

IICA/CE/Res.419(XXIV-O/04)
22 e 23 julho 2004
Original: inglês

RESOLUÇÃO Nº 419

**EMENDAS AO REGULAMENTO DO PESSOAL E AO
SISTEMA PARA DETERMINAÇÃO DA REMUNERAÇÃO
DO PESSOAL DO IICA**

O COMITÊ EXECUTIVO, na Vigésima Quarta Reunião Ordinária,

TENDO VISTO:

Os documentos IICA/CE/Doc.448(04) sobre a proposta de emendas ao Regulamento do Pessoal e IICA/CE/Doc.449(04) sobre a proposta de emendas ao Sistema para Determinação da Remuneração do Pessoal do IICA; e

CONSIDERANDO:

Que algumas disposições do Regulamento do Pessoal e do Sistema para Determinação da Remuneração do Pessoal do IICA (doravante, Sistema de Remuneração) devem ser modificadas a fim de refletir as atuais práticas do Instituto, esclarecer ambigüidades e facilitar a incorporação de melhorias à gestão dos recursos humanos com base nas recomendações do Diretor-Geral;

Que, em sua última reunião, a Comissão Consultiva Especial de Assuntos Gerenciais considerou e analisou a proposta do Diretor-Geral de emendas ao Regulamento do Pessoal e ao Sistema de Remuneração e que, com base nas observações da referida Comissão e nas que foram recebidas posteriormente dos membros da Comissão e dos demais Estados membros do IICA, o Diretor-Geral ajustou o projeto para consideração do Comitê Executivo; e

Que, de acordo com o artigo 3, alínea h, do seu Regulamento, o Comitê Executivo tem a faculdade de modificar o Regulamento do Pessoal e o Sistema de Remuneração, sempre e quando tal modificação seja congruente com o Regulamento da Direção-Geral e com a resolução em vigor sobre o orçamento-programa,

RESOLVE:

Adotar as emendas ao Regulamento do Pessoal e ao Sistema para Determinação da Remuneração do Pessoal do IICA, constantes dos anexos A e B.

ANEXO A

REGULAMENTO DO PESSOAL

Texto Atual	Texto Proposto ¹
<p>Introdução</p> <p>O Regulamento apresentado neste documento amplia e complementa o Regulamento da Direção-Geral, Série de Documentos Oficiais N° 22, e constitui um quadro normativo para a gestão do Diretor-Geral. As disposições deste documento não devem ser interpretadas como modificações a qualquer das resoluções da Junta Interamericana de Agricultura (JIA), mas como complemento dessas, e têm o propósito de proporcionar ao Diretor-Geral as ferramentas necessárias para exercer as prerrogativas e responsabilidades inerentes a seu cargo.</p>	<p>Introdução</p> <p>O Regulamento apresentado neste documento amplia e complementa o Regulamento da Direção-Geral, Série de Documentos Oficiais N° 22, e constitui um quadro normativo para a gestão do Diretor-Geral. As disposições deste documento não devem ser interpretadas como modificações a qualquer das resoluções da Junta Interamericana de Agricultura (JIA), mas como complemento dessas, e têm o propósito de proporcionar ao Diretor-Geral as ferramentas necessárias para exercer as prerrogativas e responsabilidades inerentes a seu cargo.</p>
<p>De acordo com os poderes que a Convenção lhe confere e em conformidade com as disposições do Regulamento da Direção-Geral, o Diretor-Geral é a autoridade máxima em todos os assuntos que digam respeito às normas estabelecidas neste Regulamento e tem a faculdade exclusiva de autorizar exceções às suas disposições.</p>	<p>De acordo com os poderes que a Convenção lhe confere e em conformidade com as disposições do Regulamento da Direção-Geral, o Diretor-Geral é a autoridade máxima em todos os assuntos que digam respeito às normas estabelecidas neste Regulamento e tem a faculdade exclusiva de autorizar exceções às suas disposições.</p>
<p>Junto com o Regulamento da Direção-Geral e com os mandatos pertinentes da JIA, o Regulamento do Pessoal estabelece o marco de referência para um sistema justo de administração de recursos humanos, criando, dessa forma, um ambiente propício para a maior eficiência e harmonia em prol de todos os membros do quadro de pessoal do Instituto.</p>	<p>Junto com o Regulamento da Direção-Geral e com os mandatos pertinentes da JIA, o Regulamento do Pessoal estabelece o marco de referência para um sistema justo de administração de recursos humanos, criando, dessa forma, um ambiente propício para a maior eficiência e harmonia em prol de todos os membros do quadro de pessoal do Instituto.</p>

¹ O texto eliminado da norma atual está riscado; o texto novo está escrito em itálico e em destaque. O emprego do pronome masculino é neutro com relação a gênero, salvo se o contexto claramente indicar o contrário.

<p>Este Regulamento atende ao disposto na alínea <u>h</u> do artigo 3 do Capítulo I do Regulamento do Comitê Executivo. Para remissão aos artigos pertinentes do Regulamento da Direção-Geral é feita referência aos mesmos entre parênteses</p>	<p>Este Regulamento atende ao disposto na alínea <u>h</u> do artigo 3 do Capítulo I do Regulamento do Comitê Executivo. Para remissão aos artigos pertinentes do Regulamento da Direção-Geral é feita referência aos mesmos entre parênteses.</p> <p><i>Este Regulamento contém um glossário dos termos usados tanto aqui como no documento sobre o Sistema para Determinação da Remuneração do Pessoal do IICA. Recomenda-se sua consulta a fim de assegurar a correta interpretação e aplicação do Regulamento do Pessoal e do referido Sistema.</i></p>
<p style="text-align: center;">ANÁLISE DA SEÇÃO</p> <p>A finalidade do texto proposto é lembrar que existe um glossário e que suas definições são importantes para a aplicação e interpretação das normas do Regulamento. O fato de que, em geral, quem consulta o Regulamento desconhece o glossário ou não o utiliza leva a mal-entendidos e equívocos desnecessários.</p>	

CAPÍTULO I
ORGANIZAÇÃO DO PESSOAL

Texto Atual	Texto Proposto
<p>Artigo 1.3 Comitê Assessor de Classificação</p> <p>O Diretor-Geral nomeará um Comitê Assessor em Recursos Humanos para assessorá-lo em assuntos relativos à classificação de cargos e à seleção do pessoal profissional a ser contratado. Serão seus membros o Subdiretor-Geral, os Subdiretores-Gerais Adjuntos, o Diretor de Recursos Financeiros e Gestão e o Diretor de Recursos Humanos, que será o Secretário do Comitê. Procurar-se-á a colaboração do Diretor do respectivo Programa. O Comitê poderá consultar o Diretor do Escritório que corresponder, o Assessor Legal e outros funcionários do Instituto.</p>	<p>Artigo 1.3 Comitê Assessor de Classificação</p> <p>O Diretor-Geral nomeará um Comitê Assessor em Recursos Humanos para assessorá-lo em assuntos relativos à classificação de cargos e à seleção do pessoal profissional a ser contratado. Serão seus membros o Subdiretor-Geral, os Subdiretores-Gerais Adjuntos, o Diretor de Recursos Financeiros e Gestão e o Diretor de Recursos Humanos, que será o Secretário do Comitê. Procurar-se-á a colaboração do Diretor do respectivo Programa. O Comitê poderá consultar o Diretor do Escritório que corresponder, o Assessor Legal e outros funcionários do Instituto.</p> <p>Artigo 1.3 Comitê Assessor de Recursos Humanos</p> <p><i>O Comitê Assessor de Recursos Humanos (CARH) atuará como o Comitê Assessor Misto de Reconsideração e o Comitê Misto de Medidas Disciplinares previstos neste Regulamento e assessorará o Diretor-Geral sobre outros assuntos relacionados a recursos humanos. O CARH será constituído, no mínimo, por três membros, dos quais pelo menos um será um funcionário da Sede Central designado pela Associação do Pessoal. Os demais membros serão nomeados pelo Diretor-Geral. O Diretor de Recursos Humanos será o Secretário do Comitê.</i></p>

ANÁLISE DA SEÇÃO

As normas atuais do IICA estabelecem vários comitês de recursos humanos especializados que abarcam os diferentes aspectos da administração de pessoal, quais sejam, os comitês assessores de classificação, medidas disciplinares e reconsideração. Lamentavelmente, o IICA já não dispõe dos recursos necessários para dotar de pessoal todos esses comitês nem para coordená-los. Poderia haver economia e maior eficiência, se esses comitês fossem fundidos em um único comitê assessor com conhecimentos especializados e experiência em todos os aspectos da administração de recursos humanos. O texto da norma proposta é totalmente novo.

O Regulamento da Direção-Geral (RDG) estabelece que pelo menos um dos membros dos atuais comitês de medidas disciplinares e reconsideração seja designado pela Associação do Pessoal. É por isso que o novo comitê, que também atuará como Comitê de Medidas Disciplinares e de Reconsideração, deve contar com um membro designado pela referida Associação. Mais adiante está sendo proposto um novo parágrafo, 10.7.3, para eliminar a possibilidade de conflitos de interesse quando o comitê se reunir na condição de Comitê Assessor Misto de Reconsideração.

O Comitê será constituído, no mínimo, por três membros a fim de facilitar a aplicação do parágrafo 10.7.3 sobre conflitos de interesse.

Artigo 1.5 Categorias de Pessoal

1.5.2 Pessoal Local

- a. O Pessoal Profissional Local é constituído por especialistas contratados localmente e não sujeitos a transferências ou missões prolongadas em sede de trabalho diferente do país em que são contratados. Esses funcionários têm título profissional e são vinculados ao Instituto por contrato de trabalho regido pela legislação e as práticas trabalhista do país em que prestem serviços. Suas relações de trabalho são também sujeitas às disposições pertinentes dos regulamentos e normas do Instituto que não conflitem com a legislação trabalhista do país. Esses funcionários não precisam ser necessariamente cidadãos do país onde trabalhem; não obstante, deverão dispor da documentação adequada que lhes permita trabalhar legalmente no país. (artigo 14, b)

Artigo 1.5 Categorias de Pessoal

1.5.2 Pessoal Local

- a. (refere-se apenas à versão em espanhol). O Pessoal Profissional Local é constituído por especialistas contratados localmente e não sujeitos a transferências ou missões prolongadas em sede de trabalho diferente do país em que são contratados. Esses funcionários têm título profissional e são vinculados ao Instituto por contrato de trabalho regido pela legislação e as práticas trabalhistas do país em que prestem serviços. Suas relações de trabalho são também sujeitas às disposições pertinentes dos regulamentos e normas do Instituto que não conflitem com a legislação trabalhista do país. Esses funcionários não precisam ser necessariamente cidadãos do país onde trabalhem; não obstante, deverão dispor da documentação adequada que lhes permita trabalhar legalmente no país. (artigo 14, b)

<p>b. O Pessoal de Serviços Gerais é constituído por funcionários que desempenham tarefas para as quais treinamento técnico específico pode ou não ser necessário, mas que não requerem indispensavelmente um título profissional. Esses funcionários são contratados localmente para desempenhar funções de apoio ou prestar serviços auxiliares e não são sujeitos a transferências ou missões prolongadas em sede de trabalho diferente do país em que são contratados. Suas relações de trabalho estão também sujeitas às disposições pertinentes dos regulamentos do Instituto que não conflitem com a legislação trabalhista do país. Esses funcionários não precisam ser necessariamente cidadãos do país onde trabalhem; não obstante, deverão dispor da documentação adequada que lhes permita trabalhar legalmente no país.</p>	<p>b. O Pessoal de Serviços Gerais é constituído por funcionários que desempenha tarefas para as quais treinamento técnico específico pode ou não ser necessário mas que não requerem e que não requeiram indispensavelmente título profissional. Esses funcionários são contratados localmente <i>Sua contratação é local, de acordo com a legislação e as práticas trabalhistas do país,</i> para desempenhar funções de apoio ou prestar serviços auxiliares. Não é sujeito a transferências ou missões prolongadas em sede de trabalho diferente do país em que é contratado. Suas relações de trabalho estão também sujeitas às disposições pertinentes dos regulamentos do Instituto que não conflitem com a legislação trabalhista do país. Esses funcionários não precisam ser necessariamente cidadãos do país onde trabalhem; não obstante, deverão dispor da documentação adequada que lhes permita trabalhar legalmente no país.</p>
<p style="text-align: center;">ANÁLISE DA SEÇÃO</p> <p>A modificação da alínea <u>a</u> refere-se apenas à versão em espanhol. No texto original dessa norma, escrito em inglês, a quinta linha menciona “<i>laws and practices</i>”. A versão em espanhol omite a referência às práticas, tendo essa expressão sido incluída para compatibilizá-la com a versão em inglês.</p> <p>A emenda ao item <u>b</u> soluciona uma omissão involuntária na primeira oração do texto deste artigo, que data de 2001, última vez em que o mesmo foi modificado. A definição em inglês do conceito sobre Pessoal Profissional Local menciona “a legislação e práticas do país”, mas isso não está dito na primeira oração da versão em espanhol deste artigo. Para solucionar a questão, sugere-se a inclusão do novo texto, que aparece acima em destaque.</p>	

REGULAMENTO DO PESSOAL

CAPÍTULO III
DEVERES, OBRIGAÇÕES E PRIVILÉGIOS

Texto Atual	Texto Proposto
	<p data-bbox="833 562 1276 615">Artigo 3.10 Privilégios, Imunidades e Isenções</p> <p data-bbox="833 646 1276 1056">3.10.3 <i>Os privilégios e imunidades concedidos aos funcionários pelos Estados membros mediante acordo, lei ou costume e prática são outorgados no interesse do Instituto e não para o benefício pessoal dos próprios indivíduos. O Diretor-Geral poderá revogar a imunidade de qualquer funcionário a qualquer momento quando, segundo o parecer do Diretor-Geral, a imunidade prejudique o exercício da Justiça e possa ser revogada sem prejuízo para os interesses do Instituto.</i></p> <p data-bbox="833 1087 1276 1276">3.10.4 <i>Sem prejuízo dos privilégios e imunidades acima referidos, é dever de todo funcionário respeitar as leis de seu lugar de exercício ou de qualquer Estado membro no qual se encontre em missão ou para o qual tenha sido designado.</i></p> <p data-bbox="833 1308 1276 1545">3.10.5 <i>Antes de deixar seu lugar de exercício, aposentar-se ou afastar-se do serviço por outro motivo, o funcionário que não for cidadão nem residente do país de exercício e contra o qual existir algum processo civil pendente em qualquer tribunal do seu lugar de exercício referente a atividades</i></p>

	<p><i>para as quais não houver imunidade decorrente de acordos e legislações pertinentes ou com relação às quais a imunidade tiver sido revogada, deverá nomear um representante residente no lugar de exercício. O funcionário autorizará esse representante a acompanhar o processo civil e, caso haja sentença transitada em julgado contra o funcionário, a receber o salário, pensão ou qualquer outra remuneração que lhe seja devida pela Direção-Geral, de modo que esse salário, pensão ou remuneração esteja disponível para o cumprimento da sentença. Se o funcionário não designar esse representante, a Direção-Geral poderá designá-lo em seu lugar. O representante designado de acordo com o disposto neste parágrafo deverá residir no lugar de exercício ou em qualquer outro lugar que a Direção-Geral considerar apropriado.</i></p>
<p style="text-align: center;">ANÁLISE DA SEÇÃO</p> <p>O texto desta proposta de norma é totalmente novo. Seu objetivo é recordar aos funcionários que os privilégios e imunidades a eles conferidos pelos Estados membros têm o exclusivo propósito de permitir ao Instituto cumprir sua função e alcançar seus fins. Além disso, serve para lembrar aos funcionários que tais privilégios e imunidades não os eximem do dever de respeitar as leis do lugar de exercício. Finalmente, tem ainda a finalidade de assegurar que os funcionários não abusem desses privilégios e imunidades e cumpram suas responsabilidades legais antes de deixar sua sede de trabalho. Esse texto é idêntico ao adotado com essa finalidade pela Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos a pedido de vários Estados membros, principalmente para assegurar que o pessoal cumpra suas obrigações com respeito aos serviços de apoio no âmbito interno e não tente evadi-las com base em suas imunidades.</p>	

REGULAMENTO DO PESSOAL

CAPÍTULO IV
SALÁRIOS, SUBSÍDIOS, BENEFÍCIOS E AJUSTES

Texto Atual	Texto Proposto
<p>4.2.8 Reconhecimento por Anos de Serviço</p> <p>a. Será paga uma gratificação em reconhecimento dos anos de serviço a todo funcionário da categoria Pessoal Profissional Internacional que tendo completado dois anos de serviço renuncie, ou cujo serviço seja dado por terminado por motivo de saúde, rescisão do contrato de trabalho, aposentadoria ou falecimento. (artigos 63 e 64)</p>	<p>4.2.8 Reconhecimento por Tempo de Serviço</p> <p>a. Será paga uma gratificação em reconhecimento do tempo de serviço <i>contínuo como membro do quadro de pessoal</i> a todo funcionário <i>membro</i> da categoria Pessoal Profissional Internacional que, tendo completado dois anos de serviço <i>como membro do quadro de pessoal</i>, renuncie ou cujo serviço <i>como membro do quadro de pessoal</i> seja dado por terminado por motivo de saúde, rescisão do contrato de trabalho, aposentadoria ou falecimento. (artigos 63 e 64)</p>
<p style="text-align: center;">ANÁLISE DA SEÇÃO</p> <p>A finalidade das emendas propostas a esta norma é esclarecer e orientar sobre como devem ser aplicadas as disposições que regem o pagamento da gratificação referente ao reconhecimento por tempo de serviço, quando um funcionário com bons antecedentes deixa o serviço. Alguns questionaram se, na concessão dessa gratificação, dever-se-ia levar em conta qualquer tipo de serviço, inclusive o prestado na condição de autônomo, voluntário ou empregado de autônomo. Obviamente, como demonstra a prática em outras organizações internacionais no que concerne a pagamentos por término de serviço, o propósito desta norma é estabelecer que somente serão considerados os serviços prestados na condição de funcionário. Do mesmo modo, e como mostra o quadro na seção 4.8, alínea <u>b</u>, da Parte I do <u>Sistema para Determinação da Remuneração do Pessoal do IICA</u> (“Sistema de Remuneração”), pretende-se que, a exemplo de outras organizações, a gratificação refira-se, exclusivamente, ao serviço contínuo.</p>	

REGULAMENTO DO PESSOAL**CAPÍTULO IV
SALÁRIOS, SUBSÍDIOS, BENEFÍCIOS E AJUSTES**

Texto Atual	Texto Proposto
<p>4.2.10 Gratificação por Mérito</p> <p>O Diretor-Geral poderá conceder uma gratificação especial por níveis de desempenho excepcionalmente altos, conforme demonstrado nos processos de avaliação de desempenho.</p>	<p>4.2.10 Gratificação por Mérito</p> <p>O Diretor-Geral poderá conceder uma gratificação especial por níveis de desempenho excepcionalmente altos, conforme demonstrado nos processos de avaliação de desempenho.</p> <p><i>Os membros da categoria Pessoal Profissional Internacional são elegíveis para receber gratificação por mérito, de conformidade com as condições estabelecidas no Sistema para Determinação da Remuneração do Pessoal do IICA.</i></p>
<p style="text-align: center;">ANÁLISE DA SEÇÃO</p> <p>O texto desta proposta de norma é totalmente novo. Mediante as emendas propostas ao Sistema de Remuneração está prevista a possibilidade de ser paga uma gratificação a todo funcionário que, com base em sua avaliação, obtiver, pelo menos, a qualificação “totalmente satisfatório”. O atual texto da norma 4.2.10 torna elegíveis para receber a gratificação apenas os funcionários qualificados em “níveis de desempenho excepcionalmente altos”. Isso requer um novo texto para o parágrafo a fim de compatibilizá-lo com a emenda à disposição sobre gratificações, introduzida ao Sistema de Remuneração.</p>	

Texto Atual	Texto Proposto
<p>4.3.5 Reconhecimento por Anos de Serviço</p> <p>a. Será paga ao Pessoal Profissional Local uma gratificação em reconhecimento dos anos de serviço, de conformidade com as disposições do Sistema de Remuneração.</p>	<p>4.3.5 Reconhecimento por Tempo de Serviço</p> <p>a. Será paga ao Pessoal Profissional Local uma gratificação em reconhecimento do tempo de serviço <i>contínuo como membro do quadro de pessoal</i>, de conformidade com as disposições do Sistema de Remuneração.</p>
Texto Atual	Texto Proposto
<p>4.4.3 Reconhecimento por Anos de Serviço</p> <p>a. Será paga ao Pessoal de Serviços Gerais uma gratificação em reconhecimento dos anos de serviço, de conformidade com as disposições do Sistema de Remuneração.</p>	<p>4.4.3 Reconhecimento por Tempo de Serviço</p> <p>a. Será paga ao Pessoal de Serviços Gerais uma gratificação em reconhecimento do tempo de serviço <i>contínuo como membro do quadro de pessoal</i>, de conformidade com as disposições do Sistema de Remuneração.</p>
<p>ANÁLISE DA SEÇÃO</p> <p>O propósito das emendas propostas a esta norma é esclarecer e, de certa forma, orientar como devem ser aplicadas as disposições referentes ao pagamento da gratificação em reconhecimento por tempo de serviço, quando um funcionário com bons antecedentes deixa o serviço. Alguns questionaram se, na concessão dessa gratificação, dever-se-ia levar em conta qualquer tipo de serviço, inclusive o prestado na condição de autônomo, voluntário ou empregado de autônomo. Obviamente, como demonstra a prática em outras organizações internacionais no que concerne a pagamentos por término de serviço, o propósito desta norma é estabelecer que somente serão considerados os serviços prestados na condição de funcionário. Do mesmo modo, e como mostra o quadro na seção 4.8, alínea <i>b</i>, da Parte I do <u>Sistema para Determinação da Remuneração do Pessoal do IICA</u> (“Sistema de Remuneração”), pretende-se que, a exemplo de outras organizações, a gratificação refira-se, exclusivamente, ao serviço contínuo.</p>	

REGULAMENTO DO PESSOAL

CAPÍTULO V

MUDANÇA DE POSIÇÃO E DESEMPENHO DE FUNÇÕES

Texto Atual	Texto Proposto
<p>Artigo 5.8 Avaliação de Desempenho</p> <p>5.8.1 Para o melhor aproveitamento dos recursos humanos, todo chefe que tenha pessoal sob a sua supervisão direta procederá à revisão e avaliação periódicas do desempenho de cada funcionário, pelo menos uma vez cada dois anos. Além dessa avaliação feita pelo primeiro nível de supervisores, haverá um sistema de avaliação e revisão por níveis de supervisão mais altos, se necessário. Para a qualificação dos funcionários será levada em conta a sua capacidade técnica e administrativa. A avaliação terá por objeto determinar o grau de eficiência do funcionário, suas falhas e sua capacidade presente e potencial. (artigo 39)</p>	<p>Artigo 5.8 Avaliação de Desempenho</p> <p>5.8.1 Para o melhor aproveitamento dos recursos humanos, todo chefe membro do quadro de pessoal que tenha pessoal sob a sua funções de supervisão direta procederá à de funcionários realizará uma revisão e avaliação periódica do desempenho de cada funcionário; de seus subordinados pelo menos uma vez cada dois anos ao ano. Além dessa avaliação feita pelo primeiro nível de supervisores, haverá um sistema de avaliação e revisão por níveis de supervisão mais altos, se necessário. Para a qualificação dos funcionários será levada em conta a sua capacidade técnica e administrativa. A avaliação terá por objeto determinar o grau de eficiência do membro do quadro de pessoal, suas falhas e sua capacidade presente e potencial. (artigo 39)</p>
<p style="text-align: center;">ANÁLISE DA SEÇÃO</p> <p>A finalidade desta emenda é ajustar esta norma ao novo sistema de avaliação, que prevê avaliações anuais.</p>	

REGULAMENTO DO PESSOAL

CAPÍTULO V
MUDANÇA DE POSIÇÃO E DE FUNÇÕES

Texto Atual	Texto Proposto
	<p data-bbox="824 590 1208 615">Artigo 5.8 Avaliação de Desempenho</p> <p data-bbox="824 663 1276 743">5.8.9 <i>As seguintes disposições aplicam-se exclusivamente à apelação de avaliação:</i></p> <p data-bbox="824 768 1282 1010">a. <i>Um membro do quadro de pessoal que desejar apelar de sua avaliação poderá manifestar sua discordância no espaço destinado a esse fim no formulário de avaliação e apresentá-lo à Direção de Recursos Humanos (DRH), no prazo estabelecido, por meio de memorando explicando os motivos específicos da discordância.</i></p> <p data-bbox="824 1035 1282 1199">b. <i>A DRH examinará a apelação e notificará ao funcionário sua decisão de não modificar a avaliação ou de encaminhar o caso ao Comitê de Revisão de Avaliações de Desempenho (CRED).</i></p> <p data-bbox="824 1224 1282 1354">c. <i>O CRED contará com, no mínimo, um funcionário da Sede Central, designado pela Associação do Pessoal como seu representante, e outros nomeados pelo Diretor-Geral.</i></p> <p data-bbox="824 1379 1282 1539">d. <i>Se a decisão de não alterar a avaliação não satisfizer o membro do quadro de pessoal, o mesmo poderá solicitar reconsideração dessa avaliação mediante memorando encaminhado ao Diretor de Recursos Humanos</i></p>

	<p><i>dentro dos vinte dias úteis subseqüentes ao recebimento da notificação de que a avaliação permanecerá inalterada. O Diretor de Recursos Humanos encaminhará o pedido imediatamente ao CRED para reconsideração e avaliação.</i></p> <p><i>e. As disposições sobre audiência e reconsideração estabelecidas no Capítulo X deste Regulamento não se aplicam à apelação de avaliação. A primeira revisão realizada pela DRH, e a que se refere a alínea <u>h</u>, supra, corresponde à audiência requerida com base no disposto no artigo 65 do RDG. A reconsideração que o CRED realizar, juntamente com a decisão final do Diretor-Geral estabelecida de acordo com esta norma, está prevista nos artigos 66 e 67 do RDG.</i></p>
<p style="text-align: center;">ANÁLISE DA SEÇÃO</p> <p>Esta norma é totalmente nova e tem por finalidade acelerar o procedimento interno para a apresentação de reclamações quanto à consideração e reconsideração de avaliações. Segundo as normas do Instituto, qualquer funcionário tem direito a audiência e reconsideração de qualquer decisão que afete seus interesses, a exemplo da avaliação anual. O processo de avaliação também assegura ao funcionário o direito a uma revisão de dois passos. Sem esta norma, cada reclamação sobre avaliação teria que passar por quatro níveis de revisão antes de reunir os requisitos para ser submetida a um foro judicial. Primeiro seria encaminhada à revisão da DRH, depois do CRED e, em seguida, se o funcionário ainda não se sentisse satisfeito, à audiência e a uma segunda reconsideração pelo CRED. Esse procedimento seria longo e lento, implicando prejuízos tanto para o Instituto como para o funcionário.</p> <p>A nova norma 5.8.9 evitará gastos desnecessários decorrentes de diversas revisões e acelerará o processo, ao realizar-se a revisão especial estabelecida no Sistema de Avaliação mediante a audiência e reconsideração requeridas no RDG. A inclusão no CRED de uma pessoa designada pela Associação do Pessoal atende ao requisito de que um funcionário designado pela Associação do Pessoal atue como membro do Comitê de Reconsideração.</p>	

REGULAMENTO DO PESSOAL

CAPÍTULO X
DISCIPLINA E RECONSIDERAÇÃO

Texto Atual	Texto Proposto
<p>Artigo 10.4 Comitê Misto de Medidas Disciplinares</p> <p>10.4.1 O Diretor-Geral estabelecerá um corpo assessor denominado Comitê Misto de Medidas Disciplinares para assessorá-lo em matéria de medidas disciplinares e sua aplicação. (artigo 57)</p> <p>10.4.2 O Comitê Misto será formado por três funcionários, da seguinte forma:</p> <p>a. Um membro titular e dois suplentes, que substituirão o titular em caso de necessidade, designados pelo Diretor-Geral.</p> <p>b. Um membro titular e dois suplentes, designados pela Associação do Pessoal, que substituirão o titular em caso de necessidade e ocuparão seus cargos por um período não superior a 12 meses.</p> <p>c. Um presidente titular e dois suplentes, escolhidos pelo Diretor-Geral de uma lista de dez funcionários que o Comitê Assessor em Recursos Humanos (parágrafo 2.3.1) elaborará anualmente de comum acordo com a Associação do Pessoal. Se no</p>	<p>Artigo 10.4 Comitê Misto de Medidas Disciplinares</p> <p>10.4.1 O Diretor-Geral estabelecerá um corpo assessor denominado Comitê Misto de Medidas Disciplinares para assessorá-lo em matéria de medidas disciplinares e sua aplicação. (artigo 57).</p> <p>10.4.2 O Comitê Misto será formado por três funcionários, da seguinte forma:</p> <p>a. Um membro titular e dois suplentes, que substituirão o titular em caso de necessidade, designados pelo Diretor-Geral.</p> <p>b. Um membro titular e dois suplentes, designados pela Associação do Pessoal, que substituirão o titular em caso de necessidade e ocuparão seus cargos por um período não superior a 12 meses.</p> <p>c. Um presidente titular e dois suplentes, escolhidos pelo Diretor-Geral de uma lista de dez funcionários que o Comitê Assessor em Recursos Humanos (parágrafo 2.3.1) elaborará anualmente de comum acordo com a Associação do Pessoal. Se no decorrer do ano algum dos</p>

<p>decorrer do ano algum dos funcionários que fazem parte da lista não puder desempenhar o cargo, será feita a escolha do seu substituto da mesma forma pela qual foram escolhidos os nomes da lista original.</p>	<p>funcionários que fazem parte da lista não puder desempenhar o cargo, será feita a escolha do seu substituto da mesma forma pela qual foram escolhidos os nomes da lista original.</p>
<p>10.4.3 Os membros do Comitê Misto poderão ser reconfirmados nestas funções por períodos sucessivos.</p>	<p>10.4.3 Os membros do Comitê Misto poderão ser reconfirmados nestas funções por períodos sucessivos.</p>
<p>10.4.4 O Comitê Misto, por decisão da maioria de seus membros e quando entender procedente, poderá declarar que um deles não deverá envolver-se em determinado assunto, em virtude das relações entre esse membro e o funcionário afetado, ou da natureza da matéria sob consideração. O Comitê Misto poderá dispensar qualquer de seus membros de tomar conhecimento de determinada matéria. Em tais casos o membro dispensado deverá ser substituído por um de seus suplentes.</p>	<p>10.4.4 O Comitê Misto, por decisão da maioria de seus membros e quando entender procedente, poderá declarar que um deles não deverá envolver-se em determinado assunto, em virtude das relações entre esse membro e o funcionário afetado, ou da natureza da matéria sob consideração. O Comitê Misto poderá dispensar qualquer de seus membros de tomar conhecimento de determinada matéria. Em tais casos o membro dispensado deverá ser substituído por um de seus suplentes.</p>
<p>10.4.5 Os titulares e os suplentes designados de acordo com as alíneas <u>a</u>, <u>b</u> e <u>c</u> do parágrafo 10.4.2 poderão ser substituídos de conformidade com o disposto no parágrafo 10.4.2. Se algum dos titulares e suplentes designados para um caso não puder desempenhar sua função e tiver de ser substituído, depois de iniciado o processo de audiência, esta será encerrada e não se iniciará novo processo até que seja nomeado um novo membro para o Comitê, nos termos do parágrafo 10.4.4.</p>	<p>10.4.5 Os titulares e os suplentes designados de acordo com as alíneas <u>a</u>, <u>b</u> e <u>c</u> do parágrafo 10.4.2 poderão ser substituídos de conformidade com o disposto no parágrafo 10.4.2. Se algum dos titulares e suplentes designados para um caso não puder desempenhar sua função e tiver de ser substituído, depois de iniciado o processo de audiência, esta será encerrada e não se iniciará novo processo até que seja nomeado um novo membro para o Comitê, nos termos do parágrafo 10.4.4.</p>

	<p><i>10.4.1 O Comitê Misto de Medidas Disciplinares a que se refere o artigo 57 do RDG é o Comitê Assessor de Recursos Humanos estabelecido nos termos do artigo 1.3 deste Regulamento. As recomendações que esse Comitê formular ao Diretor-Geral serão consideradas, exclusivamente, como assessoramento.</i></p> <p><i>10.4.2 As referências ao Comitê Misto de Medidas Disciplinares constantes deste Regulamento e de outras normas do Instituto referem-se e aplicam-se ao Comitê Assessor de Recursos Humanos no exercício de suas funções disciplinares.</i></p>
<p>ANÁLISE DA SEÇÃO</p> <p>Esta norma é totalmente nova. A finalidade das emendas a este parágrafo é ajustá-lo à decisão de criar o CARH. O Instituto já não dispõe de recursos para contar com vários comitês que tratem de assuntos de recursos humanos. A decisão de usar o CARH como comitê disciplinar torna desnecessárias as disposições do atual texto do artigo 10.4 do Regulamento do Pessoal a respeito de seleção, substituição e procedimentos de trabalho dos comitês.</p>	
Texto Atual	Texto Proposto
<p>Artigo 10.7 Comitê Assessor Misto de Reconsideração</p> <p>10.7.1 Quando um caso for apresentado ao Diretor-Geral para reconsideração, este estabelecerá um corpo assessor, denominado Comitê Assessor Misto de Reconsideração, para assessorá-lo na revisão do caso, de acordo com o parágrafo 10.5.1. (artigo 67)</p> <p>10.7.2 O Comitê Assessor Misto de Reconsideração será formado por três membros, da seguinte forma:</p> <p>a. Um membro titular e dois suplentes, que substituirão o</p>	<p>Artigo 10.7 Comitê Assessor Misto de Reconsideração</p> <p>10.7.1 Quando um caso for apresentado ao Diretor-Geral para reconsideração, este estabelecerá um corpo assessor, denominado Comitê Assessor Misto de Reconsideração, para assessorá-lo na revisão do caso, de acordo com o parágrafo 10.5.1. (artigo 67)</p> <p>10.7.2 O Comitê Assessor Misto de Reconsideração será formado por três membros, da seguinte forma:</p> <p>a. Um membro titular e dois suplentes, que substituirão o titular em caso de</p>

<p>titular em caso de necessidade, designados pelo Diretor-Geral.</p> <p>b. Um membro titular e dois suplentes, que substituirão o titular em caso de necessidade, designados pela Associação do Pessoal.</p> <p>c. Um presidente titular escolhido para cada caso pelo Diretor-Geral, de uma lista de dez funcionários que será anualmente elaborada pelo Comitê Assessor em Recursos Humanos de comum acordo com a Associação do Pessoal. (parágrafo 2.3.1)</p>	<p>necessidade, designados pelo Diretor-Geral.</p> <p>b. Um membro titular e dois suplentes, que substituirão o titular em caso de necessidade, designados pela Associação do Pessoal.</p> <p>e. Um presidente titular escolhido para cada caso pelo Diretor-Geral, de uma lista de dez funcionários que será anualmente elaborada pelo Comitê Assessor em Recursos Humanos de comum acordo com a Associação do Pessoal. (parágrafo 2.3.1)</p> <p><i>10.7.1 O Comitê Assessor Misto de Reconsideração a que se refere o artigo 67 do RDG é o Comitê Assessor de Recursos Humanos estabelecido nos termos do artigo 1.3 deste Regulamento. As recomendações que esse Comitê formular ao Diretor-Geral serão consideradas, exclusivamente, como assessoramento.</i></p> <p><i>10.7.2 As referências ao Comitê Assessor Misto de Reconsideração constantes deste Regulamento e de outras normas do Instituto referem-se e aplicam-se ao Comitê Assessor de Recursos Humanos no exercício de suas funções de reconsideração.</i></p> <p><i>10.7.3 A pedido do membro do quadro de pessoal interessado, o participante do Comitê Assessor Misto de Reconsideração que houver assessorado anteriormente o Comitê Assessor de Recursos Humanos sobre matéria sob reconsideração será substituído a fim de evitar possíveis conflitos de interesse.</i></p>
---	--

ANÁLISE DA SEÇÃO

Esta norma é totalmente nova. A finalidade das emendas a este parágrafo é ajustá-lo à decisão de criar o CARH. O Instituto já não dispõe de recursos para contar com vários comitês que tratem de assuntos de recursos humanos. A decisão de usar o CARH como Comitê de Reconsideração torna desnecessárias as disposições do atual texto do artigo 10.7 do Regulamento do Pessoal a respeito de seleção, substituição e procedimentos de trabalho dos comitês. O objetivo do parágrafo 10.7.3 é evitar possíveis conflitos de interesse.

REGULAMENTO DO PESSOAL

APÊNDICE

<p style="text-align: center;">Texto Atual</p> <p><u>Definições</u></p>	<p style="text-align: center;">Texto Proposto</p> <p><u>Definições</u></p>
	<p><i>Glossário</i></p> <p><i>RDG:Regulamento da Direção-Geral</i></p> <p><i>Sistema de Remuneração: Sistema para Determinação da Remuneração do Pessoal do IICA</i></p> <p><i>Tempo de serviço: tempo de serviço como membro do quadro de pessoal do Instituto, que não compreende o serviço prestado como consultor, pessoa contratada como autônomo de qualquer outra natureza, empregado ou agente de outro contratado autônomo que preste serviços ao Instituto.</i></p>
<p style="text-align: center;">ANÁLISE DA SEÇÃO</p> <p>A finalidade deste glossário é facilitar a mesma aplicação e interpretação de termos e expressões usados no Regulamento do Pessoal. O adjetivo “contínuo” não é empregado na definição de “tempo de serviço” porque alguns artigos referem-se a todos os anos de serviço, sejam eles contínuos ou não.</p>	

ANEXO B**SISTEMA PARA DETERMINAÇÃO DA REMUNERAÇÃO
DO PESSOAL DO IICA****INTRODUÇÃO**

Texto Atual	Texto Proposto ¹
	<i>As definições constantes no glossário incluído no Regulamento do Pessoal do IICA aplicam-se a este documento. Para interpretar e aplicar corretamente os termos e expressões usados neste documento recomenda-se consultar o referido glossário.</i>
<p style="text-align: center;">ANÁLISE DA SEÇÃO</p> <p>A finalidade da disposição proposta é lembrar que existe um glossário e que suas definições são básicas para a aplicação e interpretação do Regulamento do Pessoal e do Sistema de Remuneração. O fato de que freqüentemente o usuário desconheça ou não consulte o glossário leva a mal-entendidos e equívocos desnecessários.</p>	

¹ O texto eliminado da norma atual está riscado; o texto novo está escrito em itálico e em destaque. O emprego do pronome masculino é neutro com relação a gênero, salvo se o contexto claramente indicar o contrário.

**SISTEMA PARA DETERMINAÇÃO DA REMUNERAÇÃO
DO PESSOAL DO IICA**

PARTE I

PESSOAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL INTERNACIONAL

Texto Atual	Texto Proposto
<p>1. Escala Salarial</p> <p>b. As diferenças salariais entre os níveis ou classes são determinadas por um percentual fixo do primeiro passo do nível imediatamente anterior. De P-1 a P-5, o percentual é de 21%, e de P-5 a D-2, de 13%. Há 20 passos dentro de cada nível ou classe de P-1 a P-5 estabelecidos em montantes fixos baseados numa percentagem do salário de P-1, passo 1. Nos níveis P-6, D-1 e D-2 há 10 passos internos. Os primeiros 10 passos de cada nível são estabelecidos em 3,5% do salário de P-1, passo 1, e os passos de 10 a 20, em 2% de P-1, passo 1.</p> <p>Os primeiros 10 passos estarão abertos como níveis de admissão e para promoção por antigüidade e desempenho satisfatório. Os acima do passo 10 serão alcançáveis unicamente por antigüidade e desempenho de nível satisfatório.</p>	<p>1. Escala Salarial</p> <p>b. As diferenças salariais entre os níveis ou classes são determinadas por um percentual fixo do primeiro passo do nível imediatamente anterior. De P-1 a P-5, o percentual é de 21%, e de P-5 a D-2, de 13%. Há 20 passos dentro de cada nível ou classe de P-1 a P-5 estabelecidos em montantes fixos baseados numa percentagem do salário de P-1, passo 1. Nos níveis P-6, D-1 e D-2 há 10 passos internos. Os primeiros 10 passos de cada nível são estabelecidos em 3,5% do salário de P-1, passo 1, e os passos de 10 a 20, em 2% de P-1, passo 1.</p> <p>Os primeiros 10 passos estarão abertos como níveis de admissão e para promoção por antigüidade e desempenho satisfatório. Os acima do passo 10 serão alcançáveis unicamente por antigüidade e desempenho de nível satisfatório.</p>

ANÁLISE DA SEÇÃO

O texto eliminado desta norma faz referência aos passos da escala salarial e às diferenças percentuais entre eles. A Direção-Geral propõe reduzir o número de passos em cada nível, de vinte para um número mais compatível com as escalas salariais de outros organismos interamericanos. A redução de passos será compensada pela oportunidade a ser dada ao pessoal de receber gratificações, caso o desempenho seja totalmente satisfatório ou mais do que satisfatório. É necessário modificar o texto para facilitar a adoção desse novo conceito de sistema de remuneração mais moderno e mais diretamente relacionado com o desempenho individual.

**SISTEMA PARA DETERMINAÇÃO DA REMUNERAÇÃO
DO PESSOAL DO IICA**

**PARTE I
PESSOAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL INTERNACIONAL**

Texto Atual	Texto Proposto
<p>1. Escala Salarial</p> <p>d. Os aumentos individuais de salário serão possíveis nas seguintes condições:</p> <p>i. Quando as escalas salariais forem modificadas conforme o item <u>c</u>, anterior;</p> <p>ii. Por antigüidade e desempenho aceitável (a antigüidade será reconhecida unicamente quando o desempenho for de nível aceitável para cima);</p> <p>iii. Por mérito (quando o desempenho for satisfatório ou mais do que satisfatório, conforme constatado pelo procedimento apropriado);</p> <p>iv. Por promoção.</p>	<p>1. Escala Salarial</p> <p>d. Os aumentos individuais de salário <i>para membros do quadro de pessoal</i> serão possíveis nas seguintes condições:</p> <p>i. Quando as escalas salariais forem modificadas conforme o item <u>c</u>, anterior;</p> <p>ii. Por antigüidade e desempenho aceitável (a antigüidade será reconhecida unicamente quando o desempenho for de nível aceitável para cima);</p> <p>ii. iii. Por mérito (quando o desempenho for <i>totalmente</i> satisfatório ou mais do que satisfatório, conforme constatado pelo procedimento apropriado);</p> <p>iii. iv. Por promoção.</p>
<p>ANÁLISE DA SEÇÃO</p> <p>Segundo o novo sistema de mérito, é preciso haver uma avaliação totalmente satisfatória como requisito para ser elegível a aumento de passo ou gratificação. Portanto, para refletir esse requisito cabe incluir a palavra “totalmente” nesta disposição.</p>	

**SISTEMA PARA DETERMINAÇÃO DA REMUNERAÇÃO
DO PESSOAL DO IICA**

PARTE I

PESSOAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL INTERNACIONAL

Texto Atual	Texto Proposto
<p>2. Sistema de Mérito</p> <p>Um sistema salarial eficiente para o pessoal deve ser acompanhado por um sistema de mérito que recompense o indivíduo que evidenciar desempenho e autodesenvolvimento acima da média. Um sistema de mérito objetivo e equitativo requer cuidadoso manejo e supervisão. Deve ser isento do entusiasmo indiscriminado ou do preconceito pessoal dos supervisores e ser tido como justo por todos os funcionários. Por conseguinte, o sistema de remuneração prevê uma soma fixa a ser dada como prêmio, com base no mérito. A relevância desse elemento do sistema está em que ele incentiva os funcionários mais sérios e competentes a continuar aprimorando o seu desempenho e dá ao Instituto um meio de recompensá-los, afora a promoção.</p> <p>O sistema de mérito aplicar-se-á ao reconhecimento do desempenho em níveis iguais ou superiores ao de satisfatório. Nenhum aumento será dado para níveis de desempenho iguais ou inferiores ao de aceitável.</p>	<p>2. Sistema de Mérito</p> <p>Um sistema salarial eficiente eficaz para o pessoal deve ser acompanhado por um sistema de mérito que recompense o indivíduo que evidenciar desempenho e autodesenvolvimento acima da média. Um sistema de mérito objetivo e equitativo requer cuidadoso manejo e supervisão. Deve ser isento do entusiasmo indiscriminado ou do preconceito pessoal dos supervisores e ser tido como justo por todos os funcionários. Por conseguinte, o sistema de remuneração prevê uma soma fixa a ser dada como prêmio, com base no mérito. A relevância desse elemento do sistema está em que ele incentiva os funcionários mais sérios membros do quadro de pessoal competentes e experientes a continuar aprimorando o seu desempenho e dá ao Instituto um meio de recompensá-los, afora a promoção.</p> <p>O sistema de mérito aplicar-se-á ao reconhecimento do <u>premiará o</u> desempenho em níveis iguais ou superiores ao de <u>totalmente satisfatório ou mais do que satisfatório</u>. Nenhum aumento será dado para níveis de desempenho iguais ou inferiores iguais ou ao de aceitável <u>a totalmente satisfatório</u>. <u>Com base na avaliação anual de desempenho, os membros do quadro de pessoal poderão ser elegíveis a uma gratificação anual ou aumento de passo dentro do seu nível.</u></p>

<p>Os funcionários poderão avançar do passo 1 ao 20, em cada classe da escala salarial, mediante a combinação de antiguidade e desempenho satisfatório. Dependendo do seu nível de desempenho, os funcionários poderão avançar até dois passos cada dois anos. A determinação de que o funcionário deve ou não receber um aumento, assim como a do número de passos a ser avançado, será tomada com base no sistema de avaliação de desempenho.</p> <p>Além disso, está prevista uma gratificação para níveis de desempenho excepcionalmente altos, a qual não será acessível aos funcionários designados para cargos de confiança. A gratificação constará de um pagamento único, ao fim de um ano de serviço cumprido. Seu montante não excederá a 5% do salário percebido pelo funcionário nesse ano.</p>	<p>Os funcionários poderão avançar do passo 1 ao 20, em cada classe da escala salarial, mediante a combinação de antiguidade e desempenho satisfatório. Dependendo do seu nível de desempenho, os funcionários poderão avançar até dois passos cada dois anos. A determinação de que o funcionário deve ou não receber um aumento, assim como a do número de passos a ser avançado, será tomada com base no sistema de avaliação de desempenho.</p> <p>Além disso, está prevista uma gratificação para níveis de desempenho excepcionalmente altos, a qual não será acessível aos funcionários designados para cargos de confiança. A gratificação constará de um pagamento único, ao fim de um ano de serviço cumprido. Seu montante não excederá a 5% do salário percebido pelo funcionário nesse ano.</p>
--	--

ANÁLISE DA SEÇÃO

A finalidade destas emendas é ajustar o texto sobre o sistema de mérito ao novo sistema de avaliação de desempenho. Neste sistema, usa-se uma escala de cinco notas para avaliar o funcionário. A nota média dessa escala é “totalmente satisfatório”; já no sistema anterior, a nota média era “satisfatório”. Segundo o novo sistema, as avaliações são realizadas anualmente, em vez de bianalmente, como estabelecia o sistema anterior.

Pelo sistema anterior, o funcionário podia receber aumento de até dois passos como resultado da avaliação bienal, caso seu desempenho fosse mais do que satisfatório. No sistema novo, serão concedidas gratificações anuais, se o desempenho for totalmente satisfatório ou mais do que satisfatório. Quanto melhor o desempenho, maior a gratificação. O funcionário que, em sua avaliação, for qualificado como, pelo menos, “totalmente satisfatório”, poderá optar pelo pagamento de um bônus ou pelo aumento de um passo na escala salarial; no entanto, os funcionários que estiverem no último passo de sua classe só serão elegíveis ao bônus.

A proposta é substituir um sistema que permitia aos funcionários melhorar seu salário básico subindo passo a passo em uma determinada classe (combinando mérito e antigüidade) por um sistema baseado principalmente no mérito. As gratificações concedidas no caso de desempenho “acima de totalmente satisfatório” poderiam exceder a quantidade de aumentos por passo; no entanto, a gratificação e o aumento por passo apresentam a diferença fundamental de que, uma vez concedido o aumento de passo, este é incorporado definitivamente ao salário básico do funcionário. A gratificação, ao contrário, constitui um pagamento efetuado uma única vez e que não se converte em parte do salário básico do funcionário.

**SISTEMA PARA DETERMINAÇÃO DA REMUNERAÇÃO
DO PESSOAL DO IICA**

**PARTE I
PESSOAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL INTERNACIONAL**

Texto Atual	Texto Proposto
<p>4.8 Reconhecimento por Anos de Serviço</p> <p>a. Uma gratificação em reconhecimento dos anos de serviço será paga a todos os funcionários da categoria Profissional Internacional que renunciem ou cujos serviços sejam dados por terminados por motivo de saúde, supressão do contrato de trabalho, aposentadoria ou morte. (artigo 57)</p>	<p>4.8 Reconhecimento por Anos de Serviço</p> <p>a. Uma gratificação Em reconhecimento dos anos de serviço <i>contínuos como membro do quadro de pessoal</i> será paga <i>uma gratificação</i> a todos os funcionários <i>membros do quadro de pessoal</i> da categoria Profissional Internacional que renunciem ou cujos serviços sejam dados por terminados por motivo de saúde, supressão do contrato de trabalho, aposentadoria ou morte. (artigo 57 <i>63</i>)</p>
<p>ANÁLISE DA SEÇÃO</p> <p>Esta emenda é necessária para ajustar a norma ao novo texto proposto para o parágrafo 4.2.8 do Regulamento do Pessoal.</p>	

**SISTEMA PARA DETERMINAÇÃO DA REMUNERAÇÃO
DO PESSOAL DO IICA**

**PARTE II
PESSOAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL LOCAL**

Texto Atual	Texto Proposto
<p>1. Escala Salarial</p> <p>a. Uma identificação numérica dos níveis de classificação de PL-1 a PL-5. Dentro de cada nível haverá 20 passos.</p> <p>b. Os níveis iniciais de salário para cada classe da categoria Profissional Local serão determinados pelos níveis do salário mínimo oficial e pelos estudos comparativos de classificação de cargos e salários realizados em cada país, tendo em conta órgãos governamentais, empresas públicas e empresas privadas nacionais e multinacionais.</p> <p>c. As escalas salariais serão ajustadas de acordo com a legislação trabalhista do país, quando um aumento devido à elevação do custo de vida for decretado.</p> <p>d. No mínimo uma vez por ano será feito um estudo comparativo (item <u>b</u>, anterior), para determinar os salários em vigor para trabalho comparável, e serão feitos os devidos ajustes, dentro das possibilidades orçamentárias do Instituto.</p> <p>e. Os aumentos individuais de salários serão possíveis nas seguintes condições:</p> <p>i. Quando as escalas salariais forem modificadas conforme os itens <u>c</u> ou <u>d</u>, anteriores;</p> <p>ii. Por antigüidade e desempenho aceitável (a antigüidade será reconhecida unicamente quando o desempenho for de nível aceitável para cima);</p> <p>iii. Por mérito (quando o desempenho for de nível satisfatório para cima, conforme reconhecido pelo procedimento apropriado);</p> <p>iv. Por promoção.</p>	<p>1. Escala Salarial</p> <p>a. Uma identificação numérica dos níveis de classificação de PL-1 a PL-5. Dentro de cada nível haverá 20 passos.</p> <p>b. Os níveis iniciais de salário para cada classe da categoria Profissional Local serão determinados pelos considerando os níveis do salário mínimo oficial e pelos estudos comparativos de classificação de cargos e salários realizados em cada país, tendo em conta órgãos governamentais, empresas públicas e empresas privadas nacionais e multinacionais.</p> <p>c. As escalas salariais serão ajustadas de acordo com a legislação trabalhista do país, quando um aumento devido à elevação do custo de vida for decretado.</p> <p>d. No mínimo uma vez por ano Quando for necessário, será feito um estudo comparativo (item <u>b</u>, anterior supra), para determinar os salários em vigor para trabalho comparável, e serão feitos os devidos ajustes, dentro das possibilidades orçamentárias do Instituto.</p> <p>e. Os aumentos individuais de salários para membros do quadro de pessoal serão possíveis nas seguintes condições:</p> <p>i. Quando as escalas salariais forem modificadas conforme os itens <u>c</u> ou <u>d</u>, supra;</p> <p>ii. Por antigüidade e desempenho aceitável (a antigüidade será reconhecida unicamente quando o desempenho for de nível aceitável para cima);</p> <p>ii. iii Por mérito (quando o desempenho for totalmente satisfatório ou mais do que satisfatório, conforme reconhecido pelo procedimento apropriado);</p> <p>iii. iv Por promoção.</p>

ANÁLISE DA SEÇÃO

Com base na decisão de implementar o novo sistema de avaliação e mérito, foi decidido reduzir o número de passos na escala salarial. Para ajustar esta norma a tal decisão, foi eliminado o texto referente ao número de passos na escala salarial. Também foi modificado o item d para refletir a realidade de que o IICA já não realiza diretamente pesquisas anuais de salário por seu alto custo e por não dispor de recursos orçamentários para esse propósito. Finalmente, o texto foi modificado a fim de indicar que apenas os funcionários cujos resultados da avaliação de desempenho forem totalmente satisfatórios (a nota média na nova escala de avaliação) serão elegíveis ao aumento de um passo com base em mérito.

SISTEMA PARA DETERMINAÇÃO DA REMUNERAÇÃO DO PESSOAL DO IICA

PARTE III

PESSOAL DA CATEGORIA DE SERVIÇOS GERAIS

Texto Atual	Texto Proposto
<p>1. Escala Salarial</p> <p>a. Uma identificação numérica dos níveis de classificação de G-1 a G-9. Dentro de cada nível de classificação haverá 20 passos.</p> <p>b. Os níveis iniciais de salário para cada classe da categoria Serviços Gerais serão determinados pelos níveis do salário mínimo oficial e pelos estudos comparativos de classificação de cargos e salários realizados em cada país, tendo em conta órgãos governamentais, empresas públicas e empresas privadas nacionais e multinacionais.</p> <p>c. As escalas salariais serão ajustadas de acordo com a legislação trabalhista do país, quando um aumento devido à elevação do custo de vida for decretado.</p> <p>d. No mínimo uma vez por ano será feito um estudo comparativo (item <u>b</u>, anterior), para determinar os salários em vigor para trabalho comparável, e serão feitos os devidos ajustes, dentro das possibilidades orçamentárias do Instituto.</p> <p>e. Os aumentos individuais de salários serão possíveis nas seguintes condições:</p> <p>i. Quando as escalas salariais forem modificadas conforme os itens <u>c</u> ou <u>d</u>, anteriores;</p> <p>ii. Por antigüidade e desempenho aceitável (a antigüidade será reconhecida unicamente quando o desempenho for de nível aceitável para cima);</p> <p>iii. Por mérito (quando o desempenho for de nível satisfatório para cima, conforme reconhecido pelo procedimento apropriado);</p> <p>ii. Por promoção.</p>	<p>1. Escala Salarial</p> <p>a. Uma identificação numérica dos níveis de classificação de G-1 a G-9. Dentro de cada nível de classificação haverá 20 passos.</p> <p>b. Os níveis iniciais de salário para cada classe da categoria Serviços Gerais serão determinados pelos considerando os níveis do salário mínimo oficial e pelos estudos comparativos de classificação de cargos e salários realizados em cada país, tendo em conta órgãos governamentais, empresas públicas e empresas privadas nacionais e multinacionais.</p> <p>c. As escalas salariais serão ajustadas de acordo com a legislação trabalhista do país, quando um aumento devido à elevação do custo de vida for decretado.</p> <p>d. No mínimo uma vez por ano Quando for necessário, será feito um estudo comparativo (item <u>b</u>, anterior supra), para determinar os salários em vigor para trabalho comparável, e serão feitos os devidos ajustes, dentro das possibilidades orçamentárias do Instituto.</p> <p>e. Os aumentos individuais de salários para membros do quadro de pessoal serão possíveis nas seguintes condições:</p> <p>i. Quando as escalas salariais forem modificadas conforme os itens <u>c</u> ou <u>d</u>, anteriores supra;</p> <p>ii. Por antigüidade e desempenho aceitável (a antigüidade será reconhecida unicamente quando o desempenho for de nível aceitável para cima);</p> <p>ii. iii Por mérito (quando o desempenho for de nível totalmente satisfatório para cima ou mais do que satisfatório, conforme reconhecido pelo procedimento apropriado);</p> <p>iii. iv. Por promoção.</p>

ANÁLISE DA SEÇÃO

Com base na decisão de implementar o novo sistema de avaliação e mérito, foi decidido reduzir o número de passos na escala salarial. Para ajustar esta norma a tal decisão, foi eliminado o texto referente ao número de passos na escala salarial. Também foi modificado o item d para refletir a realidade de que o IICA já não realiza diretamente pesquisas anuais de salário por seu alto custo e por não dispor de recursos orçamentários para esse propósito. Finalmente, o texto foi modificado a fim de indicar que apenas os funcionários cujos resultados da avaliação de desempenho sejam totalmente satisfatórios (a nota média na nova escala de avaliação) serão elegíveis ao aumento de um passo com base em mérito.

**SISTEMA PARA DETERMINAÇÃO DA REMUNERAÇÃO
DO PESSOAL DO IICA**

**PARTE II
PESSOAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL LOCAL**

Texto Atual	Texto Proposto
<p>6. Reconhecimento por Anos de Serviço</p> <p>a. A título de gratificação pelos anos de serviço, o pessoal da categoria Profissional Local acumulará meio salário mensal por ano de serviço, de acordo com as disposições indicadas a seguir: (artigo 57)</p> <p>i. Para fins contábeis, este benefício será reservado mensalmente em dólares norte-americanos, no equivalente a 1/24 do salário atual. As variações no salário não terão efeito retroativo.</p> <p>ii. Este benefício será pago numa soma única, na data em que o serviço do funcionário for dado por terminado, na moeda local do respectivo país.</p> <p>iii. Os funcionários não terão direito a este benefício nos países onde são pagos quatorze (14) ou mais salários por ano (a qualquer título), ou onde o pagamento de meio salário ou de um salário completo por ano de serviço é obrigatório no caso de renúncia ou de cessação de serviço.</p> <p>iv. A gratificação por anos de serviço não será concedida aos funcionários cujos serviços forem dados por terminados segundo o disposto no artigo 58 do Regulamento da Direção-Geral ou no parágrafo 9.5.3 do Regulamento do Pessoal.</p>	<p>6. Reconhecimento por Tempo de Serviço</p> <p>a. A título de gratificação pelos anos de serviço <i>contínuos como membros do quadro de pessoal do Instituto</i>, os funcionários da categoria Profissional Local acumularão meio salário mensal por ano de serviço, de acordo com as disposições indicadas a seguir: (artigo 5763)</p> <p>i. Para fins contábeis, este benefício será reservado mensalmente em dólares norte-americanos, no numa soma equivalente a 1/24 do salário atual. As variações no salário não terão efeito retroativo.</p> <p>ii. Este benefício será pago numa soma única, na data em que o serviço do funcionário for dado por terminado, na moeda local do respectivo país.</p> <p>iii. Os funcionários não terão direito a este benefício nos países onde são pagos 14 (quatorze) ou mais salários por ano (a qualquer título) ou onde o pagamento de meio salário ou de um salário completo mensal ou mais por ano de serviço é obrigatório no caso de renúncia ou de cessação de serviço.</p> <p>iv. A gratificação por tempo de serviço não será concedida aos funcionários membros do quadro de pessoal cujos serviços forem dados por terminados segundo o disposto no artigo 58 do Regulamento da Direção-Geral ou no parágrafo 9.5.3 do Regulamento do Pessoal.</p>

ANÁLISE DA SEÇÃO

As emendas propostas à alínea a são necessárias para esclarecer a intenção deste benefício, qual seja – a exemplo de benefícios similares concedidos a título de cessação de serviços por outros organismos internacionais -, reconhecer o serviço contínuo prestado ao Instituto pelos membros do quadro de pessoal. Um texto com um esclarecimento similar foi incluído no Regulamento do Pessoal.

A finalidade do item iii é evitar que os funcionários adquiram o direito de receber dois pagamentos a título de cessação de serviços, um de acordo com a legislação do país e outro sob as normas do IICA. Recente reclamação de um funcionário do Instituto demonstrou que o texto desta disposição não é suficientemente claro para assegurar tal finalidade. Portanto, a fim de eliminar qualquer dúvida a respeito de quantos pagamentos pode receber um funcionário local do IICA a título de cessação de serviços, é proposto que o item iii seja esclarecido mediante o novo texto acima indicado. Para eliminar grande parte do problema que atualmente surge ao interpretar esta questão, é recomendável acrescentar a este item “mensal ou mais” depois de “salário”, como aparece no texto proposto.

**SISTEMA PARA DETERMINAÇÃO DA REMUNERAÇÃO
DO PESSOAL DO IICA**

**PARTE III
PESSOAL DA CATEGORIA DE SERVIÇOS GERAIS**

Texto Atual	Texto Proposto
<p>6. Reconhecimento por Anos de Serviço</p> <p>a. A título de gratificação pelos anos de serviço, o pessoal da categoria Serviços Gerais acumulará meio salário mensal por ano de serviço, de acordo com as disposições indicadas a seguir: (artigo 57)</p> <p>i. Para fins contábeis, este benefício será reservado mensalmente em dólares norte-americanos, no equivalente a 1/24 do salário atual. As variações no salário não terão efeito retroativo.</p> <p>ii. Este benefício será pago numa soma única, na data em que o serviço do funcionário for dado por terminado, na moeda local do respectivo país.</p> <p>iii. Os funcionários não terão direito a este benefício nos países onde são pagos quatorze (14) ou mais salários por ano (a qualquer título), ou onde o pagamento de meio salário ou de um salário completo por ano de serviço é obrigatório no caso de renúncia ou de cessação de serviço.</p> <p>iv. A gratificação por anos de serviço não será concedida aos funcionários cujos serviços forem dados por terminados segundo o disposto no artigo 58 do Regulamento da Direção-Geral ou no parágrafo 9.5.3 do Regulamento do Pessoal.</p>	<p>6. Reconhecimento por Tempo de Serviço</p> <p>a. A título de gratificação pelos anos de serviço <i>contínuos como membros do quadro de pessoal do Instituto, os funcionários</i> da categoria Serviços Gerais acumularão meio salário mensal por ano de serviço, de acordo com as disposições indicadas a seguir: (artigo 57 63)</p> <p>i. Para fins contábeis, este benefício será reservado mensalmente em dólares norte-americanos, no <i>numa soma</i> equivalente a 1/24 do salário atual. As variações no salário não terão efeito retroativo.</p> <p>ii. Este benefício será pago numa soma única, na data em que o serviço do funcionário for dado por terminado, na moeda local do respectivo país.</p> <p>iii. Os funcionários não terão direito a este benefício nos países onde são pagos 14 (quatorze) ou mais salários por ano (a qualquer título) ou onde o pagamento de meio salário ou de um salário completo <i>mensal ou mais</i> por ano de serviço é obrigatório no caso de renúncia ou de cessação de serviço.</p> <p>iv. A gratificação por tempo de serviço não será concedida aos funcionários <i>membros do quadro de pessoal</i> cujos serviços forem dados por terminados segundo o disposto no artigo 58 do Regulamento da Direção-Geral ou no parágrafo 9.5.3 do Regulamento do Pessoal.</p>

ANÁLISE DA SEÇÃO

As emendas propostas à alínea a são necessárias para esclarecer a intenção deste benefício, qual seja – a exemplo de benefícios similares concedidos a título de cessação de serviços por outros organismos internacionais -, reconhecer o serviço contínuo prestado ao Instituto pelos membros do quadro de pessoal. Um texto com um esclarecimento similar foi incluído no Regulamento do Pessoal.

A finalidade do item iii é evitar que os funcionários adquiram o direito de receber dois pagamentos a título de cessação de serviços, um de acordo com a legislação do país e outro sob as normas do IICA. Recente reclamação de um funcionário do Instituto demonstrou que o texto desta disposição não é suficientemente claro para assegurar tal finalidade. Portanto, a fim de eliminar qualquer dúvida a respeito de quantos pagamentos pode receber um funcionário local do IICA a título de cessação de serviços, é proposto que o item iii seja esclarecido mediante o novo texto acima indicado. Para eliminar grande parte do problema que atualmente surge ao interpretar esta questão, é recomendável acrescentar a este item “mensal ou mais” depois de “salário”, como aparece no texto proposto.