



ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE



132^a SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Washington, D.C., EUA, 23-27 de junho de 2003

Item 6.2 da Agenda Provisória

CE132/27 (Port.)
28 abril 2003
ORIGINAL: INGLÊS

EXPOSIÇÃO DO REPRESENTANTE DA ASSOCIAÇÃO DO PESSOAL DA RSPA

Esta exposição do representante da Associação do Pessoal durante a 132^a 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 XXII Reunião do Conselho da Associação do Pessoal, realizada em Bridgetown, Barbados, de 4 a 8 de novembro de 2002.

Os assuntos abordados neste documento se referem à segurança do pessoal, classificação dos postos de serviço, parceria, comitê conjunto disciplinar, assédio, ombudsman, comitê conjunto consultivo 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 do melhoramento contínuo da qualidade dos serviços da Organização e da cooperação com os países-membros.

ÍNDICE

	<i>Página</i>
Introdução	3
Opinião da Associação do Pessoal.....	3
Segurança.....	3
Classificação dos Postos de Serviço	4
Parceria.....	4
Comitê Conjunto Disciplinar	5
Assédio.....	5
Ombudsman	5
Comitê Conjunto Consultivo – CCC	6
Aperfeiçoamento Profissional para Plano de Carreira.....	6
Conclusão.....	7

Introdução

1. A Associação do Pessoal da OPAS/OMS gostaria de expressar o seu agradecimento pela oportunidade de expor questões referentes ao pessoal aos membros do Comitê Executivo da OPAS. É importante não apenas informá-los acerca dos assuntos do interesse do pessoal, mas também colocá-los a par dos progressos alcançados no relacionamento entre o pessoal e a gerência deste a última exposição da Associação. Como é de conhecimento geral, o mundo vive em constante transformação e o pessoal de uma organização constitui parte importante para o êxito na busca por mudanças. No ano em que se comemora o centenário da Organização, a eleição da primeira diretora representa um progresso notável na história da entidade. Gostaríamos de saudar e aplaudir os corpos executivos da Organização ao dar um passo tão inovador com a eleição da Dra. Mirta Roses. Como se sabe, a Dra. Roses defende a reestruturação da Repartição, que está sendo empreendida com a participação do pessoal em vários grupos de discussão – uma atitude bastante louvável da parte da nova diretora. Como ela costuma dizer: “Uma Organização, uma equipe”. A Associação do Pessoal espera continuar fazendo parte de uma equipe. Aguardamos ansiosamente pelo prosseguimento do diálogo e o fortalecimento da “parceria” para resguardar o valor do principal recurso da Organização: o seu pessoal.

2. A Associação do Pessoal gostaria de focar questões de suma importância. Alguns dos temas foram programados para serem discutidos na reunião do Comitê Mundial de Gestão/Pessoal (CMGP), marcada para março de 2003 mas adiada para outubro do mesmo ano devido a circunstâncias políticas.

Opinião da Associação do Pessoal

3. A Associação avança no sentido de abrir um caminho para a integração como membros de todos aqueles que trabalham para a Organização. Atualmente, apenas os funcionários com vínculos empregatícios com as Nações Unidas são elegíveis para associar-se à Associação do Pessoal. A incorporação de pessoal não ligado às Nações Unidas revelou ser um grande desafio devido à situação contratual distinta desses funcionários. Muitos deles trabalham há vários anos na OPAS e demonstraram sua competência e excelência para a Organização. É nosso desejo que eles façam parte da Associação e eles gostariam de se associar a ela.

Segurança

4. A segurança tornou-se uma questão prioritária para todos os associados. Os funcionários que vivem em regiões anteriormente consideradas seguras estão agora reavaliando a sua condição. A situação do pessoal em campo é uma questão do interesse

da Associação do Pessoal e consideramos que a Organização deve se responsabilizar pelos funcionários recrutados localmente em repartições onde há uma particular dificuldade em resguardar a segurança e as garantias. Instamos a Administração a dedicar máxima atenção para assegurar que esse pessoal e suas famílias recebam o mesmo tipo de apoio dado aos funcionários recrutados internacionalmente. A Associação entende que por vezes há uma defasagem na classificação dos postos de serviço em circunstâncias em que há riscos para a segurança e violência. É de nosso conhecimento que a OPAS implantou algumas diretrizes para o pessoal no caso de um alerta. As repartições de campo contam com as instruções das repartições representantes das Nações Unidas e a Organização deve garantir a adoção de medidas para proporcionar segurança e procedimentos para todo pessoal dos postos de serviço.

Classificação dos Postos de Serviço

5. Devido à redução no poder de compra dos salários, funcionários em determinados campos de atuação têm tido extremas dificuldades para o seu sustento. A Associação sabe que as escalas de salários são regidas pelas diretrizes da OMS, mas acreditamos que devam ser criadas pela Organização medidas provisórias para diminuir a carga do pessoal para prover as necessidades básicas de suas famílias em vistas da queda da moeda local em decorrência da inflação e desvalorização. A deterioração gradual e sistemática dos salários do pessoal dos Serviços Gerais (SG) e Servidores Nacionais (SN) desde o ano 2000 decorre de vários fatores, inclusive a situação política e econômica. O fato mais devastador tem sido a desvalorização das moedas locais e a inflação resultante deste processo que se reflete na variação do índice de preços ao consumidor (IPC). Na reunião do Comitê Anual da Associação do Pessoal em novembro, vários delegados informaram que as desvalorizações ocorridas em seus países variaram entre 100% e 350% e a inflação ultrapassava os 30%. A determinação do Comitê é a de solicitar a criação pela Organização de um mecanismo interno para lidar com esse tipo de situação e compensar o pessoal dos GS e SN pela perda do poder aquisitivo dos seus salários nos países que atravessam crises econômicas. A drástica desvalorização monetária também atinge o valor das contribuições das aposentadorias e seus futuros benefícios. Esta situação também foi discutida na exposição da Associação do Pessoal ao Comitê Executivo da OPAS no ano passado.

Parceria

6. O conceito de parceria entre o pessoal e a gerência era para ser apresentado pelas Associações de Pessoal na próxima reunião do CGGP. A parceria beneficiará tanto a Organização como a Associação do Pessoal, uma vez que o processo de tomada decisão fundamenta-se na abertura e transparência. Além disso, fortalecerá o relacionamento do

pessoal em todos níveis pois o diálogo é mantido com um espírito de respeito, concórdia e confiança.

7. A Associação do Pessoal da OPAS é partidária da negociação coletiva por vários anos, posição que foi destacada no ano passado. Naquela ocasião, a Associação expôs sua visão de parceria ao declarar “acreditar que a aplicação do princípio de parceria com o pessoal resultará em maior credibilidade, responsabilidade, tolerância e melhor compreensão entre os membros do pessoal da OPAS/OMS e contribuirá para a prática de confiança e cooperação”. A expectativa é ampliar mais o conceito de parceria.

Comitê Conjunto Disciplinar

8. Este é outro tema que está sendo introduzido por todas as associações de pessoal da OMS e deve ser discutido na próxima reunião do CGGP. O Comitê Conjunto Disciplinar já foi criado em outros órgãos das Nações Unidas, a organização geral para um sistema de resolução de conflitos confiável já foi delineada e submetida aos membros do CGGP para consideração. Tal estrutura deve estipular os requerimentos básicos para o processo cabível a ser aplicado a um membro do pessoal implicado em conduta imprópria. Trata-se de um elemento importante necessário para garantir que procedimentos apropriados e compatíveis sejam adotados para cada uma das situações. É preciso formular um código de conduta/ética que poderia servir como base para o estabelecimento do Comitê Conjunto Disciplinar.

Assédio

9. É com satisfação que informamos que o código de conduta para o assédio se encontra nos estágios finais de elaboração. Em reunião com a Diretora e o nosso gerente de área para assuntos de gestão de recursos humanos, assumimos o compromisso de redigir o código de conduta para o assédio até junho de 2003. O código tem o propósito de promover o respeito no local de trabalho mediante a prevenção e a pronta resolução de condutas de assédio. Tal medida é importante para todos e aguardamos ansiosamente pela sua implementação e orientações e treinamento sobre o código de conduta.

Ombudsman

10. O conceito e critérios do ombudsman foram um dos temas discutidos do pessoal com a gerência nas reuniões mensais do Comitê Conjunto Consultivo (CCC) e, mais recentemente, com a Dra. Roses. É interessante notar a existência do Instituto Internacional de Ombudsman na Faculdade de Direito da Universidade de Alberta, em Edmonton (há 108 países associados) e da Associação de Ombudsman dos Estados Unidos, localizada em Nashville, Tennessee. Ambos podem servir como uma fonte para

seleção e formação profissional de ombudsman. O cargo de ombudsman existe há vários anos e evoluiu como carreira em todas as esferas do governo, Exército, corporações e da sociedade civil como um todo. Recentemente, soubemos das Associações de Pessoal em repartições de campo do seu desejo de poder também dispor de serviços de ombudsman. A Associação dá todo o seu apoio a esse pedido. Esperamos que haja uma colaboração continuada com a Organização acerca deste assunto.

Comitê Conjunto Consultivo – CCC

11. A Associação considera as reuniões com o Comitê Conjunto Consultivo (CCC) bastante proveitosas e informativas. O Comitê esteve em recesso devido a várias circunstâncias não resolvidas. Os termos de referência para esse Comitê estão sob revisão. Notamos a necessidade de estabelecer um calendário de reuniões e possibilitar a participação de membros alternativos do pessoal quando o membro indicado não puder comparecer. O diálogo neste fórum deve prosseguir.

Aperfeiçoamento Profissional para Plano de Carreira

12. Na exposição do ano passado incluímos um comentário sobre o aperfeiçoamento profissional para plano de carreira dos membros do pessoal como parte da Reforma da Gestão de Recursos Humanos, um processo em andamento na OMS e OPAS. Embora este assunto será discutido na próxima reunião do GMSC com os nossos pares, gostaríamos de compartilhar algumas considerações a respeito. É posição da Associação que todos os membros do pessoal têm o direito a ter acesso ao aperfeiçoamento profissional para plano de carreira. Isso contribuirá para que a Organização não apenas na contratação, mas também na manutenção e melhoramento, de funcionários de maior capacidade e com as melhores qualificações para desempenhar o trabalho necessário. A melhor maneira de garantir que o pessoal da Organização mantenha um alto grau de conhecimento e excelência é mediante o incentivo de oportunidades iguais em todos níveis de atuação. Deve ser criada uma via para o aperfeiçoamento profissional para dar lugar a todos os membros do pessoal. Por exemplo, os Servidores Nacionais têm a possibilidade de serem incorporados como parte do quadro de profissionais e acreditamos que as mesmas oportunidades devam ser dadas ao pessoal de Serviços Gerais. Uma forma de assegurar o compromisso com o valor e a competência é implantar uma política que promova o aperfeiçoamento profissional em toda a Organização. Um outro elemento do aperfeiçoamento profissional pode ser o aperfeiçoamento das habilidades do quadro profissional, que pode ser alcançado por meio de convênios especiais com uma universidade ou mediante um programa de estudos pela Internet. O Campus Virtual em Saúde Pública, lançado recentemente pela OPAS, pode ser considerado um veículo de mobilidade ascendente para a formação profissional do pessoal em todos níveis. Além disso, deve ser dada aos funcionários a oportunidade de participar de programas de

certificação profissional, semelhante ao oferecido na área de licitação. Os programas são administrados pelo Instituto de Gerenciamento de Fornecimento (ISM). Os programas existentes são para gerente de compras registrado (GCR), dirigido a gerentes de compras e estoque com experiência, e operador de compras credenciado (PCC) para compradores iniciais. Ao término do programa de certificação profissional, a certificação deve ser considerada admissível e equivalente ao diploma de bacharelato ou mestrado. O funcionário poderia ser promovido com base em determinado número de anos de serviço e a conclusão do programa de certificação em lugar da exigência de um diploma acadêmico. Assim, haveria uma melhora na excelência do pessoal e atualização da sua competência técnica. O rodízio do pessoal (Serviços Gerais e Profissionais) de um cargo a outro ou entre postos de serviço pode ser um outro caminho para o aperfeiçoamento profissional. A fim de avançar nesta direção de modo justo e equitativo, deve ser realizada uma avaliação periódica dos cargos das áreas de atuação para garantir uma classificação apropriada.

13. Existe uma necessidade premente de estabelecer-se uma via de aperfeiçoamento profissional na Organização. Como resultado, é importante que a formação profissional esteja associada ao aperfeiçoamento. Ademais, a Associação defende que a Organização deva estabelecer oportunidades de formação profissional com o objetivo de aperfeiçoamento de seus gerentes e, desse modo, oferecer carreiras aos membros do pessoal que se dedicaram ao êxito da Organização. Junto com o pessoal, a Organização colheria os benefícios de um programa de aperfeiçoamento profissional. Além disso, deve-se divulgar as oportunidades de formação por meio dos canais de comunicação mais efetivos, que podem ser a Internet, boletins informativos, sessões de orientação, anúncios de empregos etc. Em seu relatório à Assembléia geral no início do ano, o secretário-geral das Nações Unidas demonstrou seu grande apoio para o incentivo de perspectivas profissionais para o pessoal dos Serviços Gerais, reconheceu a necessidade de distribuição equitativa de profissionais de ambos os sexos do alto escalão e recomendou a alocação de mais recursos para a formação profissional do pessoal (Relatório da Assembléia Geral, documento A/57/387). De fato, o secretário-geral declarou que pelo menos 2% do orçamento de uma organização deve ser destinado à formação profissional.

Conclusão

14. A Associação do Pessoal reconhece que houve um progresso natural do seu relacionamento com a gerência no sentido de uma parceria, resultando em discussões bastante abertas e informativas. Seguimos trabalhando juntos para atingir objetivos comuns que beneficiarão a todos. Isso tem sido possível por meio de discussões diretas com a Diretora e o gerente de recursos humanos e como resultado das reuniões do Comitê Conjunto Consultivo, que entendemos devam prosseguir.

15. Gostaríamos de agradecer à Dra. Roses e ao Sr. MacMillan pela oportunidade de expressar as nossas opiniões e interesses ao longo do ano passado. A Associação deposita sua confiança em um futuro construtivo e amistoso.

- - -