

CARITAS ARQUIDIOCESANA DE SÃO PAULO - CASP

Rua José Bonifácio, 107, 2º andar, Sé

01003-001 São Paulo, SP

SUMÁRIO

Introdução

1. Conceitos fundamentais

2. Indícios que podem evidenciar atos ilícitos de fraude e corrupção

2.1. Fatores pessoais

2.2. Fatores da Organização

2.3. Indícios que podem evidenciar atos ilícitos de fraude e corrupção

3. Medidas preventivas

3.1. Cuidados individuais

3.2. Conflitos de interesse

4. Denúncia de possíveis atos de fraude

4.1. Iniciativa de denunciar

4.2. Confidencialidade e proteção contra retaliação

5. Equipe de prevenção e investigação de má conduta

6. Medidas administrativas ou disciplinares

INTRODUÇÃO

A CASP afirma seu compromisso cumprir sua missão aliando seu trabalho ao zelo permanente com a máxima probidade e responsabilidade no uso de recursos.

Desta forma, a CASP não estimula e não tolera qualquer ato fraudulento e de corrupção no âmbito do trabalho cotidiano.

Todos os indícios de ato fraudulento e corrupção serão investigados e, se comprovados, a CASP adotará as medidas administrativas e disciplinares apropriadas.

Este documento **NP 2018 02 - Prevenção de fraude e corrupção** apresenta as normas e os procedimentos estabelecidos pela CASP para prevenir que atos fraudulentos ou de corrupção contaminem o trabalho que desenvolve, assim como também indica como tratará as evidências de que esse mal tenha ocorrido. Cabe a todos zelar pelo fiel cumprimento e denunciar alguma irregularidade.

Todos os trabalhos desenvolvidos pela CASP sempre contam com a melhor oferta moral e profissional de cada Colaborador. A CASP privilegia o reconhecimento e o respeito à dignidade dos Colaboradores e tem o firme propósito de cumprir com excelência sua missão.

Todas as pessoas que participam das atividades da CASP, sejam colaboradores, prestadores de serviços, parceiros ou fornecedores, estão sujeitos ao controle interno do risco de fraude e a ele se submetem, independentemente de sua ocupação funcional ou hierárquica.

O Diretor da CASP é o responsável por garantir que todos Colaboradores sejam informados sobre esta Norma e Procedimento - Prevenção de Fraude e Corrupção, que estejam comprometidos a respeitá-la, e que este documento seja revisado e atualizado com regularidade.

Os gestores ou líderes tem a responsabilidade precípua de zelar pelo cumprimento das Normas e Procedimentos, pela fiscalização permanente da conduta ética e observância dos valores da CASP por parte de todos os colaboradores e, principalmente, de dar o bom exemplo.

1. CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Os seguintes termos são adotados neste documento:

- a) Fraude: ato ou omissão ilícito, praticado intencionalmente com má fé, para se obter algum benefício oculto em causa própria ou de terceiros, ou em prejuízo de outro, contrariando a expectativa das outras partes envolvidas.
- b) Corrupção: barganha ilícita e imoral entre duas partes, onde uma parte oferece para a outra uma vantagem oculta indevida, para garantir que esta tome conscientemente uma atitude que favoreça forçosamente a primeira.
- c) Conflito de interesse: situação prática do trabalho de um Colaborador que pode potencialmente influenciar sua atitude ou discernimento, favorecendo-lhe vantagem particular em detrimento de ganhos ou objetivos que poderiam ser auferidas pela CASP.

Os atos ilícitos de fraude e corrupção são absolutamente intolerados na CASP e serão sempre tratados com rigor punitivo.

A título de exemplos, sem pretender elencar todas as possibilidades desses tipos de delitos, têm-se:

- a) Forjar documentos pessoais, da CASP, de terceiros ou dos parceiros fomentadores dos Projetos desenvolvidos na CASP.
- b) Invadir ou acessar informações ou plataformas de trabalho que não estejam sob o próprio cuidado de quem o praticar.
- c) Falsificar faturas ou criar faturas falsas.
- d) Subornar de qualquer forma, qualquer pessoa.
- e) Recrutar ou contratar Colaboradores com intenção alheia aos interesses objetivos da CASP.

A CASP tem o propósito de garantir um ambiente de trabalho onde todas as pessoas - Colaboradores ou visitantes, tenham sua dignidade de pessoa humana plenamente reconhecida e respeitada. Muitas outras ações são inadequadas ao convívio social e frustram a elevada expectativa que a CASP tem sobre as pessoas envolvidas direta ou indiretamente no cumprimento de sua missão. Assim, são também intoleráveis, entre outros atos de estrita má fé, o assédio, comportamento desrespeitoso e violações de obrigações legais e contratuais estabelecidas.

2. INDÍCIOS QUE PODEM EVIDENCIAR ATOS ILÍCITOS DE FRAUDE E CORRUPÇÃO

2.1. Fatores pessoais

2.2. Fatores da Organização

2.3. Indícios que podem evidenciar atos ilícitos de fraude e corrupção

2.1. Fatores pessoais

Em determinadas circunstâncias, uma pessoa pode ser induzida a cometer atos ilícitos de fraude ou corrupção. Atenção especial deve ser dada quando a pessoa estiver passando pelas seguintes condições:

- a) Incentivos e pressões (ex: expor lazers muito caros).
- b) Oportunidades (ex: gerencia negligente ou omissa, favorecendo a impressão de não-vigilância).
- c) Auto-estima frágil (ex: impressão de não ser importante na Organização)

2.2. Fatores da Organização

A estrutura organizacional pode favorecer, de uma forma geral, que alguma pessoa venha a cometer atos ilícitos de fraude ou corrupção. Atenção especial deve ser dada para os seguintes sintomas:

- a) Linhas de comando tênues e demarcação de responsabilidades não reconhecidas.
- b) Falta de transparência nas decisões gerenciais e rotinas operacionais.
- c) Gestão precária ou negligente dos mecanismos de controle interno.
- d) Desorganização na Contabilidade.
- e) Ausência de Normas e Procedimentos.
- f) Ambiente de trabalho inseguro.
- g) Equipamentos e mobiliário de trabalho e arquivamento precários.
- h) Alta taxa de rotatividade dos Colaboradores.
- i) Gestão insuficiente ou precária dos documentos físicos ou eletrônicos
- j) Registros de informações e assinaturas incompletas ou fora das Normas e Procedimentos.
- k) Desinteresse em atualizar periodicamente das Normas e Procedimentos.
- l) Facilidade para adulterar documentos.
- m) Falta de identificação clara de quem endossou um documento.
- n) Uso de lápis ao endossar documentos.

2.3. Indícios que podem evidenciar atos ilícitos de fraude e corrupção

Diversas atitudes devem despertar a atenção, por conterem indícios plausíveis de fraude e corrupção. Por exemplo:

- a) Desinteresse pelas normas e procedimentos de controle interno ou pelos procedimentos de fiscalização.
- b) Desconsideração pela abrangência irrestrita das Normas e Procedimento entre todos os Colaboradores.
- c) Desinteresse em atualizar as Normas, Procedimentos e Rotinas da Organização.
- d) Desinteresse em contratar Colaboradores seguindo à risca o Termo de Referência aplicável.
- e) Desinteresse em acolher orientações dos parceiros de trabalho externos.
- f) Encobrimento ou falta de transparência no registro de transações financeiras.
- g) Delegação de tarefas a subordinados que não tenham a alçada requerida.

- h) Desinteresse em se inteirar de questões diretamente relacionadas às suas atribuições.
 - i) Má vontade em cooperar com auditores independentes. Ou colegas de trabalho que estejam fazendo verificações ou conferências de qualquer espécie.
-

3. MEDIDAS PREVENTIVAS

3.1. Cuidados individuais

3.2. Conflitos de interesse

Todos os Colaboradores tem a responsabilidade compartilhada de zelar pelo cumprimento de suas atribuições de forma ética e obediente às Normas e Procedimentos estabelecidos pela CASP. Da mesma forma, todos os Colaboradores devem ficar alertas ante os indícios que evidenciem atos ilícitos de fraude e corrupção.

Atos ilícitos de fraude e corrupção são significativamente desestimulados quando:

- a) Os gestores são um bom exemplo de comportamento ética e moral.
- b) Os gestores estimulam e assessoram os demais colaboradores para a observância das Normas e Procedimentos, especialmente as referentes à prevenção de fraudes e corrupção.
- c) Todos os colaboradores aderem coerentemente às políticas e procedimentos da CASP.
- d) Todos os colaboradores confiam na confidencialidade dos mecanismos de denúncias e reclamações da CASP.
- e) As Normas e Procedimentos, especialmente esta relacionada ao combate à fraude e corrupção, têm plena publicidade, inclusive para os parceiros externos à CASP.
- f) As auditorias internas são realizadas com a frequência programada, divulgada em toda a CASP e realizada com transparência.
- g) As denúncias de fraude ou corrupção são prontamente averiguadas e as eventuais falhas são corrigidas rigorosamente.

3.1. Cuidados individuais

Qualquer Colaborador que violar, conscientemente ou não, por ato ou omissão, as Normas e Procedimentos da CASP, será responsabilizado ante à CASP pelo dano provocado.

Objetivando ressaltar o Colaborador das oportunidades de fraude ou corrupção, é recomendável que:

- a) O Colaborador, especialmente os envolvidos com procedimentos de compra e aquisição, administração financeira e do patrimônio, prefira não aceitar condecorações, honras, favores, presentes ou remunerações fora do seu contrato de trabalho estabelecido com a CASP. Quando for aceite, esse benefício deve ser prontamente noticiado para sua chefia.
- b) O Colaborador peça auxílio para sua chefia quando tiver qualquer dúvida no cumprimento de seu trabalho ou quando deparar com algo que lhe pareça irregular.
- c) A chefia seja ágil ao atender as dúvidas dos Colaboradores sob sua orientação direta e atentos para acompanhar o trabalho executado.
- d) A chefia mantém-se alerta às oportunidades de fraude ou corrupção na sua área de atuação, tanto no trabalho interno, como nas relações com parceiros externos.
- e) Toda solicitação de compra ou dispêndio tenha uma necessidade evidente e oportuna, privilegiando o melhor custo-benefício para o Projeto que o motivou.
- f) Todos os Colaboradores sejam mantidos motivados para o trabalho que desempenham na CASP, cientes das suas atribuições e ativos em relação à expectativa que a sociedade tem em relação à CASP.

3.2. Conflitos de interesse

Todo Colaborador deve evitar colocar-se em situação onde seus interesses particulares afetem seu

discernimento, de modo a prejudicar sua necessária isenção no desempenho de suas atribuições.

Nesse sentido, o Colaborador deve observar os seguintes cuidados:

- a) Não transferir informações confidenciais surgidas do trabalho para oportunidades externas ao trabalho, seja para benefício pessoal ou para vantagens de terceiros.
 - b) Jamais utilizar recursos materiais ou informações privilegiadas para auferir vantagens tangíveis ou não, para benefício exclusivo seu.
 - c) Nunca aceitar favores ou se sujeitar a benefícios explícitos ou ocultos, que sejam equivalentes à remuneração extra por algum feito próprio.
 - d) Não estabelecer relações de trabalho com fornecedores ou parceiros – fomentadores ou não, sem o conhecimento expresso da Diretoria da CASP.
 - e) Não permitir que crenças, ideologias ou problemas pessoais íntimos afetem suas relações pessoais no ambiente de trabalho ou o rendimento do trabalho a se cumprir.
-

4. DENUNCIA DE POSSÍVEIS ATOS DE FRAUDE E CORRUPÇÃO

4.1. Iniciativa de denunciar

4.2. Confidencialidade e proteção contra retaliação

4.1. Iniciativa de denunciar

Todos os Colaboradores são corresponsáveis pelo padrão de excelência ética no desempenho do seu trabalho e da sua equipe.

Cada Colaborador individualmente tem o dever de reportar algum desvio de conduta de qualquer outro Colaborador da CASP, especialmente se algum companheiro de Departamento ou Projeto estiver sob suspeição de ter cometido atos de má fé ou ilícitos de fraude e corrupção.

O Colaborador deve cuidar escrupulosamente para que sua opção por fazer alguma denúncia não seja minimamente motivada por vingança, malícia, vilania ou até brincadeira. Assim se evidenciando, sua atitude será também investigada e, se confirmada, será prontamente punida.

Sendo possível levantar informações suficientes, confiáveis, certas e documentadas, todos desvios de conduta são passíveis de averiguação, sem que o tempo os prescreva.

Toda suspeita de desvio de conduta deve ser reportado à **Equipe de Prevenção e Investigação de Má Conduta**. Nenhum Colaborador, não importa sua graduação, pode conduzir uma investigação solitariamente, por livre iniciativa.

4.1. Confidencialidade e proteção contra retaliação

O máximo empenho é prometido para que a identidade do denunciante, seja uma pessoa ou um parceiro, seja mantida anônima e rigorosamente restrita à Equipe de Prevenção e Investigação de Má Conduta.

Observe-se, entretanto, que a identidade do denunciante pode ser divulgada por terceiros durante o processo de investigação. Nesse caso, também essa quebra de sigilo deve ser investigada.

Os membros da Equipe de Prevenção e Investigação de Má Conduta devem ser divulgados pelo Diretor através de Circular Interna da CASP.

O Colaborador denunciante, se tiver sua identidade conhecida, não pode sofrer qualquer tipo de retaliação. Da mesma forma, os membros da Equipe de Prevenção e Investigação Má Conduta também não podem ser discriminados pelo cumprimento de suas atribuições; ao contrário, seu trabalho deve ser prestigiado. Qualquer ato discriminatório será punido.

5. EQUIPE DE PREVENÇÃO E INVESTIGAÇÃO MÁ CONDUTA

Compete à Diretoria da CASP instituir e escolher os membros da Equipe de Prevenção e Investigação Má Conduta.

Cabe à Equipe de Prevenção e Investigação de Má Conduta:

- a) Definir os procedimentos específicos para a devida apuração dos atos de má conduta observados ou denunciados no âmbito da CASP.
- b) Relatar suas conclusões à Diretoria.
- c) Aconselhar a Diretoria sobre as respectivas punições cabíveis.

No exercício de suas atribuições, os membros da Equipe de Prevenção e Investigação de Má Conduta tem livre trânsito em qualquer ambiente da CASP, livre acesso a qualquer documento ou informação que lhe pareça imprescindível e autoridade para fazer indagações a qualquer Colaborador.

Os eventuais conflitos de interesse envolvendo os membros da Equipe de Prevenção e Investigação de Má Conduta será dirimido pela Diretoria.

6. MEDIDAS ADMINISTRATIVAS OU DISCIPLINARES

Cabe estritamente à Diretoria definir e impor medidas disciplinares de caráter punitivo resultantes da apuração concluída pela Equipe de Prevenção e Investigação de Má Conduta.

As medidas de caráter punitivo abrangem as seguintes possibilidades:

- a) Censura escrita.
- b) Perda de alguma responsabilidade ou de posição.
- c) Afastamento ou projeto que vinha desempenhando.
- d) Demissão, com ou sem afirmação de causa justa.
- e) Cobrança do valor necessário ou possível para ressarcimento da CASP.
- f) Denúncia aos órgãos da Justiça, se a má conduta for considerado um ato criminoso.