

168ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Sessão virtual, 21 a 25 de junho de 2021

Tema 6.1 da agenda provisória

CE168/21
30 de abril de 2021
Original: inglês

MODIFICAÇÕES DO ESTATUTO E REGULAMENTO DO PESSOAL DA REPARTIÇÃO SANITÁRIA PAN-AMERICANA

Introdução

1. Em conformidade com o artigo 12.1 do Estatuto do Pessoal da Repartição Sanitária Pan-Americana (RSPA ou Repartição), o Estatuto pode ser complementado ou modificado pelo Conselho Diretor ou pela Conferência Sanitária Pan-Americana da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS).
2. Em conformidade com o disposto no artigo 020 do Regulamento do Pessoal da RSPA, o Diretor pode fazer modificações no Regulamento, sujeitas à confirmação do Comitê Executivo da OPAS.
3. Nesse sentido, a Diretora submeterá à confirmação da 168ª Sessão do Comitê Executivo as modificações ao Regulamento do Pessoal por ela estabelecidas desde a 166ª Sessão do Comitê Executivo, conforme se encontram nos Anexos A e B deste documento.

Modificações substanciais do Regulamento do Pessoal

4. Essas modificações são efetuadas para manter congruência das condições de emprego do pessoal da Repartição Sanitária Pan-Americana com as organizações do sistema comum das Nações Unidas e alinhar com a Organização Mundial da Saúde (OMS), considerando a experiência e no interesse da boa gestão de recursos humanos.

Remuneração dos funcionários das categorias profissionais e superiores

5. Em seu relatório de 2020, a Comissão do Serviço Público Internacional recomendou que a atual escala de salário-base/piso salarial para as categorias profissionais e superiores e os níveis de proteção da renda fossem aumentados em 1,90%. Isso foi feito mediante o método padrão de consolidação, que consiste em aumentar o salário-base e reduzir proporcionalmente os pontos do multiplicador de ajuste por lugar de destino, o que resulta em variação zero na remuneração líquida (ou seja, de acordo com o princípio “sem
-

perdas nem ganhos”). Os níveis de proteção da renda aplicam-se ao pessoal cujos salários são superiores aos do escalão mais alto de sua categoria após a conversão para a escala salarial unificada. Para manter coerência com os salários, subsídios e benefícios do sistema comum da ONU, a RSPA implementou esses aumentos com vigência a partir de 1º de janeiro de 2021.

6. As modificações introduzidas no Apêndice 1 do Regulamento do Pessoal constam do Anexo B deste documento.

7. Na 15ª sessão do Subcomitê para Programas, Orçamento e Administração do Comitê Executivo, os Estados Membros solicitaram uma visão geral dos aumentos salariais. A Tabela 1 do Anexo C apresenta os salários das categorias profissionais e superiores em 1º de janeiro de 2017, quando a escala salarial unificada foi introduzida pela primeira vez. A Tabela 2 do Anexo C apresenta o ponto intermediário da escala salarial (classe VI) em 1º de janeiro de 2017 a 2021. A Tabela 3 do Anexo C apresenta a diferença percentual dos salários em relação ao ano anterior.

Remuneração do pessoal em cargos sem classificação e do Diretor

8. Devido ao ajuste do salário do pessoal das categorias profissionais e superiores, requer-se uma revisão semelhante dos salários correspondentes aos cargos de Diretor, Diretor Adjunto e Subdiretor para dar conta das variações nos pontos do multiplicador de ajuste por lugar de destino. Essa revisão é feita pelo método de consolidação padrão (isto é, sem perdas nem ganhos).

9. Segundo o artigo 3.1 do Estatuto do Pessoal, o salário do Diretor é estabelecido pelo Comitê Executivo. A remuneração do Diretor Adjunto e do Subdiretor é determinada pelo Diretor da Repartição com a aprovação do Comitê Executivo.

10. Além da solicitação indicada no parágrafo 7, a tabela 1 do Anexo D compara os salários dos cargos sem classificação em 1º de janeiro de 2017 a 2021. A Tabela 2 do Anexo D apresenta a diferença percentual dos salários em relação ao ano anterior.

Pagamento e deduções

11. Além do artigo 3.2 do Regulamento do Pessoal, foi acrescentado um novo artigo ao Estatuto do Pessoal, artigo 380.1, para esclarecer que os salários, benefícios e subsídios variam com base no lugar de destino do funcionário. A elegibilidade para pagamento pode depender da presença no lugar de destino do funcionário e/ou dependentes elegíveis. Com essa modificação, os artigos após o 380 devem ser reenumerados.

12. Excluiu-se o artigo 380.7 do Estatuto do Pessoal. Foram acrescentados novos artigos 380.8 e 380.9 ao Estatuto do Pessoal para esclarecer como a Repartição aborda o pagamento em excesso e o pagamento insuficiente de salários e benefícios. Acrescentou-se o artigo 380.11 ao Estatuto do Pessoal para refletir que os novos artigos 380.8 e 380.9

não se aplicam a erros feitos ao determinar ou registrar os subsídios e benefícios de um funcionário. Esses erros podem ser corrigidos pela Organização a qualquer momento.

13. Acrescentou-se um novo artigo 380.10 ao Estatuto do Pessoal para esclarecer que a Repartição pode ajustar as contribuições para a pensão a qualquer momento durante a permanência de um funcionário no cargo quando houver pagamento em excesso ou pagamento insuficiente por parte da Repartição ou do funcionário.

Aprovação, notificação e registro de licenças e tempo de serviço

14. O artigo 670 do Estatuto do Pessoal foi modificado para maior clareza e precisão do texto.

15. Acrescentou-se um novo artigo 670.2 ao Estatuto do Pessoal para estabelecer que não há limite de tempo para a correção de erros feitos ao determinar ou registrar as licenças ou tempo de serviço de um funcionário. Esses erros podem ser corrigidos pela Repartição a qualquer momento.

Licença médica

16. Acrescentou-se um novo artigo 740.1.5 ao Estatuto do Pessoal para estabelecer que não há limite de tempo para a correção de erros feitos ao determinar ou registrar o benefício de licença médica de um funcionário. Esses erros podem ser corrigidos pela Repartição a qualquer momento.

Licença parental

17. O artigo 765.3 do Estatuto do Pessoal foi modificado para maior clareza, consistência e precisão do texto.

18. O artigo 765.4 do Estatuto do Pessoal estabelece o período de licença parental para funcionários com contrato temporário. A modificação especifica a duração da licença parental para funcionários com contrato temporário que trabalham num lugar de destino não apto para família.

Funcionários em cargos sujeitos a recrutamento local

19. O artigo 1310.2 do Estatuto do Pessoal requer que os candidatos a um cargo de serviço geral possam trabalhar legalmente no lugar de destino no momento em que submetem sua candidatura. O artigo foi modificado para especificar que os candidatos devem ser cidadãos ou residentes permanentes do país do lugar de destino. Isso proíbe a contratação de candidatos com permissão de trabalho temporária e codifica a longa prática da Organização.

Implicações financeiras

20. Estima-se que as implicações financeiras associadas à recomendação da Comissão do Serviço Público Internacional sobre o aumento da escala de salários-base/piso salarial sejam da ordem de US\$ 858.000 por ano para todo o sistema das Nações Unidas ou US\$ 11.200 por ano para a Repartição.

Intervenção do Comitê Executivo

21. Solicita-se que o Comitê Executivo examine as modificações do Regulamento e do Estatuto do Pessoal da RSPA contidas neste documento e considere a aprovação do projeto de resolução que consta no Anexo E.

Anexos

Anexo A

**Modificações do Regulamento do Pessoal da Repartição Sanitária Pan-Americana
efetuadas pela Diretora desde a 166ª Sessão do Comitê Executivo***

TEXTO ANTERIOR	TEXTO NOVO
<p>380. PAGOS Y DESCUENTOS</p> <p>380.1 Por período normal de paga se entiende el período comprendido entre el primero y el último día, ambos inclusive, de cada mes del año civil.</p> <p>[...]</p> <p>380.7 La Oficina no aceptará ninguna reclamación de subsidio o de cualquier otra prestación, presentada más de doce meses después de la fecha en que debiera haberse hecho efectivo el pago inicial.</p>	<p>380. PAGOS Y DESCUENTOS</p> <p>380.1 Los salarios, las prestaciones y los beneficios varían según el lugar de destino al que ha sido asignado el funcionario y pueden ajustarse de conformidad con las condiciones establecidas por la Oficina.</p> <p>380.2 Por período normal de paga se entiende el período comprendido entre el primero y el último día, ambos inclusive, de cada mes del año civil.</p> <p>[...]</p> <p>380.7 La Oficina no aceptará ninguna reclamación de subsidio o de cualquier otra prestación, presentada más de doce meses después de la fecha en que debiera haberse hecho efectivo el pago inicial.</p> <p>380.8 El derecho de la Oficina a solicitar a una persona cualquier monto que la Oficina pueda haber pagado en exceso normalmente prescribirá un año después del pago excesivo hecho por error. La recuperación de un pago excesivo se regirá por los hechos de cada caso y la persona afectada recibirá una notificación por escrito.</p>

* O Regulamento do Pessoal só existe em inglês e espanhol. A versão em espanhol é aqui utilizada.

TEXTO ANTERIOR	TEXTO NOVO
	<p>380.9 El derecho de una persona a solicitar a la Oficina cualquier monto que la Oficina pueda haber pagado de manera insuficiente normalmente prescribirá un año después del pago insuficiente hecho por error. La corrección de un pago insuficiente se registrará por los hechos de cada caso y la persona afectada recibirá una notificación por escrito.</p> <p>380.10 En caso de pago excesivo o pago insuficiente de las contribuciones al fondo de pensiones, la Oficina conciliará cualquier diferencia, para lo cual no estará sujeta a ningún plazo en el ajuste o la recuperación. En caso de un pago insuficiente, la contribución del funcionario a la Caja de Pensiones del Personal se descontará del sueldo del funcionario en conformidad con el artículo 380.6.1 del Reglamento del Personal.</p> <p>380.11 Nada de lo dispuesto en el presente artículo impide que la Oficina corrija cualquier error cometido al determinar o registrar las prestaciones y los beneficios de un funcionario, independientemente de cuándo haya ocurrido el error.</p>
<p>670. APROBACIÓN, NOTIFICACIÓN Y REGISTRO DE LICENCIA</p> <p>La concesión de la licencia prevista en los artículos 625, 630, 640, y 650 del Reglamento dependerá de las exigencias del servicio y habrá de ser aprobada previamente por los</p>	<p>670. APROBACIÓN, NOTIFICACIÓN Y REGISTRO DE LICENCIA Y TIEMPO DE SERVICIO</p> <p>670.1 La concesión de la licencia prevista en los artículos 625, 630, 640, y 650 del Reglamento dependerá de las exigencias del servicio y habrá de ser aprobada previamente por los</p>

TEXTO ANTERIOR	TEXTO NOVO
<p>funcionarios competentes. Deberán tenerse en cuenta, en la medida de lo posible, las circunstancias personales del interesado. El funcionario será responsable de velar por que toda la licencia que se tome se notifique y registre sin demora.</p>	<p>funcionarios competentes. Deberán tenerse en cuenta, en la medida de lo posible, las circunstancias personales del interesado. El funcionario será responsable de velar por que toda la licencia que se tome se notifique y registre sin demora.</p> <p>670.2 La Oficina puede corregir cualquier error cometido al determinar o registrar los beneficios de licencia o el tiempo de servicio de un funcionario, independientemente de cuándo haya ocurrido el error.</p>
<p>740. LICENCIA POR ENFERMEDAD</p> <p>740.1 Los miembros del personal, a excepción de los excluidos en virtud de las disposiciones de Artículo 1320, podrán obtener licencia por enfermedad con sueldo previa aprobación del médico del personal, dentro de los límites que a continuación se indican, cuando no puedan ejercer sus funciones por enfermedad o accidente o cuando debido a disposiciones de salud pública no puedan concurrir al lugar de trabajo:</p> <p>[...]</p>	<p>740. LICENCIA POR ENFERMEDAD</p> <p>740.1 Los miembros del personal, a excepción de los excluidos en virtud de las disposiciones del artículo 1320, podrán obtener licencia por enfermedad con sueldo previa aprobación del médico del personal, dentro de los límites que a continuación se indican, cuando no puedan ejercer sus funciones por enfermedad o accidente o cuando debido a disposiciones de salud pública no puedan concurrir al lugar de trabajo:</p> <p>[...]</p> <p>740.1.5 La Oficina puede corregir cualquier error cometido al determinar o registrar el beneficio de licencia por enfermedad de un funcionario, independientemente de cuándo haya ocurrido el error.</p>

TEXTO ANTERIOR	TEXTO NOVO
<p>765. LICENCIA PARENTAL</p> <p>765.3 Los funcionarios titulares de un nombramiento de plazo fijo o de un nombramiento de servicio tendrán derecho a la licencia parental por un período de cuatro semanas. La licencia parental puede extenderse a un período de ocho semanas en los siguientes casos:</p> <p>[...]</p> <p>765.4 Los funcionarios titulares de un contrato temporal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 420.4, tendrán derecho a la licencia parental por un período de dos semanas, o por un período de cuatro semanas en caso de adopción de un niño, con sujeción a las condiciones establecidas por la Oficina y previa presentación de pruebas satisfactorias de la adopción.</p>	<p>765. LICENCIA PARENTAL</p> <p>765.3 Los funcionarios titulares de un nombramiento de plazo fijo o de un nombramiento de servicio tendrán derecho a la licencia parental por un período de cuatro semanas. La licencia parental se otorgará por puede extenderse a un período de ocho semanas en los siguientes casos:</p> <p>[...]</p> <p>765.4 Los funcionarios titulares de un contrato temporal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 420.4, tendrán derecho a la licencia parental por un período de dos semanas, o por un período de Se otorgarán cuatro semanas de licencia parental en caso de en los siguientes casos:</p> <p>765.4.1 los funcionarios de las categorías profesional y superior asignados a lugares de destino en los que no pueden estar acompañados de sus familiares;</p> <p>765.4.2 adopción de un niño, con sujeción a las condiciones establecidas por la Oficina y previa presentación de pruebas satisfactorias de la adopción.</p>
<p>1310. PUESTOS DE CONTRATACIÓN LOCAL</p> <p>1310.2 Los puestos en la categoría de servicios generales son de contratación local y, por consiguiente, siempre que sea posible se contratará al personal que ocupe esos puestos en la zona inmediata a la localidad de cada</p>	<p>1310. PUESTOS DE CONTRATACIÓN LOCAL</p> <p>1310.2 Los puestos en la categoría de servicios generales son de contratación local y, por consiguiente, siempre que sea posible se contratará al personal que ocupe esos puestos en la zona inmediata a la localidad de cada</p>

TEXTO ANTERIOR	TEXTO NOVO
<p>oficina. Se determinará como lugar de residencia reconocido de las personas contratadas en la localidad sin consideración a su nacionalidad y a la duración de tiempo que hayan permanecido en la zona, el lugar donde esté ubicada la oficina de que se trata. Los candidatos que se presenten para cubrir un puesto en la categoría de servicios generales deben estar en condiciones de trabajar legalmente en el lugar de destino en el momento en que se presenta la solicitud para el puesto ante la Organización y, de ser seleccionados, al momento de su nombramiento y de ahí en adelante. Excepto por lo dispuesto en el artículo 1310.4, la Organización no patrocinará un permiso de trabajo local para una persona en la categoría de servicios generales.</p>	<p>oficina. Se determinará como lugar de residencia reconocido de las personas contratadas en la localidad sin consideración a su nacionalidad y a la duración de tiempo que hayan permanecido en la zona, el lugar donde esté ubicada la oficina de que se trata. Los candidatos que se presenten para cubrir un puesto en la categoría de servicios generales deben ser ciudadanos o residentes legales permanentes del país del lugar de destino y estar en condiciones de trabajar legalmente en el lugar de destino en el momento en que se presenta la solicitud para el puesto ante la Organización y, de ser seleccionados, al momento de su nombramiento y de ahí en adelante. Excepto por lo dispuesto en el artículo 1310.4, la Organización no patrocinará un permiso de trabajo local ni visado para una persona en la categoría de servicios generales.</p>

Anexo B
Apêndice 1 do Regulamento do Pessoal

**A. Escala salarial para as categorias profissionais e superiores:
Salários anuais brutos e equivalentes líquidos
após a dedução das contribuições do pessoal**

(em US\$)

Em vigor em 1º de janeiro de 2021

Nível		Classes												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
D-2	Bruto	148.744	152.092	155.517	158.944	162.371	165.798	169.221	172.650	176.074	179.498			
	Líquido	113.621	115.881	118.141	120.403	122.665	124.927	127.186	129.449	131.709	133.969			
D-1	Bruto	133.164	136.000	138.840	141.679	144.507	147.347	150.194	153.198	156.211	159.217	162.224	165.229	168.239
	Líquido	102.715	104.700	106.688	108.675	110.655	112.643	114.628	116.611	118.599	120.583	122.568	124.551	126.538
P-5	Bruto	114.767	117.181	119.596	122.006	124.420	126.831	129.247	131.659	134.071	136.483	138.897	141.306	143.723
	Líquido	89.837	91.527	93.217	94.904	96.594	98.282	99.973	101.661	103.350	105.038	106.728	108.414	110.106
P-4	Bruto	93.964	96.109	98.254	100.433	102.760	105.089	107.420	109.749	112.076	114.401	116.734	119.057	121.386
	Líquido	74.913	76.543	78.173	79.803	81.432	83.062	84.694	86.324	87.953	89.581	91.214	92.840	94.470
P-3	Bruto	77.132	79.117	81.103	83.086	85.072	87.055	89.039	91.028	93.011	94.995	96.984	98.968	101.036
	Líquido	62.120	63.629	65.138	66.645	68.155	69.662	71.170	72.681	74.188	75.696	77.208	78.716	80.225
P-2	Bruto	59.612	61.387	63.161	64.936	66.713	68.491	70.268	72.038	73.816	75.589	77.366	79.143	80.917
	Líquido	48.805	50.154	51.502	52.851	54.202	55.553	56.904	58.249	59.600	60.948	62.298	63.649	64.997
P-1	Bruto	45.990	47.370	48.749	50.142	51.647	53.157	54.662	56.170	57.676	59.184	60.689	62.196	63.703
	Líquido	38.172	39.317	40.462	41.608	42.752	43.899	45.043	46.189	47.334	48.480	49.624	50.769	51.914

¹ O período normal para a ascensão entre as classes consecutivas de um mesmo nível é de um ano, exceto nas classes sombreadas em cinza em cada nível, que exigem um período de serviço de dois anos na classe anterior (Artigo 550.2 do Regulamento do Pessoal).

**B. Níveis de proteção da renda do pessoal
cujo salário supera o máximo
na escala salarial unificada**

(em US\$)

Em vigor a partir de 1º de janeiro de 2021

Nível		Nível de proteção da renda 1	Nível de proteção da renda 2
P-4	Bruto	123.719	126.047
	Líquido	96.103	97.733
P-3	Bruto	103.189	105.343
	Líquido	81.732	83.240
P-2	Bruto	82.692	-
	Líquido	66.346	
P-1	Bruto	65.209	-
	Líquido	53.059	

Anexo C

Escala salarial para as categorias profissionais e superiores

Tabela 1. Salários brutos anuais e equivalentes líquidos após dedução das contribuições do pessoal, em vigor a partir de 1º de janeiro de 2017 (em US\$)

Nível		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
D-2	Bruto	139 500	142 544	145 589	148 637	151 788	155 018	158 248	161 479	164 709	167 939			
	Líquido	107 150	109 281	111 412	113 546	115 680	117 812	119 944	122 076	124 208	126 340			
D-1	Bruto	124 807	127 483	130 160	132 837	135 506	138 183	140 857	143 529	146 207	148 880	151 648	154 483	157 320
	Líquido	96 865	98 738	100 612	102 486	104 354	106 228	108 100	109 970	111 845	113 716	115 588	117 459	119 331
P-5	Bruto	107 459	109 734	112 011	114 284	116 561	118 834	121 113	123 387	125 663	127 937	130 214	132 486	134 764
	Líquido	84 721	86 314	87 908	89 499	91 093	92 684	94 279	95 871	97 464	99 056	100 650	102 240	103 835
P-4	Bruto	88 351	90 374	92 396	94 418	96 441	98 462	100 529	102 724	104 919	107 114	109 314	111 504	113 701
	Líquido	70 647	72 184	73 721	75 258	76 795	78 331	79 870	81 407	82 943	84 480	86 020	87 553	89 091
P-3	Bruto	72 478	74 349	76 221	78 091	79 964	81 836	83 707	85 582	87 451	89 324	91 199	93 068	94 942
	Líquido	58 583	60 005	61 428	62 849	64 273	65 695	67 117	68 542	69 963	71 386	72 811	74 232	75 656
P-2	Bruto	55 955	57 629	59 303	60 976	62 651	64 328	66 003	67 674	69 350	71 022	72 696	74 374	76 045
	Líquido	46 026	47 298	48 570	49 842	51 115	52 389	53 662	54 932	56 206	57 477	58 749	60 024	61 294
P-1	Bruto	43 371	44 672	45 973	47 275	48 575	49 877	51 287	52 708	54 129	55 551	56 971	58 391	59 812
	Líquido	35 998	37 078	38 158	39 238	40 317	41 398	42 478	43 558	44 638	45 719	46 798	47 877	48 957

O período normal para a ascensão entre as classes consecutivas de um mesmo nível é de um ano. As classes sombreadas em cinza em cada nível exigem um período de serviço de dois anos na classe anterior (Artigo 550.2 do Regulamento do Pessoal).

Tabela 2. Ponto intermediário dos salários brutos e líquidos, 2017-2021
(em US\$)

Nível	Classe VI	2017	2018	2019	2020	2021
D-2	Bruto	155.018	156.750	160.048	162.270	165.798
	Líquido	117.812	118.955	121.132	122.598	124.927
D-1	Bruto	138.183	139.654	142.459	144.347	147.347
	Líquido	106.228	107.258	109.221	110.543	112.643
P-5	Bruto	118.834	120.119	122.566	124.213	126.831
	Líquido	92.684	93.583	95.296	96.449	98.282
P-4	Bruto	98.462	99.462	101.483	102.876	105.089
	Líquido	78.331	79.091	80.538	81.513	83.062
P-3	Bruto	81.836	82.674	84.271	85.346	87.055
	Líquido	65.695	66.332	67.546	68.363	69.662
P-2	Bruto	64.328	64.996	66.270	67.128	68.491
	Líquido	52.389	52.897	53.865	54.517	55.553
P-1	Bruto	49.877	50.395	51.401	52.079	53.157
	Líquido	41.398	41.800	42.565	43.080	43.899

Tabela 3. Diferença percentual dos salários¹ em relação ao ano anterior

Nível		2017	2018	2019	2020	2021
D-2	Bruto		1,12%	2,10%	1,39%	2,17%
	Líquido	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%
D-1	Bruto		1,06%	2,01%	1,33%	2,08%
	Líquido	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%
P-5	Bruto		1,08%	2,04%	1,34%	2,11%
	Líquido	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%
P-4	Bruto		1,02%	2,03%	1,37%	2,15%
	Líquido	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%
P-3	Bruto		1,02%	1,93%	1,28%	2,00%
	Líquido	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%
P-2	Bruto		1,04%	1,96%	1,29%	2,03%
	Líquido	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%
P-1	Bruto		1,04%	2,00%	1,32%	2,07%
	Líquido	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%

1. A diferença percentual dos salários líquidos representa a variação real de ano a ano, já que os salários da ONU são estabelecidos no nível líquido. Calcula-se o valor bruto dos salários básicos líquidos usando as taxas atuais de dedução das contribuições do pessoal.

* Deve-se assinalar que as taxas de dedução das contribuições do pessoal são revisadas quando necessário para abordar desequilíbrios no Fundo de Equalização de Impostos da ONU. Por exemplo, em 2005 a Secretaria das Nações Unidas informou à secretaria da ICSC que, para abordar desequilíbrios no Fundo de Equalização de Impostos, seria necessária uma redução na dedução das contribuições para diminuir o fundo em 20%. Embora o ajuste não tenha impacto nos salários líquidos, diminuiria os salários brutos da escala em 20%, conforme solicitado [A/60/30, parágrafo 191].

Anexo D

Salários do pessoal em cargos sem classificação,
2017-2021Tabela 1. Salários anuais brutos e líquidos, 2017-2021
(em US\$)

Nível		2017	2018	2019	2020	2021
Diretor	Bruto	192.236	194.329	198.315	200.998	205.264
	Líquido	142.376	143.757	146.388	148.159	150.974
Diretor Adjunto	Bruto	174.373	176.292	179.948	182.411	186.323
	Líquido	130.586	131.853	134.266	135.891	138.473
Subdiretor	Bruto	172.858	174.777	178.433	180.895	184.808
	Líquido	129.586	130.853	133.266	134.891	137.473

Tabela 2. Diferença percentual dos salários¹ em relação ao ano anterior

Nível		2017	2018	2019	2020	2021
Diretor	Bruto		1,09%	2,05%	1,35%	2,12%
	Líquido	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%
Diretor Adjunto	Bruto		1,10%	2,07%	1,37%	2,14%
	Líquido	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%
Subdiretor	Bruto		1,11%	2,09%	1,38%	2,16%
	Líquido	-	0,98%	1,84%	1,22%	1,91%

1. A diferença percentual dos salários líquidos representa a variação real de ano a ano, já que os salários da ONU são estabelecidos no nível líquido. Calcula-se o valor bruto dos salários básicos líquidos usando as taxas atuais de dedução das contribuições do pessoal.

* Deve-se assinalar que as taxas de dedução das contribuições do pessoal são revisadas quando necessário para abordar desequilíbrios no Fundo de Equalização de Impostos da ONU. Por exemplo, em 2005 a Secretaria das Nações Unidas informou à secretaria da ICSC que, para abordar desequilíbrios no Fundo de Equalização de Impostos, seria necessária uma redução na dedução das contribuições para diminuir o fundo em 20%. Embora o ajuste não tenha impacto nos salários líquidos, diminuiria os salários brutos da escala em 20%, conforme solicitado [A/60/30, parágrafo 191].

168ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Sessão virtual, 21 a 25 de junho de 2021

CE168/21
Anexo E
Original: inglês

PROJETO DE RESOLUÇÃO

MODIFICAÇÕES DO ESTATUTO E REGULAMENTO DO PESSOAL DA REPARTIÇÃO SANITÁRIA PAN-AMERICANA

A 168ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO,

(PP1) Tendo considerado as emendas ao Regulamento do Pessoal da Repartição Sanitária Pan-Americana apresentadas pela Diretora no Anexo A do Documento CE168/21;

(PP2) Reconhecendo a recomendação da Comissão do Serviço Público Internacional em seu Relatório Anual 2020 de aumentar a escala de salário base/piso para as categorias profissionais e superiores e os níveis de proteção da renda em 1,90%, sem ganhos nem perdas, e a implementação pela RSPA dessa recomendação a partir de 1º de janeiro de 2021;

(PP3) Levando em consideração as ações da 74ª Assembleia Mundial da Saúde relativas à remuneração dos Diretores Regionais, Diretores-Gerais Adjuntos e Subdiretor-Geral com base na aprovação pela Assembleia Geral das Nações Unidas da escala modificada de salário base/piso para a categoria profissional e categorias superiores, sem ganhos nem perdas;

(PP4) Tendo em mente as disposições do Artigo 020 do Regulamento do Pessoal e do Artigo 3.1 do Estatuto do Pessoal da Repartição Sanitária Pan-Americana;

(PP5) Reconhecendo a necessidade de uniformidade nas condições de emprego do pessoal da Repartição Sanitária Pan-Americana e das Agências do Sistema Comum das Nações Unidas,

RESOLVE:

(OP)1. Confirmar, de acordo com o Artigo 020 do Regulamento do Pessoal, as modificações do Regulamento do Pessoal efetuadas pela Diretora com vigência a partir de 1º de janeiro de 2021 relativas à remuneração de funcionários das categorias profissionais e superiores e as modificações do Estatuto do Pessoal efetuadas pela Diretora com vigência a partir de 1º de julho de 2021 relativas a pagamento e deduções, aprovação, notificação e registro de licenças e tempo de serviço, licença médica, licença parental e funcionários em cargos sujeitos a recrutamento local.

(OP)2. Fixar o salário anual do Subdiretor da Repartição Sanitária Pan-Americana, a partir de 1º de janeiro de 2021, em US\$184.808¹, antes das contribuições do pessoal, com o correspondente líquido no valor de \$137.473.

(OP)3. Fixar o salário anual do Diretor Adjunto da Repartição Sanitária Pan-Americana, a partir de 1º de janeiro de 2021, em \$186.323 antes das contribuições do pessoal, com o correspondente líquido no valor de \$138.473.

(OP)4. Fixar o salário anual do Diretor da Repartição Sanitária Pan-Americana, a partir de 1º de janeiro de 2021, em \$205.264 antes das contribuições do pessoal, com o correspondente líquido no valor de \$150.974.

Apêndice

¹ A menos que indicado de outra forma, todos os valores monetários neste relatório são expressos em dólares dos Estados Unidos.

Apêndice

**MODIFICAÇÕES PROPOSTAS NO REGULAMENTO DO
PESSOAL
DA REPARTIÇÃO SANITÁRIA PAN-AMERICANA***

As modificações substantivas apresentadas abaixo aplicam-se aos artigos específicos indicados em cada caso:

380. PAGOS Y DESCUENTOS

380.1 Los salarios, las prestaciones y los beneficios varían según el lugar de destino al que ha sido asignado el funcionario y pueden ajustarse de conformidad con las condiciones establecidas por la Oficina.

380.2 Por período normal de paga se entiende el período comprendido entre el primero y el último día, ambos inclusive, de cada mes del año civil.

[...]

380.8 El derecho de la Oficina a solicitar a una persona cualquier monto que la Oficina pueda haber pagado en exceso normalmente prescribirá un año después del pago excesivo hecho por error. La recuperación de un pago excesivo se regirá por los hechos de cada caso y la persona afectada recibirá una notificación por escrito.

380.9 El derecho de una persona a solicitar a la Oficina cualquier monto que la Oficina pueda haber pagado de manera insuficiente normalmente prescribirá un año después del pago insuficiente hecho por error. La corrección de un pago insuficiente se regirá por los hechos de cada caso y la persona afectada recibirá una notificación por escrito.

380.10 En caso de pago excesivo o pago insuficiente de las contribuciones al fondo de pensiones, la Oficina conciliará cualquier diferencia, para lo cual no estará sujeta a ningún plazo en el ajuste o la recuperación. En caso de un pago insuficiente, la contribución del funcionario a la Caja de Pensiones del Personal se descontará del sueldo del funcionario en conformidad con el artículo 380.6.1 del Reglamento del Personal.

380.11 Nada de lo dispuesto en el presente artículo impide que la Oficina corrija cualquier error cometido al determinar o registrar las prestaciones y los beneficios de un funcionario, independientemente de cuándo haya ocurrido el error.

* O Regulamento do Pessoal só existe em inglês e espanhol. A versão em espanhol é aqui utilizada.

As modificações substantivas apresentadas abaixo aplicam-se aos artigos específicos indicados em cada caso:

670. APROBACIÓN, NOTIFICACIÓN Y REGISTRO DE LICENCIA Y TIEMPO DE SERVICIO

670.1 La concesión de la licencia prevista en los artículos 625, 630, 640, y 650 del Reglamento dependerá de las exigencias del servicio y habrá de ser aprobada previamente por los funcionarios competentes. Deberán tenerse en cuenta, en la medida de lo posible, las circunstancias personales del interesado. El funcionario será responsable de velar por que toda la licencia que se tome se notifique y registre sin demora.

670.2 La Oficina puede corregir cualquier error cometido al determinar o registrar los beneficios de licencia o el tiempo de servicio de un funcionario, independientemente de cuándo haya ocurrido el error.

740. LICENCIA POR ENFERMEDAD

740.1 Los miembros del personal, a excepción de los excluidos en virtud de las disposiciones del artículo 1320, podrán obtener licencia por enfermedad con sueldo previa aprobación del médico del personal, dentro de los límites que a continuación se indican, cuando no puedan ejercer sus funciones por enfermedad o accidente o cuando debido a disposiciones de salud pública no puedan concurrir al lugar de trabajo:

[...]

740.1.5 La Oficina puede corregir cualquier error cometido al determinar o registrar el beneficio de licencia por enfermedad de un funcionario, independientemente de cuándo haya ocurrido el error.

765. LICENCIA PARENTAL

765.3 Los funcionarios titulares de un nombramiento de plazo fijo o de un nombramiento de servicio tendrán derecho a la licencia parental por un período de cuatro semanas. La licencia parental se otorgará por puede extenderse a un período de ocho semanas en los siguientes casos:

[...]

765.4 Los funcionarios titulares de un contrato temporal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 420.4, tendrán derecho a la licencia parental por un período de dos semanas. Se otorgarán cuatro semanas de licencia parental en los siguientes casos:

765.4.1 los funcionarios de las categorías profesional y superior asignados a lugares de destino en los que no pueden estar acompañados de sus familiares;

As modificações substantivas apresentadas abaixo aplicam-se aos artigos específicos indicados em cada caso:

765.4.2 adopción de un niño, con sujeción a las condiciones establecidas por la Oficina y previa presentación de pruebas satisfactorias de la adopción.

1310. PUESTOS DE CONTRATACIÓN LOCAL

1310.2 Los puestos en la categoría de servicios generales son de contratación local y, por consiguiente, siempre que sea posible se contratará al personal que ocupe esos puestos en la zona inmediata a la localidad de cada oficina. Se determinará como lugar de residencia reconocido de las personas contratadas en la localidad sin consideración a su nacionalidad y a la duración de tiempo que hayan permanecido en la zona, el lugar donde esté ubicada la oficina de que se trata. Los candidatos que se presenten para cubrir un puesto en la categoría de servicios generales deben ser ciudadanos o residentes legales permanentes del país del lugar de destino y estar en condiciones de trabajar legalmente en el lugar de destino en el momento en que se presenta la solicitud para el puesto ante la Organización y, de ser seleccionados, al momento de su nombramiento y de ahí en adelante. Excepto por lo dispuesto en el artículo 1310.4, la Organización no patrocinará un permiso de trabajo local ni visado para una persona en la categoría de servicios generales.



Relatório sobre as repercussões financeiras e administrativas do projeto de resolução para a Repartição

<p>1. Tema da agenda: 6.1 - Modificações do Regulamento e do Estatuto do Pessoal da Repartição Sanitária Pan-Americana</p>
<p>2. Relação com o Programa e Orçamento da OPAS 2020-2021: Resultado intermediário 28. Gestão e Administração</p>
<p>3. Repercussões financeiras:</p> <p>a) Custo total estimado da aplicação da resolução no período de vigência (inclui os gastos correspondentes a pessoal e atividades): As repercussões financeiras associadas à recomendação da Comissão do Serviço Público Internacional sobre o aumento da escala de salário base/piso são calculadas em aproximadamente US\$ 858.000 por ano, em todo o sistema das Nações Unidas, ou US\$ 11.200 por ano para a Repartição.</p> <p>b) Custo estimado para o biênio 2020-2021 (inclui os gastos correspondentes a pessoal e atividades): Insignificante.</p> <p>c) Do custo estimado indicado em b), que parcela pode ser absorvida pelas atuais atividades programáticas? Todos os custos estão absorvidos nos custos totais orçados para os cargos profissionais das Nações Unidas.</p>
<p>4. Repercussões administrativas:</p> <p>a) Níveis da Organização em que seriam tomadas medidas: O Departamento de Gestão de Recursos Humanos revisará os documentos de política de recursos humanos para alinhá-los com as modificações do Estatuto de Pessoal.</p> <p>b) Necessidades adicionais de pessoal (no equivalente a cargos a tempo integral, incluindo o perfil do pessoal): Não se aplica.</p> <p>c) Prazos (prazos amplos para as atividades de aplicação e avaliação): As modificações do Estatuto do Pessoal entram em vigor quando aprovadas pela Diretora, sujeito à confirmação do Comitê Executivo, e são avaliadas permanentemente.</p>



**Formulário analítico para vincular os temas da agenda
com os mandatos institucionais**

1. **Tema da agenda:** 6.1 - Modificações do Regulamento e do Estatuto do Pessoal da Repartição Sanitária Pan-Americana
2. **Unidade responsável:** Gestão de Recursos Humanos
3. **Preparado por:** Dra. Luz Marina Barillas, Gestão de Recursos Humanos, Diretora
4. **Vínculo entre este tema e a [Agenda de Saúde Sustentável para as Américas 2018-2030](#)**
O tema da agenda serve à implementação pela RSPA do parágrafo 6 da Agenda de Saúde.
5. **Vínculo entre este tema e o [Plano Estratégico da Organização Pan-Americana da Saúde 2020-2025](#):**
Resultado intermediário 28. Gestão e Administração
6. **Lista de centros colaboradores e instituições nacionais vinculados a este tema:**
Não se aplica.
7. **Boas práticas nesta área e exemplos de países da Região das Américas:**
As modificações do Estatuto do Pessoal são propostas para manter coerência com as organizações do sistema comum das Nações Unidas e alinhar-se com a Organização Mundial da Saúde, levando em consideração a experiência e no interesse das boas práticas de gestão de recursos humanos.
8. **Repercussões financeiras do tema:**
Mínimas. Os custos estão absorvidos nos custos totais orçados para os cargos profissionais das Nações Unidas.