

POLÍTICA DE PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÕES



OPAS

Setembro de
2021

Proprietário da política: ETH

Capítulo III Recursos Humanos

Subcapítulo III.11 Conduta e medidas disciplinares

III.11.1d Proteção contra retaliações

I. Introdução

1. Como organização internacional de saúde pública, a OPAS tem a responsabilidade de executar seu trabalho de maneira ética e transparente. O clima ético de uma organização é importante porque pode melhorar o moral, enriquecer o compromisso organizacional e manter o respeito e a confiança de seus parceiros, partes interessadas e beneficiários.
2. Embora os funcionários da OPAS sejam extremamente leais e trabalhem segundo os melhores interesses da Organização, em alguns casos as pessoas não cumprem suas responsabilidades éticas e se envolvem em fraude, corrupção, assédio ou outros atos de má conduta. Os indivíduos que experimentam ou presenciam esses atos de má conduta devem se sentir seguros para denunciá-los e expressar suas preocupações. Contudo, é natural que as pessoas só se sentirão seguras para denunciar se tiverem confiança nas políticas e mecanismos que a Organização implementou e confiarem que suas preocupações serão levadas a sério, que haverá responsabilização e, mais importante, que estarão protegidas contra qualquer forma de retaliação.
3. Esta política define as salvaguardas e garantias que a OPAS proporciona para incentivar as pessoas a expressar preocupações legítimas e honestas sem medo de retaliação, e descreve as medidas que serão tomadas quando houver uma queixa de retaliação.

II. Objetivo

4. O objetivo desta política é proteger as pessoas que trabalham na OPAS ou mantêm relações com a OPAS contra retaliações ao expressar, de boa-fé, preocupações que impactam a boa governança, as operações, os interesses ou a reputação da Organização, ou ao cooperar em uma investigação ou auditoria. Assegurar que as pessoas que trabalham para a OPAS estarão protegidas contra retaliações as encorajará a informar suspeitas de comportamento ilegal, antiético ou inadequado e permitirá que a Organização tome medidas rapidamente para resolver a situação.

III. Âmbito de aplicação

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

IV. Comportamento protegido

6. No centro desta política encontra-se a necessidade de proteger as pessoas que denunciam uma questão que pode ter um impacto adverso na boa governança ou reputação da Organização, seus recursos financeiros e interesses ou no bem-estar de alguém que trabalha para a Organização ou está associado a ela. Esta política também protege as pessoas que cooperam em uma investigação ou auditoria.
7. A OPAS compromete-se a proteger contra retaliações qualquer pessoa que trabalha na Organização se ela tiver:
 - a) informado suspeita de fraude, roubo, perda de propriedade e/ou uso impróprio de recursos a um supervisor ou gerente, Escritório de Investigações (INV) ou qualquer outro membro do Sistema de Integridade e Gestão de Conflitos (ICMS) da OPAS,¹ ou a qualquer entidade externa de supervisão, órgão governamental ou Estado membro;
 - b) enviado a INV uma queixa de discriminação, assédio, assédio sexual, exploração e abuso sexual ou retaliação;
 - c) solicitado a orientação ou intervenção do Escritório de Ética (ETH), Departamento de Gestão de Recursos Humanos (HRM) ou Ombudsman (OMB) para resolver uma preocupação de boa-fé que impacte o ambiente de trabalho ou o bem-estar das pessoas que trabalham na OPAS;
 - d) informado qualquer outro tipo de suspeita de má conduta ou abuso de autoridade a um supervisor ou gerente, INV ou qualquer outro membro do ICMS;
 - e) cooperado em uma investigação ou auditoria da OPAS;
 - f) apresentado uma apelação à Junta de Apelação da OPAS ou uma queixa ao Tribunal Administrativo da Organização Internacional do Trabalho.

V. O que constitui retaliação

8. Uma retaliação ocorre quando uma medida desfavorável é tomada ou existe ameaça de que possa ser tomada contra alguém sem justa causa, e somente porque essa pessoa se envolveu em um comportamento protegido, conforme descrito anteriormente. A retaliação em si é um ato de má conduta e uma violação dos regulamentos, normas e políticas da Organização, incluindo esta política.
9. Várias ações e comentários podem constituir uma retaliação. Os exemplos podem incluir, entre outros, as seguintes ações ou ameaças de ação:
 - a) rescisão ou suspensão do emprego;
 - b) não renovação do contrato;
 - c) rebaixamento ou negação de oportunidades de promoção;
 - d) transferência para um cargo, departamento ou local de trabalho diferente;

¹ O ICMS é composto pelo Escritório de Ética, Escritório do Ombudsman, Departamento de Gestão de Recursos Humanos, Escritório do Assessor Jurídico, Escritório de Auditoria Interna, Oficial de Segurança da Informação, Escritório de Investigações e Junta de Apelações da OPAS. Além disso, a Associação de Pessoal da OPAS participa das reuniões do ICMS e serve como recurso adicional para os funcionários em temas relacionados a integridade e gestão de conflitos.

- e) retenção de aumentos salariais, benefícios ou subsídios;
- f) avaliações de desempenho desfavoráveis;
- g) comentários ou observações ofensivas;
- h) perda de relacionamentos ou isolamento;
- i) remoção de funções, responsabilidades e/ou oportunidades de viagem;
- j) exclusão de uma equipe ou projeto;
- k) retenção de financiamento;
- l) retirada da autoridade delegada.

VI. O que não constitui retaliação

- 10. A aplicação legítima de regras, políticas e procedimentos e o exercício apropriado de autoridade gerencial não constituem retaliação. Além disso, as ações de retaliação não incluem comportamentos ou medidas razoáveis tomadas para promover os interesses da Organização ou encorajar um nível satisfatório de desempenho, frequência e/ou conduta.
- 11. Se um funcionário não se envolver em um comportamento protegido, conforme descrito anteriormente, qualquer medida desfavorável tomada contra esse indivíduo não será considerada retaliação, nos termos desta política.

VII. Dever de informar suspeitas de irregularidades e preocupações éticas

- 12. Todos que trabalham para a OPAS têm o dever de informar, de boa-fé, suspeitas de irregularidades, preocupações éticas ou qualquer atividade que possa comprometer a reputação, integridade ou credibilidade 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 necessidade, e que serão protegidos pela Organização.

VIII. Dever de cooperar em uma investigação ou auditoria

- 13. Todos que trabalham para a OPAS devem cooperar com as investigações e auditorias, que inclui disponibilidade para se reunir com investigadores e auditores, fornecer informações corretas e relevantes, e responder perguntas pertinentes e razoáveis durante uma investigação ou auditoria. Ao cumprir esse dever, os indivíduos devem sentir que podem divulgar informações confidencialmente, sabendo que sua identidade e as informações fornecidas serão mantidas em sigilo e não serão divulgadas, exceto se houver necessidade, e que serão protegidos pela Organização.

IX. Proibição de retaliação

- 14. De acordo com esta política, todos os indivíduos que trabalham na OPAS estão expressamente proibidos de se envolver em qualquer forma de retaliação contra qualquer pessoa que se envolver em um comportamento protegido.

X. Proteção contra retaliações

15. Já que todos que trabalham na OPAS têm o dever de salvaguardar os interesses e recursos humanos e financeiros da Organização, denunciar suspeitas de irregularidades e cooperar nas investigações e auditorias, a Organização tem a responsabilidade correspondente de proteger essas pessoas contra qualquer forma de retaliação no local de trabalho.
16. Prestadores de serviços, fornecedores e parceiros que informam de boa-fé uma suspeita de irregularidade ou expressam preocupações éticas envolvendo pessoas que trabalham na OPAS, ou que cooperam em uma investigação ou auditoria, na medida do possível também estão protegidos contra retaliações, conforme esta política.
17. Uma pessoa que relata uma suspeita de irregularidade ou expressa preocupações éticas de boa-fé estará protegida contra retaliações, mesmo se as informações fornecidas se mostrarem incorretas ou não forem apoiadas por evidências.
18. Se ficar determinado que alguém apresentou intencionalmente uma denúncia de irregularidade falsa ou enganosa, ou se a denúncia foi feita maliciosamente ou de má-fé, poderão ser tomadas medidas disciplinares contra essa pessoa.
19. Além disso, envolver-se em um comportamento protegido não protege uma pessoa de ação disciplinar e/ou administrativa se ficar determinado que ela estava envolvida em uma atividade e cometeu má conduta.

XI. Divulgação anônima

20. Para assegurar proteção completa, as pessoas de dentro e fora da Organização podem permanecer anônimas ao denunciar irregularidades ou expressar preocupações éticas, por meio do Serviço de Ajuda da OPAS: www.paho helpline.org.

XII. Treinamento

21. O Escritório de Ética oferece treinamentos para promover uma cultura de “falar abertamente”, na qual os funcionários podem expressar preocupações livremente, sem medo de retaliação. Esse treinamento aumenta a conscientização acerca do que constitui retaliação e quais ações constituem um exercício legítimo de autoridade gerencial, e ressalta o compromisso da Organização em proteger as pessoas que expressam preocupações de boa-fé para salvaguardar os interesses e a reputação da Organização.

XIII. Buscar proteção ou orientação em caso de retaliação

22. O Escritório de Ética desempenha um papel fundamental na proteção dos funcionários da OPAS contra retaliações e na garantia de seu bem-estar. Nos casos em que os indivíduos que suspeitam de irregularidades precisem de orientação ou estejam preocupados com a possibilidade de retaliação, ETH oferece aconselhamento imparcial e trabalha com eles para assegurar que suas preocupações sejam tratadas de forma adequada, minimizando a possibilidade de retaliação.

23. ETH também proporciona apoio a indivíduos preocupados com a possibilidade de estarem sujeitos a retaliação porque já se envolveram em um comportamento protegido. ETH pode tomar medidas proativas, por iniciativa própria ou a pedido de um indivíduo, para prevenir oportunidades de retaliação. Essas medidas protetoras podem incluir:

- Recomendar que o indivíduo em questão e/ou a pessoa contra a qual a divulgação foi feita seja temporariamente removida de seu cargo, mediante transferência temporária ou licença especial;
- Emitir uma diretiva de proibição de contato para evitar qualquer interação entre o indivíduo em questão e a pessoa contra a qual foi feita uma divulgação;
- Monitorar a situação no local de trabalho do indivíduo para evitar qualquer tipo de retaliação.

24. O Escritório de Ética pode ser contatado de várias maneiras:

- i) enviando um e-mail a ethics@paho.org;
- ii) por meio do Serviço de Ajuda da OPAS, inclusive anonimamente: www.pahohelpline.org;
- iii) pelo telefone +1-202-974-3929;
- iv) por meio de uma ligação virtual por Teams ou Zoom;
- v) pessoalmente.

25. Uma pessoa preocupada com o fato de poder estar sujeita a retaliação porque se envolveu em um comportamento protegido ou que acredita que sofreu retaliação por se envolver em um comportamento protegido pode expressar, de maneira informal e confidencial, suas preocupações ao Ombudsman da OPAS, que proporcionará serviços informais que podem incluir orientações sobre as políticas e explicação e avaliação das opções disponíveis para abordar essas preocupações.²

26. O Ombudsman pode ser contatado de várias maneiras:

- vi) enviando um e-mail a ombudsman@paho.org;
- vii) pelo telefone +1-202-974-3586;
- viii) por meio de uma ligação virtual por Teams ou Zoom;
- ix) pessoalmente.

XIV. Apresentar uma queixa de retaliação

27. Qualquer pessoa pode apresentar uma queixa de retaliação a INV. Na maioria dos casos, a queixa é apresentada pela pessoa que alega que foi vítima de retaliação. Contudo, uma

² Embora esses contatos sejam incentivados, as comunicações feitas ao Ombudsman não são consideradas uma notificação formal à Organização. O Ombudsman não atua como a gente da Organização e não aceita notificações em seu nome. Contudo, pode encaminhar um indivíduo ao escritório apropriado para que faça uma notificação formal.

queixa de retaliação pode ser apresentada por qualquer outra pessoa ou entidade, incluindo um representante da associação de pessoal.

28. Um indivíduo que deseja apresentar uma queixa de retaliação pode fazê-lo escrevendo diretamente a INV, que pode ser contatado de várias maneiras:

- i) enviando um e-mail a investigations@paho.org;
- ii) por meio do Serviço de Ajuda da OPAS, inclusive anonimamente: www.pahohelpline.org.
- iii) pelo telefone +1202-974-3105;
- iv) por meio de uma ligação virtual por Teams ou Zoom;
- v) pessoalmente.

29. Para poder abordar uma preocupação de maneira oportuna, uma queixa de retaliação deve ser apresentada a INV assim que for possível, no máximo em até um ano após a data em que a alegada retaliação ocorreu, ou em que a ameaça de retaliação foi feita. Além disso, o comportamento protegido deve ter ocorrido dentro de dois anos após a data em que a alegada retaliação ocorreu.

30. Uma pessoa que apresenta uma queixa de retaliação nos termos desta política deve fornecer informações ou documentos que mostrem que ela:

- Envolveu-se em um comportamento protegido;
- Sofreu uma ação injustificada e desfavorável no trabalho; e
- Tem razões para acreditar que o ato de retaliação alegado é decorrente do envolvimento em um comportamento protegido.

31. A apresentação de uma queixa de retaliação não tem o efeito de retardar a imposição de uma ação administrativa ou disciplinar, se houver, contra a qual a queixa de retaliação foi feita.

XV. Investigação de uma queixa de retaliação

32. As investigações de queixas de retaliação serão realizadas de acordo com as políticas e práticas da OPAS para conduzir investigações no local de trabalho.

33. Quando uma queixa de retaliação for apresentada a INV, a pessoa que alegadamente praticou a retaliação deve demonstrar que teria tomado a mesma medida independentemente do fato de a pessoa que alega retaliação ter-se envolvido em uma atividade protegida.

34. Medidas apropriadas podem ser tomadas, a critério da Organização, para proteger os interesses de uma pessoa que apresenta uma queixa de retaliação. Tais medidas podem incluir a suspensão da ação ou decisão em questão, o remanejamento temporário do indivíduo que apresentou a queixa para outro escritório ou cargo ou, em circunstâncias excepcionais, a concessão de licença especial, com pagamento integral.

XVI. Remédios

35. Se ficar caracterizada a retaliação, medidas apropriadas serão tomadas pela Organização para retificar a situação, em consulta com o indivíduo envolvido. Se for necessário, essas ações também podem incluir o remanejamento ou a transferência do indivíduo para outro local de trabalho ou atribuição para a qual esteja capacitado, no mesmo grau e nível salarial.

XVII. Medidas disciplinares

36. A retaliação constitui falta grave, que resultará em procedimentos disciplinares e na imposição de medidas disciplinares, que podem incluir o término da nomeação ou contrato e/ou quaisquer outras ações apropriadas, de acordo com as regulamentações, regras e políticas da OPAS.

XVIII. Direito de recurso

37. Uma pessoa que apresenta uma queixa de retaliação tem o direito de recorrer de uma decisão sobre o mérito de sua queixa, segundo as regras e mecanismos de recursos internos da Organização aplicáveis³ ou os termos e condições de seu contrato.

XIX. Dúvidas

38. Quaisquer dúvidas com respeito à aplicação desta política devem ser apresentadas ao Escritório de Ética para orientação e aconselhamento.

³ A Seção 12 do Regulamento de Pessoal da OPAS estabelece os direitos de apelação dos funcionários da OPAS.