



ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE



140ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Washington, D.C., EUA, 25-29 de junho de 2007

Tema 6.1 da agenda provisória

CE140/24 (Port.)
8 de maio de 2007
ORIGINAL: INGLÊS

REFORMA CONTRATUAL NA OPAS

1. Os atuais Regulamento e Estatuto do Pessoal da OPAS reconhecem três tipos de contratos das Nações Unidas: contrato fixo, contrato de serviço e contrato temporário. Em abril de 2007, a OPAS tinha 1.019 funcionários empregados com um desses três mecanismos contratuais. Até recentemente, a OMS usava esses mesmos três tipos de contrato para empregar funcionários. Contudo, recentemente a OMS introduziu alterações significativas no Regulamento do Pessoal e nos mecanismos contratuais que a organização utiliza para empregar funcionários das Nações Unidas. Essas alterações entram em vigor a partir de 1º de julho de 2007. Em 2008 serão introduzidas alterações nos contratos de funcionários fora do quadro de pessoal.
2. No ano passado, a OPAS estabeleceu um Grupo de Trabalho da Reforma Contratual para analisar a nova estrutura da OMS e determinar a possibilidade de fazer alterações semelhantes na OPAS de modo a manter coerência com a OMS e outras agências do sistema das Nações Unidas. Subseqüentemente, o Grupo de Trabalho apresentou uma série de recomendações à gerência executiva da OPAS. Essas recomendações foram aprovadas e as emendas ao Regulamento do Pessoal necessárias para implementar as recomendações estão sendo submetidas pela Diretora à 140ª Sessão do Comitê Executivo para confirmação. Não haverá custos diretos decorrentes da reforma a ser implementada na OPAS.
3. A OPAS propõe simplificar seus trâmites contratuais mediante o uso de apenas três tipos de contratos para todas as funções (contrato a prazo fixo, contrato contínuo e contrato temporário) e a consolidação de todos os contratos de funcionários não pertencentes ao quadro de pessoal na categoria de “consultores”.

Contratos a prazo fixo e contínuos

4. No âmbito da reforma contratual da OPAS, os contratos a prazo fixo continuarão a ser oferecidos por um período fixo (normalmente dois anos), após o qual expirarão automaticamente. Serão necessárias ações dos supervisores do funcionário e da Gerência de Recursos Humanos (HRM) da OPAS para a renovação de cada contrato e o funcionário continuará sujeito a um período de experiência e avaliações anuais do desempenho.

5. Um funcionário que completou cinco anos de serviço ininterrupto com um contrato a prazo fixo, e cujo desempenho e conduta tenham sido satisfatórios, se qualifica para um contrato contínuo. Um contrato contínuo não tem prazo específico e será oferecido de acordo com a necessidade que a Organização tiver dos serviços do funcionário. Todos os funcionários com contrato contínuo estão sujeitos a avaliações anuais de desempenho e o contrato pode ser rescindido por mau desempenho, má conduta ou eliminação do cargo.

6. A recomendação para converter um contrato a prazo fixo em contrato contínuo deve ser feita pelos supervisores do funcionário seis meses antes do final do quinto ano de serviço ininterrupto e confirmada por HRM. Se o funcionário preencher todos os requisitos, seu contrato a prazo fixo será convertido em contrato contínuo e não será necessária nenhuma outra ação durante a carreira do funcionário para estender seu contrato.

7. Se um funcionário não for recomendado para um contrato contínuo no final dos cinco anos, poderá ser dispensado com aviso de três meses e receberá todos os benefícios de dispensa aplicáveis. Num contrato a prazo fixo, se ficar determinada a necessidade de melhorar o desempenho ou conduta do funcionário, este poderá trabalhar por mais um ano (o sexto e último ano). Se, após o sexto ano, o funcionário não for recomendado para um contrato contínuo, poderá ser dispensado. A recomendação para conceder um contrato contínuo ou dispensar o funcionário será enviada ao Comitê de Contratação Contínua. O Comitê examinará o assunto e recomendará a ação apropriada por parte do Diretor.

Contratos temporários

8. No âmbito da reforma da OPAS, os contratos temporários continuarão a ser contratos por tempo limitado. A duração máxima de cada contrato será um período ininterrupto de dois anos; após esse período, será necessária uma interrupção de 30 dias no serviço. Atualmente, os funcionários com contrato temporário não estão sujeitos a período de experiência; essa política continuará sendo aplicada após a reforma.

9. Contratos temporários de 60 dias ou menos continuarão a ser usados para conferências e outras necessidades de curto prazo. Exemplos típicos são as necessidades de curto prazo devidas à ausência inesperada de um funcionário ou em relação a serviços de apoio, por exemplo, serviços para conferências. Esses contratos não visam a satisfazer necessidades de emergência programáticas ou operacionais que devem durar mais de 60 dias nem para serviços de especialistas, para os quais deve ser oferecido um contrato de consultoria.

10. Os contratos temporários de mais de 60 dias serão usados somente se a atividade a ser realizada for limitada em termos de tempo (no máximo 24 meses) e/ou fundos. Se uma função temporária for necessária por mais de dois anos, o gerente deve solicitar – com bastante antecedência – a criação de um cargo a prazo mais longo (por exemplo, cargo a prazo fixo ou de duração limitada) ou a adoção de outras medidas (por exemplo, cessão temporária de um indivíduo qualificado de outra organização).

11. Se surgir uma necessidade programática inesperada e urgente de uma função de longo prazo, um contrato temporário pode ser usado por um período máximo de nove meses durante o qual haverá um processo de recrutamento e seleção. Uma vez que um indivíduo completou o período máximo de serviço em um ou mais contratos temporários, não poderá ser reempregado pela Organização com outro contrato temporário a menos que tenham transcorrido mais de 30 dias corridos.

12. Diferentemente da OMS, a OPAS não está propondo alterações nos benefícios a que tem direito essa categoria de pessoal. Na reforma da OMS, uma das principais alterações propostas para o pessoal temporário é que este passará a ser admissível para a maioria dos benefícios atualmente disponíveis aos funcionários com contrato a prazo fixo ou contrato de serviço. O custo projetado da implementação desse aspecto da reforma da OMS no período de 1º de Julho a 31 de Dezembro de 2007 é de US\$ 8,6 milhões. A implementação plena desse aspecto da reforma da OMS na OPAS aumentaria o custo dos contratos temporários em 30-35% por ano (aproximadamente \$4,5 milhões em 2006).

Contratações fora do quadro de pessoal – *Consultores*

13. Conforme indicado anteriormente, a reforma contratual da OPAS resultará em apenas três tipos de contratos: contrato a prazo fixo, contrato contínuo e contrato temporário. Todos os outros tipos de contratação se enquadrarão na categoria de “consultores” não pertencentes ao quadro de pessoal. A categoria de consultor incluirá os atuais contratos da OPAS para consultorias de curto prazo (STC), profissionais nacionais (NAPs) e indivíduos contratados mediante acordos contratuais de serviço (CSAs).

14. HRM e outros membros do grupo de trabalho começaram a analisar a possibilidade de a OPAS melhorar seus mecanismos de contratação local e esclarecer

várias questões referentes à contratação de funcionários não pertencentes ao quadro de pessoal. Com base nessa análise, em breve serão implementadas novas políticas sobre as seguintes questões:

- Uma política estabelecendo um período máximo para pessoas que trabalham nos escritórios e centros da OPAS nos países com contratos NAP, ministeriais e agências de emprego. Atualmente, não há limite para o tempo de serviço na OPAS com esses tipos de contrato. Isso cria problemas legais para a Organização e problemas de moral para os indivíduos que desempenham funções semelhantes a funcionários das Nações Unidas, mas não recebem os mesmos salários e benefícios.
- Uma nova metodologia para calcular as escalas salariais aplicáveis aos funcionários dos escritórios e centros da OPAS nos países que não pertencem às Nações Unidas. Atualmente, essas escalas são regularmente calculadas na sede da OPAS por HRM. A metodologia é complexa e se baseia no índice de preços ao consumidor em cada país, que nem sempre reflete fielmente o aumento dos custos locais.
- Esclarecimento dos benefícios a que tem direito esse pessoal, bem como das funções que lhe podem ser atribuídas.

15. Em conclusão, apresenta-se esta informação ao Comitê para sua consideração como parte do tema 6.2 da agenda, *Modificações do Regulamento do Pessoal da RSPA*.

- - -