

162ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Washington, D.C., EUA, de 18 a 22 de junho de 2018

Tema 6.3 da agenda provisória

CE162/26
1 de junho de 2018
Original: espanhol

INTERVENÇÃO DO REPRESENTANTE DA ASSOCIAÇÃO DE PESSOAL DA OPAS/OMS

1. A Associação de Pessoal agradece aos membros do Comitê Executivo a oportunidade proporcionada e a manifestação do interesse em conhecer a situação das condições de trabalho e das relações entre o pessoal e a administração.
 2. À guisa de introdução, desejamos confirmar e manifestar o compromisso do pessoal e da Associação com a visão, a missão e os valores da Organização. Temos sempre presente que os valores da igualdade, excelência, solidariedade, respeito e integridade devem guiar nossas ações e, além disso, inspirar as novas gerações para que compreendam melhor por que trabalham para uma instituição como a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS).
 3. A Associação é um agente interno de apoio e colaboração na criação de um ambiente de trabalho propício que favoreça o bom desempenho individual e organizacional para alcançar o impacto desejado pelos Estados Membros na melhoria da saúde pública de nosso continente.
 4. Nesta oportunidade perante o Comitê Executivo, a Associação de Pessoal fará referência aos seguintes temas: *a)* as relações entre a Associação e a Administração Executiva; *b)* a importância de um ambiente de trabalho que promova a confiança e a criatividade; e *c)* um sistema de justiça interna que atenda às demandas.
 5. As relações de trabalho entre a Associação e a Administração Executiva podem caracterizar-se como sendo de cooperação, busca de consenso e respeito mútuo. Com a reeleição da Diretora, abriram-se expectativas para a obtenção de um aprimoramento significativo referente à agenda de cooperação técnica da OPAS e para a evolução da gestão e da administração dos recursos humanos.
 6. A Associação de Pessoal é um agente interno de mudança e aproveita cada uma das oportunidades de diálogo com a Administração Executiva e a administração em geral para formular propostas e defender a implementação de políticas que respondam às condições atuais do pessoal que presta serviços na Organização. Segundo o relatório sobre a gestão dos recursos humanos da Repartição Sanitária Pan-Americana (RSPA) apresentado a este
-

Comitê Executivo (Documento CE162/25), está claro que uma porcentagem significativa das pessoas que trabalham na RSPA não são funcionários, mas associados que trabalham por contrato, e isso cria um desequilíbrio nas oportunidades de representação bem como na forma com que os diversos gerentes devem administrar e supervisionar o trabalho cotidiano. Esses trabalhadores associados desempenham uma função importante na entrega dos produtos e na prestação de serviços que oferecemos como Organização e têm também um peso relevante na configuração do ambiente de trabalho, em termos de níveis de responsabilidade, funções e igualdade.

7. Se nosso guia são os valores da Organização, consideramos que estes devem ser os pilares para a gestão e a administração dos recursos humanos, e que devem permear todos os níveis da Organização. Observamos com preocupação que as intenções e declarações expressas neste sentido por parte da Diretora não necessariamente conseguem ser internalizadas pelos diferentes atores a cargo da gestão. A comunicação efetiva e a evolução positiva na interação entre o pessoal e seus respectivos gerentes não se dão na velocidade e na qualidade requeridas.

8. Em função do que foi manifestado anteriormente, podemos vincular o tema com a importância de um ambiente de trabalho que promova a confiança e a criatividade. Já temos há um tempo uma campanha ativa de promoção de um ambiente de trabalho respeitoso. Esta foi uma das iniciativas que mais recebeu investimento e apoio da Associação, e possivelmente esta seja uma das poucas regiões da Organização Mundial da Saúde que tenha recebido apoio do Escritório do Ombudsman para a campanha, o que nos garante sua institucionalização.

9. No entanto, devemos reconhecer que não tem sido tão exitosa quanto esperávamos, possivelmente porque nunca fixamos metas nem maneiras de medir o progresso, ou porque não incluímos indicadores de impacto. Ou, talvez, porque não se tenha convertido em uma iniciativa institucional. Acreditamos que devemos redefinir completamente o enfoque. Com o trabalho realizado durante os anos anteriores para a elaboração e a implementação do Sistema de Informação para a Gestão da Repartição Sanitária Pan-Americana (PMIS, sigla em inglês), temos as ferramentas que nos proporcionam dados integrados. Sabemos agora onde estamos trabalhando, que características individuais temos, tanto demográficas como de capacidades e, é claro, de desempenho, e o vínculo entre a função individual e a institucional.

10. De acordo com nossa análise, os temas que agora aparecem como situações individuais, ou são tratados de maneira fragmentada – a avaliação do desempenho, a motivação do pessoal, a criação de oportunidades para as mulheres no local de trabalho, as políticas integrais de sucessão de pessoal, a capacitação, a incorporação de novos talentos da nossa Região principalmente, a melhoria da competitividade de nossos candidatos internos – devem fazer parte de um só pacote de gestão de recursos humanos. A gestão de recursos humanos é o dia a dia de nossos gerentes, e eles devem estar em condições de exercer essa função institucional com os métodos que caracterizam as instituições modernas, a fim de favorecer a produtividade. As ferramentas para que eles possam exercer

essas funções devem ser elaboradas e postas a sua disposição pelo Departamento de Gestão de Recursos Humanos, que, por sua vez, poderia acompanhar a implementação e documentar as boas práticas e as lições aprendidas.

11. O pessoal, por sua vez, tem de cumprir as normas requeridas, participar ativamente e estar atento às políticas e regulamentos que fazem parte de seu trabalho cotidiano.

12. Um ambiente de trabalho que favorece a criatividade e a confiança é caracterizado por: *a)* dar espaço ao reconhecimento e ao feedback; *b)* valorizar os diferentes pontos de vista sem temer a discussão de ideias; *c)* criar desafios com o intuito de melhorar e não de criar obstáculos; *d)* comunicar primeiro o que é importante e não possibilitar especulações; *e)* não criar estereótipos, aceitando a diversidade; e *f)* preocupar-se com a saúde física e mental de todos.

13. Consideramos que temos uma oportunidade excelente para repensar e implementar um programa de mudança cultural no qual cada um dos elementos mencionados contribua de maneira sincronizada e articulada para a evolução da qualidade do ambiente de trabalho. Esse processo deveria ser participativo e seus motores devem ser os gerentes, com claros níveis de responsabilidade e, sobretudo, com claros indicadores de progresso, buscando documentar boas práticas e lições aprendidas. Já que muito em breve começarão as deliberações para a elaboração do plano estratégico da OPAS, seria importante considerar internamente—na Repartição Sanitária Pan-Americana—o início de um processo de formulação de um plano estratégico de recursos humanos.

14. Com relação à administração da justiça interna, desejamos confirmar nosso apoio à decisão de separar a função de investigação no local de trabalho do Escritório de Ética. O sistema de justiça da Repartição Sanitária Pan-Americana conta com uma linha de resolução de caráter informal, da qual faz parte o Escritório do Ombudsman, cujos termos de referência estão em conformidade com os critérios estabelecidos pela Associação Internacional de Ombudsmans. A Associação está convencida de que a resolução informal dos conflitos é uma ferramenta que contribui para o melhoramento do ambiente de trabalho. O acordo estabelecido quando da criação do Escritório do Ombudsman determina uma duração máxima de cinco anos para o contrato daquele que exerce essa função, portanto consideramos que é benéfico, devido às características desse trabalho, que a cada cinco anos se mude a pessoa que exerce a função.

15. A segunda linha de resolução no âmbito da justiça interna é a resolução formal. Diante de uma dada situação, a Organização tem a prerrogativa de realizar investigações no local de trabalho. Uma vez que se decide por uma investigação, espera-se que esta seja profissional, oportuna e coerente, de tal maneira que a decisão resultante respeite o devido processo.

16. Conforme indicado no relatório da Associação de Pessoal de 2016, é necessário definir com mais clareza as funções do Escritório de Ética, do Escritório do Assessor Jurídico e do Departamento de Gestão de Recursos Humanos em cada uma das etapas do

processo de investigação: desde a denúncia até a determinação do que se investiga ou quem se investiga, o alcance da investigação, a elaboração do relatório e a apresentação dos resultados e das medidas adotadas como resultado da investigação.

17. Esperamos com interesse o processo de seleção do investigador oficial da RSPA e contribuiremos com a revisão do protocolo de investigação, o que possivelmente permitirá que atendamos a alguns dos temas indicados anteriormente.

18. Para concluir, desejamos reiterar nosso interesse e apoio no que se refere à paridade de gênero e à criação de oportunidades especificamente para as mulheres. Conforme manifestado nos relatórios finais das sessões do Comitê Executivo da OPAS realizados em junho de 2016 e junho de 2017, a Associação reitera a necessidade de se contar com um programa contínuo, com políticas e práticas explícitas que facilitem a promoção e a criação de oportunidades para as mulheres que trabalham na Organização. O exemplo que oferecemos no relatório anterior, referente ao fato de uma mulher na categoria profissional demorar cinco anos a mais do que um homem para ascender no local de trabalho, não se modificou.

19. É importante ressaltar a necessidade de haver um esforço maior para superar a cultura institucional informal que cria obstáculos ao progresso das mulheres e capacitar os gerentes para que detectem e evitem a parcialidade ao identificarem ou selecionarem possíveis candidatos para os cargos de responsabilidade administrativa.

20. Tal como mencionávamos em parágrafos anteriores, este tema deve fazer parte do programa de mudança cultural, e, desse modo, a Repartição Sanitária Pan-Americana se encontra em uma posição privilegiada para criar uma cultura institucional propícia para alcançar e manter o equilíbrio entre os gêneros em todos os níveis, fomentar um ambiente de trabalho saudável para todo o pessoal e adotar medidas específicas para modificar atitudes e eliminar preconceitos que perpetuam a desigualdade entre homens e mulheres.

- - -