

**POLÍTICA DE PROTEÇÃO CONTRA
REPRESÁLIA POR DENÚNCIA DE
ATO ILÍCITO OU COOPERAÇÃO
EM UMA INVESTIGAÇÃO OU
AUDITORIA**



**Pan American
Health
Organization**

*Regional Office of the
World Health Organization*

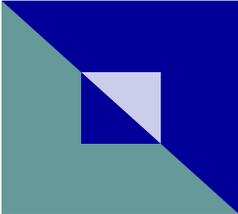
Dezembro de 2009



ÍNDICE

| | | |
|-------|---|---|
| I. | Introdução | 1 |
| II. | Objetivos | 1 |
| III. | Alcance de aplicação | 2 |
| IV. | Denúncia de ato ilícito | 2 |
| V. | Cooperação em uma investigação ou auditoria | 3 |
| VI. | Represália | 3 |
| VII. | Proibição contra represália | 4 |
| VIII. | Proteção contra represália | 4 |
| IX. | Queixas anônimas | 5 |
| X. | Busca de aconselhamento confidencial envolvendo suspeita de represália | 5 |
| XI. | Denúncia de suspeita de represália | 5 |
| XII. | Proteções provisórias | 6 |
| XIII. | Remédios | 6 |
| XIV. | Sanções | 6 |
| XV. | Perguntas | 6 |





POLÍTICA DE PROTEÇÃO CONTRA REPRESÁLIA POR DENÚNCIA DE ATO ILÍCITO OU COOPERAÇÃO EM UMA INVESTIGAÇÃO OU AUDITORIA

I. Introdução

1. Como parte dos seus esforços contínuos para promover o comportamento ético, fomentar um ambiente de trabalho positivo e administrar conflitos, a Organização Pan-Americana da Saúde (“OPAS” ou “Organização”) criou políticas e recursos dedicados para orientar e ajudar as pessoas em seu trabalho diário. Imprescindível para o sucesso dessas iniciativas é permitir que todos usem a totalidade dos recursos disponíveis livremente, sem limitações ou temor de represália.
2. Várias políticas já contêm uma proibição expressa contra a represália. O Código de Conduta e Princípios Éticos e a Política da OPAS sobre a Prevenção e Resolução do Assédio no Local de Trabalho contêm disposições específicas contra a represália. Além disso, recursos como o Ombudsman estabeleceram termos de referência que incluem referências explícitas contra a represália no local de trabalho.
3. Esta política tem o intuito de reforçar disposições existentes que proíbem a represália pela denúncia de um possível comportamento antiético ou ato ilícito, e de delinear as medidas a serem tomadas nos casos de alegação de represália. A política visa a proteção das pessoas que trabalham para a OPAS, assim como daquelas que fazem negócios com a Organização, contra a represália por revelar de boa fé uma questão ética, atividade indevida ou suspeita de ato ilícito, ou pela participação em uma investigação ou auditoria interna do local de trabalho.

II. Objetivos

4. A integridade e reputação da OPAS requerem vigilância e apoio de todas as pessoas que trabalham na Organização. A OPAS conta com todos para defender os seus valores trazendo à sua atenção qualquer ato que possa comprometer sua imagem, confiança ou sua posição na comunidade internacional ou local.
 5. Qualquer pessoa que tenha uma preocupação legítima neste sentido deve ter liberdade para levantá-la sem temor, e deve ser assegurada de que sua cooperação e ajuda para a denúncia de suspeitas de atos ilícitos não levarão a represálias que afetem os termos ou as condições de seu emprego, relações de trabalho, cargo ou perspectivas de carreira.
- 

- 
6. A premissa básica desta política é que a represália é inadmissível na OPAS em qualquer circunstância, e que os indivíduos têm direito a proteção contra qualquer forma de represália, não sofrendo qualquer consequência negativa pela denúncia de ações ou comportamento que considerem antiético ou nocivo à Organização, ou pela cooperação em uma investigação ou auditoria.
 7. Esta política define as medidas preventivas que a OPAS instituiu para incentivar as pessoas a levantar preocupações legítimas e honestas, e descreve as medidas que serão tomadas para tratar de queixas de represália.

III. Alcance de aplicação

8. Esta política se aplica a qualquer pessoa que trabalha para a OPAS, independentemente de cargo, tipo de contrato ou duração da nomeação, inclusive estagiários e voluntários, assim como às pessoas que trabalharam anteriormente na Organização e qualquer pessoa que tenha relações comerciais com a OPAS, inclusive os prestadores de serviços, fornecedores e parceiros.

IV. Denúncia de ato ilícito

9. Todos que trabalham para a OPAS têm a responsabilidade de prestar informações de boa fé se tiverem motivos para acreditar que pode envolver atos ilícitos, fraude, roubo ou perda de propriedade, uso inadequado de recursos ou outra atividade que possa comprometer a imagem ou confiança¹ da Organização. Ao exercer esta responsabilidade, os indivíduos devem sentir que podem apresentar informações livremente e sem reservas, que sua identidade e as informações fornecidas continuarão sendo confidenciais e não serão reveladas, exceto nos casos em que houver a necessidade de revelação, e que eles serão protegidos pela Organização.
10. A proteção fornecida por esta política se aplica a qualquer pessoa que tenha conhecimento de suspeita de ato ilícito ou comportamento indevido ocorrendo dentro da OPAS ou afetando a Organização, ou alguém trabalhando na OPAS e que comunica essas informações a seu supervisor, um administrador, Escritório de Ética, Investigador Chefe, ou um dos outros membros do Sistema de Integridade e Administração de Conflitos da OPAS (ICMS)².

¹ Em certos países, as pessoas que denunciam suspeitas de atos ilícitos são chamadas de whistleblower (termo inglês que significa, literalmente, “tocadores de apito”). O termo é originário da prática da polícia inglesa (conhecida como “bobbies”), que soava um apito quando constatava o cometimento de um crime. Ao apitar, alertava outros policiais e a população em geral acerca do perigo.

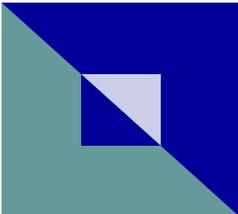
² Os membros do ICMS são o Ombudsman, Gerente do Programa de Ética, Assessoria Jurídica, Diretor de Segurança da Informação, Gerente de Recursos Humanos, Investigador Chefe, Auditor-Geral de Serviços de Supervisão e Avaliação Internas e os Presidentes do Conselho de Recursos e Painel de Queixas.

V. Cooperação em uma investigação ou auditoria

11. Exige-se de todos que trabalham para a OPAS que cooperem nas investigações e auditorias. Isto inclui a disponibilidade para se reunir com os investigadores e auditores, fornecer informações corretas e relevantes, e responder a perguntas pertinentes e razoáveis sobre uma investigação ou auditoria. Em cumprimento desta responsabilidade, os indivíduos devem sentir que podem divulgar informação em sigilo, sabendo que sua identidade e as informações fornecidas serão mantidas confidenciais e não serão reveladas, exceto se houver a necessidade de revelação, e que eles serão protegidos pela Organização.
12. A proteção fornecida conforme esta política se aplica a qualquer pessoa que tenha conhecimento de um evento ocorrendo dentro da OPAS ou afetando a Organização, ou alguém trabalhando na OPAS e que preste informações durante uma investigação formal ou auditoria.

VI. Represália

13. No seu uso comum, o termo represália refere-se a ações tomadas como resposta a uma lesão ou delito, ou à busca de vingança. No local de trabalho, a represália ocorre quando um indivíduo toma, ou ameaça tomar, medidas adversas contra outro indivíduo porque este denunciou ou opôs-se a um ato antiético ou ilegal, participou de um processo ou cooperou em uma investigação ou auditoria.
14. Há uma variedade de ações e observações que poderiam ser interpretadas como represália. Exemplos podem incluir, sem limitações, as seguintes ações ou ameaças de ação:
 - Término do emprego;
 - Rebaixamento de categoria ou negação de oportunidades para promoção;
 - Remanejamento ou transferência para um cargo com menos responsabilidade;
 - Avaliações de desempenho desfavoráveis;
 - Observações ou comentários ofensivos;
 - Perda de relações ou isolamento;
 - Remoção de uma equipe ou projeto;
 - Retenção de financiamento;
 - Retirada de autoridade delegada

- 
15. As ações de represália são medidas empregatícias substancialmente adversas que são injustificadas e prejudiciais ao recebedor. Não incluem comportamentos ou medidas razoáveis tomadas para promover os interesses da Organização ou para incentivar um nível satisfatório de desempenho, participação e/ou conduta.

VII. Proibição contra represália

16. Em conformidade com esta política, todos os indivíduos trabalhando na OPAS são proibidos expressamente de se envolver em qualquer forma de represália contra qualquer pessoa que denuncie, de boa fé, suspeitas de atos ilícitos ou que coopere em uma investigação ou auditoria.

VIII. Proteção contra represália

17. Como as pessoas que trabalham na OPAS têm o direito e a responsabilidade de denunciar suspeitas de atos ilícitos e cooperar nas investigações e auditorias, a Organização tem uma responsabilidade correspondente de proteger essas pessoas de qualquer forma de ação de represália no local de trabalho, tanto durante como após uma investigação ou auditoria.
 18. Prestadores de serviços, fornecedores e parceiros que denunciam de boa fé uma suspeita de ato ilícito envolvendo pessoas que trabalham na OPAS, ou que cooperam em uma investigação ou auditoria, estão também protegidos na medida do possível contra represália conforme esta política.
 19. Uma pessoa que apresenta uma denúncia ou fornece informações de boa fé estará protegida contra represália se tiver motivos para acreditar que as informações são verdadeiras e este comportamento indevido ou antiético ocorre ou pode ocorrer.
 20. Uma pessoa que faz uma alegação de boa fé estará protegida da represália mesmo que fique constatado posteriormente que a alegação é improcedente ou não é apoiada por evidências.
 21. Se se determinar que uma alegação é intencionalmente falsa ou enganosa, ou foi feita de má fé, medidas disciplinares serão tomadas contra o autor da alegação.
 22. Além disso, uma pessoa que fornece informações pode ficar sujeita à ação disciplinar se se determinar que estava envolvida na atividade indevida e nas faltas graves em questão.
- 

IX. Queixas anônimas

23. Para assegurar a proteção completa, as pessoas de dentro e fora da Organização podem continuar sendo anônimas ao denunciar questões éticas por meio do Linha de Apoio da OPAS no website www.pahohelpline.org.

X. Busca de aconselhamento confidencial envolvendo suspeita de represália

24. Uma pessoa que julgar que foi submetida a represália por denunciar uma suspeita de ato ilícito ou cooperar em uma investigação ou auditoria pode discutir informalmente as suas questões com o Ombudsman da OPAS.³ Essas consultas continuam sendo estritamente confidenciais, a menos que a pessoa expressamente autorize o Ombudsman a dar seguimento em seu nome.

XI. Denúncia de suspeita de represália

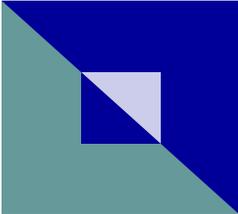
25. Uma pessoa que acredita que foi submetida a ação de represália por denunciar uma suspeita de ato ilícito ou cooperar em uma investigação ou auditoria, e que deseje registrar uma queixa formal de represália, deve apresentar um relatório escrito ao Escritório de Ética dentro de **90 dias corridos** a partir da data em que o ato alegado de represália ocorreu. Os relatórios podem ser submetidos diretamente ao Escritório de Ética (ethics@paho.org) ou [através do Linha de Apoio da OPAS www.pahohelpline.org](http://www.pahohelpline.org)

26. Uma pessoa que submete uma denúncia de represália por escrito deve fundamentar a queixa com informações objetivas ou documentação para demonstrar que a pessoa:

- Denunciou uma suspeita de ato ilícito ou cooperou em uma investigação ou auditoria;
- Sofreu posteriormente uma ação injustificada e desfavorável; e
- Tem razões para acreditar que o ato de represália alegado é decorrente da denúncia de ato ilícito ou cooperação em uma investigação ou auditoria.

27. As denúncias de represália serão investigadas de acordo com as políticas e práticas da OPAS para as investigações de locais de trabalho.

³ Embora as discussões sejam incentivadas, as comunicações feitas ao Ombudsman não são avisadas à Organização. O ombudsman não atua como agente da Organização e não aceita notificações em seu nome. Porém, o Ombudsman pode encaminhar os indivíduos ao escritório apropriado onde a notificação formal pode ser feita.

- 
28. Um funcionário que apresenta uma denúncia de represália conforme esta política mantém o direito de buscar uma exortação através dos mecanismos de recurso e das regras internas estabelecidas da Organização⁴.
 29. A apresentação de uma denúncia de represália conforme esta política não constitui em si motivos para retardar ou protelar a ação administrativa, se houver, com base nos quais a denúncia é feita.

XII. Proteções provisórias

30. Pendente a conclusão de uma investigação de denúncia de represália, medidas apropriadas podem ser tomadas a critério da Organização para proteger os interesses das pessoas que fornecem informações ou cooperam em uma investigação ou auditoria. Tais medidas podem incluir o remanejamento temporário do indivíduo para outro escritório ou cargo ou, em circunstâncias excepcionais, colocação da pessoa na licença especial, com pagamento integral.

XIII. Remédios

31. Se fica caracterizada a represália, a ação corretiva apropriada será tomada pela Organização para remediar a situação em consulta com o indivíduo pertinente. Tal ação pode incluir a anulação da decisão de represália, inclusive a reintegração. Se considerado necessário, também pode incluir o remanejamento ou a transferência do indivíduo para outro local de trabalho ou destinação no mesmo nível para o qual está capacitado.

XIV. Sanções

32. A represália constitui falta grave, que resultará em procedimentos disciplinares e na imposição de medidas disciplinares, inclusive o término da nomeação ou outra ação apropriada de acordo com as regulamentações, regras e políticas da OPAS.

XV. Perguntas

33. Qualquer questão com respeito à aplicação desta política deve ser apresentada ao Escritório de Ética para receber resposta.

⁴ A seção 12 do Regulamento do Pessoal da OPAS define os direitos de recurso dos funcionários da OPAS.