



ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE  
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE



## 136<sup>a</sup> SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

*Buenos Aires, Argentina, 20-24 de junho de 2005*

---

*Tema 6.2 da agenda provisória*

CE136/23 (Port.)  
1º de junho de 2005  
ORIGINAL: INGLÊS

### **EXPOSIÇÃO DO REPRESENTANTE DA ASSOCIAÇÃO DO PESSOAL DA RSPA**

O representante da Associação do Pessoal à 136<sup>a</sup> sessão do Comitê Executivo tem o prazer de aproveitar esta oportunidade para informar sobre o progresso das relações entre pessoal e administração e abordar as principais questões de interesse do pessoal.

As questões abordadas neste documento estão relacionadas com o fortalecimento de uma estrutura institucional para o devido processo interno, justiça e direitos do pessoal na OPAS/OMS.

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

## ÍNDICE

	<i>Página</i>
Introdução .....	3
Fortalecimento do devido processo interno, da justiça e dos direitos de pessoal.....	4
Incorporação de uma Abordagem dos Gêneros com Vistas à Igualdade.....	8
Expansão de Oportunidades para o Desenvolvimento de Pessoal.....	8
Conclusões .....	11

## **Introdução**

1. De acordo com o Artigo 19 da Declaração dos Direitos Humanos das Nações Unidas, e pela vontade dos Corpos Diretivos da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) como contido nos Artigos 910, 920 e 930 do Regulamento do Pessoal, a Associação do Pessoal da Organização Pan-Americana da Saúde foi constituída como uma administração pública internacional. Suas finalidades principais são:

- (a) Assegurar que as condições de emprego do pessoal se ajustem aos princípios estabelecidos na Constituição da Organização Pan-Americana da Saúde e na Organização Mundial da Saúde (OMS) e naqueles estabelecidos nos Regulamentos e Estatuto de Pessoal da OPAS/OMS e nas disposições do Manual da OPAS/OMS;
- (b) Promover o bem-estar e desenvolvimento do pessoal, assim como proteger seus interesses;
- (c) Cooperar no avanço dos objetivos determinados na Carta das Nações Unidas e na Constituição da OPAS e da OMS;
- (d) Promover o intercâmbio de informações entre as organizações locais e seus membros em todos os assuntos de interesse comum, mantendo o Comitê Executivo informado;
- (e) Contribuir para o reforço dos laços de solidariedade entre os membros; e
- (f) Trabalhar em colaboração com a Administração da Organização para conquistar seus objetivos.

2. No âmbito de seu mandato, a Associação do Pessoal da OPAS/OMS procura ser um sócio ativo e contribuinte no processo em curso para estabelecer uma estrutura institucional justa e equitativa para o devido processo e direitos do pessoal na OPAS, de acordo com as normas e práticas do sistema das Nações Unidas e outros organismos internacionais. Desde a assinatura da Declaração dos Direitos Humanos das Nações Unidas, os organismos do sistema da ONU têm cada vez mais adotado um enfoque de direitos humanos como base para seu trabalho. Dentro da estrutura da Reforma das Nações Unidas, os organismos assinaram, em maio de 2003, uma Declaração de Compreensão Coletiva, que esboça o uso de um enfoque de direitos humanos comum tanto para seu trabalho de desenvolvimento quanto para a governabilidade institucional do sistema.

3. A Declaração reafirma as normas e os princípios de direitos humanos contidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e documentos posteriores, e incorpora outros instrumentos internacionais para a proteção e monitoração dos direitos humanos no trabalho de desenvolvimento realizado pelos organismos do sistema das Nações Unidas.

4. Com base neste enfoque de direitos humanos, a Associação do Pessoal da OPAS/OMS defende que os direitos de pessoal, tais como os direitos humanos, são também universais, inalienáveis, indivisíveis, inter-relacionados e interdependentes por natureza, e as ações do pessoal e da administração devem ser regidas pelos princípios da igualdade, não-discriminação, equidade, participação e inclusão.

5. A Associação do Pessoal da OPAS/OMS acredita que as mesmas normas e princípios também devem reger as ações do pessoal que trabalham para os organismos das Nações Unidas, incluindo a OPAS. Através do presente documento, a Associação do Pessoal da OPAS/OMS deseja informar a nossos Corpos Diretivos das questões principais de interesse do pessoal, do progresso alcançado nas relações entre pessoal e administração, e do seguimento das solicitações feitas pela Associação do Pessoal nas sessões anteriores do Comitê Executivo.

6. Ao mesmo tempo, desejamos solicitar o apoio do Comitê Executivo para as propostas ora apresentadas. Apresentamos essas solicitações com a firme convicção de que, ao promover as condições de trabalho apropriadas para o pessoal da OPAS/OMS, a Associação do Pessoal contribui para o fortalecimento da Organização como um todo e para sua cooperação técnica, em particular, para o benefício de nossos Estados-Membros.

### **Fortalecimento do devido processo interno, justiça e direitos de pessoal**

7. Nos últimos anos, a OPAS/OMS adotou medidas para mudar as relações entre pessoal e administração com vistas a um enfoque de parceria, de acordo com as práticas adequadas em outras organizações modernas. Um conjunto de princípios orientadores para este enfoque foi acordado em 2003 no Conselho Mundial entre o Pessoal e a Administração (CMPA), um evento anual onde os representantes de todas as Associações de Pessoal e Administração da OMS unem-se para tratar de questões de interesse comum. Em 2004, o CMPA reafirmou o princípio orientador da parceria entre o pessoal e a administração e recomendou que esta abordagem fosse estendida além do CMPA no sistema central da Organização, referentemente às condições do serviço.

8. Os *Princípios Orientadores das Relações entre Pessoal e Administração* já fazem parte do manual de pessoal da OMS emendado em 2004. Além disso, acreditamos que a OPAS, como o Escritório Regional das Américas para a OMS, e de acordo com as recomendações do CMPA aprovadas pela diretora-geral, deva adotar e incluir

formalmente esses princípios nos Regulamentos de Pessoal da OPAS. Esses princípios serviram efetivamente para regulamentar o diálogo entre a administração e o pessoal e fomentaram o trabalho colaborativo (uma lista completa de princípios é apresentada no anexo).

9. Compatível com a aplicação desses princípios e das boas práticas na aplicação dos Direitos Humanos e do Direito à Livre Associação desfrutado pelo pessoal, nossa função principal é fortalecer a estrutura institucional por devido processo, justiça e direitos de pessoal. Neste sentido, a Associação do Pessoal da OPAS/OMS identificou vários elementos-chave nos quais desejamos compartilhar nossas opiniões. Entre eles estão os seguintes:

- ***A Política da Prevenção e Resolução do Assédio no Local de Trabalho*** está em vigor desde 1º de maio de 2004. A Administração e a Associação do Pessoal trabalharam conjunta e continuamente para implementar um mecanismo disponível para todo o pessoal, independentemente de seu tipo de contrato, posição na hierarquia da Organização, idade ou sexo. Um ano após a política ter sido aprovada, temos o prazer de informar que os Painéis Mistos de Queixas foram formados, e que o Presidente do Painel, responsável por sua liderança e administração, foi nomeado. Os membros do painel, juntamente com o Presidente, estão se esforçando para institucionalizar este processo e desenvolver procedimentos claros para administrar as queixas. Esses painéis são integrados pelo pessoal voluntário que respondeu à chamada da Administração e da Associação do Pessoal para enfrentar o desafio de executar tal política, tão importante para o bem-estar de nosso ambiente de trabalho. A Associação do Pessoal expressa seu agradecimento por seu trabalho e compromisso.
- Com respeito à posição de *Ombudsman*, uma vez reclassificada a um nível que pode ser considerado apropriado e de conformidade com as normas mínimas equivalentes a posições semelhantes no sistema das Nações Unidas, a posição estava temporariamente preenchida, pendente a finalização de um processo de seleção competitiva, em que a Associação do Pessoal participará. Antes do processo de seleção, atribuições específicas devem ser definidas para completar a descrição desta posição.

10. Em geral, a Associação do Pessoal da OPAS/OMS está apoiando este processo e contribuindo para institucionalizar o devido processo e reconhecer que tem havido progresso em várias áreas.

11. A Associação do Pessoal da OPAS/OMS também acolhe as iniciativas na estrutura do Guia para a mudança Institucional da RSPA e está comprometida com

a contribuição para este esforço, compartilhando nossa experiência e conhecimento. Entre as propostas, vemos com interesse e monitoraremos a evolução das seguintes:

- ***Normas para a responsabilidade e transparência para a organização.*** Enquanto desejamos enfatizar que, além de nosso interesse de melhorar e fomentar uma cultura de ética sólida com normas claras e formais de conduta, também consideramos que há uma necessidade de estabelecer processos para detectar e abordar lapsos na ética e locais para onde canalizar e investigar as queixas.
- ***Iniciativa de estratégia de recursos humanos.*** Depois de termos examinado esta proposta, concluímos que esta iniciativa reconhece que o capital humano da OPAS é seu maior recurso e que a Iniciativa acometerá os temas críticos para a administração e gerência dos recursos humanos dentro da OPAS. Neste sentido, os esforços devem se concentrar na elaboração de uma política e procedimentos mais amplos na estrutura do conceito internacional do funcionalismo. Uma das questões críticas é como as competências do pessoal vinculam-se às metas do programa da Organização (atualmente o Plano Estratégico 2003-2007), que tem funções regionais, sub-regionais e aquelas próprias do país e são integradas na estrutura organizacional. Este projeto deve servir para alinhar a estrutura organizacional, o recrutamento, a rotação, a retenção, o desenvolvimento de pessoal e as atividades de separação de pessoal com a visão, missão, prioridades programáticas e estratégia de gestão da OPAS.

Algum tempo atrás soubemos que a OMS está desenvolvendo seu Plano Estratégico de Reforma de Direção e Competência, e concluímos que o plano é feito sob medida para as condições específicas de emprego da OMS, onde o pessoal é contratado principalmente sob contratos temporários. A OMS está enfrentando um dilema a respeito da melhor forma de administrar a descentralização de seu orçamento e das alocações do pessoal para implementar seu programa de mobilidade e rotação. A Associação do Pessoal não quer ver a iniciativa da OMS sobrepor-se ou sobrepujar a Iniciativa Estratégica de Recursos Humanos da OPAS (Guia).

12. Apesar do progresso alcançado para melhorar a governabilidade e o devido processo internamente, a implementação das recomendações do Relatório Especial do Auditor Externo 2002-2003 ainda está defasada em áreas significativas, tais como:

- Em relação ao **Código de Conduta**, a Associação do Pessoal tem promovido ativamente o desenvolvimento e a adoção deste instrumento, que tanto destacará como complementará o comportamento universal e as normas de ética no local de trabalho que uma organização internacional como a OPAS deve ter. Vários esforços foram feitos pela Administração mas requererão mais ênfase nesta tarefa

- para alcançar a meta definida pelo Comitê Executivo da OPAS para encontrar um resultado confiável junto ao Conselho Diretor da OPAS.
- **Recrutamento de empregados e consultores.** A Associação do Pessoal da OPAS/OMS apóia o princípio de que a Administração da OPAS deve definir e implementar processos de seleção competitivos em todos os casos (pelo menos para aqueles financiados diretamente pelo sistema das Nações Unidas). Os consultores a curto prazo (CCP) e os Profissionais a Curto Prazo (PCPs) ainda estão sendo recrutados sem um processo formal de seleção competitiva, embora muitos deles se tornem o *candidato interno* quando uma posição regular está disponível. A Associação do Pessoal acredita que esta prática obstaculiza os esforços de renovação da Organização quanto à seleção e ao recrutamento competitivos ao restringir o acesso aos candidatos de fora da Organização, ao mesmo tempo limitando as oportunidades de promoção para o pessoal atual. Além disso, abre a possibilidade para o abuso em potencial e a falta de transparência e justiça no processo de recrutamento. Portanto, a Associação do Pessoal solicita que: (i) todos os contratos de PCP e CCP (por mais de seis meses) sejam selecionados através do processo competitivo e sejam escolhidos por um comitê de seleção em que a Associação de Pessoal tenha representação. Este procedimento deve ocorrer antes que eles comecem a trabalhar na OPAS e sejam considerados *candidatos internos* para se inscreverem a uma posição regular quando esta for aberta; (ii) uma política específica seja executada na Organização para simplificar o processo de recrutamento, seleção, contratação e salários e benefícios para os CCP e PCPs, desse modo contribuindo à responsabilidade do indivíduo e regulamentação de seu alcance da ação dentro da Organização.
  - Também estamos particularmente preocupados com a importância de simplificar a prática da OPAS com política da OMS para a **seleção e recrutamento de pessoal sênior (P5 e acima)** e referendamos plenamente a recomendação da Sexta Reunião do Conselho Global de Administração de Pessoal (CMPA), de novembro de 2004, que declara: *O CMPA considera que a participação dos representantes de pessoal nos processos de seleção deve ser grandemente incentivada e os Diretores Regionais devem ser aconselhados a fazê-lo. Além disso, dentro do contexto do programa mundial de mobilidade, uma análise dos procedimentos de seleção deve ser feita durante 2005 com o objetivo de sua padronização.* A Associação do Pessoal da OPAS/OMS atualmente não tem nenhuma representação nos painéis de seleção para a pessoal sênior. Portanto, gostaríamos de solicitar que, em conformidade com a política da OMS, a Associação do Pessoal da OPAS/OMS seja representada em todos os painéis de seleção. Isto garantirá internamente o devido processo, a justiça, e a imparcialidade.

### **Incorporação de uma Abordagem de Gêneros com Vistas à Igualdade**

13. A Associação do Pessoal expressa seu apoio completo à Política de Igualdade de Gêneros da OPAS discutida na 21ª. sessão do Subcomitê sobre a Mulher, a Saúde e o Desenvolvimento, do Comitê Executivo e comprometemo-nos a participar dos esforços progressivos para implementar esta política internamente e melhorar nosso ambiente de trabalho.

14. A meta desta política é contribuir para o avanço da igualdade dos gêneros através da pesquisa, das políticas e dos programas, que dão a devida atenção às diferenças entre os sexos na saúde e seus fatores determinantes, e promover ativamente a igualdade e eqüidade entre as mulheres e os homens. É enquadrado dentro da Política de Gêneros da OMS de 2002, atualmente sendo adotada por todas as Regiões. Está também em harmonia com a decisão ora sendo executada através do sistema das Nações Unidas, que a integração das considerações em matéria de gênero, isto é, a integração de gênero, deve tornar a prática generalizada em todas as políticas e programas.

15. A OPAS/OMS está comprometida com o avanço da igualdade de gêneros em sua própria força laboral, assim como em órgãos assessores científicos e técnicos, e entre os assessores e consultores provisórios. Este compromisso está de acordo com a Resolução da Assembléia Mundial da Saúde WHA50.16, sobre o “Emprego e Participação das Mulheres no Trabalho da OMS” e outras resoluções da Assembléia Mundial da Saúde e da Assembléia Geral das Nações Unidas. Neste sentido, a Associação do Pessoal deseja reconhecer que o compromisso da OPAS/OMS inicialmente traduziu-se em algumas ações específicas, como a recente inauguração do berçário na Sede e a aprovação da licença-paternidade.

16. No entanto, a Associação do Pessoal também considera que o tratamento eqüitativo dos companheiros domésticos do pessoal deve ser colocado sob a guarda deste foco de política. A Associação do Pessoal da OPAS/OMS dá seu compromisso de ajudar a Administração na formulação de uma política eqüitativa e justa para os companheiros domésticos.

### **Expansão de Oportunidades para o Desenvolvimento de Pessoal**

17. A Associação do Pessoal da OPAS/OMS acredita que é imperativo gerar uma discussão aprofundada entre a administração e o pessoal sobre desenvolvimento profissional e trajetórias para o desenvolvimento profissional, que deve incluir a expansão das oportunidades para o pessoal da OPAS. Parte desta discussão ocorrerá como parte da estrutura do Projeto Estratégico de Recursos Humanos (Guia), mas, nesse ínterim, devemos aproveitar a oportunidade para identificar e incorporar boas práticas,

uma vez que a Organização está no processo de transformação e comprometeu-se a promover mudanças. Eis algumas de nossas preocupações e recomendações:

- (a) A Associação do Pessoal da OPAS/OMS reconhece o valor de todo o pessoal na Organização e aprecia a contribuição dada por ex funcionários. No entanto, consideramos que a **recontratação** sistemática do **pessoal aposentado** não é uma boa prática, e pedimos à OPAS que elabore uma política sobre este assunto. A Associação do Pessoal da OPAS/OMS sempre insistiu que o pessoal aposentado não deve sistematicamente ser recontratado ao se aposentar. Esta prática obstaculiza as oportunidades para o desenvolvimento do pessoal atual. Reiteramos nossa profunda preocupação quanto à contratação constante do pessoal aposentado para desempenhar atividades dentro da Organização que podem ser consideradas atividades regulares na unidade ou área, principalmente porque esta prática tende a levar a contratos a longo prazo. Instamos nossa Administração e Corpos Diretivos a tomar medidas quanto a esta questão de grande importância à gerência geral da Organização. A recontração do pessoal aposentado pode interromper ou atrasar a transferência de conhecimento ao atual pessoal auxiliar e a nova geração merece uma chance justa de se desenvolver. A recontração do pessoal aposentado também pode conduzir a funções e responsabilidades pouco claras. Embora esses serviços sejam realizados dentro da estrutura de contratos específicos, a dinâmica gerada internamente por eles não é benéfica em termos de desempenho, responsabilidade e devido processo.

Finalmente, esta prática também prejudica o sistema de pensões e benefícios do pessoal da OPAS/OMS. É importante lembrar que os benefícios de pensões de que atualmente desfrutam nossos colegas aposentados vêm das contribuições efetuadas pelo pessoal atual. O enfraquecimento das oportunidades de trabalho do pessoal atual potencialmente reduz o fundo comum do qual extrair os benefícios de pensão futuros, uma vez que os aposentados não contribuem para o Fundo de Pensões quando estão sob contrato na OPAS/OMS.

- (b) ***Avaliação do Desempenho do Pessoal e da Administração.*** Há uma prática atual em outros organismos internacionais para avaliar o desempenho do pessoal e da administração de uma maneira que reflita as interações profissionais de um indivíduo não só com seu supervisor, mas também com subordinados e com seus colegas. Tal prática é com frequência denominada *Avaliação 360 Graus*. A Associação do Pessoal da OPAS/OMS acredita que dentro da estrutura de transformação institucional da OPAS há possibilidades de melhoria nesta área da avaliação do desempenho, e que a implementação de um sistema de Avaliação 360 Graus, incluindo treinamento de pessoal e gerencial, complementaria o mapa das competências e aptidões recentemente desenvolvido. Ao mesmo tempo isto levaria a um processo mais aberto e justo de análise de desempenhos. Também

contribuiria para o fortalecimento do trabalho em equipe e da orientação de clientes internamente, assim como o desenvolvimento das aptidões sociais e capacidades para administrar situações complexas, tanto internamente quanto externamente, com relação a terceiros.

18. **Outras questões** que requerem sua atenção para melhorar a uniformidade interna na aplicação de normas e políticas são:

- ***Reciprocidade entre os organismos.*** A OMS deve fazer mudanças em suas normas, que atualmente não reconhecem o tempo servido sob contratos com a OPAS e restringem ou retardam o funcionário da OPAS de ser imediatamente qualificado para nomeação quando transferido para a OMS. Somos a única Região que sofre desta desvantagem. Além disso, quando os funcionários da OPAS são transferidos a posições na OMS, eles não deveriam ter que passar por um período de experiência. A OPAS imediatamente reconhece o pessoal da OMS como tão qualificados como os candidatos internos, assim como também reconhecemos o tempo de serviço na OMS quando o pessoal é transferido para posições na OPAS.
- ***Nomeações por serviços.*** A OMS vê a premiação de nomeações por serviços, que são considerados o tipo de contrato mais favorável que a OMS pode oferecer a funcionários a prazo fixo, como parte de sua estratégia de reforma de recursos humanos para fortalecer o processo de reconhecimento interno da Organização. Em dezembro de 2004, 771 Nomeações por Serviços foram concedidas para o ano 2003 em todas as partes da OMS global, com a exceção do Escritório Regional da OPAS para a Europa e do Escritório Regional da OPAS para as Américas. A Associação do Pessoal da OPAS/OMS há muito apóia a criação desses tipos de nomeações e insta a Administração a instituí-los o mais breve possível, para que o pessoal da OPAS/OMS possa se beneficiar da mesma maneira que outros Escritórios Regionais. A Associação do Pessoal está preparada para participar com a Administração no estabelecimento de critérios e procedimentos para assegurar um sistema de nomeações justo e transparente, alinhados com os procedimentos aceitos mundialmente.
- ***Os painéis e os critérios para a revisão da classificação dos postos*** ainda não foram implementados, apesar de terem sido aprovados e anunciados ano passado pela Administração no Boletim de Informação Geral HQ/FO-04-04. O objetivo deste novo procedimento é fornecer uma maneira mais expedita de processar os pedidos de reclassificação de postos ocupados e permitir que a Associação do Pessoal desempenhe um papel no processo de análise. Este continua sendo um importante e inconcluso ponto da ordem do dia para fortalecer a promoção do pessoal e o desenvolvimento profissional com justiça e equidade para todos.

- Finalmente, gostaríamos de nos referir aos *Contratos Profissionais Nacionais* iniciados há 18 anos, como um plano piloto e que até hoje não foram agilizados nas práticas de contratação da Organização. Reconhecemos que a situação é tanto delicada como arriscada para a Organização, uma vez que poderia levar a práticas de trabalho conflitantes no nível local. Neste sentido, cremos na importância de consolidar todos os procedimentos atuais para a contratação dos profissionais locais nos Escritórios e Centros Nacionais e que uma política com diretrizes apropriadas seja desenvolvida para reger esses processos. A Associação do Pessoal está plenamente comprometida em contribuir para este processo em resposta às necessidades de nossos membros que atualmente trabalham sob este tipo de contrato, em nossa missão contínua para proteger as condições de trabalho justas e equitativas para todo o pessoal.
- *A informação e comunicação* durante o processo de transformação na Organização. O pessoal solicitou que esforços fossem dedicados para mantê-los informados sobre as mudanças internas, o que facilitará a compreensão do processo e evitará abalar-lhes o moral. Isto é especialmente importante no caso dos centros pan-americanos, pois as decisões tomadas durante a discussão sobre os Centros poderiam ter implicações para o pessoal e neles gerariam ansiedade com relação ao futuro.

### **Conclusões**

19. A função da Associação do Pessoal da OPAS/OMS é conduzir à aplicação e ao cumprimento do devido processo interno, à justiça e ao desenvolvimento de um ambiente de trabalho onde o estímulo das práticas adequadas é promovido e premiado, a integridade em todo o processo é respeitada, e o pessoal pode exercer seu direito de associação e é informado e treinado adequadamente.

20. Acreditamos que a participação ativa da Associação do Pessoal e do pessoal em geral em todo este processo é crucial para a criação de confiança entre a administração e o pessoal e para assegurar a transparência e a integridade em todos os aspectos do processo. Nossa definição de integridade é baseada na premissa de que todas as partes envolvidas têm um papel a desempenhar para assegurar os freios e contrapesos apropriados, e que os níveis adequados de participação do pessoal são críticos para alcançar as metas significativas e sustentáveis.

21. Neste sentido, solicitamos que o Comitê Executivo comente sobre as questões apresentadas neste documento e oriente a Administração com relação aos seguintes temas:

- Definição de uma política com procedimentos claros para o recrutamento, seleção, contratação, determinação de salários e benefícios para os CCPs e PCPs, semelhante ao que a OPAS tem para outras posições profissionais (de P1 para P4);
- Definição de seleção e recrutamento de pessoal de nível sênior (P5 e acima) em conformidade com a política da OMS;
- Definição de uma política clara para evitar recontratar sistematicamente o pessoal aposentado da OPAS;
- Simplificação dos regulamentos e procedimentos para os Contratos com Profissionais Nacionais.

22. O pessoal da Organização Pan-Americana da Saúde reconhece e aprecia a confiança em nós depositada por nossos Corpos Diretivos e reitera nosso compromisso de continuar a trabalhar para a cooperação técnica internacional em assuntos de saúde para realizar os mandatos dados pelos senhores à OPAS/OMS. Agradecemos por suas contribuições e os incentivamos a continuar a guiar nossas ações para a melhoria do funcionalismo internacional e o benefício dos povos de nossos Estados-Membros.

Anexo

## **RELAÇÕES ENTRE O PESSOAL E A ADMINISTRAÇÃO PRINCÍPIOS ORIENTADORES**

1. O pessoal e a administração têm um compromisso conjunto para com o sucesso da Organização.
2. As duas partes podem, no entanto, às vezes, ter diferentes prioridades e perspectivas. Estas são legítimas e devem ser reconhecidas e respeitadas por ambas as partes. Quaisquer diferenças devem ser abordadas em uma atmosfera de cooperação e conciliação.
3. A confiança e o respeito mútuos devem ser característicos das relações entre o pessoal e a administração na OMS. A confidencialidade é um elemento importante na criação de tal confiança.
4. Todas as partes devem manter uma mente aberta e ser inovadores e receptivos a mudanças.
5. Deve haver um relacionamento positivo e efetivo entre os escritórios da OMS e suas associações de pessoal a nível nacional, regional, mundial e com a Sede, projetados para facilitar a resolução dos problemas e a tomada de decisões.

Neste contexto:

- Ambas as partes colaborarão, dentro da estrutura do sistema comum das Nações Unidas, para promover a OMS como um empregador preferencial. As idéias fundamentais devem ser um ambiente de trabalho ético e de apoio, condições de trabalho socialmente responsáveis, desenvolvimento da capacidade de pessoal e processos uniformes, responsáveis e justos.
- Os representantes de pessoal eleitos devem receber tempo e recursos suficientes para realizar seu mandato plenamente.
- Deve haver comunicação e diálogo abertos e regulares entre as associações de pessoal e a administração.
- O desenvolvimento das aptidões necessárias para alcançar as relações eficazes entre o pessoal e a administração deve ser fomentado.

- A gerência deve aceitar que, no processo de mudança, as associações de pessoal são participantes ativos cujos pontos de vista devem ser respeitados e trazidos ao processo desde o princípio.
- Um mecanismo conjuntamente acordado deve ser implementado para assegurar a execução adequada desses princípios orientadores, sua monitoração e avaliação.

- - - -