



ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE



50º CONSELHO DIRETOR 62ª SESSÃO DO COMITÊ REGIONAL

Washington, D.C., EUA, 27 de setembro à 1 de outubro de 2010

Tema 8.4 da agenda provisória

CD50/INF/4 (Port.)
24 de agosto de 2010
ORIGINAL: INGLÊS

SISTEMA DE INTEGRIDADE E GESTÃO DE CONFLITOS DA OPAS

Antecedentes

1. Ao assumir o cargo em 2003, a Diretora da Repartição Sanitária Pan-Americana (RSPA) iniciou um processo de renovação e fortalecimento da Organização em resposta às necessidades dos Estados Membros da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS). Guiado pelos mandatos da OPAS e da Organização Mundial da Saúde (OMS), assim como pelas recomendações dos Auditores Externos da OPAS e do Grupo de Trabalho da OPAS no Século XXI,¹ este processo resultou na identificação de cinco objetivos estratégicos para a Organização, sendo um deles o aperfeiçoamento das práticas de administração.² Para isso, em 2005 uma iniciativa no âmbito de toda a Organização foi lançada para fortalecer a responsabilidade individual e institucional, intitulada “Normas de Responsabilidade e Transparência”.³

2. Como parte dessa iniciativa de transparência e responsabilidade, a RSPA instituiu um Código de Princípios Éticos e de Conduta. Este documento importante combinou os valores centrais e os princípios éticos da Organização com um conjunto de regras estabelecendo limites claros para o comportamento aceitável na OPAS. O Código também estabeleceu o “Sistema de Integridade e Gestão de Conflitos” (ICMS) no âmbito da Organização, que descreve e integra os recursos de toda a Organização disponíveis para administrar as consultas, dúvidas, alegações de queixas, denúncias e investigações de acusações de faltas graves ou violações de regras e procedimentos da OPAS.

¹ “Processo de Fortalecimento institucional da Repartição Sanitária Pan-Americana,” CD46.R2 (2005).

² Ver, “Atualização sobre o processo de fortalecimento institucional no âmbito da Repartição Sanitária Pan-Americana,” CD46/15, Rev. 1 (2005); “Relatório de progresso sobre a implementação das recomendações do Relatório Especial do Auditor Externo, setembro de 2004,” CD46/28 (2005).

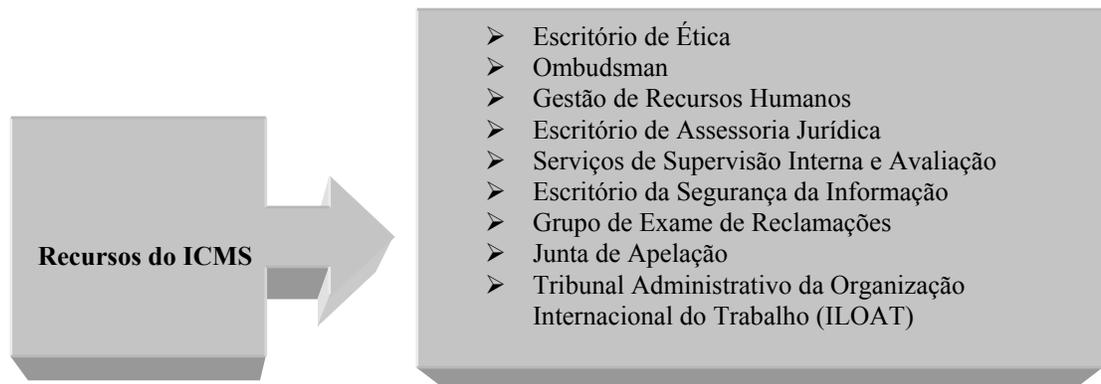
³ Iniciativa do roteiro de “Normas da Responsabilidade e Transparência”. ver “Atualização do processo do fortalecimento institucional da Repartição Sanitária Pan-Americana,” CE138/26 (2006).

3. A iniciativa de fortalecimento institucional de 2005 também levou ao seguinte: nomeação de um Ombudsman e de um Diretor de Segurança da Informação, estabelecimento de um Escritório⁴ de Ética independente e de uma Linha Telefônica dedicada de Ajuda para Questões de Integridade e a implantação de um Programa de Declaração de Interesses para os funcionários.

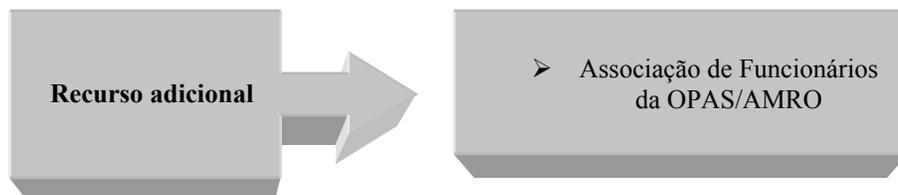
4. Conforme descrito no Código de Princípios Éticos e de Conduta da OPAS, o ICMS procura integrar e coordenar os escritórios, políticas e mecanismos recém-criados descritos anteriormente com entidades existentes no âmbito da OPAS que já lidavam com questões de integridade e gestão de conflitos (Gestão de Recursos Humanos, Escritório de Assessoria Jurídica, Escritório de Serviços de Supervisão Interna e Avaliação, Junta de Apelação da OPAS, Grupo de Exame de Reclamações e Associação de Funcionários da OPAS/AMRO). O resultado deste esforço é uma estrutura mais coerente e um sistema mais completo para administrar a integridade e questões de gestão de conflitos.

5. O ICMS entrou em pleno funcionamento em 2007. O ICMS proporcionou a melhoria da coordenação dos diversos recursos para lidar com questões éticas e para administrar conflitos no ambiente de trabalho. Além disso, a Organização estabeleceu um website dedicado (<http://www.paho.org/icms>) que proporciona a todos os funcionários orientação útil sobre o recurso mais apropriado a ser contatado no caso de consultas, dúvidas, denúncias ou investigações de acusações de faltas graves ou violações das regras e procedimentos da OPAS.

6. Atualmente, a composição do ICMS é a seguinte:



⁴ O Diretor de Ética da OPAS foi nomeado em 2006.



7. Os recursos do ICMS oferecem aos funcionários meios informais e formais de buscar aconselhamento sobre questões éticas, contestar decisões ou ações que afetem seu emprego ou carreira e resolver disputas interpessoais no local de trabalho. Estes variam desde recursos informais, como o Ombudsman, que fornece assessoria e informações confidenciais, ou estabelece um processo voluntário de mediação, até uma abordagem mais formal que permite ao pessoal recorrer de decisões administrativas perante a Junta de Apelação da OPAS. Denúncias com respeito a alegações de faltas graves ou violações éticas são investigadas pelo Escritório de Ética (que pode encaminhar o caso para outra alçada se a situação assim o exigir). Informações e orientação sobre as opções disponíveis para abordar essas questões são facilmente acessíveis por todos os funcionários na intranet da OPAS; programas de formação em ética obrigatórios também estão implantados. Após os funcionários esgotarem os meios formais de resolução de disputas internas, eles podem apresentar seus argumentos ao Tribunal Administrativo da OIT para obter uma decisão final.

8. O ICMS tem um Comitê Coordenador, composto pelo Gerente do Programa de Ética, pelo Assessor Jurídico e pelo Gerente de Recursos Humanos. Esse Comitê Coordenador tem uma dupla responsabilidade: (a) coordenar os diversos recursos a fim de assegurar o funcionamento eficaz do ICMS, e (b) propor reformas políticas para melhorar o funcionamento do sistema.

Fortalecimento e simplificação do ICMS

9. Ao contrário de muitas outras organizações e entidades do setor privado, que instituíram sistemas para a mera resolução de conflitos, o sistema da OPAS combina a questão da integridade à resolução de conflitos em um sistema coesivo. A justificação deste enfoque é baseada na premissa de que a promoção da conduta ética em cada faceta do trabalho da Organização pode proporcionar um melhor ambiente de trabalho e a redução geral dos conflitos.

10. Desde a sua criação em 2007, o ICMS tem tido um considerável impacto na promoção do comportamento ético e redução de conflitos em toda a Organização. Todavia, em 2009 a Diretora da RSPA solicitou uma análise ainda mais completa do

sistema para harmonizar certos aspectos do ICMS, em particular a administração formal do sistema de justiça, com as boas práticas internacionais e as reformas que estão sendo realizadas em todo o sistema das Nações Unidas. Esta análise, que foi realizada internamente em julho de 2010, tratou da simplificação dos processos para que a apelação interna dos casos pudesse ser resolvida no momento adequado, melhorando assim a capacidade de apreciação dos casos complexos e assegurando a objetividade, a justiça e o devido processo

11. De acordo com as boas práticas internacionais, após a análise foram aprovadas diversas alterações no sistema de administração de justiça da OPAS, inclusive as seguintes: a) criação de uma petição para o processo de recurso, permitindo ao pessoal solicitar à Gestão de Recursos Humanos a revisão de decisão ou ato que afete seu cargo e b) atribuição de uma função investigativa de alegações de assédio ao Escritório de Ética da OPAS. Além disso, outras alterações em consideração inclui: a) contratação de um especialista externo com experiência profissional na solução de conflitos para presidir a Junta de Apelação da OPAS e b) substituição do Grupo de Exame de Reclamações por uma Comissão Permanente de Análise de Casos de Assédio.

12. Essas alterações, que serão implementadas após eventuais revisões necessárias das regras, políticas e procedimentos relativos a pessoal, têm o intuito de estabelecer processos mais robustos, independentes, transparentes e profissionais, todos essenciais para a capacidade da Organização de permanecer na vanguarda dos mais elevados padrões nas áreas de integridade, comportamento ético, responsabilidade e resolução de conflitos.

Ação pelo Conselho Diretor

13. O Conselho Diretor é convidado a tomar nota deste relatório.

- - -

