

## 154ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Washington, D.C., EUA, de 16 a 20 de junho de 2014

---

*Item 6.3 da agenda provisória*

CE154/30  
22 de maio de 2014  
Original: espanhol

### **INTERVENÇÃO DO REPRESENTANTE DA ASSOCIAÇÃO DE PESSOAL DA OPAS/OMS**

1. A Associação de Pessoal agradece aos Membros do Comitê Executivo a atenção e o interesse dispensados aos assuntos relativos às condições atuais de trabalho do pessoal, de acordo com as disposições da administração pública internacional. Os funcionários da Repartição Sanitária Pan-Americana (RSPA) agradecem a confiança que os Órgãos Diretores da Organização depositaram neles e reiteram seu compromisso de continuar prestando cooperação internacional em saúde e de cumprir os mandatos da Organização, de acordo com sua missão, visão e valores.
  2. Nesta 154ª sessão do Comitê Executivo, a Associação de Pessoal gostaria de se referir às relações entre o pessoal e a Administração e sublinhar os principais temas que atualmente são de interesse dos funcionários. Nos parágrafos seguintes, daremos ênfase a alguns dos temas mais estratégicos nos quais a Associação de Pessoal tem trabalhado em colaboração estreita com a Administração da Repartição.
  3. A Associação de Pessoal deseja externar sua estima pelo acordo firmado entre a Repartição Sanitária Pan-Americana, representada por sua Diretora, e a Associação de Pessoal. Este acordo é um marco histórico de como uma gestão executiva pode respaldar o trabalho voluntário dos funcionários em atividades oficiais de representação de pessoal. Este acordo atualiza um acordo firmado em 1979 e demarca melhor os princípios que regulam o diálogo entre a Administração e os funcionários representados pela Associação. Todo o processo de discussão foi essencial para construir confiança e buscar a transparência e a integridade em todos os aspectos das relações entre o pessoal e a gerência.
  4. A Associação de Pessoal também deseja expressar seu agradecimento e reconhecer as contribuições dos representantes dos funcionários para os esforços institucionais da Organização, mencionando especificamente o valor agregado que é produzido no marco dos comitês de trabalho conjunto entre a Administração e o pessoal, por exemplo: comitês de seleção de pessoal, comitê de supervisão do seguro de saúde, comitê da caixa de pensões da OMS que faz parte do UNJSPB, o conselho mundial de gerência e pessoal da OMS, entre outros.
-

5. No que se refere à administração da justiça na Repartição, a Associação de Pessoal dá as boas-vindas à nova mediadora e espera que ela contribua consideravelmente para criar confiança entre os funcionários de que os conflitos podem ser resolvidos sem necessidade de escalá-los a instâncias superiores. A função deste posto é importante para liderar a iniciativa de um ambiente de trabalho respeitoso, a qual é uma iniciativa mundial.

6. Por outro lado, reiteramos nossa posição sobre a importância de realizar uma auditoria independente dos diversos elementos que formam o Sistema de Gestão de Questões de Integridade e Conflitos (SGIC) da OPAS, que foi criado na Repartição há quase 10 anos. Da parte da Associação, consideramos que os parâmetros identificados pela Unidade de Inspeção Conjunta das Nações Unidas (JIU) e assinalados em seus relatórios sobre o papel dos escritórios de ética no sistema<sup>1</sup> e sobre a função de investigação no sistema das Nações Unidas<sup>2</sup> poderiam ser um ponto de partida.

7. É especialmente relevante adotar medidas tendo em vista que a Organização conta com um novo Plano Estratégico para 2014-2019 e com um Programa e Orçamento para 2014-2015, os quais mencionam especificamente o resultado imediato (OPT 6.2.3) que indica “Melhor comportamento ético, respeito no local de trabalho e respeito aos procedimentos regulamentares” e cujo indicador se refere ao “*Nível de satisfação do pessoal com o ambiente ético e os procedimentos internos de apelação da Organização*”. Neste contexto, está mais que justificado contar com uma auditoria externa que ofereça recomendações para melhorar o desempenho de alguns dos serviços, como os do Escritório de Ética, do Escritório do Mediador e da Junta de Apelações.

8. Estamos convencidos de que a OPAS se beneficiaria consideravelmente de uma revisão dos serviços que fazem parte do sistema interno de justiça, com vistas a que seu funcionamento seja mais eficaz e eficiente e à redução dos riscos para a Organização. É preciso resolver algumas brechas que representam riscos para a Organização e conseguir que os funcionários confiem que estão trabalhando em um ambiente onde os conflitos são prevenidos e abordados de maneira apropriada.

9. Estes escritórios têm um papel relevante no que se convencionou chamar de administração interna da justiça. Um sistema de justiça deve ter certos atributos, entre eles: a independência e separação de funções, o direito de defesa das partes, o direito a examinar quaisquer evidências pertinentes, o direito à celeridade na aplicação da justiça e o direito de recorrer. Continuam nos preocupando a falta de clareza na administração da Junta de Apelações, e é evidente que o Presidente da Junta—que é externo à OPAS—não exerce suas funções e não cumpre os prazos devidos para tramitação das apelações.

---

<sup>1</sup> JIU/REP/2010/3. *Ethics in the United Nations System*. 2010 (em inglês)

<sup>2</sup> A/67/140. *The investigations function in the United Nations system*. 13 de julho de 2012 (em inglês)

10. Com relação à gestão e administração dos recursos humanos na Repartição, foi realizado um esforço importante para implementar um marco de planejamento integrado como parte do planejamento operacional que começou em 2013 para a aprovação do Plano de Trabalho Bianual 2014-2015. Neste exercício, foi incluso o mapeamento dos recursos humanos por cada entidade de planejamento.

11. Este tema foi discutido em 2013, tanto pelo Subcomitê para Program, Orçamento e Administração como pelo Comitê Executivo da OPAS, e destaca-se o seguinte:<sup>3</sup> a Diretora da RSPA observou-se que os recursos humanos eram de particular importância para uma Organização que se ocupa da prestação de cooperação técnica e indicou que a Repartição formularia uma estratégia e um plano de recursos humanos, em resposta ao Plano Estratégico da OPAS 2014-2019, que proporcionaria contexto para determinar as necessidades de recursos humanos. Este processo de planejamento de recursos humanos começaria imediatamente depois da 152ª Sessão do Comitê. Foi indicado também que o processo seria amplo e que todos os funcionários participariam plenamente do mesmo, a fim de assegurar que sentissem que o plano também pertencia a eles.

12. Neste sentido, a Gestão Executiva da OPAS contará com o apoio e participação da Associação para este importante exercício quando for iniciado.

13. A Associação de Pessoal deseja observar que um dos temas desejáveis para este marco estratégico de recursos humanos é que sejam facultadas aos funcionários oportunidades de desenvolvimento profissional, incluindo capacitação. Para a Associação, é de especial interesse que estabeleçam-se diretrizes claras para promover a atualização e aprendizagem constantes dentro da Repartição, principalmente com a iminência da implementação do novo Sistema de Informação para a Gestão da Repartição Sanitária Pan-Americana (PMIS). Este sistema é uma oportunidade para efetuar mudanças no funcionamento e na cultura da organização e terá impacto direto tanto na moral do pessoal como no ambiente de trabalho.

14. Por fim, a Associação de Pessoal reconhece que o equilíbrio entre o trabalho e o bem-estar dos funcionários é um tema chave dos recursos humanos que atualmente transcende as diferenças entre as organizações dos setores público e privado, e acredita que estes temas merecem maior atenção e consideração da parte da Administração da Repartição. Já existem várias políticas e programas na OPAS que buscam facilitar e melhorar o equilíbrio entre o trabalho e a vida e o bem-estar dos funcionários. No entanto, muitas destas políticas e programas são fragmentares e lhes falta coordenação. A Associação reitera sua disposição em colaborar estreitamente com a Administração da RSPA para adotar um enfoque mais sistemático dentro da Organização.

---

<sup>3</sup> Vide Relatório Final da 152ª Sessão do Comitê Executivo (Documento CE152/FR), parágrafos 161 em diante.

**Intervenção pelo Comitê Executivo**

15. A Associação de Pessoal apresenta este relatório ao Comitê Executivo para que o mesmo externar quaisquer comentários e promova as propostas e recomendações aqui contidas.

- - -