



ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE  
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE



## 150ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

*Washington, D.C., EUA, de 18 a 22 de junho de 2012*

---

*Tema 6.3 da Agenda Provisória*

CE150/28 (Port.)  
29 de maio de 2012  
ORIGINAL: ESPANHOL

### **INTERVENÇÃO DO REPRESENTANTE DA ASSOCIAÇÃO DE PESSOAL DA OPAS/OMS**

1. A Associação de Pessoal agradece aos membros do Comitê Executivo da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) a atenção e o interesse que conferem aos assuntos relativos às atuais condições de trabalho dos funcionários, de acordo com as disposições da administração pública internacional. Os funcionários da Repartição Sanitária Pan-Americana (RSPA) agradecem a confiança que os Órgãos Diretivos da Organização neles depositaram e reiteram seu empenho em continuar prestando cooperação internacional em matéria de saúde e em cumprir os mandatos da Organização, de acordo com sua missão, sua visão e seus valores.
2. Nesta 150ª Sessão do Comitê Executivo, a Associação de Pessoal deseja fazer uma recapitulação da cobertura das relações entre o pessoal e a Administração, especialmente no que se refere à administração interna de justiça, à importância de considerar intervenções específicas que levem a melhorar o clima organizacional e à necessidade de formalizar ações de prevenção e alerta, a fim de evitar condutas disfuncionais, agravamento dos conflitos e abuso de autoridade.
3. A Associação de Pessoal reconhece que um dos principais ganhos conjuntos foi a criação de um sistema de gestão das questões de integridade e resolução de conflitos no local de trabalho, bem como o reconhecimento institucional da importância de contar com ele. Nos últimos tempos, foram amplamente discutidas opções para simplificar os processos, torná-los mais eficientes e garantir que seja respeitada a aplicação dos princípios que regem a justiça interna.
4. Nesse sentido, como indicamos em nossa intervenção anterior perante o Comitê Executivo da OPAS, necessário se faz resolver algumas falhas que põem em risco a Organização e não geram confiança entre o pessoal quanto a estar o sistema ou seus componentes funcionando na forma devida. Assim sendo, usamos como referência as

lições aprendidas por instituições internacionais que investiram em sistemas de justiça interna, as recomendações a Unidade de Inspeção Conjunta das Nações Unidas e os resultados de uma pesquisa feita pela Associação de Pessoal para conhecer o nível de conhecimento, uso e satisfação, por parte dos funcionários, com os serviços do Escritório de Ética e do Escritório do Mediador. São os seguintes os principais elementos que estão pendentes de resolução: (a) não existe na RSPA um serviço profissional que leve a cabo as investigações ou alguma instância interna que esteja em condições de orientá-las profissionalmente quando esses serviços são terceirizados; embora a OPAS tenha um Protocolo de Investigação, esse protocolo não é aplicado em forma cabal; (b) não há prazos ou limites obrigatórios em todas as fases de um processo de resolução de conflitos, e, por isso, a resolução de casos, especificamente os de assédio trabalhista ou sexual, pode levar entre 2 e 3 anos desde o momento em que se faz a primeira denúncia; (c) não há mecanismo algum que imponha a tomada de decisões ou a aplicação das recomendações, em determinado tempo, após uma investigação; (d) não há um funcionário responsável por educar, disseminar e servir de referência para o exercício do direito de apelação; noutras palavras, com o estabelecimento de um contrato externo para a Presidência da Junta de Apelações, espera-se contar com esse tipo de serviço; no entanto, somente a Associação de Pessoal entrega informação organizada sobre como os funcionários devem exercer esse direito; (e) não existe uma clara separação de funções, papéis e responsabilidades entre as diferentes instâncias que compõem o sistema interno de administração de justiça, no que se refere à definição de políticas, sua execução, aplicação de procedimentos, análise, apresentação de recomendações e resolução de conflitos, o que, em termos jurídicos, vem a ser o que é qualificado em tribunais superiores como “defeito de forma”; (f) os funcionários das Representações nos países, seja qual for de seu tipo de contrato ou o tempo de duração de suas atribuições, são os mais vulneráveis como vítimas de assédio e abuso de autoridade, razão pela qual é imprescindível que seja priorizada a atenção a esses grupos; e finalmente, (g) o sistema não dispõe de um mecanismo de vigilância e monitoramento que permita garantir o exercício do direito, o processo devido, a apresentação de informação sistematizada e desagregada por variáveis, etc. Por isso, quando lemos os relatórios do mediador e do oficial de ética, vemo-nos diante de classificações diversas que, em muitos casos, descrevem a mesma coisa, mas que, afinal, em nada facilitam a compreensão do número real ou da concentração de problemas.

5. A melhoria do planejamento estratégico de nossa força trabalhadora e as oportunidades de desenvolvimento do pessoal são agora mais relevantes do que nunca. A Organização tem uma oportunidade única de estabelecer mecanismos eficazes para a mudança oportuna do pessoal com as competências necessárias para cooperação técnica, e de investir no desenvolvimento de seus recursos humanos. Esse planejamento permitirá ao pessoal melhorar suas possibilidades de carreira em função de seus méritos, tanto no nível do pessoal de serviços gerais como no do pessoal profissional, e limitará a contratação de pessoal aposentado.

6. Especificamente no caso de seleção e contratação de pessoal, compartilhamos a preocupação expressa pelo Escritório de Supervisão Interna e Serviços de Avaliação (IES) (Documento CE150/23) com relação aos contratos de curto prazo. Para tanto, citamos que:

O IES achou muito poucas provas de concorrência na seleção dos Consultores Internacionais. [...] A falta de concorrência aumentou os riscos do apadrinhamento e favoritismo. [...] O IES também expressou o receio de que a intenção da administração de eliminar o requisito de anunciar todos os cargos Profissionais de Curto Prazo (STP) e de Serviços Gerais de Curto Prazo (STG) reduzisse a concorrência, não só para essas categorias de contratos como também, indiretamente, para nomeações posteriores a cargos com contrato a prazo fixo.

7. Desejamos lembrar aos membros do Comitê Executivo que ao se apresentarem para um posto de prazo fixo, esses contratados são considerados candidatos internos, o que lhes dá uma vantagem sobre os candidatos externos, por já estarem ocupando o posto. Além disso, o IES indica que é essencial que se execute um processo de contratação totalmente competitivo para todos os tipos de contratos na RSPA, e não só para os postos de prazo fixo, mas também para os funcionários profissionais e de serviços gerais de curto prazo. A Associação de Pessoal vem de há muito advogando sobre essa matéria, dado que esses contratados são considerados funcionários da RSPA, devendo por isso passar por um processo imparcial de seleção, como os demais contratados de prazo fixo, e isso se faz por meio de painéis de seleção—passo fundamental para validar a imparcialidade do processo de seleção e recomendação. Esses painéis são independentes das gerências e neles participa a Associação de Pessoal.

8. O Comitê Executivo da Associação de Pessoal está empenhado em trabalhar com a Administração no melhoramento do clima organizacional. Precisamos buscar maneiras de motivar o pessoal e parece-nos que isso um estilo gerencial mais participativo e um maior diálogo interno podem contribuir para. Temos a iniciativa de trabalhar com a Administração em um novo sistema de reconhecimento e prêmios para o pessoal, que permita homogeneizar e padronizar critérios e práticas. É importante reconhecer que o propósito é evitar que prevaleça a arbitrariedade gerencial, que afeta negativamente o pessoal, e prestaremos atenção especial às Representações nos países, porque nelas o pessoal tem diferentes formas contratuais. Recentemente, foi emitida uma atualização para a aplicação de designações ao sistema de prêmios e reconhecimento, e vemos com satisfação que foi feito um esforço para vincular esse estímulo com os planos bienais de trabalho e o sistema de avaliação do desempenho; no entanto, ainda falta afinar os critérios a aplicar na avaliação das designações, o método de seleção dos ganhadores, para que seja o mais imparcial possível, e o manejo das exceções.

9. Como indicamos na última reunião do Comitê Executivo, consideramos uma boa prática a revisão do plano de recursos humanos por entidades ao se proceder à revisão dos planos bienais de trabalho, com o propósito de alinhar o plano de trabalho e os recursos

humanos e financeiros, visando a obtenção de resultados. A Associação de Pessoal é de parecer que, assim como a formulação e revisão dos planos de trabalho é um processo amplo e participativo, assim deve ser também o plano de recursos humanos, e que sua revisão deve ser transparente e ter um ponto de vista diferente, razão pela qual seria importante que os representantes da Associação de Pessoal e todas as gerências participassem na revisão final com a Gerência Executiva da OPAS.

10. É nosso desejo trabalhar com a Organização no melhoramento da saúde e do bem-estar do pessoal e evitar transtornos em sua saúde em virtude de estresse e do estilo de vida. A Organização dispõe de uma estrutura formal que se deve ocupar da saúde e do bem-estar dos funcionários, contando ao mesmo tempo com um serviço de assistência ao pessoal; mas, surpreendentemente, em março deste ano foi anunciada a nomeação do oficial médico da OPAS, cargo que nunca foi sujeito a concurso nem processado segundo os passos normais de seleção e contratação de pessoal. Levando em conta as implicações que isso tem para o pessoal e a Organização, teríamos esperado que fosse pelo menos emitido um boletim de informação geral detalhando as funções e limites desse posto. Ademais, teria sido desejável que esse posto indicasse claramente que deve ser bilíngue, qual o seu tempo de duração, suas relações de supervisão, a confirmação da inexistência de conflito de interesses com uma prática privada e a obrigação de apresentar relatórios sem quebra de sigilo. Sabemos que há na Região médicos muito competentes, com grande experiência na administração de serviços médicos corporativos, que teriam prazer em se submeter a concurso para esse posto, se houvessem tido tal oportunidade.

11. Desejamos ressaltar que os postos gerenciais com responsabilidade corporativa para a gestão de assuntos diretamente relacionados com recursos humanos, resolução de conflitos, aconselhamento ao pessoal, bem-estar e temas correlatos, como sejam, especificamente, a gerência de recursos humanos, o escritório de ética, o posto do mediador, o auditor interno, o serviço médico e da unidade de bem-estar requerem, portanto, competência para trabalhar em inglês e em espanhol. Devido a isso, parece-nos que esse requisito mínimo para trabalhar na OPAS deve ser respeitado, com o mesmo nível de rigor aplicado na seleção de outros postos, inclusive os de serviços gerais.

12. Cumpre-nos, finalmente, fazer uma referência ao processo de eleições para a Direção da RSPA. Estamos conscientes que esse processo levará a um momento de transição e por isso declaramos o compromisso do pessoal em geral e da Associação em particular no sentido de que todos colaboraremos para que seja ordenado, respeite as regras e o funcionamento institucional e não cause interrupções que não favoreçam um melhor desempenho da Organização. A Associação de Pessoal apoiará plenamente as reformas que levem ao fortalecimento e melhor desempenho da Repartição Sanitária Pan-Americana em seu apoio aos Estados Membros; além disso, reafirmamos nosso compromisso de contribuir para a realização da missão de nossa Organização.

13. A Associação de Pessoal expressa uma vez mais sua disposição e abertura para o diálogo.

**Conclusões**

14. A Associação de Pessoal solicita respeitosamente ao Comitê Executivo da OPAS que considere, subscreva e promova propostas e recomendações relativas aos temas expostos neste documento.

- - -