



ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE



130ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Washington, D.C., EUA, 24-28 de junho de 2002

Tema 6.2 da Agenda Provisória

CE130/27 (Port.)
13 maio 2002
ORIGINAL: INGLÊS

EXPOSIÇÃO DO REPRESENTANTE DA ASSOCIAÇÃO DO PESSOAL DA RSPA

Esta exposição do representante da Associação do Pessoal durante a 130ª Sessão do Comitê Executivo tem o propósito de transmitir a opinião da Associação do Pessoal sobre questões do interesse do pessoal e, portanto, da Organização. Os assuntos que constam deste documento foram tratados durante a 21ª Reunião do Conselho da Associação do Pessoal realizada em Puntarenas, Costa Rica, de 12 a 16 de novembro de 2001.

Os assuntos abordados neste documento se referem a emendas ao Regulamento do Pessoal, negociação coletiva, garantias no campo de atuação e aperfeiçoamento profissional.

A Associação do Pessoal respeitosamente solicita aos membros do Comitê Executivo avaliarem suas sugestões e propostas em exame. 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.

ÍNDICE

	<i>Página</i>
1. Introdução.....	3
2. Modificações no regulamento do pessoal.....	3
3. Negociação coletiva.....	5
4. Garantias no campo de atuação	6
5. Aperfeiçoamento profissional	7
6. Conclusão	7

1. Introdução

A Associação do Pessoal da OPAS/OMS gostaria de expressar o seu agradecimento pela oportunidade de se dirigir aos membros do Comitê Executivo, uma prática nossa desde 1978. O ponto central de nossa exposição é propor modificações ao Regulamento do Pessoal. Gostaríamos também de trazer à sua atenção outros assuntos relevantes como a negociação coletiva, garantias ao pessoal e aperfeiçoamento profissional.

2. Modificações no Regulamento do Pessoal

Nos últimos quatro anos, a Associação do Pessoal tem participado das reuniões anuais do Comitê Global de Gestão do Pessoal (CGGP) da OMS, realizadas para tratar de assuntos de gestão/pessoal. Neste período, as discussões se concentraram em estabelecer as modificações propostas ao regulamento do pessoal, as quais foram adotadas pelo Comitê Executivo da OMS em janeiro deste ano. Em março, o CGGP se reuniu para tratar da implementação das modificações no regulamento do pessoal.

O Conselho da Associação do Pessoal da OPAS/OMS, órgão superior da Associação do Pessoal, já declarou publicamente que não concordará com quaisquer modificações propostas nos esforços de reforma dos recursos humanos da OMS, a menos que elas sejam fruto de um acordo resultante da negociação coletiva. Apesar desta opinião geral, as modificações no Regulamento do Pessoal realizadas pela OMS, sobre as quais o Comitê Executivo da OPAS irá deliberar nesta reunião, requerem que chamemos a atenção para algumas preocupações particularmente importantes do pessoal.

(a) Procedimento de redução do efetivo

Fazemos objeção veemente à extinção do procedimento de Redução do Efetivo, Artigo 1050 do Regulamento, o qual foi substituído por um novo Procedimento de Desligamento. Isso significa que o pessoal não pode mais concorrer pela retenção do emprego □ no caso de seu cargo ser extinto □ de acordo com os seguintes critérios: (1) desempenho; (2) antigüidade no serviço e (3) nomeações na carreira.

Em vez disso, o titular de qualquer cargo extinto é automaticamente dispensado caso não se encontre uma outra vaga para esta pessoa.

A fase de concorrência do processo de redução do efetivo proporcionava um certo grau de segurança no trabalho ao pessoal ao mesmo tempo que assegurava à Organização continuar a dispor em seus quadros pessoal da mais alta qualidade. Com a modificação no Artigo 1050 do Regulamento, ambos benefícios deixam de existir. De acordo as novas regras, concebe-se que um membro do pessoal com 20 anos de serviço e avaliações de

desempenho excelentes possa ser demitido enquanto que um recém-contratado, ainda em período de experiência, permaneceria no emprego. Sob o regulamento antigo, o membro do pessoal mais antigo no cargo “expulsaria” o recém-contratado, sustentando a máxima do funcionalismo público globalmente aceita: “os primeiros serão os últimos”.

Os novos procedimentos de desligamento constituem uma mudança drástica às condições de serviço dos membros do pessoal. Antes havia um certo grau de segurança no emprego; agora não há nenhuma garantia. Acreditamos que isso vai de encontro aos direitos adquiridos pelo pessoal contratado anteriormente a esta modificação. A Associação do Pessoal deixou isso claro na troca contínua de correspondências com a OMS e OPAS a respeito das modificações do procedimento de redução do efetivo. Uma delas foi uma petição, a Declaração de Puntarenas, assinada pelos nossos delegados do Conselho no ano passado e enviada ao Dr. Alleyne e à Dra. Brundtland e que se encontra em anexo para sua informação.

Por meio desta, o Comitê Executivo da OPAS solicita ou (1) a não aprovação da modificação proposta ao Artigo 1050 do Regulamento ou (2) a aplicação da modificação proposta apenas de forma prospectiva, ou seja, somente se aplicaria ao pessoal contratado na, ou após a, data em vigor da modificação. Desta forma, o atual pessoal pode continuar a desfrutar de um certo grau de segurança no emprego.

(b) Avaliação do Desempenho

O Regulamento proposto, à semelhança de seu antecedente, determina que a continuidade de contratos, nova designação de tarefas em caso de extinção do cargo e, supostamente, promoções estariam na dependência de um desempenho satisfatório de um membro do pessoal. Em princípio, a Associação do Pessoal sempre concordou com a idéia de que se deve recompensar aqueles que têm um bom desempenho e não se deve recompensar aqueles cujo desempenho não é satisfatório. No entanto, há uma grande preocupação com a questão global da avaliação do desempenho.

Mais especificamente, acreditamos que, com a adoção das modificações da OMS ao Artigo 530 do Regulamento, é possível que a OPAS venha a mudar o seu sistema de avaliação de desempenho. Como é do seu conhecimento, a OPAS possui atualmente um sistema próprio (Sistema de Avaliação do Desempenho do Pessoal), o qual foi elaborado especialmente para atender às nossas necessidades e baseou-se nos comentários dados pelos muitos membros do pessoal ao longo dos anos. A nossa preocupação é em estar abrindo mão do Sistema de Avaliação do Desempenho do Pessoal em troca de um sistema de avaliação da OMS ainda desconhecido.

Um dos argumentos dados em favor das modificações da OMS é que faz parte da política da OPAS tentar tornar suas condições empregatícias semelhantes às da OMS visando a proporcionar condições de trabalho eqüitativas entre os dois corpos de pessoal. O Manual e Regulamento da OPAS trazem, no entanto, várias diferenças empregatícias importantes, por exemplo quanto ao:

- Processo de apelação
- Processo de classificação
- Processo de seleção

Essas diferenças enfatizam o fato de que, em última análise, a OPAS é uma organização independente da OMS. Os preceitos básicos da OPAS estabelecem a sua independência na tomada de decisões. Tendo isso em mente, o pessoal insiste em que o Comitê Executivo da OPAS não siga automaticamente a orientação da OMS com respeito às nossas considerações sobre o procedimento de Redução do Efetivo e avaliação de desempenho.

3. Negociação Coletiva

A colaboração entre o pessoal e a gerência em todos os estágios do planejamento organizacional é crucial para o sucesso de qualquer empreendimento. A fim de facilitar este processo, a Associação do Pessoal há vários anos cogita valer-se da negociação coletiva. Para isso é preciso que ambas as partes negociem de boa fé para tentar chegar a um acordo sobre determinadas questões sem a necessidade de que os lados concordem em tudo. Quando há divergência de opiniões, a gerência procede como considera melhor. Quando há um entendimento, este não pode ser invalidado de forma unilateral. Existe um compromisso até expirar o prazo do acordo, a menos que ambas as partes concordem em fazer emendas ao acordo durante a sua vigência.

O modelo de negociação coletiva não é uma novidade nas Nações Unidas. De fato, o Sindicato do Pessoal da Organização Internacional do Trabalho (OIT) se beneficia dele e, portanto, a OPAS não seria a primeira organização do sistema padrão a implementar este processo. Na recente reunião do CGGP, os representantes do pessoal renovaram a proposta feita inicialmente há dois anos para modificar o formato das reuniões, de reuniões de consulta para reuniões de negociação. As associações do pessoal foram convidadas a preparar uma proposta para consideração na próxima reunião do CGGP e esperamos que nossa proposta receba uma resposta favorável.

Em conformidade com este item da futura agenda, propomos por meio desta que tal questão seja estudada na OPAS por um comitê conjunto da gerência e do pessoal na esperança de que possamos levar uma proposta conjunta para a próxima reunião do CGGP.

4. Garantias no Campo de Atuação

A garantia material no campo de atuação continua sendo um problema. Tivemos relatórios da mudança de escritórios de um local para outro, supostamente com vistas apenas na conveniência financeira e política. A Associação do Pessoal acredita que a Gerência deve demonstrar seu compromisso com o princípio de gerenciamento, segundo o qual os recursos humanos da OPAS são o seu maior bem, e priorizar o bem-estar do pessoal quando são cogitadas decisões desta natureza e, especialmente, pensar naquele pessoal que precisa de mais segurança—mulheres, pessoal que trabalha até altas horas, pessoal residente em áreas remotas ou de alto nível de criminalidade etc.

A Associação do Pessoal também solicita que o plano de garantias seja elaborado por pessoal recrutado nacionalmente, em casos de calamidade natural ou política. Tal ação garantiria que ambas as categorias de pessoal, os recrutados tanto a nível nacional como internacional, junto com seus familiares, sejam abrigados em local seguro até que seja resolvida a situação ou tomada uma decisão de ação futura. Pelo presente plano de garantias, esta é uma opção automática apenas para o pessoal recrutado internacionalmente. Apesar das muitas circunstâncias em que o pessoal trabalha em estados de agitação e perigo, eles o fazem imersos em um senso de missão, convencidos da importância da tarefa realizada. A Associação do Pessoal acredita que a Organização tem a obrigação de dar a todas as categorias do pessoal o máximo de atenção e apoio ao trabalharem em condições de risco.

As garantias sociais também são uma fonte de preocupação. Estamos satisfeitos com a proposta do Artigo 720.1.2 do Regulamento, que daria os benefícios do Seguro de Saúde do Pessoal ao pessoal temporário e suas famílias. A importância do seguro de saúde para todos é patente. O fato de uma organização de saúde proporcionar ao seu pessoal temporário um seguro de saúde aquém do ideal é constrangedor. Assim, esta é uma mudança muito bem-vinda.

O valor das aposentadorias também constitui um problema crescente no campo de atuação para o pessoal dos Serviços Gerais. Em virtude das desvalorizações monetárias, em muitos países, o valor do dólar das aposentadorias em realidade diminui quanto maior o tempo de serviço na OPAS. Evidentemente, a expectativa geral é de que a aposentadoria cresça com os anos de serviço.

Este fenômeno se explica principalmente pelo Princípio Flemming, de acordo com o qual se determinam os salários do pessoal dos Serviços Gerais em todo o sistema padrão. Segundo este princípio, as condições empregatícias para este pessoal se encontram entre as melhores do mercado de trabalho local. Assim, se a moeda local é desvalorizada em, digamos, 20% da noite para o dia, pelo Princípio Flemming, não é

preciso fazer um ajuste salarial. Como a baixa do valor da moeda atinge igualmente todos os salários num determinado país, o sistema de remuneração das Nações Unidas continua entre os melhores no mercado local mesmo depois da desvalorização. Logo esta não inicia um processo de ajuste salarial. Entretanto, uma desvalorização de 20 % costuma causar uma redução em 20 % nas contribuições feitas ao Fundo de Pensão porque estas são feitas em dólar. Se a contribuição ao Fundo de Pensão era de US\$ 100 ao mês antes da desvalorização, ela fica reduzida a \$80 ao mês depois da desvalorização, mesmo se o salário local da pessoa permanece inalterado. Quando as desvalorizações se repetem ao longo dos anos, no curso de uma carreira, a aposentadoria vai encolhendo com o passar dos anos de serviço.

Não existe uma solução simples, mas tal não deve ser empecilho para buscarmos resolver o problema. Algo necessita ser feito quanto ao Princípio de Flemming ou com a maneira de calcular as aposentadorias para que seja restabelecida a expectativa natural de ver a própria aposentadoria crescer com os anos de serviços.

5. Aperfeiçoamento Profissional

Temos a satisfação de informar que a última reunião do CGGP concordou em incluir questões relevantes ao aperfeiçoamento profissional na agenda de sua próxima reunião em 2003. Estamos nos referindo a assuntos como rotatividade no emprego, que de longa data são apenas tratados em termos muito gerais e de modo extremamente vago. É opinião da Associação do Pessoal de que a política de aperfeiçoamento profissional para o atual pessoal seja parte integrante do progresso sustentável de nossa Organização. No momento, nossos esforços para formação e aperfeiçoamento do pessoal se concentram primariamente em capacitar melhor o nosso pessoal. Mas como pode existir uma mobilidade efetiva de ascensão e aperfeiçoamento profissional se o pessoal meramente continua a aprimorar o que já sabe fazer? Precisamos, de vez em quando, ampliar mais nossos horizontes e limites para de fato avançarmos e nos aperfeiçoarmos – tanto como membros do pessoal quanto como uma Organização.

6. Conclusão

Para encerrar, gostaríamos de demonstrar nossa apreciação pelo relacionamento amistoso existente entre a Associação do Pessoal e a Direção. São realizadas reuniões mensais com o Diretor, Diretor Assistente e Departamento de Pessoal para tratar de temas de interesse de ambas as partes. Esperamos que o diálogo aberto continue a avançar com sabedoria, força moral e honestidade no melhor interesse do pessoal e da Organização.

Agradecemos às senhoras e aos senhores pela gentileza da sua atenção e sincera consideração da nossa exposição