



ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE



136^a SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

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

Tema 3.4 da Agenda Provisória

CE136/24 (Port.)
3 de junho de 2005
ORIGINAL: INGLÊS

RELATÓRIO SOBRE A IMPLEMENTAÇÃO DAS RECOMENDAÇÕES DO RELATÓRIO ESPECIAL DO AUDITOR EXTERNO, SETEMBRO DE 2004

I. Antecedentes

1. Em 2004, como resultado de alegações anônimas relativas a certas irregularidades na gestão e administração da OPAS, a Diretora da OPAS solicitou uma investigação independente no âmbito do mandato, autoridade e responsabilidades do atual Auditor Externo da OPAS, Escritório Nacional de Auditoria do Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte, com o propósito de informar à administração e ao Conselho Diretor.

2. O Auditor Externo apresentou seu Relatório ao 45º Conselho Diretor em setembro de 2004 (Relatório Financeiro do Diretor e Relatório do Auditor Externo 2002-2003: Relatório Especial do Auditor Externo sobre Alegações Anônimas, Documento CD45/29), que continha uma série de recomendações para melhorar a gestão e a administração na Organização, focalizando as seguintes áreas:

- Padrões étnicos e códigos de conduta
- Recrutamento de funcionários e consultores
- Procedimentos para apresentar queixas,
- Administração de relações externas
- Segurança da tecnologia da informação.

3. Após considerar o Relatório, o Conselho Diretor atribuiu ao Comitê Executivo a tarefa de adotar as medidas necessárias para monitorar a implementação das recomendações do Relatório do Auditor Externo.

4. Na sessão de setembro de 2004, o Comitê Executivo ressaltou a necessidade de implementar todas as recomendações do Relatório e elaborar instrumentos e mecanismos para garantir transparência em todas as práticas e procedimentos da Organização. O Comitê Executivo solicitou que o Diretor de Administração, junto com o Assessor Jurídico e o Gerente da Área de Gestão dos Recursos Humanos, desenvolvesse um plano de ação e cronograma com medidas específicas a serem adotadas na implementação das recomendações do Relatório Especial.

5. O Comitê Executivo solicitou, além disso, que a Secretaria da OPAS apresentasse um relatório ao Subcomitê de Planejamento e Programação (SPP) em março de 2005, sobre todas as áreas ressaltadas no Relatório e as seguintes duas áreas adicionais:

- Procedimentos de auditoria interna
- Seleção de um ombudsman.

6. A fim de cumprir os deveres que lhe foram atribuídos, os Membros do Comitê Executivo designaram o presidente atual e o anterior do Comitê Executivo (representantes dos Estados Unidos da América e Dominica) para, junto com os funcionários da OPAS, monitorar e avaliar o progresso feito pela Secretaria na aplicação das recomendações contidas no Relatório do Auditor Externo de 2004 e pediram que eles informassem oportunamente aos Membros do Comitê.

7. Durante a 39ª Sessão do Subcomitê de Planejamento e Programação em março de 2005, o Diretor de Administração apresentou um relatório sobre a implantação pela Secretaria das recomendações feitas no Relatório do Auditor Externo. Resumindo, o SPP expressou satisfação com o progresso feito até agora, assinalando a importância de se implementar orientações éticas na prática e na cultura da Organização — tanto na Sede quanto nos escritórios nos países — como elemento essencial para fortalecer a administração e a liderança e proteger a reputação bem merecida da Organização.

8. Este documento resume o processo seguido pela Secretaria na implementação das recomendações do Auditor Externo e examina o progresso geral feito até agora na abordagem das questões levantadas em cada uma das áreas incluídas no Relatório do Auditor Externo.

II. Processo

9. De outubro de 2004 a maio de 2005, o Diretor de Administração e o Assessor Jurídico se reuniram três vezes com o Presidente do Comitê Executivo, Sr. William Steiger, junto com o Ministro de Dominica, Sr. Herbert Sabaroche, que participou por telefone, para mantê-los informados sobre o andamento do trabalho da OPAS. Durante essas discussões os representantes do Comitê Executivo identificaram uma série de áreas

nas quais a Secretaria da OPAS já havia adotado medidas para começar a implementar as recomendações e outras nas quais a Secretaria ainda tem que agir para abordar as questões levantadas. Nos casos apropriados, esse grupo acordou um cronograma geral para as ações. O Presidente do Comitê Executivo, Sr. Steiger, compartilhou as atas dessas reuniões com os Membros do Comitê Executivo.

10. No início do processo o Diretor de Administração, o Assessor Jurídico, o Gerente da Área de Gestão dos Recursos Humanos e o Gerente da Área de Tecnologia da Informação se reuniram para elaborar um plano de ação e cronograma detalhados. Essa equipe determinou que a OPAS se beneficiaria da assessoria de especialistas externos na área da ética e gestão. Após considerar uma série de propostas diferentes, em fevereiro de 2005 a Organização contratou o Ethics Resource Center (ERC) de Washington, D.C., uma organização sem fins lucrativos de experiência reconhecida na área da ética, treinamento e estratégias de comunicação, bem como na realização de avaliações organizacionais. Especificamente, o ERC se encarregou de:

- Examinar os atuais sistemas de gestão da OPAS;
- Propor uma versão preliminar do Quadro Ético da OPAS, como suplemento dos Padrões de Conduta para o Serviço Público Internacional da Comissão Internacional de Serviço Público;
- Recomendar tipos de procedimentos e sistemas internos para utilização na abordagem de queixas e alegações de má conduta;
- Formular recomendações para a preparação de formulários de declaração de interesse destinados a manejar e detectar problemas éticos, incluindo conflito de interesses, nepotismo e transações em benefício próprio;
- Recomendar diretrizes gerais relativas a protocolos para a metodologia utilizada durante investigações e nos relatórios sobre investigações;
- Fornecer exemplos de políticas e procedimentos extraídos das melhores práticas internacionais e exemplos relevantes de outras organizações públicas internacionais e do setor privado;
- Formular recomendações para uma estratégia de treinamento e comunicações.

11. Esses produtos seriam entregues em quatro fases entre fevereiro e junho de 2005. A OPAS baseou-se extensamente na contribuição do ERC para a formulação de sua resposta às recomendações do Auditor Externo, conforme discutido na Seção III.

12. Em março de 2005, a Diretora lançou o Mapa da Transformação Institucional da OPAS. Esse Mapa ressaltou 11 iniciativas importantes, focalizando prioridades empresariais para modernizar vários processos organizacionais e melhorar o modo como a Organização cumpre as expectativas de seus Estados Membros para o século XXI. As recomendações do Relatório do Auditor Externo são parte integral de uma das 11 iniciativas, intitulada “Padrões de Prestação de Contas e Transparência”. O Assessor Jurídico da OPAS foi designado Chefe da Equipe dessa iniciativa crucial, que será apoiada por uma equipe de funcionários de várias funções e locais da Organização.

III. Progresso na aplicação das Recomendações do Auditor Externo*

13. **Padrões Éticos e Códigos de Conduta:** O Relatório do Auditor Externo recomendou que a OPAS desenvolvesse um quadro de princípios éticos para a condução do trabalho da Organização e orientação dos funcionários. De acordo com essa recomendação, e em colaboração com o Ethics Resource Center, a OPAS está desenvolvendo um Quadro de Princípios Éticos (quadro baseado em princípios), que será suplementado por um Código de Conduta específico da OPAS (quadro baseado em regras). A Secretaria da OPAS está examinando e revisando esses dois documentos, dentro da Iniciativa dos Padrões de Prestação de Contas e Transparência. O Quadro de Princípios Éticos e o Código de Conduta específico da OPAS serão finalizados a tempo para apresentação ao Conselho Diretor em setembro de 2005. Uma vez adotados pelo Diretor da OPAS, todos os funcionários deverão confirmar que receberam, leram e estão de acordo com esses documentos.

14. Além do Quadro de Princípios Éticos e do Código de Conduta mencionados anteriormente, a Secretaria da OPAS propôs a introdução de modificações importantes no Regulamento e Estatuto do Pessoal (apresentadas ao Comitê Executivo em detalhes no Documento CE136/22) a fim de assegurar que as noções éticas e padrões de conduta correspondentes sejam completamente refletidos no Regulamento e Estatuto do Pessoal da OPAS. Em particular, a OPAS está propondo mudanças importantes nas seguintes áreas:

- As regras que compreendem os padrões básicos de conduta da Organização serão ampliadas para incluir referência aos Padrões de Conduta da Comissão Internacional de Serviços Públicos para o Serviço Público Internacional e aos princípios e políticas da OPAS relativos à conduta ética na Organização.
- As disposições sobre conflito de interesses e requisitos de divulgação no Estatuto serão ampliadas para incluir membros da família adicionais.

* Material adicional para informação dos Membros do Comitê Executivo serão disponibilizados na sala de reunião.

- A definição de má conduta será esclarecida e ampliada.
 - A gama das medidas disciplinares para funcionários que não observarem os padrões de conduta também será ampliada.
15. Adicionalmente, conforme recomendado pelo Relatório do Auditor Externo, e aguardando os resultados finais da Iniciativa dos Padrões de Prestação de Contas e Transparência, a OPAS instituiu o Programa de Divulgação da Declaração de Interesse da OMS, exigindo que todos os funcionários em cargos sensíveis (como cargos sênior de administração, aquisição, finanças e recursos humanos) declarem anualmente qualquer interesse ou vinculação a uma entidade com a qual esses funcionários tenham que lidar em nome da Organização. O programa final de Declaração de Interesse específico da OPAS, que será elaborado para manejar e detectar problemas éticos, falta de objetividade, conflito de interesses, nepotismo, etc., também deverá estar em vigor até setembro de 2005.
16. **Recrutamento de Funcionários e Consultores:** O Relatório do Auditor Externo recomendou que a Organização mantenha uma lista atualizada de consultores de curto prazo (CCP) e profissionais de curto prazo (PCP) credenciados com base em uma política clara para avaliar seu conhecimento, competência e adequação para o emprego, e que todos os CCP e PCP devem ser recrutados com base em concurso aberto em todas as circunstâncias, salvo as mais excepcionais. A OPAS considerou cuidadosamente essas recomendações e está implementando um processo mais aberto e competitivo de seleção para o recrutamento de funcionário e consultores temporários.
17. Os processos de seleção que foram propostos pela Área de Gestão dos Recursos Humanos, por um lado, incorporam a necessidade de se assegurar um processo de seleção mais competitivo e transparente; por outro lado, conferem uma certa flexibilidade para permitir que a Organização execute seu mandato de forma eficaz e oportuna. Em combinação com procedimentos de seleção melhorados, também foram elaboradas propostas para assegurar que os resultados esperados de todos os contratos temporários sejam delineados de forma mais clara e que o desempenho do pessoal temporário seja mais bem monitorado e avaliado. Essas propostas estão sendo examinadas pela administração e serão discutidas com a Associação de Pessoal a fim de assegurar que atendam às necessidades e demandas da Organização e seus Estados Membros.
18. Os Auditores Externos recomendaram também o desenvolvimento de uma base de dados ou lista de funcionários temporários. Essa recomendação foi iniciada e foram realizadas discussões sobre o estabelecimento de um localizador de técnicos específico para a Organização. Espera-se que uma lista completamente funcional e interativa esteja pronta até o final do ano.

19. Deve-se observar que, como parte do Mapa da Transformação Institucional, a OPAS iniciou também uma iniciativa para desenvolver e implementar uma Estratégia de Recursos Humanos para a Organização. Dentre os vários temas dessa iniciativa, haverá um exame de todos os contratos, processos de recrutamento e contratação e condições de serviço.

20. **Procedimentos de Queixas:** As práticas da OPAS estão de acordo com os procedimentos do Manual da OMS em relação a denúncias de fraude ou provável fraude, e perdas de dinheiro ou bens. Esses casos devem ser notificados imediatamente ao Diretor de Administração, Gerente da Área de Gestão dos Recursos Humanos, Gerente da Área de Administração Financeira e Relatórios e ao Chefe de Auditoria Interna. Esses funcionários, junto com o Assessor Jurídico, decidem sobre os métodos e responsabilidades para investigar, manejar e notificar cada caso. Registros detalhados das investigações, incluindo a ação corretiva para remediar qualquer deficiência no controle, bem como qualquer ação disciplinar tomada no escritório onde a perda ocorreu, são mantidos na Área de Administração Financeira e Relatórios. O Auditor Externo é rotineiramente informado de todos esses casos.

21. Conforme indicado no Relatório do Auditor Externo, contudo, esses procedimentos geralmente não são conhecidos pelos funcionários. Ademais, a Organização carece de um mecanismo adequado para os funcionários notificarem alegações de má conduta ou corrupção ou outros comportamentos antiéticos. Esse mecanismo deve incluir não só investigação independente, profissional, mas também proteção rígida contra qualquer forma de retaliação contra o denunciante. A OPAS examinou as práticas de organizações internacionais e descobriu uma ampla gama de mecanismos para lidar com essas reclamações. A OPAS está atualmente examinando o modelo apropriado para a Organização, e incluiu recomendações para essa área como um item no contrato com o Ethics Resource Center. Essas recomendações farão parte integral da Iniciativa dos Padrões de Prestação de Contas e Transparência.

22. **Administração de Relações Externas:** Conforme recomendado pelos Auditores Externos, a OPAS preparou uma versão preliminar das Diretrizes sobre a Colaboração com Empresas Privadas. Essas diretrizes ajudarão a avaliar a adequação da potencial colaboração da Organização com terceiros, incluindo empresas privadas e organizações não-governamentais, procurando particularmente evitar potenciais conflitos de interesse.

23. **Segurança da Tecnologia da Informação:** A Organização efetuou uma avaliação abrangente da segurança da rede há muitos anos. As recomendações resultantes focalizaram a necessidade de um plano abrangente de continuidade das operações, um programa de informação e conscientização da segurança, e melhores políticas e procedimentos. Como resultado do trabalho do Auditor Externo, a Diretora aprovou o estabelecimento de um cargo de Encarregado de Segurança da Informação. O cargo foi

divulgado e os candidatos qualificados serão entrevistados no início de junho. O novo Encarregado de Segurança da Informação se concentrará em educar todos os funcionários sobre a responsabilidade pela segurança da rede e das informações da OPAS, desenvolver políticas e diretrizes para a administração de e-mails e segurança e monitorar a rede para prevenir a intromissão de usuários não autorizados.

24. **Auditoria Interna**: Em 2004 a OPAS fez um acordo com o Escritório dos Serviços de Vigilância Interna da OMS para fornecer serviços de auditoria interna para a OPAS. Nos termos do acordo, foi estabelecida na OPAS uma equipe interna para realizar uma auditoria interna consolidada da OPAS e do AMRO. O chefe do escritório está subordinado ao Coordenador de Auditorias Internas da OMS como supervisor de primeiro nível, e conjuntamente ao Diretor dos Serviços de Vigilância Interna da OMS e ao Diretor da OPAS como supervisores de segundo nível. O plano anual de auditoria é decidido conjuntamente pelo Diretor dos Serviços de Vigilância Interna da OMS e pelo Diretor da OPAS. O novo Chefe de Auditoria Interna foi recrutado pela OMS e assumiu suas funções na OPAS em setembro de 2004. Há um plano de auditoria acordado para 2005 e o processo de auditoria está em andamento. O escritório de Auditoria Interna na OPAS está com o quadro de funcionários completo.

25. **Ombudsman**: Em 1999 a função de Ombudsman na OPAS foi estabelecida em caráter experimental. Em 2003, a atual Diretora da OPAS estabeleceu um cargo permanente para o Ombudsman e ampliou seu mandato aos escritórios nos países. A Organização realizou uma busca extensa por um Ombudsman em 2003 e 2004. O Ombudsman do Banco Interamericano de Desenvolvimento e o do Banco Mundial participaram do comitê de entrevista para o cargo, assim como um representante da Associação de Pessoal. Ao final, decidiu-se que nenhum dos candidatos era eminentemente qualificado para o cargo, e a Diretora instruiu que o cargo fosse divulgado novamente. O cargo foi reclassificado como P5 com contrato de cinco anos, em um esforço para atrair candidatos da mais alta qualidade. Tendo em vista o período em que o cargo esteve vago, bem como o tempo ainda necessário para se recrutar e preencher a vaga nessa nova categoria, a Diretora pediu que a Área de Gestão dos Recursos Humanos identificasse um indivíduo com experiência apropriada para preencher o cargo de forma temporária imediatamente.

26. A fim de identificar um candidato adequado para a contratação temporária, a Organização contatou uma série de indivíduos que atuam ou já atuaram ombudsman de organizações internacionais, assim como ombudsmans de várias associações norte-americanas e internacionais e universidades. Como resultado, um indivíduo bem qualificado e bilíngüe da Colômbia foi identificado para executar as funções do cargo temporariamente. Essa pessoa possui experiência de trabalho relevante como ombudsman e experiência no ensino de resolução de conflitos no nível universitário. Ele foi

selecionado em consulta com a Associação de Pessoal da OPAS e iniciou sua função temporária no dia 9 de maio de 2005.

27. O cargo foi divulgado no dia 7 de março de 2005, com uma data de encerramento de 30 de abril de 2005. Em resposta ao anúncio de vaga, 104 candidatos se inscreveram para o cargo. Uma triagem preliminar foi executada e os candidatos qualificados em breve serão chamados para entrevista. Espera-se que o processo de seleção esteja concluído até o final de agosto de 2005.

Conclusão

28. A OPAS está comprometida em implementar as recomendações do Auditor Externo e investiu uma quantidade substancial de tempo, esforços e recursos na consideração da melhor maneira de se implementar essas recomendações. Para fins internos, esse trabalho foi totalmente incorporado no processo de reforma institucional na forma do Mapa da Transformação Institucional. A Secretaria espera fornecer uma avaliação detalhada de seu trabalho em todas as áreas cobertas no Relatório do Auditor Externo com resultados específicos na reunião do Conselho Diretor em setembro .

- - -