



ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE



134ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Washington, D.C., EUA, 21-25 de junho de 2004

Tema 6.1 da agenda provisória

CE134/20 (Port.)
14 de junho de 2004
ORIGINAL: ESPANHOL

INTERVENÇÃO DO REPRESENTANTE DA ASSOCIAÇÃO DO PESSOAL DA OPAS/OMS

Esta intervenção do representante da Associação do Pessoal perante a 134ª Sessão do Comitê Executivo da OPAS/OMS tem como objetivo dar a conhecer os avanços nas relações entre o pessoal e a administração, os principais assuntos de interesse do pessoal e o acompanhamento de alguns assuntos que foram apresentados em intervenções da Associação do Pessoal em sessões anteriores dentro deste mesmo fórum.

Os temas abordados neste documento se relacionam com a missão da Associação do Pessoal e seu papel, a recente aprovação da política de prevenção e resolução de assédio no lugar de trabalho, os recursos humanos da OPAS/OMS, os acordos de trabalho realizados no âmbito do Conselho Mundial entre o Pessoal e a Gerência e os assuntos discutidos em nosso recente Conselho da Associação do Pessoal, realizado entre 19 e 24 de abril de 2004, entre outros.

A Associação do Pessoal solicita a atenção e apoio do Comitê Executivo da OPAS/OMS sobre os assuntos tratados neste relatório.

ÍNDICE

	<i>Página</i>
Introdução	3
Sobre a Associação do Pessoal da OPAS/OMS e seu papel.....	3
Política contra o assédio no lugar de trabalho	5
Recursos Humanos na OPAS/OMS.....	6
Desenvolvimento de Competências dos Recursos Humanos da OPAS/OMS.....	6
Desenvolvimento de carreira dentro da Organização	8
Contratos de Profissionais Nacionais.....	9
Contratos de Curto Prazo para Aposentados	10
Acesso às nomeações por serviço previstas na Regra de Pessoal 420.1 e no Manual II.5.590-670	11
Código de Conduta	12
Harmonização e Alinhamento com a OMS	12
Outros assuntos de importância	13
Conclusões	14

Introdução

1. Em primeiro lugar, desejaríamos agradecer a atenção dos membros do Comitê Executivo da OPAS/OMS por seu interesse nos assuntos da administração e gestão dos Recursos Humanos da Organização Pan-Americana da Saúde, facilitando que a Associação do Pessoal da OPAS/OMS apresente aqueles assuntos substantivos de preocupação do pessoal e suas condições de trabalho, conforme estabelecido no Regime do Serviço Público Internacional.

2. Esta apresentação da Associação do Pessoal da OPAS/OMS perante os Órgãos Diretores remonta à decisão aprovada durante a 80ª Sessão do Comitê Executivo da OPAS/OMS em 1978. Contudo, cabe indicar que a Associação do Pessoal da OPAS/OMS, como instância que vela pelo cumprimento das normas e condições de trabalho do pessoal da OPAS/OMS, e que tem a representação oficial perante as instâncias da Administração da Organização para deliberar sobre os assuntos de pessoal, já tem 55 anos de incansável e sustentado trabalho.

3. Por isso, da maneira mais respeitosa, compartilhamos com os membros da 134ª Sessão do Comitê Executivo da OPAS/OMS os avanços nas relações entre o pessoal e a administração, os principais assuntos de interesse do pessoal e o acompanhamento de alguns assuntos que foram apresentados em intervenções da Associação do Pessoal em sessões anteriores neste mesmo fórum.

4. A Associação do Pessoal solicita ao Comitê Executivo que apóie as idéias e propostas vertidas neste documento. Esta solicitação é formulada com a convicção de que, ao velar pelas apropriadas condições de trabalho do pessoal da OPAS/OMS, a Associação do Pessoal contribui para a melhoria da qualidade dos serviços da Organização e da cooperação com os Estados Membros.

Sobre a Associação do Pessoal da OPAS/OMS e seu papel

5. A missão primária da Associação do Pessoal da OPAS/OMS é representar o pessoal da OPAS/OMS, que constitui o recurso institucional mais importante da Organização. Para isso, deve trabalhar de maneira harmônica e sistemática com todos os estamentos técnicos e administrativos da OPAS/OMS, para fazer cumprir e aplicar os regulamentos atuais, assim como intervir nas consultas e fazer acompanhamento das novas normas e procedimentos que se relacionem com as condições de trabalho do pessoal contratado pela OPAS/OMS.

6. Desta maneira, a Associação dedica esforços substantivos a melhorar a representação do pessoal da OPAS/OMS dentro de um âmbito institucional, cooperando com nossa Administração no cumprimento da missão de nossa Organização, que é

contribuir ao melhoramento e desenvolvimento nacional da saúde e condições de saúde das populações de nossa Região.

7. A Associação do Pessoal se constitui como órgão institucional em virtude dos artigos 910 e 920 do Regulamento de Pessoal.

8. O papel da Associação do Pessoal e seus delegados é extremamente complexo; por exemplo:

(a.) A Associação do Pessoal representa todo o pessoal da OPAS/OMS, independentemente de seu tipo de contratação. Como se mencionou em uma de nossas intervenções anteriores, a Associação do Pessoal não representava o pessoal com certos tipos de contratos porque que não se encontravam sob o regime do Sistema das Nações Unidas. Todavia, esta limitação foi superada e em um recente referendo dentro de nossa Associação foi aprovada a incorporação de novos membros e não só daqueles que contam com um contrato do Sistema. Desta maneira, temos uma cobertura de representação muito mais ampla.

(b.) Nosso serviço é voluntário e somos democraticamente eleitos por nossos membros. Ou seja, todos os delegados, independentemente de sua posição dentro da Organização, devem trabalhar em seus respectivos escritórios desempenhando as funções definidas em seus respectivos contratos de trabalho e, por sua vez, devem representar o pessoal que trabalha em nossa Organização. Esta dupla jornada, se bem demanda esforço e tempo por um lado, nos enche de satisfação, porque sabemos que estamos contribuindo para nosso pessoal, a Organização e os mandatos recebidos por parte dos Órgãos Diretores.

(c.) Todos os delegados ou representantes de pessoal, qualquer que seja a posição dentro dos estamentos da Associação, devem aprender com a prática, tanto os aspectos técnicos relativos às condições de trabalho, como pesquisas de salários, classificação de cargos, apelações, seleção e recrutamento de pessoal, avaliação de desempenho, manejo de pessoal, pensões, seguros, direitos do pessoal perante medidas adversas, etc., como em matéria de liderança para representar e poder canalizar apropriadamente as preocupações do pessoal. Por isso, em termos reais a carga de trabalho de um delegado é significativamente maior do que realmente se conhece ou se declara.

(d.) Esta aprendizagem prática sobre participação, liderança, representação e cultura de consulta não está estruturada; embora tenhamos um excelente sistema de normas que regulam as atividades da Associação em seu conjunto, inclusive um Código de Ética, o exercício da função de delegado é aprendido na prática e graças ao apoio sustentado e desinteressado de nossos mais experimentados

- delegados. Isto, se bem seja um bom exemplo de formação de capacidades, não deixa de ter suas desvantagens quando sabemos que a gerência da OPAS/OMS conta com recursos para que de forma estruturada sejam apoiados para fortalecer suas capacidades e habilidades de liderança.
- (e.) Assim como o papel do delegado, nossos membros contribuem voluntariamente à sustentação das atividades da Associação do Pessoal e são muito respeitosos dos mandatos institucionais da OPAS/OMS.

9. Então, em função dos mandatos institucionais da OPAS/OMS, e para que se produza uma contribuição da Associação do Pessoal e que esta seja positivamente entendida, é importante que se trabalhe juntamente com as autoridades políticas e administrativas da Organização. Ou seja, sustentar e fazer todos os esforços necessários para que nosso diálogo se caracterize por ser aberto, sincero, criativo, independente de pressões, equilibrado e sem implicações na ordem pessoal e trabalhista. Esta é a peça mais importante desta engrenagem que são as relações entre a Associação e a Administração da OPAS/OMS.

10. Devemos recordar que no longo prazo o principal foco de atenção para nós é contribuir positivamente a prestar um melhor serviço - qualquer que seja a posição através da qual se haja contratado o pessoal - a nossos verdadeiros empregadores que são os povos das Américas, que, mediante seus representantes eleitos, determinam nossas condições de emprego. Este é o verdadeiro papel do pessoal da OPAS/OMS: esforçar-se para cumprir os compromissos pactuados nos órgãos diretores da OPAS/OMS, bem como a Missão da Organização, e realizar esse trabalho no âmbito dos padrões definidos pelo Serviço Público Internacional.

Política contra o assédio no lugar de trabalho

11. Como se indicou no ano passado, o documento de política estava em sua fase final de redação. Este ano temos a satisfação de informar que contamos com uma Política de Prevenção e Resolução de Assédio no Lugar de Trabalho, já subscrita e em vigência a partir de 1º de maio de 2004. Até esta data, a Associação do Pessoal já nomeou e treinou os 12 membros associados que participarão no Painel de Queixas. De nossa parte, estamos esperando que finalmente a Administração nomeie os outros 12 membros e se consulte e designe o funcionário que atuará como Presidente do Painel de Queixas.

12. Estamos muito satisfeitos de que, após 6 anos de trabalho na Associação – como recordarão, informamos sobre esta carência de normas em nossa intervenção durante a 122ª Sessão do Comitê Executivo da OPAS/OMS -, finalmente se conte na OPAS com uma norma deste tipo, que redundará no benefício da Organização em seu conjunto.

13. Nesse sentido, nosso Conselho, que é a máxima autoridade da Associação do Pessoal da OPAS/OMS, vê com satisfação esta nova norma, agradece à Sra. Diretora por sua assinatura e a incentiva a que se implemente o mais breve possível com a instalação do Painel de Queixas, tal como previsto na norma.

14. Complementaria esta política a seleção do *ombudsman* ou mediador como outros o chamam. Embora nós na Associação do Pessoal reconheçamos que é um avanço contar já com um posto fixo para este cargo, consideramos que o nível do posto que a OPAS qualificou para o cargo de ombudsman – um P4 - não é suficiente para garantir a autoridade e independência que se requer para investigar, recomendar e exercer em geral suas funções como outros ombudsman/mediadores dentro do Sistema das Nações Unidas, e na OMS especificamente, onde em todos os casos o posto mais baixo é um P5 e em alguns casos canaliza seus relatórios de trabalho para os Órgãos Diretores.

Recursos Humanos na OPAS/OMS

15. Nesta seção assinalaremos os aspectos mais significativos do processo de reforma na gestão dos recursos humanos dentro do regime do serviço público internacional e outras modalidades que se praticam na OPAS/OMS, assuntos que fazem parte da agenda de trabalho da Associação do Pessoal.

16. Como breve referência, indicaremos que usamos como base para nossa apresentação nesta seção os documentos oficiais da OMS referentes à Reforma dos Recursos Humanos (107/15 do Conselho Executivo da OMS), os resultados das cinco consultas que se realizaram até agora no âmbito do Conselho Mundial entre Pessoal e Administração (CMPA) – espaço de trabalho onde se reúnem todas as Associações de Pessoal de todas as Regiões da OMS e suas respectivas administrações para discutir temas comuns - o Relatório sobre Capital Humano da OPAS de julho de 2003, que se realizou como produto de um dos grupos de trabalho que a Direção estabeleceu no início de sua gestão e no âmbito do qual a Associação do Pessoal participou, e os documentos oficiais das intervenções dos delegados da Associação do Pessoal nas diferentes sessões do Comitê Executivo da OPAS/OMS, com especial menção aos documentos de 1998 até o presente.

Desenvolvimento de Competências dos Recursos Humanos da OPAS/OMS

17. No contexto de mudança organizacional para sermos mais efetivos na prestação de nosso serviço de cooperação técnica, foram dados alguns passos preliminares para o desenvolvimento de competências no pessoal. Estas competências deverão ser consideradas para o recrutamento e seleção do pessoal, sua promoção e, obviamente, para a avaliação de seu desempenho.

18. Inicialmente, no grupo de trabalho formado durante a transição em 2003, se acordou uma definição de competência, onde competência se entende como a “combinação de habilidades, atributos e comportamentos que estão diretamente relacionados com um desempenho bem-sucedido no trabalho”, ou seja, são elementos que permitem à pessoa saber ser, saber conhecer e saber fazer, e tudo isso se põe em ação para um bom desempenho em alcançar um objetivo determinado.

19. Nas deliberações e análises deste assunto, tratou-se de identificar as competências centrais para profissionais e serviços gerais, e as competências de cooperação técnica para profissionais e serviços gerais.

20. De nossa parte, consideramos que é pertinente seguir avançando no estudo e identificação de competências para os recursos humanos da OPAS/OMS, especialmente tendo em vista que muitas agências do Sistema das Nações Unidas estão dedicadas a este esforço.

21. Mas o sistema de competências só pode ser desenvolvido sob algumas condições especiais no ambiente de trabalho, já que requer um ambiente facilitador em matéria de comunicação, ação e recursos.

22. Neste sentido, consideramos que, para implementar o sistema de competências, não se deve ficar só no esforço de um grupo de trabalho ou de um escritório, mas deveria ser considerada como uma política institucionalizada dentro da Organização. Para isso, se requer uma boa definição de competências não só para profissionais e serviços gerais, mas também para a gerência. Consideramos que a gerência da OPAS/OMS tem que desenvolver e incorporar certas competências para que seu trabalho seja mais efetivo e para que, por sua vez, seja um promotor efetivo das mesmas. Esta sugestão nasce de nossa reflexão interna que realizamos para tratar de dar resposta à pergunta de por que sucediam casos de assédio no trabalho. Pois uma das razões identificadas é a falta de certas competências. Esta pode ser uma discussão longa e requer um debate mais profundo, mas a idéia central é não só concentrar-se em competências por grupos ocupacionais, mas pelas características das responsabilidades que abrangem dentro da gestão da Organização.

23. Finalmente, um bom mapa de competências e um apropriado monitoramento das mesmas ajudarão a cultivar uma nova geração de funcionários dentro da OPAS/OMS; aos funcionários que já trabalham há muitos anos em nossa Organização se deverá dar todo o apoio necessário para que adquiram essas competências requeridas, caso não as tenham. Mas este é um movimento que deve ser meticulosamente definido no nível institucional.

Desenvolvimento de carreira dentro da Organização

24. Pelo menos nos últimos 10 anos, os diferentes delegados da Associação do Pessoal se apresentaram perante o Comitê Executivo da OPAS/OMS para tratar deste assunto. Por isso, em coerência com o ponto anterior, consideramos que será mais factível para a Organização desenvolver um sistema de carreira dentro do serviço público internacional, usando o sistema de competências.

25. Em uma de nossas anteriores apresentações, formulamos uma pergunta: Como pode ocorrer um verdadeiro progresso e desenvolvimento de carreira dentro da Organização se o pessoal limita-se a melhorar o que já sabe fazer? Sem descartar que a capacitação para a atualização de conhecimentos é desejável, não podemos deixar de chamar a atenção para o fato de que o custo-benefício de contar com um esquema de desenvolvimento de carreira é muito mais efetivo.

26. É mais efetivo, porque se cria uma trajetória, um caminho com normas de rendimento e competências específicas, ao qual pode ter acesso todo o pessoal da Organização que cumpra os requisitos e ascender na medida em que vá adquirindo novas aptidões, experiências e educação. A Organização se beneficia porque conta com um pessoal que conhece a instituição, comparte seus valores, se compromete com o alcance da missão e se sente estimulado a crescer e avançar até onde suas competências o permitam.

27. Por exemplo, até agora é supremamente difícil para muitos funcionários que ingressaram na categoria de serviços gerais alcançar uma promoção que os leve à categoria profissional, apesar de contar com estudos universitários. Onde existem mais oportunidades – mas não são significativas - é aqui na sede central e principalmente nos escritórios administrativos. Nos Escritórios nos Países, é impossível; por quê? Porque não está previsto e contemplado nas normas e, portanto, não se produz o espaço necessário.

28. No passado – não mais de 15 atrás – os serviços gerais estavam compostos principalmente por funcionários adscritos a tarefas secretariais ou de auxiliar de escritório. Agora, com o desenvolvimento tecnológico e as novas gerações de carreiras intermediárias, se abriu todo um novo espectro de trabalho que não se pode ignorar. Este pessoal, se bem esteja localizado nas categorias ocupacionais de serviços gerais e alguns em profissionais dos primeiros níveis, nem sempre está devidamente orientado para potenciar seu desenvolvimento e, portanto, em condições de ser considerado para outros postos ou promoções. Referimo-nos a especialidades como biblioteca, webpage, manejo da informação, assistentes de projetos, informática e programação em geral, protocolo, pesquisadores, laboratoristas, especialistas em cursos e capacitações, programadores de orçamentos, analistas financeiros, especialistas em finanças em geral, especialistas em classificação, etc. Se no dia de hoje se fizesse um cadastro real que incluía três dados como cargo que ocupa, principal responsabilidade e profissão declarada, nos daríamos

com a surpresa que temos sob descrições de postos de secretaria, auxiliar de escritório ou técnico de escritório toda uma gama de especialidades. Por isso, recomendamos realizar um levantamento desta informação, que ajudará a conhecer realmente quais são as reais competências que já temos.

29. Então, estamos convencidos de que já estão dadas as condições que durante muitos anos viemos alentando para que, paralelamente ao desenvolvimento de competências, também se possa delinear um plano de carreira para o funcionário da OPAS com especificidades por grupos ocupacionais e por lugar de sede.

Contratos de Profissionais Nacionais

30. Este assunto foi estudado com bastante profundidade no grupo de trabalho de capital humano e vários dos dados que incorporamos neste documento estão incorporados nesse relatório. Outra fonte importante foram as discussões produzidas no interior da Associação do Pessoal, quando lançamos a iniciativa de incorporar estes funcionários como nossos membros.

31. Cabe indicar que a mudança mais importante nas formas tradicionais de contratação da OPAS/OMS ocorreu na década de 80. A partir de 1983, adotou-se a decisão de incorporar nas tarefas de cooperação técnica realizadas nos Escritórios nos Países uma modalidade de contratação denominada Profissionais Nacionais, aproveitando a introdução de uma nova política surgida dentro do Sistema das Nações Unidas. Oficialmente, emite-se a norma administrativa de pessoal depois que o Conselho Diretor da OPAS/OMS a aprovou em setembro de 1989.

32. Cabe destacar que esta opção surge como uma resposta à necessidade de contar com profissionais qualificados para colaborar em projetos nacionais, de tempo limitado (geralmente de 1 a 3 anos de duração), em sua maioria financiados com fundos extra-orçamentários. Esta foi uma forte consideração para a incorporação de profissionais nacionais, porque as condições de temporalidade e financiamento não mereciam o demorado processo de recrutamento e seleção de funcionários internacionais para este tipo de projetos, especialmente porque o país contava com experiência nacional, mas não necessariamente com os recursos financeiros para executar um projeto.

33. Com o transcurso do tempo, associado à diminuição de recursos financeiros, a OPAS/OMS manteve de maneira progressiva este tipo de contratos, para cobrir atividades do programa regular de cooperação técnica, tanto nos Escritórios nos Países como em nossos centros especializados. É muito possível que este pessoal represente um terço do contingente total de recursos humano profissional localizado nos Escritórios nos Países e Centros, que trabalham conosco em cooperação técnica e outras áreas que

sustentam as operações dos Escritórios nos Países. Cabe indicar que este tipo de contratações não se produz na sede central.

34. Por que chamamos a atenção sobre este assunto? Porque estes colegas nossos contratados na categoria de Profissionais Nacionais não contam com os mesmos benefícios que o pessoal regular contratado no Sistema das Nações Unidas, fato que eles conhecem e aceitam ao assinar seus contratos. Todavia, são funcionários que trabalham na OPAS/OMS com o mesmo nível de compromisso, lealdade e dedicação que qualquer funcionário regular da OPAS/OMS. Além disso, ao haver-se estendido este tipo de contratos ao longo do tempo, a Organização perpetuou uma forma de contratação que gerou uma massa de trabalhadores aos quais eticamente a Organização deve considerar. Esse foi o pensamento que nos guiou na Associação do Pessoal para ampliar nosso quadro de membros e organizar o referendo de modificação de nossa Constituição, e esperamos que este seja um pensamento que possamos transmitir-lhes também.

35. Temos em nosso quadro profissionais nacionais que estão com a OPAS/OMS há 10 anos ou mais, em alguns casos. Nossa preocupação é o que vai acontecer com eles ao definir-se uma política não explícita de não renovação de contratos mas somente em certas condições. Muitas destas novas condições que se definem para a renovação dos contratos, se bem tenham também sua racionalidade, na realidade acarretam um problema real; se está trabalhando com seres humanos aos quais a OPAS/OMS deu expectativas pela prática que mantinha de contar com profissionais nacionais ou contratações locais e subitamente, sem uma clara difusão, se começa a desestimar estas contratações, já que não se definiram e criaram as bases para uma estratégia ordenada de aposentadoria, realocização ou terminação de serviço.

36. Esta é a realidade que agora estamos enfrentando e que requer uma análise extensa sobre os prós e contras deste sistema de contratação, de maneira que, assim como se estabeleceu uma norma que autoriza sua contratação como “teste piloto”, se revise a mesma, à luz dos antecedentes e outros elementos que possamos identificar conjuntamente e que leve a uma estratégia de incorporação ou redistribuição sob outras modalidades – se for pertinente - desta força de trabalho valiosa e inteligente que nos acompanha e que conhece nossa Organização e sua cooperação técnica, para não perder sua perícia, experiência e a nossos companheiros de trabalho.

Contratos de Curto Prazo para Aposentados

37. Um dos aspectos relacionados a recursos humanos sobre os quais unimos nossa voz à das Associações de Pessoal da OMS é a persistência nos últimos tempos de contratar pessoal aposentado. Esta prática também se realiza na OPAS/OMS.

38. Este é um assunto que consideramos que afeta a gestão em geral. Independentemente de que muitos destes colegas aposentados foram nossos companheiros de trabalho numa etapa de sua vida, consideramos que, pelo próprio bem-estar da Organização e a evolução natural da instituição sob uma área de modernização e mudança, este tipo de contrato de curto prazo – que se repetem periodicamente - não ajuda ao desenvolvimento institucional.

39. Entre as desvantagens que consideramos que estes contratos ocasionam estão:

- (a.) Desestimulam a iniciativa do pessoal nomeado que legitimamente é responsável por um tema, porque usualmente estes contratos se destinam a realizar tarefas que são regulares ou deveriam sê-lo.
- (b.) Se bem sua experiência de trabalho seja valiosa, a mesma não é transmitida através destes sistemas de contrato. Consideramos que, para transferir ou recuperar experiências, se pode organizar, através da Associação de Aposentados da OPAS/OMS, seminários ou encontros para que eles possam transmitir essa experiência, de maneira solidária com nossa Organização, e nós da Associação do Pessoal teremos muito prazer em apoiar esta iniciativa, mas os contratos periódicos de curto prazo não são o melhor mecanismo para esta transferência.
- (c.) Os papéis e responsabilidades não ficam claros. Se bem o âmbito e alcance dos termos de referência de um contrato sejam muito claros, a dinâmica que se produz no interior da organização com estes contratos não é produtiva.
- (d.) Finalmente, a transferência de experiência – que é o argumento que se esgrime para sustentar estes contratos - não se produz no âmbito global da área ou unidade à qual o contrato do aposentado se adscrive.

40. A Associação do Pessoal alerta sobre este assunto.

Acesso às nomeações por serviço previstas na Regra de Pessoal 420.1 e no Manual II.5.590-670

41. Quando iniciamos na OPAS um esforço maior para nos alinharmos com a OMS nos aspectos técnicos e administrativos, um dos fenômenos que se produziram foi a oportunidade de transferência de pessoal profissional da OPAS a posições dentro da OMS.

42. Alguns de nossos funcionários que levavam vários anos de trabalho com a OPAS haviam alcançado, de acordo com as regras, sua nomeação por serviços. Ou seja, seus contratos eram de 5 em lugar de 2 anos.

43. A aquisição de tempo de duração de seus contratos se produz segundo o previsto em nossas regras de pessoal. Todavia, ao transferir-se à OMS, por alguma circunstância não prevista nas regras de pessoal da OMS, não se considera esse direito que haviam adquirido, tendo portanto que construir novamente seu direito à nomeação por serviços. Isto só sucede ao pessoal profissional que se transfere da Região das Américas à OMS.

44. Este assunto deverá ser discutido pelas administrações da OPAS e OMS, porque é um obstáculo real para a rotação e mobilidade do pessoal da OPAS a outras regiões da OMS e vice-versa.

Código de Conduta

45. Desde o ano 2000, a Associação do Pessoal recomenda que se estude o desenvolvimento de um Código de Conduta para a OPAS/OMS, com o propósito de fortalecer as melhores qualidades humanas e prevenir a interpretação livre sobre o que se espera de um funcionário da OPAS/OMS, o alcance de suas responsabilidades e os limites de suas atuações.

46. Neste sentido, realizaram-se alguns avanços que merecem ser reconhecidos. Por iniciativa da Direção, encarregou-se o Grupo de Trabalho de Capital Humano de estudar e realizar uma proposta que se refira ao âmbito da Ética e Relações Trabalhistas. O grupo, após quase 6 meses de trabalho, alcançou uma proposta que esperamos tenha assentado as bases para seguir trabalhando conjuntamente um Código.

47. Paralelamente, no contexto de nossas atividades com o CMPA, se havia previsto discutir este assunto em nossa reunião anual de 2003, por proposta de todas as Associações de Pessoal da OMS, e também a definição de uma Junta Mista de Disciplina, como já estabeleceram outras agências e órgãos do Sistema das Nações Unidas. Esta discussão ficou postergada para o próximo CMPA.

Harmonização e Alinhamento com a OMS

48. Como indicamos em parágrafos anteriores, se produz um encontro entre as Associações de Pessoal de todas as Regiões da OMS e as respectivas administrações, conhecido como o Conselho Mundial Pessoal/Administração da OMS (CMPA); neste encontro se discutem assuntos de interesse de ambas as partes no âmbito das condições de trabalho.

49. No ano passado ocorreu o 5º CMPA, e se discutiram temas vitais à luz de que a OMS conta com um novo Diretor Geral que tem uma série de propostas como a descentralização, fortalecer a política de rotação e mobilidade de pessoal entre regiões, etc.

50. Após a experiência destas cinco reuniões mundiais, no ano passado emergimos com termos de referência mais claros sobre o alcance e aprofundamento destas reuniões, e um assunto ao qual nós, as Associações de Pessoal da OMS e especificamente a Associação da OPAS, havíamos dedicado muito esforço. Este é um acordo orientado a forjar uma aliança, no espírito de que tanto o pessoal como seus gerentes compartilhem o compromisso de que a Organização cumpra sua missão de maneira apropriada, transparente e bem-sucedida.

51. Nesse espírito, é muito importante que contemos com princípios e valores compartilhados que regulem e guiem nossas relações e o diálogo entre o pessoal e a gerência. Estes princípios foram aprovados pelo Diretor Geral da OMS, assim como os novos termos de referência para o desenvolvimento destes Conselhos, e foram também aprovados pela recente Assembléia Mundial.

52. Consideramos que esta aprovação é um esforço mais de harmonizar e alinhar positivamente nossas ações, especialmente à luz de nossas responsabilidades como representantes do pessoal. De nossa parte, as Associações de Pessoal realizam um acordo de se manter amplas e permanentemente em linha de comunicação, que incluem videoconferências, entre outros métodos, para monitorar os acordos, promover o intercâmbio de experiências e a busca de soluções comuns a problemas comuns e o apoio solidário.

53. Os princípios que regulam as relações entre o pessoal e a gerência se encontram no Relatório do 5º CMPA. Estes serão difundidos entre nossos delegados e solicitamos que da mesma maneira se difundam entre a gerência, para que iniciemos um processo de incorporação dos mesmos em nosso diálogo cotidiano.

Outros assuntos de importância

54. Continuam nos preocupando os *assuntos de segurança*. Reconhecemos que muitos Escritórios da OPAS/OMS nos países realizaram substantivos progressos para conseguir os padrões definidos no âmbito das Nações Unidas. A segurança para o pessoal de contratação local nesses escritórios é difícil de garantir. Nesse sentido, seguimos estimulando e instamos a Administração a que realize todos os esforços necessários para que este pessoal e suas famílias não fiquem desprotegidos.

55. As *pesquisas de salários* para os serviços gerais que pertencem ao Sistema das Nações Unidas em nossos países serão realizadas em 2004-2005 em toda a Região das Américas. Este exercício será realizado pelos comitês de salários interagenciais, formados por membros da Associação do Pessoal e da Administração. A Federação de Associações de Funcionários Públicos Internacionais (FICSA) pôs em marcha o desenvolvimento de dois seminários para capacitar o pessoal que participa por parte das associações de pessoal nestes exercícios. Um desses seminários será realizado no Chile e

o outro no México. A Associação do Pessoal já selecionou seus delegados para que participem e estamos financiando sua participação. Mas consideramos que seria importante que a administração utilize esta oportunidade de capacitação para que, através de seus escritórios nos países, o pessoal de administração também tenha acesso à capacitação nesta metodologia. Os custos dos representantes por parte da administração que implica o curso e sua participação deverão ser cobertos por seus respectivos Escritórios nos Países ou pela administração da OPAS/OMS.

56. Sobre a *seleção dos postos com responsabilidade gerencial*, consideramos que é importante homogeneizar a nomeação e designação dos Gerentes da OPAS/OMS. De um estudo rápido do mesmo, observamos que nem todos os postos de gerência são designados após um processo de seleção, com publicação do cargo vago. Nesse sentido, para garantir que nossos gerentes cumpram as regras mínimas de recrutamento como qualquer outro posto das Organizações, alertamos sobre este assunto.

Conclusões

- A Associação do Pessoal da OPAS/OMS agradece a atenção que o Comitê Executivo da OPAS/OMS prestou à nossa intervenção, além de garantir que nosso esforço voluntário, solidário e permanente seja orientado a garantir o melhor desempenho da Organização em seu conjunto.
- Nossas relações de trabalho nos diversos âmbitos que assinalamos são sustentadas, ativas e construtivas. Estamos seguros de que realizamos uma contribuição ao melhoramento das condições de trabalho do pessoal da OPAS/OMS e, portanto, à qualidade do serviço da cooperação técnica.
- No mesmo espírito dos princípios que guiam as relações entre o pessoal e a gerência - recentemente aprovados na OMS - esperamos que nosso diálogo com a Gerência da OPAS se mantenha aberto, continue com sabedoria, seja de mútuo respeito e se caracterize pela franqueza para o bem do pessoal e da Organização.