



ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE



138ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Washington, D.C., EUA, 19-23 de junho de 2006

Tema 6.2 da agenda provisória

CE138/25 (Port.)
8 de junho de 2006
ORIGINAL: INGLÊS

EXPOSIÇÃO DO REPRESENTANTE DA ASSOCIAÇÃO DE PESSOAL DA RSPA

O representante da Associação do Pessoal tem o prazer de informar à 138ª sessão do Comitê Executivo sobre o progresso das relações de pessoal e a administração e tratar das questões atuais de interesse do Pessoal.

As questões abordadas neste documento estão relacionadas com o fortalecimento da capacidade de liderança administrativa; o processo de Avaliação Estratégica e Alinhamento de Recursos (SARA) na Sede e a Coordenação de Programas no Caribe; o desenvolvimento de um quadro normativo integral para o devido processo e a justiça internos e direitos do pessoal da Repartição Sanitária Pan-Americana; e a importância de políticas e práticas de recursos humanos necessárias para introduzir os princípios da justiça e equidade de gênero a Organização.

A Associação do Pessoal solicita a atenção e o apoio do Comitê Executivo a respeito das questões abordadas neste relatório.

ÍNDICE

	Página
Introdução	3
Fortalecimento da capacidade de liderança administrativa na RSPA.....	3
Garantia de transparência e boa comunicação durante a SARA	5
Desenvolvimento de um quadro normativo para guiar o Sistema de Integridade e Administração de Conflitos	7
Garantia de que as políticas e práticas de recursos humanos sigam os Princípios de Justiça e Equidade de gênero	8
Conclusões	11
Anexo	

Introdução

1. A Associação do Pessoal (SA) gostaria de aproveitar esta oportunidade de reconhecer o exercício da Avaliação Estratégica e Alinhamento de Recursos (SARA) que a Repartição Sanitária Pan-Americana (RSPA) está realizando. A Associação do Pessoal está participando, de boa fé, para proteger os interesses do pessoal e assegurar que o processo seja conduzido de maneira justa e transparente em todas as áreas organizacionais e unidades da RSPA.

2. Como o compreendemos, o exercício da SARA tem três objetivos declarados: (a) assegurar que orientações estratégicas claras sejam implementadas em todas as partes da Organização; (b) fortalecer os processos administrativos existentes e (c) assegurar o uso mais eficaz dos recursos humanos e financeiros da Organização. Além disso, entendemos que dois resultados esperados são: (a) alinhamento das aptidões e competências com planos estratégicos e operacionais e disposições contratuais correlatas e (b) o alinhamento dos planos estratégicos e operacionais com os recursos financeiros existentes e esperados.

3. Também desejamos reconhecer e reiterar nosso apoio aos esforços progressivos para fortalecer a responsabilidade individual e institucional na RSPA. Em particular, o desenvolvimento de um sistema de princípios éticos para sua operação e a orientação do pessoal por parte da Organização; e o estabelecimento de procedimentos claros e transparentes para investigar supostas violações do Código de Princípios Éticos e de Conduta ou falha em declarar conflitos de interesses. A RSPA redigiu e aprovou este Código que aborda especificamente o comportamento e a confirmação por parte do pessoal do entendimento e cumprimento. Além disso, o cargo de ombudsman foi preenchido em outubro de 2005; o cargo oficial de funcionário graduado em ética foi criado, e estamos em vias de definir os termos específicos de referência para este cargo; e o Sistema de Integridade e Administração de Conflitos foi proposto para abordar os procedimentos relacionados.

4. A Associação do Pessoal deseja contribuir ainda mais para este processo ao trazer a atenção do Comitê Executivo às questões seguintes.

Fortalecimento da capacidade de liderança administrativa na RSPA

5. Com respeito ao segundo objetivo da SARA de fortalecer os processos administrativos existentes, a Associação do Pessoal reconhece ademais os esforços da RSPA para maior participação ativa no processo decisório por parte do pessoal em todos os níveis e o estabelecimento de uma Estrutura de Responsabilidade para definir o fluxo de autoridade, sua finalidade e como os gerentes são responsáveis pela prestação de contas e responsáveis por exercer esta autoridade. Porém, acreditamos que é também

necessário focar a área da liderança como uma parte importante do fortalecimento da capacidade administrativa na Organização.

6. Entendemos que os gerentes da RSPA concluíram ou estão participando ativamente do Programa Global de Liderança da OMS, que está agora passando para sua segunda fase, em que se espera que os participantes conduzam planos de desenvolvimento individual para fortalecer ainda mais suas aptidões de liderança. Neste sentido, desejamos salienta a necessidade de concentrar a atenção do programa no fortalecimento da gestão cotidiana do pessoal; a saber, dar feedback quanto ao desempenho, lidar com os conflitos, promover o desenvolvimento do pessoal e conduzir mudanças. Os gerentes precisam demonstrar aptidões mais sólidas nos aspectos “pessoais” da administração e, em particular, reduzir a discrepância entre o que é dito e o que é feito. Muito freqüentemente verificamos que liderança “forte” é equivocadamente entendida como uso autoritário e arbitrário do poder, que fomenta o ressentimento e falta de confiança do pessoal nas reformas organizacionais sendo implementadas.

7. A formação de liderança administrativa também tem de ser complementada e apoiada por um sistema robusto de avaliação do desempenho. Neste sentido, a Associação do Pessoal deseja reiterar sua reivindicação para a adoção de um Sistema de Avaliação de Desempenho 360 Graus em todos os níveis. Entendemos que durante o treinamento o pessoal entrou em contato com esta técnica (360 graus) e recebeu feedback em várias áreas. Tal sistema, que está atualmente em prática em outros organismos internacionais e no setor privado, poderia fornecer o tipo de apoio necessário para fortalecer a liderança administrativa e proporcionar maior orientação, de maneira contínua, para os esforços de formação de liderança, em particular quanto aos aspectos “pessoais” da administração citados anteriormente.

8. Neste sentido, a Associação do Pessoal deseja assinalar que os requisitos para a liderança administrativa competente são diferentes para os gerentes de área ou de unidade em relação aos representantes do país ou diretores de centros. Por exemplo, o papel complexo dos representantes do país inclui lidar com exigências específicas, visto que gerenciam pessoal nacional e internacional e, cada vez mais, também gerenciarão pessoal sub-regional. As diferenças, os âmbitos específicos de ação e responsabilidade pela prestação de contas devem estar refletidos nos perfis traçados para ambos os tipos de gerentes e devem direcionar o processo de seleção desses postos.

9. Também desejamos reiterar nossa grande preocupação quanto à prática de contratação de pessoal aposentado para realizar tarefas regulares de pessoal. Em particular, desejamos novamente chamar a sua atenção que, longe de ser desincentivada, esta prática agora se estendeu e passou a incluir postos administrativos. Além de representar um empecilho às oportunidades para promoção do pessoal, esta prática também afeta o fundo de pensões do pessoal atual; neste caso, a capacidade institucional

de desenvolver novos gerentes está também sendo afetada. A extensão desta prática para preencher postos administrativos é contrária às metas declaradas do exercício da SARA e também acaba por comprometer a justiça e a transparência na Organização.

Garantia de transparência e boa comunicação durante a SARA

10. Como poderia ser esperado, a implementação do exercício da SARA em toda a Organização já começou a causar ansiedade e apreensão entre o pessoal. A Associação do Pessoal está trabalhando ativamente com a Administração para assegurar a justiça de modo geral e uma base eqüitativa para todo o pessoal, incluindo o programa de formação profissional para desenvolver certas qualificações quando estas são identificadas. Porém, acreditamos que a transparência e o fluxo oportuno de informação são também fundamentais para a implementação com êxito da SARA e, especificamente, para a redução do estresse associado para o pessoal.

11. A Associação do Pessoal gostaria de solicitar que uma campanha de comunicação, tanto no âmbito das unidades como na Organização, seja realizada simultaneamente com a SARA para que haja avaliação do pessoal em todas suas diversas etapas. O compromisso dos gerentes de respeitar os princípios e o processo da SARA será fundamental para a finalização com êxito deste exercício. Ademais, solicitamos que sejam proporcionadas regularmente amplas oportunidades para discutir o progresso alcançado neste processo e as implicações para o pessoal. Finalmente, acreditamos que a implementação da SARA deve ser coordenada pelos Serviços de Assistência do Pessoal (SAS) e ser apoiada por eles, além de outras possibilidades de apoio como o ombudsman, que pode fornecer serviços de orientação ao pessoal, se necessário.

12. Em outro assunto, mas relacionado com a finalidade de assegurar a transparência e a uniformidade nos diferentes processos em andamento no Secretariado da OPAS, a SA insiste na importância para a Administração da OPAS de manter o pessoal informado oportunamente e de respeitar os princípios regulamentares que regem a relação entre a SA e a Administração, a respeito de qualquer medida e/ou atividade realizada nos centros pan-americanos que podem ter um impacto sobre as condições de trabalho do pessoal.

Desenvolvimento de um quadro normativo para guiar o Sistema de Integridade e Administração de Conflitos

13. A Associação do Pessoal também acredita que, embora medidas muito importantes tenham sido adotadas pela RSPA para assegurar o devido processo, justiça e direitos de pessoal, um quadro normativo geral é ainda preciso para conectar todos os instrumentos que foram criados com todos os participantes de modo integral.

14. Com respeito especificamente a proposta do Sistema de Integridade e Administração de Conflitos (ICNS), desejamos assinalar a complexidade deste mecanismo, o número de atores e instrumentos incluídos e, portanto, a necessidade de desenvolver uma estrutura geral que forneça uma base equitativa para o pessoal e “regras do jogo” claras para todos os envolvidos. O sistema proposto reunirá recursos formais e informais como: a divisão de Ética, ombudsman, gestão de Recursos Humanos, seção de assuntos jurídicos, Associação de Pessoal, centro de coordenação nacional do ICNS, linha telefônica de ajuda de integridade da OPAS, Auditoria Interna e segurança de tecnologia de informação (TI); comitê de queixa trabalhista e Junta de Apelação. Um quadro normativo é necessário para definir os domínios e interações entre os diversos participantes e os instrumentos adotados e para fornecer orientação clara sobre as questões, tais como os mecanismos de apelação e recurso legal para o pessoal.

15. Com respeito à justiça e devido processo internos, a Associação de Pessoal gostaria de enfatizar a importância de estabelecer regras e procedimentos claros para o processo de investigação; em particular, a instauração de queixa, condução de investigações e a aplicação de sanções. Isto asseguraria o sigilo e salvaguardaria o devido de processo, a justiça e os direitos do pessoal. A Associação do Pessoal está pronta para continuar a contribuir para esses esforços.

Garantia de que as políticas e práticas de recursos humanos sigam os Princípios de Justiça e Equidade de Gênero

16. A ênfase principal do exercício da SARA é uma análise integral dos recursos humanos (RH) em todas as unidades organizacionais da RSPA. Neste sentido, a Associação do Pessoal acredita que, de modo geral, o progresso alcançado nas questões de justiça pela RSPA nos dois últimos anos também precisa estar refletido em suas políticas e práticas de RH antecipando-se ao exercício da SARA. Três aspectos em particular requerem atenção imediata: (a) a implementação da reforma contratual das Nações Unidas recentemente adotada pela OMS; (b) a incorporação de equidade de gênero nas decisões de RH (por exemplo, seleção de pessoal, distribuição da força de trabalho, benefícios) e (c) a revisão dos contratos do sistema nacional atual da OPAS (contratos nacionais, profissionais e outros tipos) para agilizar os procedimentos e definir uma política quanto à gestão destes contratos pela OPAS.

17. Como resultado da estrutura proposta das Nações Unidas de disposições contratuais (reforma contratual), há agora três tipos de contratos que podem ser efetuados com o pessoal com base no tempo de emprego: contínuo, de prazo fixo e a curto prazo. No recente Conselho Mundial de Pessoal e Administração da OMS (CMPA), realizado em abril de 2006, a Associação do Pessoal e a Administração plenamente apoiaram os princípios orientadores que devem conduzir a implementação desses três tipos de contratos na Organização, como base para a estrutura contratual (ver o anexo),

acreditando que o sistema de monitoração deve ser estabelecido para assegurar a transparência, a responsabilidade da gerência, planejamento adequado de RH e o tratamento equitativo do pessoal em toda a Organização durante a implementação da reforma contratual proposta.

18. Também desejamos informar ao Comitê Executivo que um quadro de especialistas independente foi estabelecido pela Assembléia Geral para realizar uma análise completa do sistema interno de justiça das Nações Unidas. O grupo está na metade do seu trabalho e mudanças na política de pessoal da RSPA no momento podem talvez ser posteriormente afetadas pelo trabalho do Comitê, visto que este também avaliará a adequação das regras e regulamentos no sistema das Nações Unidas. Além disso, desejamos chamar a sua atenção que, embora de acordo com o espírito da reforma e com a adoção de três tipos de contratos para todos os organismos das Nações Unidas, a Federação de Associações de Funcionários Públicos Internacionais (FICSA) assinalou que, independentemente do tipo de contrato usado pelas organizações, a violação e o uso indevido dos contratos, especialmente os temporários, estão aumentando e são particularmente críticos em campo, onde o pessoal é mais vulnerável. A Associação de Pessoal também reitera sua reivindicação do uso de procedimentos de seleção competitiva em toda a Organização para os cargos temporários, particularmente para as nomeações de seis meses ou mais.

19. Em uma questão relacionada, a Associação do Pessoal deseja destacar que as políticas atuais de RH não refletem os compromissos organizacionais com a equidade de gênero, dentro da estrutura da Política de Gênero da OMS de 2002, atualmente sendo implementada em todas as Regiões. Acreditamos que há uma necessidade de uma proposta integral sobre como lidar com as questões de gênero nas políticas e práticas de RH da Organização e promover ativamente a igualdade não só entre mulheres e homens, mas também entre todos os tipos de contratos na Organização. Isto significa todo o pessoal, inclusive o pessoal com contratados que não das Nações Unidas (PNS¹, CLTs² e pessoal designado dos ministérios da Saúde) que trabalha no âmbito nacional. Como uma organização de saúde pública, temos a obrigação de implementar na RSPA as mesmas ações que defendemos que sejam tomadas pelos países. A licença-maternidade, o período de amamentação e a licença-paternidade, por exemplo, são benefícios disponíveis somente ao pessoal regular da Sede. O pessoal não permanente da Sede e equipes nacionais nos países não desfrutam desses mesmos benefícios; portanto, recomendamos que sejam definidas e sistematizadas políticas específicas quanto a esta questão.

20. No espírito de aumentar a confiança e a participação do pessoal nos processos da OPAS, é importante realçar aos gerentes em nossas representações nos países a

¹ Profissional de contratação nacional

² Contratos locais de trabalho

importância de respeitar o direito de associação do pessoal e a missão da Associação do Pessoal e seus delegados eleitos. O processo de consulta também requer que seja alinhado com as práticas adequadas que temos no nível da Sede com a Administração e, conseqüentemente, com o sistema das Nações Unidas. Temos casos no âmbito nacional em que nossos membros eleitos não podem realizar as atividades da Associação do Pessoal porque os gerentes impedem ou não facilitam seu trabalho, que é bastante lamentável.

Conclusões

21. O papel da Associação de Pessoal da RSPA é apoiar a aplicação e o cumprimento dos princípios que regulamentam o serviço público internacional e a missão da RSPA. Por esse motivo, promovemos o devido processo e a justiça internos e o desenvolvimento de um ambiente de trabalho que incentive boas práticas e premie a integridade, assim como o respeito mútuo.

22. Acreditamos que a participação ativa da Associação do Pessoal e o pessoal, em geral, em todo o processo é crucial para aumentar a confiança entre a Administração e o pessoal e assegurar a transparência e a integridade em todos os aspectos das relações do pessoal e a administração. Nossa definição de integridade se baseia na premissa de que todas as partes envolvidas têm um papel a desempenhar para assegurar a aplicação das verificações e balanços apropriados e que níveis adequados de participação do pessoal são fundamentais para alcançar metas institucionais significativas e sustentáveis.

23. Solicitamos respeitosamente que o Comitê Executivo teça seus comentários sobre as questões apresentadas neste documento e forneça orientação à Administração nos seguintes temas:

- Fortalecimento das aptidões de liderança de pessoal e responsabilidade em todos os níveis da Organização;
- Informação do pessoal, do Comitê Executivo e dos Órgãos Diretivos de modo transparente e oportuno sobre a implementação do exercício da SARA, as implicações para o pessoal e resultados;
- Desenvolvimento de um quadro normativo integral para guiar a proposta de Sistema de Integridade e Administração de Conflitos;
- Atualização de políticas e práticas de RH para assegurar a justiça e a equidade de gênero na implementação da reforma contratual das Nações Unidas.

24. O pessoal da RSPA reconhece e aprecia a confiança nele depositada pelos Órgãos Diretivos e a SA reitera seu compromisso de continuar a trabalhar para a cooperação

técnica internacional na área de saúde e realizar os mandatos da Organização. Dependemos do Comitê Executivo para continuar a guiar nossas ações visando a melhoria do serviço público internacional e o benefício das populações das Américas.

Anexo

**PRINCÍPIOS ORIENTADORES PROPOSTOS PELO CONSELHO MUNDIAL
DE PESSOAL E ADMINISTRAÇÃO DA OMS**

- Equidade e justiça na seleção e tratamento do pessoal, resultando no “igualdade de pagamento e benefícios pelo trabalho igual”
- Devido processo assegurado em todos os níveis da gerência e a gestão dos recursos humanos na Organização
- Monitoração do sistema de gestão de RH por meio do estabelecimento de verificações e balanços apropriados para a garantia da qualidade
- Promoção da competência e responsabilidade administrativas
- Gestão eficaz do pessoal contratado por meio de coordenação adequada do planejamento de RH e sistemas/recursos financeiros, resultando em práticas de pessoal não discriminatórias
- Processos simplificados e agilizados vinculados à gestão de contratos e condições de serviço, concomitantemente respeitando as políticas existentes da Organização
- Harmonização de práticas de RH em toda a Organização
- Avaliação e certificação do desempenho por meio de processos de gestão do desempenho eficazes e dignos de crédito
- Segurança no emprego para o pessoal levando-se em consideração as necessidades da Organização de determinadas funções a longo prazo
- Necessidade de atrair e reter o talento dentro da Organização
- Facilitação e aperfeiçoamento da mobilidade e rodízio de pessoal
- Reconhecimento da contribuição do pessoal à Organização por meio de incentivos e promoção profissional
- Emendas aos Regulamentos do Pessoal feitas de acordo com os melhores interesses tanto da Organização como do pessoal
- Emendas aos Regulamentos do Pessoal elaboradas de acordo com a estrutura recomendada pela Administração Pública Internacional (ICSC) e as iniciativas de reforma das Nações Unidas