



ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE



128ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Washington, D.C., E.U.A., 25-29 junho 2001

Tema 6.2 da Agenda Provisória

CE128/24 (Port.)
16 maio 2001
ORIGINAL: INGLÊS

EXPOSIÇÃO DO REPRESENTANTE DA ASSOCIAÇÃO DO PESSOAL DA RSPA

Esta exposição do representante da Associação do Pessoal durante a 128ª Sessão do Comitê Executivo tem o propósito de transmitir aos Membros do Comitê Executivo a opinião da Associação do Pessoal sobre assuntos do interesse do pessoal e, portanto, da Organização. Os temas que constam deste documento foram tratados durante a XX Reunião do Conselho da Associação do Pessoal que se realizou em Caracas, de 13 a 17 de novembro de 2000.

Esses assuntos se referem à missão e visão da Associação do Pessoal, reforma de recursos humanos e modificações no Regulamento do Pessoal.

A Associação do Pessoal gostaria de solicitar o apoio dos Membros do Comitê Executivo às suas propostas. Esta solicitação é feita com a convicção de que a Associação, ao salvaguardar o bem-estar do pessoal, participa também no contínuo melhoramento da qualidade dos serviços da Organização e na cooperação com os Estados Membros.

SUMÁRIO

| | <i>Página</i> |
|--|---------------|
| 1. Introdução..... | 3 |
| 2. Missão da Associação | 3 |
| 3. Visão da Associação..... | 3 |
| 4. Recursos humanos..... | 4 |
| 5. Propostas | 5 |
| 6. Reforma da gestão de recursos humanos | 5 |
| 7. Modificações no Regulamento do Pessoal..... | 7 |
| 8. Conclusão..... | 8 |

1. Introdução

A Associação do Pessoal da RSPA/OMS gostaria de expressar o seu agradecimento aos membros do Comitê Executivo da OPAS pela oportunidade de apresentar alguns temas de interesse do pessoal. A Associação tem esse privilégio e responsabilidade desde 1978, em virtude da decisão tomada pelo Comitê Executivo em sua 80ª Sessão. O propósito dessas exposições tem sido o de compartilhar com o Comitê Executivo as aspirações e as preocupações de seus associados e informar sobre a situação do relacionamento entre o pessoal e a gerência sob a perspectiva da Associação do Pessoal.

2. Missão da Associação

Representar os funcionários da Organização Pan-Americana da Saúde/ Organização Mundial da Saúde, que constituem o ativo organizacional mais importante, representando quase 80% dos custos da Organização. Ao mesmo tempo, numa organização baseada no conhecimento, a competência do pessoal é a chave para se atingir os objetivos institucionais. Colaborar com a OPAS na aplicação dos regulamentos, motivar os funcionários e ajudá-los a aumentar sua produtividade e eficiência. Como órgão institucional reconhecido pelos Artigos 910 e 920 do Regulamento, a meta da Associação é fortalecer a representação dos funcionários da OPAS/OMS dentro de um contexto institucional e, ao mesmo tempo, cooperar com a Administração na consecução do objetivo comum de melhorar a saúde e o bem-estar da população da Região e acompanhar as novas regras e procedimentos.

3. Visão da Associação

A Associação tenciona trabalhar junto com a Administração da OPAS/OMS para melhorar as condições de serviço dos funcionários, para que possam alcançar a meta de excelência técnica com base na garantia de que nenhum esforço será poupado na proteção dos seus direitos. Para tanto, deve-se desenvolver a capacidade técnica dos funcionários para melhorar a sua representação e promover uma maior participação na vida da organização.

A Associação do Pessoal deseja representar todos os indivíduos que trabalham para a Organização, independentemente da situação contratual. Atualmente, é muito difícil para os indivíduos com certos tipos de contrato poderem ser representados pela Associação do Pessoal, pois estão sujeitos a uma grande diversidade de regras e regulamentos, estão sob a jurisdição de leis diferentes e vivem em lugares diversos.

A Associação do Pessoal reconhece que a equidade e o pan-americanismo são princípios que devem ser aplicados às políticas de pessoal como remuneração e recrutamento, concedendo direitos iguais e proporcionando aos funcionários a possibilidade de representação. Isso faz dos princípios básicos uma realidade dentro da Organização.

“Essa universalidade de cobertura, ubiqüidade de interesse e concepção abrangente de metas é uma boa alternativa a atuar apenas no interesse de *alguns* grupos de trabalhadores, como os do setor organizado, os já empregados ou os já cobertos por regras e regulamentos explícitos. Evidentemente, a universalidade implica enfrentar algumas questões difíceis que não precisam aflorar se o domínio de preocupação se restringe a grupos menores, como os trabalhadores do setor organizado (deixando de fora o setor não organizado), todos os trabalhadores assalariados (deixando de fora o trabalho doméstico) ou mesmo todas as pessoas empregadas (deixando de fora os desempregados).”

Amartya Sen: Work and Rights, *International Labor Review*. Vol. 139 (2000), No. 2

4. Recursos humanos

A Associação mantém como princípios orientadores a equidade e o pan-americanismo, igualdade de remuneração para trabalho igual, igualdade de direitos e capacidade de representação. Esses também são os princípios orientadores da Organização.

A Associação procura um processo de reforma que seja justo e equitativo, mantendo a eficiência operacional e em função do custo.

Para que esse processo seja efetivo, concorda com a Resolução 107/15 da Diretoria Executiva da OMS em que a funcionalidade do componente de recursos humanos do sistema atual precisa ser melhorada urgentemente. Na opinião da Associação, é preciso criar uma unidade de recursos humanos para modernizar o tratamento desses recursos, promover o treinamento e desenvolvimento do pessoal de acordo com as necessidades da organização e assegurar uma análise permanente dos cargos para que se adaptem continuamente às principais funções da Organização. Esse perfil deve ser coerente com o objetivo de estabelecer um sistema de informação gerencial integrado no qual os recursos humanos sejam um componente importante. Isso reforçará a função administrativa de uma unidade de pessoal efetuando uma verdadeira gestão dos recursos humanos.

5. Propostas

- Analisar com a Administração se a gestão do pessoal, entendida como o estabelecimento de métodos de trabalho adotados por consenso, pode substituir a administração de pessoal, que envolve apenas o processo administrativo;
- Examinar as possibilidades de colocar a tecnologia moderna de escritório à disposição de todos os funcionários de maneira eficiente;
- Modernizar as condições de trabalho dos funcionários. Algumas dessas tendências, que estão sendo examinadas e atualizadas pela Associação do Pessoal e a Administração, incluem: trabalho a tempo parcial e horário flexível e proposta de incluir um esquema de trabalho reduzido, trabalho em horário compartilhado, trabalho em casa e possivelmente um sistema de aposentadoria melhorado. Todas essas inovações devem estar disponíveis como um incentivo para o recrutamento e retenção dos indivíduos mais capacitados e para manter um desempenho de alto nível, proporcionando políticas e processos de recursos humanos progressistas e dedicação à excelência;
- Negociar, por meio de acordos de negociação coletiva, a adaptação de condições de emprego que beneficiem tanto o funcionário quanto a Organização;
- Estabelecer auditorias externas para assegurar a aplicação e eficiência dessas reformas que devem ser coerentes com os valores básicos da Organização: equidade, solidariedade e pan-americanismo.

6. Reforma da gestão de recursos humanos

A Associação acredita que qualquer indivíduo empregado pela Organização está plenamente envolvido em sua vida, com as mesmas responsabilidades de todos os outros funcionários, e deve desfrutar dos mesmos direitos de acordo com o princípio da equidade; portanto, esse indivíduo tem direito a ter acesso ao desenvolvimento profissional em pé de igualdade com todos os outros funcionários. Tendo isso em mente, é necessário que nossos sistemas de contratação sigam os mesmos princípios e apliquem as mesmas metodologias de remuneração. Esta é a única maneira de assegurar que a Organização não só contrate mas mantenha e desenvolva os indivíduos mais capacitados para prestar os serviços necessários.

A OPAS/OMS quer que todos os indivíduos por ela empregados atuem como membros de uma Organização seguindo o mesmo conjunto de princípios e dedicados aos mesmos valores. Assim, a Organização deve incentivar a igualdade de oportunidade em

todos os níveis de emprego, ajudar a elaborar e implementar políticas, procedimentos, treinamento e estruturas internas para assegurar o compromisso com valores e capacidades desenvolvidas em toda a Organização. A Associação acredita que a aplicação do princípio da parceria com os funcionários resultará em maior credibilidade, responsabilidade, tolerância e compreensão entre os funcionários da OPAS/OMS e promoverá uma cultura de confiança e cooperação.

A Associação considera altamente positiva adoção de um sistema integrado de recursos humanos como instrumento gerencial para vincular a gestão e desenvolvimento de recursos humanos ao plano estratégico, metas e objetivos da OMS. Isso envolve a reorganização das funções de recursos humanos incluindo um novo sistema de informação e dados sobre recursos humanos. Trata-se de um passo positivo, pois promove um melhor reconhecimento e utilização da capacidade dos funcionários. Uma gestão eficaz dos recursos humanos através do conhecimento e reconhecimento da capacidade dos funcionários ajudará os funcionários a encontrar trabalhos e carreiras significativos. Merece destaque também o reconhecimento da necessidade de rotação dos funcionários, mentores e capacitação recíproca como opções de treinamento que a Organização gostaria de desenvolver. Poderiam ser incluídas outras áreas, como o incentivo à inovação e a gestão de mudanças, gestão de qualidade total, participação dos funcionários e análise dos produtos da OMS por especialistas.

À medida que a OPAS implanta o conceito de reforma da saúde, a Associação acredita que deve haver uma reforma da administração e do processo decisório dentro da Organização. Se a Organização defende a descentralização em sua cooperação técnica, então deve aplicá-la também na OPAS. A Associação procura a melhoria das relações entre os funcionários e a gerência mediante maior transparência e participação na direção organizacional mediante negociação coletiva. Isto é, visa a uma maior abertura dos processos orçamentário e decisório mediante um aumento das oportunidades para apresentação de políticas alternativas e mais pontos de acesso sobre análise de políticas.

A Associação encara a negociação coletiva como o processo de negociação de contratos entre o funcionário e a gerência sobre as condições de emprego. Os funcionários e a gerência são representados pelo respectivo Comitê de Negociação. Cada parte pode apresentar propostas e contrapropostas. O processo continua até chegar a um acordo que formará a base do contrato. Nos assuntos sobre os quais não houver acordo, a gerência pode impor sua opinião e os funcionários podem aceitá-la ou apelar. Um acordo somente se torna válido depois que ambas as partes o aprovarem segundo o seu procedimento de ratificação.

Para os empregadores, a ratificação geralmente exige a aprovação de um diretor ou órgão dirigente. Para os funcionários, a ratificação geralmente significa um referendo

para aprovar o acordo, mas é possível utilizar outros meios, como a aprovação por parte de um órgão da Associação do Pessoal como o Conselho do Pessoal no caso dos funcionários da OPAS. Às vezes, as duas partes concordam que os próprios negociadores podem aprovar o acordo. De qualquer maneira, cada parte decide quanto ao seu processo de ratificação.

As negociações são realizadas de boa fé, com o objetivo de que cada parte se esforçará para chegar a um acordo viável. As negociações devem ser efetuadas por pessoas que conheçam bem os temas e reconheçam a capacidade do seu oponente de representar a outra parte.

7. Modificações no Regulamento do Pessoal

Subsídio de educação

Quanto à Parte II, Seção 2, 370, a Associação acredita que é preciso modificá-la para estabelecer que o subsídio deve ser pago até que o dependente se forme ou complete 25 anos, o que ocorrer primeiro. Seria preciso também introduzir uma modificação semelhante no Artigo 350.1.2, porque os funcionários estão sujeitos a transferências que afetam a continuidade dos estudos de seus filhos em idade universitária, e isso deve refletir-se numa norma justa que permita que o funcionário pague os estudos universitários, como o faria em seu país de origem.

Avisos de vagas

Quanto à Disposição II.3.60.2, a Associação do Pessoal vê com satisfação que foi eliminada a limitação das transferências. A Associação do Pessoal acredita que uma política de rotação beneficiaria tanto os funcionários quanto a Organização, pois serviria como instrumento de desenvolvimento para promover o conhecimento e aumentar a participação internacional.

Obrigações familiares

Quanto à Disposição II.2.1380, a Associação do Pessoal quer assegurar que as sentenças sejam proferidas por um juiz competente para julgar o assunto em questão. Tendo em vista o fato de que às vezes os funcionários não estão em seu país de origem e que é preciso manter um processo legal justo, a Associação do Pessoal acredita que a norma não deve ser aplicada a não ser que o decreto seja final e emitido por um juiz competente depois de escutar a declaração do funcionário. Sem essas garantias, nenhuma ação deve ser tomada.

Licença especial

A Associação vê com grande satisfação que foi atendido o pedido, feito há muito tempo pelos funcionários, de ter direito a licença de luto. Isso permite que o funcionário preste sua última homenagem aos entes queridos e proporciona licença do trabalho nessas circunstâncias especiais. A Associação do Pessoal está solicitando a autorização de tempo de viagem para os funcionários recrutados internacionalmente para que esse benefício se estenda efetivamente a todos que sofrem a perda de um ente querido quando se encontram distantes do país de origem, geralmente separados de suas famílias. A Associação apela para o senso de justiça e equidade da Administração para que estenda esse benefício aos funcionários recrutados internacionalmente.

Vemos também com satisfação a extensão do uso da licença médica sem atestado para atender a emergências graves de origem familiar. Esta disposição é especialmente bem recebida no contexto de um ambiente de trabalho favorável às famílias. No mesmo espírito, a concessão de licença de paternidade, solicitada há muito tempo pelos funcionários, permitirá que nossos membros tenham uma boa vida familiar. O novo texto do Artigo 820 do Regulamento permite que a Organização cubra os gastos de membros da família que acompanham o funcionário em circunstâncias especiais.

8. Conclusão

Em conclusão, a Associação do Pessoal enfatiza o seguinte:

- a missão da Associação é representar o ativo mais importante da Organização, ou seja, seus funcionários;
- a visão da Associação do Pessoal é melhorar as condições de serviço dos funcionários da OPAS;
- os sistemas de classificação de cargos e remuneração devem ser aplicados de maneira uniforme a todos os níveis de emprego segundo as normas vigentes;
- a OPAS aceita a negociação coletiva como processo de negociação de contratos de boa fé;
- o subsídio de educação deve ser pago pelo menos até que o dependente obtenha um diploma superior ou complete 25 anos, o que ocorrer primeiro;

- a norma sobre obrigações familiares somente deve ser aplicada se houver uma sentença final proferida por juiz competente e depois que o funcionário tenha apresentado sua declaração sobre o assunto;
- deve-se adicionar o tempo de viagem à licença especial por luto aos funcionários recrutados internacionalmente.

A Associação do Pessoal expressa seu desejo de fomentar uma parceria entre os funcionários e a gerência para que a Administração possa colaborar com os funcionários na criação de uma força de trabalho mais produtiva.