fundamento, o investigador também pode chegar à conclusão de que a alegação não foi feita de boa fé. Como podem ser tomadas medidas disciplinares contra a pessoa que faz uma alegação intencionalmente falsa ou enganosa, nos termos da Política da OPAS para Proteger Contra Represálias por Comunicar Violação ou Cooperar em uma Investigação ou Auditoria, cumpre ao investigador especificar se acredita que uma alegação foi feita de má fé. Via de regra, as alegações falsas podem ser caracterizadas como:
 - Alegações maliciosas: Uma alegação feita contra outra pessoa, que causa dano e é feita sem justa causa ou motivo adequado; ou
 - Alegações frívolas: Uma alegação feita sem fundamento e que incomoda ou aborrece a outra pessoa

SEXTA PARTE: INFORMAÇÃO

Relatório de Investigação

65. Após uma investigação, será preparado um relatório escrito. Esse relatório conterá os fatos constatados, uma análise de toda a informação material colhida durante a investigação e as conclusões. Os registros de entrevista e outros documentos pertinentes serão anexados ao relatório.
66. O relatório de investigação não deve conter quaisquer recomendações concernentes a possíveis medidas que poderiam ser tomadas contra qualquer das partes envolvidas na investigação, inclusive a pessoa objeto da investigação, ou sobre a imposição de medidas administrativas ou disciplinares.
67. O investigador pode fazer recomendações de caráter geral para aprimorar os procedimentos administrativos, fortalecer os controles internos e mitigar riscos futuros. Contudo, essas recomendações devem ser incluídas não no relatório da investigação, mas sim em outro documento, como um memorando de transmissão ou relatório sobre ações posteriores.

Publicação do Relatório de Investigação

68. O relatório de investigação e todos os documentos obtidos durante uma investigação e/ou preparados pelo investigador são considerados um produto de trabalho e informação privilegiada, não sendo sujeitos a divulgação ou revelação. Por esse motivo, o relatório deve ser assinalado como “estritamente confidencial” e não pode ser distribuído a qualquer parte, exceto na forma adiante especificada.
69. Nenhuma outra pessoa receberá cópia do relatório de investigação, inclusive a pessoa que informou sobre a alegação, o objeto da investigação nem outra pessoa que haja fornecido informação ou cooperado na investigação.

Relatórios a Funcionários de Organização

70. O relatório de investigação será fornecido pelo investigador ao funcionário ou à entidade da OPAS que tenha responsabilidade primária por tomar medidas ou tomar uma decisão com respeito à questão sob investigação.⁴
71. Os relatórios sobre alegações da violação, incluindo relatórios sobre denúncias formais de assédio⁵, que envolvem um membro do quadro da OPAS ou funcionário nacional, nos termos do Regulamento do Pessoal da OPAS, normalmente serão remetidos à Gestão de Recursos Humanos (HRM), à qual cumpre decidir se iniciará medidas disciplinares de acordo com os artigos e normas aplicáveis do Regulamento do Pessoal. Ao mesmo tempo, será enviada uma cópia do relatório ao LEG.

⁴ Quando a investigação tenha sido feita por um investigador externo, o relatório será entregue ao Escritório de Investigações, que o encaminhará à parte competente.

⁵ De acordo com GIB HQ-FO-12-92 emitida em 13 de dezembro de 2012.

72. Normalmente, os relatórios sobre alegações de que um contratante, vendedor ou fornecedor cometeu fraude ou dilapidou recursos da Organização serão apresentados ao Diretor da Administração (AM) para determinar que ação, se for o caso, deve ser tomado contra a parte ou empresa em questão. Contam-se entre os exemplos de casos que em geral seriam encaminhados ao AM para a análise e decisão investigações sobre o roubo dos recursos ou bens não envolvendo funcionários da OPAS, aquisições ou práticas financeiras irregulares e outras irregularidades administrativas. Ao mesmo tempo, será enviada ao LEG uma cópia do relatório.
73. Uma vez apresentado um relatório, o investigador também informa o objeto da investigação e a pessoa que fez a alegação de que foi encerrada a investigação e remetido um relatório à autoridade ou comitê apropriado. Quando a investigação for feita por um investigador externo, o Escritório de Investigações fará essa notificação.

Comunicação de Resultados a Auditores Externos

74. Auditores externos da Organização podem receber uma cópia do relatório de investigação, mediante pedido por escrito, quando o relatório seja necessário no curso normal de uma de auditoria.

Autoridades Nacionais

75. O investigador não tem a autoridade para contatar autoridades locais ou nacionais. Somente o Diretor da OPAS, em consulta com o LEG, pode encaminhar uma matéria às autoridades governamentais pertinentes, inclusive organismos de aplicação da lei.

Proteção da Informação

76. O investigador deve tomar medidas razoáveis para proteger e salvaguardar adequadamente toda a documentação obtida durante uma investigação, a fim de evitar sua perda, roubo ou manipulação por terceiros.
77. Todas as informações, notas e dados pertinentes à investigação devem ser retidos pelo investigador de acordo com a política de retenção de documentos de OPAS/OMS, para que estes possam ser usados em caso de necessidade, para fundamentar qualquer um dos fatos ou constatações da investigação.

REGISTRO DE ENTREVISTA**CONFIDENCIAL**

Caso No.

Data da entrevista:

Início:

Término:

Pessoa(s) entrevistada(s) (Título e Organização):

Informações para contato:

Outras pessoas presentes:

Investigador(es):

Tipo de entrevista:

Em pessoa: ____

Pelo telefone: ____

Local:

Data deste registro:

Temas abordados:

Documentos recebidos:

Introdução**Resumo da Discussão**

Examinei este registo da entrevista e reconheço que ele resume com exatidão as declarações que fiz tanto voluntariamente como em resposta a perguntas formuladas pelo Investigador. Reconheço que este registo é um documento confidencial e concordo em não o divulgar nem o compartilhar com pessoa alguma sem autorização expressa, por escrito, do Investigador.

Nome: _____

Assinatura: _____

Data: _____

Investigador: _____

Assinatura: _____

Data: _____