



ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE



152ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Washington, D.C., EUA, 17 a 21 de junho de 2013

Tema 6.3 da Agenda Provisória

CE152/24 (Port.)

7 de junho de 2013

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 prestados aos assuntos relativos às condições atuais de trabalho do pessoal, de acordo com as disposições da administração pública internacional. O pessoal da Repartição Sanitária Pan-Americana (a Repartição) agradece a confiança que os Órgãos Diretivos da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) depositaram nele e reitera 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 sessão do Comitê Executivo, a Associação de Pessoal recordou as conquistas nas relações com a Direção Executiva da OPAS e sua administração, em especial quanto ao sistema de justiça interna e a importância de intervenções específicas para melhorar o clima organizacional e a motivação do pessoal. Além disso, nos referiremos ao tema de gestão e administração dos recursos humanos na Organização.
3. É importante assinalar que iniciamos uma gestão nova com a eleição da Dra. Carissa Etienne como Diretora da Repartição e que também coincide com a preparação do Plano Estratégico 2014–2019 e do Programa e Orçamento Bienal 2014-2015. Estamos em um momento histórico em que muitas das ações que forem tomadas podem determinar o futuro da Organização e suas conquistas em saúde pública da Região. Nossa missão como Organização é agora mais relevante que nunca. Nossos mandatos continuam sendo válidos e, por isso, o pessoal da OPAS considera que devemos assegurar o nível de esforço necessário para poder cumprí-los.
4. Devemos demonstrar que somos todos a Organização: os Estados Membros e a Repartição Sanitária Pan-Americana, as autoridades sanitárias, a Direção Executiva e o pessoal; todos servidores públicos. Em momentos como este, não só é preciso líderes carismáticos e prioridades definidas, como também uma visão compartilhada e um compromisso profundo que é construído com o diálogo e a participação de todos e todas, sem ficar circunscrito a grupos reduzidos de assessores. A ideia de um processo amplo de

trabalho é potencializar a experiência da instituição e projetá-la na esfera regional e global.

5. Em termos da relação entre o pessoal e a nova Direção, esta pode ser qualificada como sendo uma relação de trabalho pró-ativa e profissional baseada no respeito mútuo. Todo o pessoal tem o compromisso de apoiar a gestão do Dra. Etienne com vistas à implementação do Plano Estratégico e manter a Organização na agenda mundial de saúde. Tivemos a oportunidade de partilhar nossa visão sobre a importância de rever alguns processos e consolidar algumas conquistas institucionais para que sejam mais eficientes e efetivos.

6. Reiteramos nossa posição sobre a importância de realizar uma revisão independente dos distintos elementos que formam o Sistema de Gestão dos Assuntos de Integridade e Resolução de Conflitos (ICMS) que é formado, entre outros, pelos seguintes escritórios: Escritório de Ética, Escritório do Ombudsman, Comitê de Apelação, Escritório de Recursos Humanos e Escritório Jurídico da OPAS. Estes escritórios têm o papel conhecido como administração da justiça interna. Nossa observação, experiência e análise baseada em evidências é que a OPAS tem um sistema de justiça interna que não cumpre com os requisitos mínimos que garantam o livre acesso à justiça, o devido processo, a transparência, a independência, a imparcialidade, a credibilidade e a rapidez. Não possui também equilíbrio de poderes (“checks and balances”) e de prestação de contas. Temos feito observações sobre os mecanismos atualmente empregados e esperamos que a nova Administração e os Órgãos Diretivos da OPAS, se realmente quiserem realizar mudanças para ter uma Organização mais eficiente, devem atuar imediatamente, promovendo uma análise independente que possa ser realizada pela Unidade de Inspeção Conjunta das Nações Unidas.

7. Durante anos, tal como indicamos em nossas intervenções anteriores perante o Comitê Executivo da OPAS, e especialmente nestes últimos meses, temos debatido amplamente opções e consideramos que é importante realizar esforços para produzir confiança no sistema interno de administração de justiça. A OPAS é uma instituição pequena e altamente descentralizada e, portanto, é ainda mais fundamental a revisão de alguns serviços que fazem parte do sistema de administração de justiça interno ou de resolução de conflitos para que seu funcionamento seja mais efetivo e eficiente.

8. É preciso resolver algumas lacunas que põem em risco a Organização, além de gerar desconfiança entre o pessoal. Com base na nossa experiência, podemos afirmar que cada uma das construções dos diferentes componentes do ICMS tem sido produto de iniciativas espontâneas e sem base em evidências, sem planejamento e sem uma visão crítica do processo e surgem em resposta a pressões ambientais.

9. Dispomos das das lições aprendidas por instituições internacionais que investiram em sistemas de justiça interna, das recomendações da Unidade de Inspeção Conjunta das

Nações Unidas e dos resultados de uma pesquisa que a Associação de Pessoal realizou para saber o grau de conhecimento, uso e satisfação por parte do pessoal dos serviços do Escritório de Ética e do Escritório do Ombudsman e os relatórios oficiais divulgados pelos Escritórios de Ética e do Ombudsman.

10. Os principais elementos pendentes para ser resolvidos são:
- (a) O Escritório de Ética não dispõe de um serviço profissional para realizar as investigações nem tem condições de orientar as investigações de maneira profissional quando são contratados terceiros para estes serviços.
 - (b) O Protocolo de Investigação da OPAS não é aplicado como deve nem é adequado.
 - (c) Não existem prazos obrigatórios ou limites para cada fase de um processo de resolução de conflitos.
 - (d) Não existe mecanismo que obrigue, em tempo determinado, a tomada de decisão ou a aplicação das recomendações após uma investigação.
 - (e) Não se dispõe de responsável funcional para instruir, divulgar e dar referência para o exercício do direito de apelação; sendo apenas a Associação de Pessoal quem fornece ao pessoal informação organizada sobre como exercer esse direito. A apelação é um direito do pessoal e o escritório responsável por gerir o ICMS não tem conseguido realmente conscientizar o pessoal sobre o exercício livre deste direito e outros mecanismos de resolução de conflitos.
 - (f) O funcionamento do Comitê de Apelação da OPAS é bastante errático, não existe prestação de contas como no caso de outros tribunais internos de organismos internacionais onde é uma prática usual, como na Organização dos Estados Americanos, Banco Interamericano de Desenvolvimento, entre outros. Até o momento, com um Presidente do Comitê externo à Organização, não há funcionalmente um responsável pelo processo, o Secretariado é muito deficiente, as regras de procedimento propostas são irracionais ao nível jurídico, os membros do Comitê não foram eleitos e não foi criado nenhum tipo de mecanismo de informação para o pessoal.
 - (g) Não existe uma clara separação de funções, papéis e responsabilidades entre as diferentes instâncias que compõem o sistema interno de administração de justiça no que se refere à definição de políticas, execução das políticas, aplicação de procedimentos, análise, apresentação de recomendações e resolução de conflitos, o que em termos legais e em tribunais superiores tem sido qualificado como “defeito de forma”.
 - (h) Não são realizadas campanhas sistemáticas de prevenção de abuso de autoridade, assédio e má conduta do pessoal em geral. Queremos chamar atenção ao fato de que o pessoal dos escritórios nos países, independentemente do tipo de contrato

- ou tempo de duração de suas atribuições, são os mais vulneráveis a serem vítimas de assédio e abuso de autoridade, razão pela qual é fundamental que se priorize a atenção nestes grupos.
- (i) O sistema não dispõe de um mecanismo de vigilância e monitoramento que permita garantir o exercício do direito, o devido processo, a apresentação de informação sistematizada e desagregada por variáveis entre outros.

11. Em conclusão, depois de vários anos de experiência sobre o funcionamento do Sistema de Gestão de Assuntos de Integridade e Resolução de Conflitos, podemos assegurar que este não cumpre com as normas mínimas de um sistema de justiça interno e inclusive viola a Convenção Universal de Direitos Humanos e, especificamente, a jurisprudência determinada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) nesta área.

12. Reiteramos o compromisso da Associação de Pessoal de trabalhar junto com a Administração para melhorar o clima organizacional e promover a credibilidade e a confiança na resolução de conflitos, temos a iniciativa de trabalhar com a Administração em um programa que promova um ambiente de trabalho de respeito. Esta iniciativa foi avaliada no contexto do Conselho Global entre a administração e o pessoal sob os auspícios da Organização Mundial da Saúde (OMS).

13. Com relação aos temas relativos à gestão e à administração de recursos humanos, é importante ressaltar a iniciativa da nova Diretora de organizar melhor o planejamento estratégico do Escritório, em que se disponha, além do componente programático e orçamentário, de um plano de recursos humanos que acompanhe a execução ou implementação do Plano Estratégico da OPAS. É importante reconhecer que o propósito é evitar que prevaleça o critério administrativo na gestão de recursos humanos já que isso afeta negativamente a missão da Organização, e prestaremos atenção especial aos escritórios nos países porque o pessoal destes escritórios tem diferentes formas contratuais. É importante que a Organização realize uma análise séria das funções que são de caráter internacional e as que podem ser contratadas sob outros mecanismos, defina claramente a aplicação de contratos para funções regionais, multinacionais, sub-regionais e nacionais, bem como garanta a sustentabilidade e a continuidade das funções-chave da Organização. É preciso realizar uma análise em função de variáveis como: tipo e tamanho das operações da OPAS no plano regional e de país, determinar se se requer um nível sub-regional, presença da OPAS a nível nacional, funções facilitadoras e funções de cooperação técnica, expansão das funções de cooperação técnica usando outras modalidades de trabalho, prestação de contas e análise do custo geral da presença no país e aplicação da política orçamentária.

14. É importante indicar que consideramos uma boa prática a preparação e a revisão de um plano de recursos humanos para cada um dos escritórios da Repartição Sanitária Pan-Americana, e que estes planos devem estar alinhados com a revisão dos planos bienais de trabalho já que fazem parte do pacote de cooperação técnica que a

Organização oferece. A Associação de Pessoal considera que, da mesma forma que a elaboração e a revisão dos planos de trabalho são um processo amplo e participativo, o plano de recursos humanos deve também ser e que sua revisão deve fazer parte do mesmo exercício institucional.

15. É fundamental tratar os diferentes aspectos da gestão de recursos humanos não em uma revisão individual por entidade mas com uma visão global que inclua o financiamento dos postos com recursos regulares ou provenientes de contribuições voluntárias, as descrições de postos de nível profissional tanto internacionais como de recrutamento local, as reclassificações, as promoções e a atualização das competências.

16. O plano de recursos humanos de cada entidade deve refletir as orientações de um plano geral de recursos humanos da Organização, documento que não existe até o momento, para evitar a formação de blocos isolados, promover o trabalho interprogramático e capacitar internamente. Se o objetivo é que a cooperação técnica da OPAS seja relevante, este tipo de análise tem de ser realizada regularmente da mesma maneira que são organizados os planos de trabalho e o orçamento.

17. Não podemos ignorar que a Repartição terá um impacto significativo quanto aos recursos humanos quando for implementado o Sistema de Informação para a Gestão da RSPA, razão pela qual recomendamos que a Direção Executiva da OPAS use este tempo valioso para revisar, debater e estabelecer critérios que orientem o planejamento dos recursos humanos.

18. A melhoria do planejamento estratégico da nossa força de trabalho e as oportunidades de desenvolvimento do pessoal são mais importantes que nunca. A Organização tem uma oportunidade única de estabelecer mecanismos eficazes para a reposição oportuna de pessoal com as competências necessárias para a cooperação técnica e investir no desenvolvimento de seus recursos humanos. Este planejamento permitirá ao pessoal melhorar suas possibilidades de carreira em função de seus méritos, tanto ao nível de pessoal de serviços gerais como de pessoal profissional, e limitará a contratação de pessoal aposentado.

19. Assim encerramos a nossa intervenção renovando o nosso compromisso com a Organização e seus Estados Membros, e acompanharemos a gestão da Direção Executiva com um espírito colaborativo, pois o nosso interesse é contribuir para a missão da OPAS.

Conclusões

20. A Associação de Pessoal solicita respeitosamente ao Comitê Executivo da OPAS que considere, endosse e promova as propostas e recomendações quanto aos temas expostos neste documento. Entre eles:

- (a) realizar uma revisão independente do Sistema de Gestão de Assuntos de Integridade e Resolução de Conflitos da OPAS para melhorar seu desempenho em termos de justiça interna e
- (b) elaborar um plano de recursos humanos que acompanhe a implementação do Plano Estratégico da OPAS.

- - -