

161ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Washington, D.C., EUA, 29 de setembro de 2017

Tema 5.1 da agenda provisória

CE161/5

9 de agosto de 2017

Original: inglês

PLANO DE MITIGAÇÃO DO IMPACTO DA MUDANÇA NA IDADE DE APOSENTADORIA DO PESSOAL DA REPARTIÇÃO SANITÁRIA PAN-AMERICANA

Antecedentes

1. A decisão tomada na 160ª Sessão do Comitê Executivo, aprovada mediante a Resolução CE160.R14, de estender a idade de aposentadoria para os funcionários da Repartição Sanitária Pan-Americana (RSPA) de 60/62 para 65 anos afeta retroativamente 576 funcionários contratados antes de 1º de janeiro de 2014, quando 65 anos foi adotada como a idade de aposentadoria para os novos contratados.
2. A adoção da nova idade obrigatória de aposentadoria despertou preocupações não só sobre seu potencial impacto nas oportunidades para a Organização renovar sua força de trabalho, mas também sobre a capacidade de atingir seu objetivo de paridade de gênero, particularmente para os cargos profissionais do nível P4 e níveis superiores.

Impacto da mudança na idade de aposentadoria

3. Durante o período 2018-2020, com as atuais regras, 93 funcionários se aposentariam ao atingir a idade de 60/62 anos (Tabela 1). Supondo que cerca de 90% dos funcionários exerçam a opção de permanecer até 65 anos, cerca de 10 aposentadorias ocorreriam nesse período (Tabela 2), em comparação com 93 que ocorreriam antes da adoção de 65 como idade obrigatória de aposentadoria. Essa alteração reduzirá a rotação em cargos seniores, reduzindo oportunidades para o recrutamento de novos funcionários com as habilidades necessárias, promoção de funcionários, progresso na carreira e melhoria do equilíbrio de gênero nos níveis seniores.
 4. Contudo, essa alteração também proporcionará a oportunidade de implementar a estratégia de pessoal da RSPA nas áreas de planejamento da sucessão e transferência de conhecimento nos anos anteriores à aposentadoria do funcionário sênior. Além disso, o adiamento da aposentadoria proporciona tempo adicional para desenvolver as habilidades gerenciais e profissionais das funcionárias e equipá-las melhor para competir em futuras vagas do nível sênior. Especificamente, no próximo biênio a Organização enfatizará a
-

capacitação e o desenvolvimento de habilidades gerenciais, de comunicação, liderança e coaching de modo a aumentar as oportunidades de carreira para todos os funcionários, em particular as mulheres.

Tabela 1. Padrão de aposentadoria com as regras atuais (aos 60/62 anos)

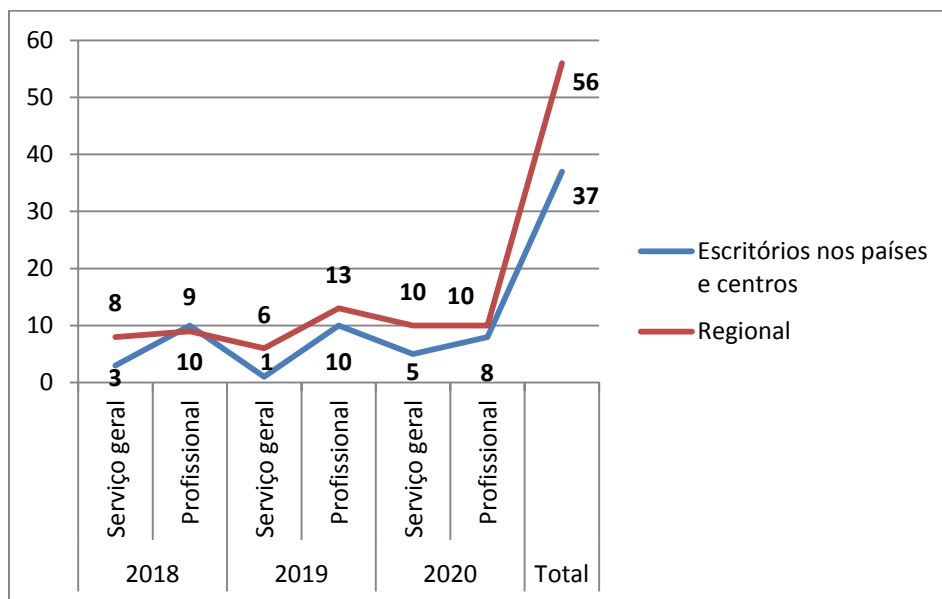
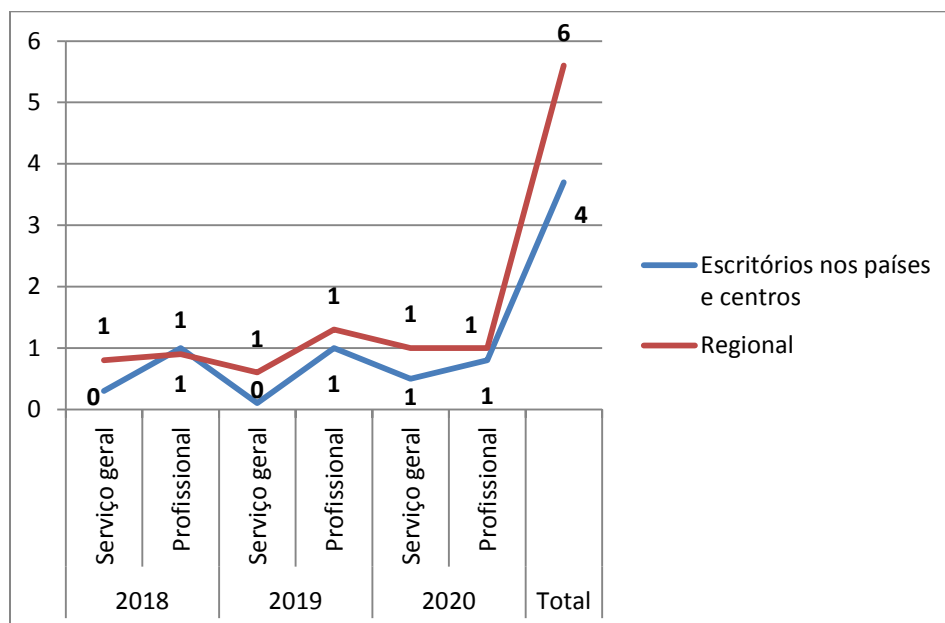


Tabela 2. Padrão de aposentadoria com as novas regras (aos 65 anos)



Implicações financeiras

5. Se todos os funcionários que atingirão a idade de 60/62 nos próximos três anos (2018, 2019 e 2020) se aposentarem na respectiva data de aposentadoria, os custos desses cargos no período 2018-2020 ficaria inalterado, desde que o sucessor seja recrutado de maneira oportuna e nomeado assim que cada funcionário se aposentar. Nos casos em que o processo de recrutamento não for concluído antes da aposentadoria do funcionário, os custos do cargo para a Organização seriam reduzidos na medida em que o cargo permanecer vago durante o recrutamento do sucessor. Essa poupança no custo do cargo seria anulada pelo custo de contratar um funcionário temporário para preencher a vaga durante o recrutamento.

6. O aumento na idade de aposentadoria terá um impacto positivo no Fundo Conjunto de Pensão dos Funcionários das Nações Unidas (UNJSPF) e reduzirá o passivo do seguro saúde pós-serviço da Organização, já que os funcionários que teriam se aposentado continuarão contribuindo como funcionário ativo para o UNJSPF e o Fundo de Seguro Saúde dos Funcionários (SHI). Conforme indicado no Relatório Anual de 2015 da Comissão Internacional de Serviço Civil (ICSC), o UNJSPF será beneficiado com cerca de US\$ 30 milhões por ano em todo o sistema da ONU. Além disso, qualquer custo de retenção desses funcionários seria compensado pela poupança para as organizações decorrente do adiamento da repatriação e novos processos de recrutamento, a menos que planejem não substituir os funcionários que se aposentarem.

Ações de mitigação

5. Em preparação para a implementação da nova idade obrigatória de aposentadoria, a fim de mitigar o impacto da alteração na idade de aposentadoria sobre a composição da força de trabalho da Organização e as oportunidades profissionais para os funcionários, especialmente mulheres na categoria profissional, a RSPA tomará as seguintes medidas.

Recrutamento estratégico para os cargos vagos

6. Mesmo considerando a aposentadoria adiada de cerca de 80 funcionários, há amplas oportunidades para a Organização renovar sua força de trabalho e promover funcionários preenchendo as vagas. Até maio de 2017, havia 229 vagas no processo de recrutamento. Dessas, 161 são profissionais e 68 cargos de serviço geral. No nível profissional, 90 são nos escritórios nos países e centros e 71 em Washington, D.C. Além disso, até 31 de dezembro de 2017, 25 cargos profissionais e 10 de serviço geral ficarão vagos devido à aposentadoria aos 60/62 anos.

7. Os gerentes devem apoiar o recrutamento estratégico mediante:

a) *Flexibilidade:* Os gerentes precisam assegurar um estreito alinhamento com as necessidades do plano de atividades e os objetivos de paridade de gênero. Isso implica decisões para ajustar a composição do quadro de pessoal a fim de apoiar novas áreas de foco.

- b) *Transferência de recursos para a linha de frente:* Isso implica levar os técnicos para mais perto dos beneficiários nos escritórios nos países e centros sub-regionais.
- c) *Renovação de habilidades:* Trata-se de reestruturar as descrições dos cargos vagos a fim de ajustar as habilidades às novas necessidades.

Promoção de oportunidades para o avanço profissional de mulheres na força de trabalho da RSPA.

8. A RSPA melhorará as políticas e iniciativas destinadas a promover e empoderar as mulheres no trabalho, o que inclui a adoção de políticas mais fortes de paridade de gênero na contratação e o desenvolvimento profissional das mulheres mediante capacitação e coaching.

Rotação de pessoal

9. Os gerentes serão encorajados a usar a rotação lateral de pessoal para ampliar e desenvolver habilidades e expandir as futuras oportunidades de carreira, promovendo a participação de funcionárias.

Ação do Comitê Executivo

10. Solicita-se que o Comitê Executivo tome nota deste relatório e emita as recomendações que considerar necessárias.

- - -