

BOLETIM AAFIB 134

OUTUBRO / DEZEMBRO 2020

Associação dos Antigos Funcionários Internacionais do Brasil (aafib.net)

Fundada em 1987 Afiliada à FAFICS

ELEIÇÕES GERAIS NA AAFIB EM NOVEMBRO

As eleições para a Diretoria estão marcadas para 11 de novembro e serão realizadas na forma de uma Assembleia Ordinária. Serão eleitos ou reeleitos membros da AAFIB em dia com as normas estatutárias, que inclui estar em dia com as contas da instituição. Uma lista será publicada com os nomes que poderão participar do pleito e as regras que serão seguidas. Presidência, Vice-Presidência, Secretária(o) e Tesoureira(o) estarão sendo considerados. Fiquem atentos. A reunião será realizada no Clube da Associação dos Servidores do Banco Central (ASBAC), localizado no SCES (Setor de Clubes Esportivos Sul), Trecho 2, Conjunto 31, em Brasília, e poderemos, com toda segurança exigida pela COVID-19, ter a reunião da AGO, das 9h às 11h, seguida pela reunião do Núcleo de Brasília, das 11h15 às 13h00, do dia 11 de novembro de 2020.

Uma comunicação será enviada oportunamente com instruções mais específicas e a forma de participação dos que não residem ou não poderão ir à Brasília na data.

CARTA ANUAL DO FUNDO DE PENSÃO EXTRATOS

Tenho o prazer de apresentar pela primeira vez a Carta Anual do Fundo de Pensão do Conjunto das Nações Unidas, a primeira vez que assumi o cargo de Chefe Executivo de Administração de Pensões em 1 de Janeiro de 2020. Trazendo ao cargo mais de 32 anos de experiência progressivamente responsável em administração e gestão de pensões, estou entusiasmada em aplicar meus conhecimentos à continuação da modernização das operações do Fundo de Pensão. Deixe-me começar com duas informações importantes sobre o Fundo antes de introduzir minhas prioridades e fornecer uma atualização sobre a situação COVID-19.

Em primeiro lugar, o Fundo permanece com uma saúde financeira muito boa. A última avaliação atuarial, a partir de 31 de dezembro de 2019, revelou um pequeno superávit de 0,5% da remuneração previdenciária, bem dentro do corredor de +/- 2% da remuneração previdenciária recomendada pelo Grupo de Consultoria, o que mostra que o Fundo está muito próximo do equilíbrio atuarial e é considerado bem financiado.

Em segundo lugar, o Fundo continua a melhorar seu desempenho operacional. No final de 2019, mais de 90% dos novos benefícios de separação, quando os pagamentos são devidos, foram processados no prazo de 15 dias úteis após o recebimento de documentos de separação completos, superando assim o benchmark do Fundo de 75%.

A média de processamento dos benefícios de separação inicial para 2019 foi de 88,3%, o melhor resultado médio anual desde a implantação do Sistema Integrado de Administração de Pensões em 2015.

Passando para minhas prioridades, uma nova estratégia do Fundo para 2021 – 2023 estava no topo da minha lista e estou feliz que sua adoção tenha sido amplamente apoiada, inclusive pela Conselho do Fundo em sua 67ª sessão em julho de 2020. A nova estratégia visa transformar a forma como o Fundo opera, aumentando a eficiência e estabelecendo um local de trabalho mais habilitado.

No centro da Estratégia 2021-2023 está uma visão de um Fundo de Pensão orientado a serviços, que fornece serviços excelentes e de alta qualidade para nossas organizações membros, participantes e beneficiários, onde quer que estejam localizados. Apoiando essa visão, foram indicados três pilares estratégicos: 1) Simplificar a Experiência do Cliente, 2) Modernizar os Serviços de Pensão; e 3) Desenvolver uma Forte Rede de Parcerias Globais.

A resposta à pandemia COVID-19 deu rapidamente início ao processo de modernização do Fundo. Os funcionários da UNJSPF em Nova York e Genebra trabalham remotamente desde 16 de março de 2020, seguindo a orientação das Nações Unidas nas respectivas estações de serviço. Apesar desse desafio, os funcionários mantiveram o desempenho em alto nível.

Desde março, as folhas de pagamento da pensão foram concluídas remotamente sem nenhum atraso.

Isso é particularmente visível para abril, uma vez que a Carta Anual 2020 incluiu o Custo de Vida (COLA) de 2020, que acrescentou complexidade. O Fundo passou a aceitar documentos de separação em formato digital. O Fundo continuou a fornecer suporte direto ao cliente, por meio de seus Call Centers e por escrito, remotamente e sem interrupção, dentro do seu quadro de referência. O Fundo demonstrou uma nova agilidade e cultura de aprendizagem na implementação das mudanças estruturais e operacionais para garantir a continuidade dos negócios durante esse período.

A resposta ao COVID-19 destacou ainda a necessidade de processos digitalizados sem papel e sem comprometer a integridade de nossos controles. Outra mudança importante em 2020 foi a implementação de relatórios funcionais nos escritórios do Fundo. Resultou em melhor desempenho, apesar dos desafios trazidos pela situação do COVID-19, garantindo uma resposta consistente e qualidade dos serviços a todos os clientes em todo o mundo. Os serviços às nossas Organizações Membros também melhoraram por meio de recursos dedicados. Também foram feitos progressos em relação às iniciativas de TI e à digitalização, incluindo um teste bem-sucedido de um certificado digital de direito (CE) lançado com vários usuários do PMA e da FAO. A implantação do CE digital está prevista para 2021.

À medida que avançamos, estamos comprometidos com a excelência operacional em consonância com o crescimento do número de participantes, aposentados e beneficiários. À medida que abraçamos a modernização em nossas comunicações e tecnologia, alimentadas pela análise de dados, caminhamos em direção a uma organização mais responsável, melhor equipada para cumprir nosso compromisso com você.

Rosemarie McClean

Chefe Executiva de Administração de Pensões

NOTAS DA AAFIB: Incluímos em tradução apenas a Carta da CEAP e algumas notas que podem interessar aos nossos membros (abaixo).

O relatório completo inclui as principais regras do Fundo, que fazem parte do seu conjunto de normas e não mudam anualmente, em tese. Toda informação regulamentar sobre o Fundo pode ser encontrada no seu Portal. O acesso ao Portal tem sido orientado pela AAFIB em suas relações com os membros, como **AAFIB Connection**, **Boletim** e **Website**. Se estiver interessado(a), nos ligue. Em dezembro de 2019, a Assembleia Geral examinou a resolução 74/263, pela qual, entre outros, aprovou o orçamento do Fundo para 2020 e pediu ao Fundo que continuasse considerando questões de governança, contratando uma entidade externa independente para realizar uma análise abrangente, tendo em conta as melhores práticas dos fundos de pensão.

É de extrema importância que os aposentados/beneficiários preencham e assinem um dos CEs com código de barras (ou o formulário CE recebido com o 1º ou 2º Correo da UNJSPF ou aquele impresso no MSS) e o devolvam ao Fundo o mais breve possível. Se o CE anual devidamente concluído não chegar ao Fundo até 31 de dezembro, o pagamento subsequente do benefício poderá ser suspenso. Ainda assim, seu benefício seria restabelecido retroativamente mediante recebimento pelo Fundo da respectiva documentação necessária e devidamente preenchida. Em 31 de dezembro de 2019, foram 131.583 participantes e 79.975 benefícios periódicos em pagamento. Nos últimos dez anos (2009 a 2019), o número de participantes aumentou em 14 mil. A população atendida pelo Fundo alcança 210 mil (participantes, aposentados e beneficiários) e continua crescendo.

O Dia Internacional do Idoso foi pouco comemorado neste ano de pandemia, quando os mais idosos estiveram pressionados como grupo de risco, numa situação de fragilidade e sob preconceitos e limitações de toda ordem. **MAS SER IDOSO PODE SER UMA VANTAGEM**

A regra é duvidar ou pelo menos buscar confirmação do que nos chega pela internet. Mas, quando a informação nos é favorável, fica mais fácil aceitar. Então vamos lá, para os que quiserem ou precisarem acreditar:

“Um extenso estudo nos EUA, publicado numa revista especializada, revelou que: a idade mais produtiva da vida humana está entre os anos 60 e 70. A idade média dos vencedores do Prêmio Nobel é de 62 anos. A segunda melhor etapa está entre os anos 70 e 80. A terceira estaria entre 50 e 60. Antes dessa idade, o ser humano não alcançou ainda seu auge. A idade média dos presidentes das 100 maiores empresas é de 63 anos. A idade média dos pastores das maiores igrejas dos EUA é de 71 anos. A idade média dos papas é de 76 anos. Esse estudo foi publicado por uma equipe de médicos do New England Journal of Medicine. Eles constataram que, aos 60 anos, se atinge o topo do seu potencial emocional e isso continua até os anos 80”. Não custa nada dar crédito a uma notícia tão estimulante.



3ª Reunião do Núcleo de Brasília

Ata da Reunião de 26 de agosto de 2020. A reunião foi presidida pelo Presidente da AAFIB, Giovanni Quaglia, e coordenada pela Diretora do Núcleo de Brasília, Bernardeth Martins. Contou-se com a inestimável colaboração da colega Sumaya Garcia, que foi responsável pela condução dos inscritos na plataforma utilizada para a realização da reunião.

Giovanni Quaglia deu as boas-vindas aos presentes e fez apresentação das novas associadas. Saudou especialmente os representantes dos respectivos Departamentos de Recursos Humanos das Agências das Nações Unidas.

Sumaya Garcia deu uma explicação de como se utiliza a plataforma Microsoft Teams. Bernardeth Martins enfatizou a importância de se fazer esse link entre os RHs e a AAFIB. Agradeceu ao colega Renato Mendes, da OIT, pela colaboração e apoio dado para que houvesse a representação das respectivas Agências, conforme lista abaixo. Cada representante se apresentou e deixou registrada a satisfação de sua participação e, sem exceção, foi enfatizada a importância da AAFIB, que é a extensão do apoio do próprio Sistema aos funcionários e funcionárias que finalizam sua dedicação à Organização.

Giovanni Quaglia fez uma breve fala sobre os objetivos e finalidade da AAFIB, para que os representantes de RH soubessem da importância que a AAFIB tem na vida dos funcionários que se aposentam e que são os que seguem: 1) Promover a melhoria e garantia da qualidade de vida e do bem-estar dos aposentados do Sistema das Nações Unidas no Brasil, de todos os níveis funcionais e de seus dependentes; Mais especificamente: 2) Promover, incentivar e desenvolver a solidariedade e as relações de caráter social, cultural e recreativo entre os seus membros; 3) Manter os associados informados a respeito das medidas e iniciativas que afetem seus interesses; 4) Promover e defender os interesses dos seus membros e dependentes, em especial perante os organismos e administrações do Sistema das Nações Unidas; 5) Oferecer orientação e ajuda aos seus membros nos assuntos de interesse, exercendo qualquer atividade lícita compatível com os seus objetivos, dentro das condições disponíveis; 6) Promover atividades que propiciem a participação profissional ativa de seus membros; 7) Participar e colaborar na realização dos propósitos, princípios e programas do Sistema das Nações Unidas. Giovanni também mencionou o documento enviado a todos os associados onde aponta que o Fundo de Pensão está muito bem financeiramente e que é um campeão de investimento responsável, refletindo seu compromisso com o Desenvolvimento Sustentável.

Giovanni Quaglia fez uma breve explanação do que se tratam os CEs e informou o sucesso da ação da AAFIB, especialmente do Núcleo de Brasília, que conseguiu juntar 47 Certificados para o envio a New York. Como não foi possível enviar pelo pouch do PNUD, a AAFIB arcou com a despesa de envio para o Fundo, via DHL, e já recebeu a comprovação de recebimento. Agradeceu a participação dos voluntários que permitiram o êxito da ação: Maria Helena, Cintia Freitas e Bernardeth Martins. Destacou, também, a ação do Núcleo do Rio de Janeiro, graças aos esforços de João Alexim e Sumaya Garcia, que conseguiram juntar 11 Certificados e também fizeram um primeiro envio coletivo para New York. Como existem aposentados que vivem

em locais em que não têm AAFIB, Bernardeth Martins sugeriu que, no próximo ano, uma pessoa de Brasília seja voluntária para receber os diversos CEs para que possam ser enviados junto com os do Núcleo de Brasília. Bernardeth Martins se colocou à disposição para receber esses CEs no próximo ano.

Sumaya Garcia fez uma breve apresentação do documento “Se eu for antes de vocês” elaborado pela força-tarefa da AAFIB. O documento, apesar de já estar no nosso site, será enviado para todos os representantes de RH das distintas Agências.

Pagamento da Anuidade de 2020: Aqueles que ainda não fizeram o pagamento poderão fazê-lo através de transferência bancária. Luiz Mauro fez uma apresentação breve sobre as taxas que são cobradas, anualmente, dos associados e deixou registrado o êxito no recebimento do pagamento dos associados do Núcleo de Brasília, faltando somente 8 pessoas para acertarem suas anuidades.

Foi levantada a conveniência de identificar no grupo candidato(s) para a função de Presidente da AAFIB. Giovanni falou sobre a próxima eleição da Presidência da AAFIB e disse que tem que ter um(a) Presidente e um(a) Vice-Presidente, um Secretário(a) e um(a) Tesoureiro(a). Até o dia 30 de setembro, conforme informado no último Boletim da AAFIB, as candidaturas deverão ser apresentadas.

Sobre a questão da AAFIB Connection e apoio ao projeto RYON (Retired YES, Out of the World NO), Sumaya Garcia falou, brevemente, sobre o RYON e convidou aos presentes para a próxima apresentação que será no próximo dia 28 de setembro, às 19h. Ela vai enviar o convite formal. Sumaya aproveitou, também, para convidar a todos para a próxima reunião com os novos associados, quando será feita uma apresentação sobre os objetivos e finalidades da AAFIB. Dados sobre a reunião, que será realizada no dia 14 de outubro de 2020, serão enviados posteriormente.

Assuntos gerais: Cristina Montenegro sugeriu ao grupo de RH que quaisquer ações sobre a COVID-19 dentro do Sistema ONU fossem extensivas aos associados da AAFIB. Bernardeth Martins solicitou que não somente essas ações, como quaisquer outras de relevância e importância também o fossem. Renato Mendes sugeriu que houvesse um Ponto Focal da AAFIB que pudesse fazer parte do grupo de RH para essas ações, que foi recebida de muito bom grado. Bernardeth Martins será a Ponto Focal e Maria Angélica Gomes será a Ponto Focal Adjunta. Nayara Pinto mencionou a dificuldade que se tem em contactar o Fundo de Pensão e pediu apoio à AAFIB. Giovanni disse que, para assuntos estritamente emergenciais, ele poderia falar com uma pessoa que ele tem contato, mas que esse era um problema constante, pois são somente 150 colegas que atendem todo o Sistema. Bernardeth sugeriu que esse tema fosse levado para a próxima reunião da FAFICS e Giovanni Quaglia reforçou que esse é um assunto sempre tratado, mas que, apesar de já ter tido uma melhora, ainda tem muito a ser feito e aprimorado. Renata Farias questionou se poderia compartilhar com os associados da AAFIB oportunidades de voluntariado expert nacional e internacional e a resposta foi positiva e vista com bons olhos. Nesta oportunidade, Bernardeth Martins solicitou que todos os avisos de postos vagos dentro do Sistema ONU fossem, também, enviados para a AAFIB. A reunião foi finalizada com agradecimentos a todos os presentes e foi registrada, tanto pelos

representantes dos RHs das Agências do Sistema ONU como pela AAFIB, a importância de se manter esse contato, pois, como foi muito bem colocado pela Nayara, a AAFIB está para os antigos funcionários assim como a Staff Association de cada Agência está para os funcionários da ativa.

Bernardeth Martins agradeceu a presença de todas e todos e encerrou os trabalhos da reunião. Participantes do encontro:

Representantes das RHs das Agências: Giovana Nunes (WFP);
Josiane Nunes (OIT); Nayara Pinto (UNICEF);
Renata Farias (UNV);
Renata Ritter (UNESCO);
Renato Mendes (OIT);
Taináh Péron(OPAS/OMS);
Tatiana Silva (UNHCR);

Participante Especial: Sumaya Garcia (Gerente digital)

Participantes membros: Ana Lúcia Guimarães; Arkadii Divinskii; Bernardeth Martins; Carlos Ferreira A Castro; Célio da Cunha; Cintia Freitas; Cristina Montenegro; Eliana M Martins Ferreira; Else Richwin; Giovanni Quaglia; Ivo Steffen; Josélia Abreu de Oliveira; Julio Suarez; Júnia de Souza Puglia; Luiz Mauro Donato; Maria Angélica Gomes; Maria Celina Arraes; Maria Dulce Silva Almeida; Maria da Graça Campos; Maria Helena Caravana Diogo; Miguel Genovese; Milton Thiago de Mello; Moira Anne Hoyos Lawrence; René Vossenaar.



As reuniões virtuais estão cada vez mais familiares. Da esquerda para a direita em rotação: Bernardeth Martins, Milton Thiago de Mello, nosso decano, Maria Angélica e Renato Mendes.

AAFIB CONNECTION

A AAFIB CONNECTION tem se mostrado muito adequada às necessidades de integração social dos associados nesses tempos de pandemia e seguramente vai ser um instrumento permanente da Associação. Está rapidamente atraindo participantes de várias origens e organismos e já busca o contato com AFICS regionais que caminham na mesma direção. Exercícios físicos e mentais, leituras literárias, palestras sobre temas de interesse com especialistas do próprio quadro da AAFIB ou convidados, a AC tem tudo para somar. Nossa interação mais recente foi com a AFICS da Colômbia e foi também uma oportunidade para reencontrar antigos colegas de trabalho.

AAFIB CONNECTION no MICROSOFT TEAMS

Além do grupo de interação no WhatsApp, a AAFIB Connection está fazendo reuniões pelo Microsoft Teams. Segue a programação até 16 de dezembro. "Depois disso, haverá um intervalo para as festas de fim de ano, mas continuaremos interagindo e dando suporte pelo WhatsApp", diz Sumaya Garcia, nossa gerente digital e coordenadora do programa. "Outra novidade é que voltaremos a fazer reuniões quinzenais, pois já estreitamos laços e todos sabem que podem contar uns com os outros, principalmente nesse tempo delicado. Tipo "isolados sim, solitários não!".

A Sessão do dia 07 de outubro apresentou o seguinte tema conforme programado:

Fibromialgia e Covid19! Como me sentir melhor?

**Raquel A. Paviotti Corcuera, Dra. em Física Nuclear
Grupo de Estudo e Apoio aos Pacientes com Fibromialgia de
SJC Cofundadora e Coordenadora do Grupo desde 2007
Contato: grupofibrosjc@gmail.com**

A palestra versou sobre atualizações dos temas a seguir:

- Estatísticas gerais sobre a fibromialgia
- Antiguidade da doença
- Mais de 200 sintomas, mais de 70 descobertas científicas
- Medicamentos usados no tratamento
- Disfunção do Sistema Nervoso Autônomo (SNA)
- O que desequilibra o SNA?
- Tratamento: como minimizar os sintomas

Sendo que "não existe pílula mágica" e, devido às dificuldades dos médicos tratarem a fibromialgia, em 2004, começamos a estudar sobre a doença. Em 2007, foi fundado o "Grupo de Estudo e apoio ao Paciente com Fibromialgia de São José

dos Campos”. Em janeiro de 2012, tínhamos analisado centos de artigos científicos e mais de 40 livros em várias línguas. De acordo com nossas leituras, o que faz sentido e explica a doença são artigos e livros do Dr. Martinez Lavín, edição 2008. (O Dr. Martinez Lavín é chefe do Departamento Nacional de Reumatologia do Instituto Nacional de Cardiologia no México). Solicitamos então a ele para fazer atualização e um novo livro* é lançado em Espanhol e Inglês. Também solicitamos permissão para a publicação em língua portuguesa (2012).

O Dr. Martinez Lavín autoriza e envia manuscrito em espanhol atualizado. Em janeiro de 2013, a Editora Summus aceita traduzir e publicar o livro em língua portuguesa. O Dr. Roberto Cardoso (UNIFESP) aceita escrever o prefácio e Martinez Lavín solicita que escrevamos um capítulo depoimento. Em outubro de 2014, o livro aparece à venda nas grandes livrarias. Em abril de 2015, Dr. Martinez Lavín vem ao Brasil e realiza palestras na UNIFESP e UNESP – SJC.

Na fibromialgia, existiria um desajuste do Sistema Nervoso Autônomo (SNA), caracterizado por uma incessante hiperatividade do Sistema Simpático, o que leva à produção excessiva de adrenalina. Devido a essa hiperatividade, o sistema se torna exausto e incapaz de responder a estímulos adicionais (hipoativo).

Os três passos mais importantes para a recuperação são:

- 1) restaurar seu ciclo de sono,
- 2) reduzir o estresse mediante o controle da sua resposta de luta ou fuga (SNA),
- 3) identificar e resolver outros problemas de saúde e emocionais.

No caso da fibromialgia, os maiores estressantes do SNA e os que podemos controlar facilmente provém da alimentação, para o qual é necessário:

Evitar:

- Açúcar, lactose e glúten (se possível, retirar tudo).
- Aspartame (adoçante artificial) – observar os produtos que contém.
- Glutamato monossódico - GMS (Aji-no-Moto, Molho Shoyu). Ambos os produtos aumentam a percepção da dor.
- Gorduras hidrogenadas, que são as gorduras trans (margarinas de qualquer tipo, muitos sorvetes e bolos são feitos à base de gorduras hidrogenadas), são altamente oxidativas, ou seja, envelhecem o cérebro e dão lugar para que apareçam doenças mais cedo).
- Medicamentos para tratamento do colesterol, como, por exemplo, o “ZETSIM,” também podem intensificar as dores. É importante ler a bula.

As últimas pesquisas indicam que:

Seria uma doença autoimune e que existiria neuro inflamação no cérebro.

Existe conexão entre intestino e cérebro e, por isso, a importância da alimentação

... Resumindo: Como me sentir melhor e diminuir o estresse?

Conhecimento também é tratamento: estude e procure se informar!

Aprender a respirar e relaxar!

Atividade física diária (hidroginástica, caminhada, etc.) equilibra o SNA.

Nutrição adequada e fármacos, homeopatia ou fitoterápicos para alívio dos sintomas.

Apoio psicológico, se necessário, visa a eliminação do estresse emocional e a modificação do comportamento.

Fundamental: aprender técnicas que ajudem a relaxar: Ioga, Tai Chi Chuan, Lian Gong, massagens, acupuntura, Shiatsu, meditação, biofeedback.

Algumas das referências consultadas:

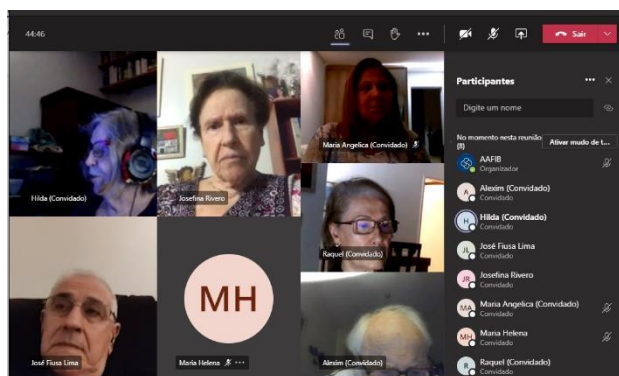
*Martinez-Lavín, Manuel. Fibromialgia sem Mistério: um guia para pacientes, familiares e médicos: São Paulo, MG Editores, 2014.

Myers, Amy Doenças autoimune: previna e reverta todo um universo de doenças inflamatórias. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2016. Fuhrman, Joel Superimunidade: O guia essencial para uma vida mais nutritiva e saudável I - Rio de Janeiro/Agir/2014.

Perlmutter, David Amigos da Mente: Nutrientes e bactérias que vão curar e proteger seu cérebro - São Paulo, Paralela 2015.



Grupo de Estudo e Apoio aos Pacientes com Fibromialgia de SJC



Flagrante da reunião virtual



RYON

A primeira etapa do RYON será comunicada brevemente com "troca intergeracional", uma das bases do projeto e que traz benefícios à saúde mental, emocional e social. Mais informações estarão disponíveis no site da AAFIB. Acompanhe e participe! (Mais informações adiante)

PROGRAMAÇÃO DA AAFIB CONNECTION ATÉ 16 DE DEZEMBRO

Programação até 16/12:

4ª. Feira, dia 07\10\20, às 19h. "Fibromialgia" - Exposição de Raquel Paviotti **(realizado)**

4a. Feira, dia 14/10, às 19h. "Conhecendo mais a AAFIB... O que a associação pode fazer por você?", com convite de participação aos aposentados que ainda não fazem parte da associação. **(realizado)**

4a. Feira, dia 21/10, às 15h. "Mantendo a forma", com exercícios práticos com o convidado especial, diretamente de Roma, Davis Ades, personal trainer para a terceira idade na Itália.

4a. Feira, dia 28/10, às 19h. "Nações Unidas - 75 anos promovendo ajuda humanitária".

4a. Feira, dia 04/11, às 19h. "Sessão pipoca" da AAFIB, com a exibição do filme "Sérgio", com debate no final, com Maria Helena Mueller.

4a. Feira, dia 18/11, às 19h. "Dia de conto - compartilhando experiências"

4a. Feira, dia 02/12, às 19h. "O papel do Biofeedback no gerenciamento da ansiedade", convidada por Raquel Paviotti Corcuera.

Kety Braulio de Melo - Terapeuta Ocupacional - Especialista em Desenvolvimento Neuropsicomotor, Reabilitação de Membros Superiores e dores crônicas e Bio e Neurofeedback. Vice-presidente da Associação Brasileira de Biofeedback (ABBIO) e Supervisora do Método no Brasil. Trabalha desde 2008 com a técnica em consultório e instituições de ensino.

4a. Feira, dia 16/12, às 19h. Encerramento das sessões da AAFIB Connection no Microsoft Teams - troca de mensagens de fim de ano! (O whatsapp continua...)

ESTEJA ATUALIZADA(O) COM SUA ASSOCIAÇÃO

Além de participar ativamente, verifique se está em dívida com a tesouraria da AAFIB.

Somente os membros em dia com a tesouraria poderão participar das eleições, votar e ser votado(a).

Depósito bancário anual (R\$ 60,00 reais) em nome da AAFIB: (envio de comprovante ou data de depósito):

Banco Itaú (341), agência 0413, conta corrente 06607-7 / CNPJ da AAFIB (se necessário): 07.287.830/0001-90

Valor da contribuição anual: (Valor do Depósito Bancário)

Categoria 1- Aqueles\ aquelas com pensão acima de US\$ 4.000 mensais pagam uma taxa anual de **R\$200,00;**

Categoria 2- Aquele\ aquelas com pensão entre US\$ 2.000 e US\$4.000 mensais pagam uma taxa anual de **R\$ 150,00;**

Categoria 3- Aqueles\ aquelas com pensão menor de US\$ 2.000 mensais pagam uma taxa anual de **R\$120,00.**

Categoria 4- Viúvas ou viúvos de aposentados\as, e aqueles\as com pensões reduzidas (menos de U\$500 mensais) pagam uma taxa anual de **R\$60,00.**

NAÇÕES UNIDAS comemora 75 anos e seu Programa Mundial de Alimentos PMA recebe o Prêmio Nobel da PAZ

O Programa Mundial de Alimentos das Nações Unidas ganhou o Prêmio Nobel da Paz. É a 101ª vez que o prêmio é entregue. 107 pessoas e 27 organizações foram homenageadas no passado. Outros favoritos ao prêmio foram a OMS, Greta Thunberg, Jacinda Ardern e os líderes da revolução no Sudão.

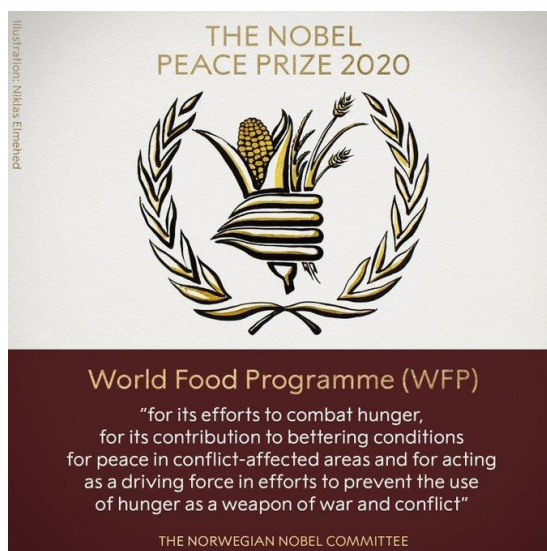


O Programa Mundial de Alimentos (PMA) foi elogiado por líderes mundiais e grupos humanitários com a entrega do Prêmio Nobel da Paz de 2020. A entidade da ONU, que forneceu comida para 100 milhões de pessoas no ano passado, elogiou seus funcionários depois de receber a honraria - a 101ª vez que o Prêmio Nobel da Paz foi entregue. Dan Smith, diretor do Instituto Internacional de Pesquisa da Paz de Estocolmo, declarou que viu a decisão como "positiva". "Há uma urgência para a questão no momento, porque, após décadas de progresso, a fome mundial começou a aumentar nos últimos quatro anos, impulsionada principalmente pelas mudanças climáticas", disse ele. O prêmio também poderia servir como um alerta aos governos que desacreditam e retiram fundos de grupos internacionais - um ponto que o Comitê do Nobel fez questão de destacar.

"O multilateralismo parece viver um tempo de falta de respeito nos dias de hoje", disse sua presidente Berit Reiss-Andersen na sexta-feira. "Quando você acompanha o debate internacional e o discurso, é uma tendência que as instituições internacionais pareçam ser desacreditadas mais do que, digamos, há 20 anos", disse ela. "Quando a ONU foi fundada, havia uma grande ênfase no universalismo do mundo", acrescentou Reiss-Andersen. "Há também uma responsabilidade universal pelas condições da humanidade."

"Esta é a primeira vez na minha vida que estou sem palavras!", disse o diretor executivo David Beasley, diretor executivo do Programa Mundial de Alimentos (PMA), reagindo com alegria e descrença à notícia da vitória de sua Organização no Nobel. "Eu não posso acreditar!", disse ele aos funcionários de Niamey, Níger. Ele agradeceu aos funcionários por "colocarem suas vidas em risco".

Salvar vidas, mudar vidas. O Programa Mundial de Alimentos das Nações Unidas é a maior agência humanitária do mundo que trabalha para alcançar a fome zero.



NAÇÕES UNIDAS COMPLETA 75 ANOS

RELATÓRIO DA COMISSÃO DE ALTO NÍVEL SOBRE ADMINISTRAÇÃO HIGH LEVEL COMMITTEE ON MANAGEMENT (HLCM) (EXTRATOS)

A AAFIB considerou o estudo de projeção do futuro do trabalho nas Nações Unidas um documento primoroso para conhecer os desafios do próprio Sistema nos dias de hoje e adiante. Pela clareza e importância do Primeiro Relatório da Força-Tarefa criada com esse objetivo, estamos publicando o relatório, traduzido em versão livre para conhecimento de nossos associados.

Primeiro Relatório em processo da
Task-Force sobre o Futuro da Força de Trabalho das Nações Unidas

1. *A Força-Tarefa sobre o Futuro da Força de Trabalho da ONU* foi criada em 2019 com mandato composto por três objetivos fundamentais: 1- rever as modalidades contratuais vigentes do Sistema das Nações Unidas; 2 - considerar novas formas de trabalhar para propor elementos para promover uma cultura facilitadora e experiência positiva dos funcionários a partir de múltiplas perspectivas, incluindo liderança, gestão de pessoas, arranjos de trabalho flexíveis, transparência e diálogo; 3 - e olhar para iniciativas piloto que alavancam o ambiente de trabalho digitalizado, possibilitado pela tecnologia, em apoio aos objetivos das outras duas áreas-chave.

2. Com o início da pandemia COVID-19, a Força-Tarefa reorientou seu trabalho para focar em seus impactos imediatos – positivos e negativos – sobre as formas de trabalho da ONU e sobre as implicações para o futuro, bem como obter lições importantes aprendidas que poderiam ser aplicadas no futuro.

3. Antes do COVID-19, uma grande quantidade de trabalho já havia sido realizada pela Força-Tarefa, empregando uma abordagem visionária na definição das necessidades de mão de obra de médio e longo prazo da Organização para permanecer capaz de cumprir sua missão de paz e segurança, direitos humanos e alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com os mais altos padrões de competência, ética e integridade. Foram elaboradas discussões sobre temas importantes como liderança, cultura organizacional, gestão de desempenho e desenvolvimento de carreira, além de considerações ambientais, além de possíveis propostas.

4. No entanto, no contexto do COVID-19 e da necessidade imediata da Organização adaptar seus modos de trabalho, como discutido durante a Sessão Virtual de 15 de Junho de 2020, foi decidido e endossado pelo HLCM para examinar os aspectos do trabalho da Força-Tarefa que poderiam ter mais impacto e serem implementados de forma acelerada, ou seja, elementos de uma abordagem ampliada para o trabalho remoto, apoiada por arranjos contratuais ágeis e tecnologias de habilitação.

5. Este relatório provisório reflete, portanto, apenas uma parte das aspirações das visões das Organizações do sistema das Nações Unidas de se tornarem mais ágeis, eficazes e inclusivas no cumprimento de seus mandatos, com especial foco na gestão,

nos equipamentos e no bem-estar de seu ativo mais valorizado: seu pessoal 2. Outras áreas importantes que foram discutidas e destacadas ao longo do documento serão mais elaboradas em relatórios futuros.

6. Em um mundo cada vez mais volátil, o papel da ONU permanece tão relevante agora como sempre foi. As Nações Unidas e sua força de trabalho estão cada vez mais confrontadas com desafios de uma série de fatores externos, incluindo questões sociais e econômicas, tecnologias emergentes e mudanças de situações políticas. A ONU continua a ser o principal fórum global de negociação multilateral e resposta a eventos críticos internacionais. Para responder às expectativas dos Estados-Membros, o Sistema das Nações Unidas precisa antecipar e adaptar-se a esses desafios, a fim de preparar-se para o futuro e garantir que a Organização possa continuar a cumprir seus mandatos em constante evolução.

7. A reforma da gestão do Secretário-Geral tem sido um dos principais facilitadores da capacidade de entrega da Organização diante das demandas cada vez mais complexas do mundo moderno. Para enfrentar os desafios globais e permanecer relevante em ambientes em rápida mudança, a reforma empoderou gestores e funcionários, simplificou processos, aumentou a prestação de contas e a transparência e melhorou na entrega de nossos mandatos. No entanto, a ONU precisa avançar com um modelo que permita maior agilidade e capacidade de resposta em tempo real a incidentes críticos, como o COVID-19, ou outros imperativos globais.

8. Ao mesmo tempo, a ONU enfrenta restrições e desafios de *financiamento*. As fontes tradicionais de financiamento estão mudando, e as restrições financeiras se tornando mais evidentes, da insegurança em torno do financiamento de doadores (especialmente para recursos fundamentais), bem como das implicações mais amplas sobre a economia global que virão da pandemia. A ONU precisa se preparar para essas crises financeiras globais e seu eventual impacto na entrega de nossos mandatos, aumentando o foco no campo.

9. O mundo enfrenta múltiplas e complexas ameaças e a pandemia atual estabeleceu mudanças de longo alcance e fundamentais em movimento: o pessoal da ONU desempenha funções essenciais em locais de campo - desde operações de manutenção da paz até o apoio a refugiados e outras populações vulneráveis. Essa forte capacidade de campo é um dos maiores pontos fortes e agregados do Sistema das Nações Unidas no sistema internacional e são funções que não podem ser facilmente executadas remotamente.

10. Novas formas de trabalho devem ser abordadas a partir de múltiplas perspectivas que incluem as funções normativas do Sistema das Nações Unidas, bem como no que diz respeito às exigências de campo, dado o mandato único da ONU de fornecer ajuda e assistência às populações necessitadas, não importa onde no mundo ou quão remota seja a localização.

11. A ONU manteve a continuidade dos negócios durante toda a pandemia e ajudou um grande número de países a adaptar e mitigar os impactos da crise COVID-19 (por exemplo, apoiar sistemas nacionais de saúde; fornecer ferramentas e equipamentos

para trabalhar remotamente; e permitir que as assembleias nacionais continuem a operar). Ao mesmo tempo, a ONU ainda não tem a capacidade de apoiar todo o pessoal a continuar a fornecer equipamentos adequados, políticas adequadas, acesso suficiente à internet e largura de banda, medidas robustas de segurança cibernética e de dados, suporte ergonômico ao espaço de trabalho, etc.

12. À medida que a ONU comemora seu 75º aniversário e se prepara para os desafios futuros, é um momento importante para se reconectar e revigorar os valores fundamentais da ONU. Como o Quadro de Liderança do Sistema das Nações Unidas deixou claro: "Precisamos cumprir nossos próprios princípios dentro do Sistema das Nações Unidas"

13. A ONU deve ser o padrão-ouro para uma organização inclusiva, aberta, diversificada, participativa, transparente e responsável. A ONU pode servir como exemplo de uma organização empoderada que estabelece, promove e defende valores essenciais e vive por eles. Isso inclui examinar, monitorar e avaliar práticas internas da ONU e abordar e prevenir quaisquer formas de discriminação, assédio, incluindo assédio sexual e abuso de autoridade, sejam elas individuais ou sistêmicas dentro da organização. Trata-se de fomentar uma cultura de respeito, tolerância zero e responsabilidade. Significa garantir um emprego justo e decente para todo o seu pessoal, incluindo proteção social universal para consultores, contratados individuais, voluntários da ONU e estagiários.

14. As palavras devem ser apoiadas pela ação. As políticas de tolerância zero existentes e os códigos de conduta são claros, mas há a necessidade de garantir consequências quando os valores não são mantidos no comportamento, e a má conduta precisa ser tratada de forma rigorosa e transparente. Publicar dados sobre esses casos pode ajudar a construir confiança no sistema de relatórios e responsabilizar a organização. O apoio e a proteção eficazes devem estar em vigor para os denunciadores, e as organizações precisam de ferramentas eficazes para navegar em dilemas éticos e promover comportamentos baseados em valor.

15. Além do COVID-19, uma característica definidora do cenário global ao longo do primeiro semestre de 2020 foi a ascensão dos movimentos globais de justiça social contra o racismo que mostraram até que ponto a discriminação racial é institucionalizada. Na ONU, a diversidade é tipicamente vista através de uma lente binária de gênero e geografia em muitas entidades. Um entendimento mais ampliado e matizado é necessário para possibilitar uma abordagem mais representativa e inclusiva hoje. Em alguns casos, o COVID-19 também lançou luz sobre a discriminação sistêmica, privilégios e como as desigualdades existentes são agravadas em uma crise.

16. Do ponto de vista da diversidade e inclusão, o Sistema das Nações Unidas não está aproveitando totalmente o potencial da análise estratégica de pessoas e, portanto, sofre com a falta de nuances de dados, o que é uma barreira para estabelecer um conhecimento mais aprofundado de nossa força de trabalho, especialmente os segmentos "ocultos" ou mais marginalizados da população. É fundamental monitorar todas as dimensões relevantes e adotar um conjunto mais abrangente de políticas comuns de diversidade e inclusão que enxergam a diversidade de forma holística com todas as suas intersecções.

17. Abraçando a mudança sistematicamente. A ONU foi construída sobre os princípios da evolução e da mudança. Ao longo de seus 75 anos de existência, tem enfrentado mudanças de toda a natureza, da política ao socioeconômico e ao ambiental. A Organização tem se mostrado como a principal instituição global na promoção do diálogo e nações orientadoras para a paz e a sustentabilidade.

18. Mudanças transformadoras e colaboração não seriam possíveis sem a forte e comprometida liderança da Alta Administração em todo o Sistema das Nações Unidas, independentemente das mudanças serem estruturais, estarem relacionadas a novas formas de trabalho ou se tratem de abraçar a tecnologia. Prosperar na incerteza requer coragem, visão e determinação que precisariam ser originadas, fortalecidas e capacitadas.

19. Unida pelos mais altos padrões do serviço civil internacional e pelo apelo do Secretário-Geral da ONU pela "liderança de princípios e visionários da ONU", a Força-Tarefa identificou uma série de compromissos críticos de liderança da ONU, baseados no Quadro de Liderança do Sistema das Nações Unidas, as lições aprendidas com a crise do COVID-19 e os desafios identificados entre as Entidades.

20. Esses compromissos identificados pela Força-Tarefa estão listados abaixo e serão mais elaborados em relatórios futuros:

a. Colocando as pessoas em primeiro lugar, investindo e sustentando nossa força de trabalho;

b. Conduzir a paixão por resultados e promover uma mentalidade "do eu posso fazer sim" ao responsabilizar as pessoas;

c. Abraçar novos modelos de liderança que promovem uma maior colaboração com menos hierarquia reconhecendo que o futuro do trabalho requer diferentes habilidades e diferentes modelos de entrega e operação;

d. Construindo confiança através da autenticidade, diálogo, coragem e transparência;

e. Perseguindo agressivamente a simplificação de regras e políticas para permitir uma tomada de decisão mais rápida;

f. Usando a tecnologia para fortalecer a entrega de resultados globalmente e permitir novas formas de trabalho, independentemente da localização; Abraçar o aprendizado e promover mentalidades de crescimento e novas habilidades para um mundo volátil e cada vez mais complexo;

g. Mostrando e avançando com a diversidade, inclusão e paridade de gênero;

h. Criando uma proposta clara de valor dos funcionários para posicionar o Sistema das Nações Unidas como empregador de escolha;

i. Abraçando a maior mentalidade de causa: "Uma ONU verdadeiramente única"- isso visa promover uma mentalidade que vai além de cada organização e coloca genuinamente os objetivos comuns primeiro.

(Relatório completo em inglês pode ser solicitado à AAFIB)

REDE REGIONAL DE COOPERAÇÃO

A presença dos países latino-americanos e caribenhos no Conselho da FAFICS tem variado, dependendo dos custos, que, por sua vez, dependem do câmbio do dólar ou do Euro, mas essa presença é reconhecida como da maior importância, não apenas quantitativa, mas também qualitativamente. Pensando nisso, os países de nossa região vêm discutindo a conveniência de montar uma Rede de Intercâmbio que reforce a atuação de cada AFICS, mediante uma cooperação horizontal, mas também as prepare para uma participação mais efetiva junto à FAFICS. Essa Rede vem funcionando virtual e espontaneamente. E agora se busca fazê-lo de uma forma mais organizada para agregar-lhe eficiência. Há pouco tempo, se chegou a um acordo de formalização, que foi aprovado em reunião virtual de 30 de setembro pelos países participantes e cujos termos estão resumidos abaixo:

ACORDO REGIONAL DAS AFICS

Notas sobre o Encontro Virtual da AFICS da América Latina e do Caribe (AFICS-LAC)

Data: quarta-feira, 30 de setembro de 2020

Sistema de videoconferência: ZOOM

Anfitrião: AFICS-Panamá (Juan Antonio Casas Zamora e Carlos Santos Tejada)

Coordenação: AFICS-Uruguai (Annie Bourgeois)

Participantes:

Dezoito participantes das seguintes onze Associações:

AFICS-Argentina;
AFICS-Bolívia;
AFICS-AAFIB-Brasil;
AFICS-Chile;
AFICS-ASOPENUC-Colômbia;
AFICS-APNU-Costa Rica;
AFICS-AEFSNU-Ecuador;
AFICS-AFPNU-México;
AFICS-Panamá;
AFICS-Paraguai;
e AFICS-Uruguai.

Ausentes: AFICS-Cuba; AFICS-AFUNIC-Nicarágua; AFICS-AEFNUP-Peru.

Antes da reunião, havia sido acordado abordar o seguinte assunto único e a documentação pertinente havia sido compartilhada:

☑ Fortalecendo a Rede de Cooperação de Associações de Ex-Funcionários das Nações Unidas na América Latina e no Caribe como um espaço de convocação para questões de interesse comum.

Os documentos básicos disponíveis foram os seguintes:

☑ Notas sobre o Encontro Virtual AFICS da América Latina e Caribe (AFICS-LAC), quarta-feira, 12 de agosto de 2020. Revisado: 2020.08.27.

☑ Carta de Acordo. Fortalecimento da Rede de Cooperação de Associações de Ex-Funcionários das Nações Unidas na América Latina e no Caribe (Rede AFICS-LAC). Data: 2020.08.15.

Após a abertura da reunião, associações que não expressaram diretamente o mesmo foram solicitadas a dar sua opinião sobre a Carta de Acordo apresentada pelo Uruguai.

Praticamente, todos os participantes, mesmo com nuances, expressam sua visão favorável à manutenção do atual sistema de comunicação e contato entre as AFICS da região, com as mudanças propostas pela AFICS Uruguai na Carta de Acordo. Por consenso majoritário, o texto sugerido foi aprovado.

A duração de um ano civil (01 janeiro - 31 de dezembro) é definida para a Coordenação de cada País, girando em ordem alfabética. Da mesma forma, é decidido que qualquer AFICS da região que deseje convocar uma reunião virtual pode fazê-lo via correio eletrônico, por e-mail solicitado ou aos responsáveis pela coordenação, comprovando o motivo e propondo Agenda. Há também uma coincidência quanto à necessidade de reuniões regulares, mencionando que um mínimo de três no ano seria apropriado.

Uma vez concluído o tema único da reunião, existem várias intervenções sobre vários temas de interesse comum:

- Conclusões sobre e reflexão da reunião do Bureau FAFICS sobre associações de membros:

- Expectativa de que a próxima reunião da Mesa tomará decisões que estejam em consonância com os interesses de nossas associações.

- Possibilidade de envio dos Certificados de Existência eletronicamente, no futuro.

- A AFICS New York foi candidata a integrar a delegação da FAFICS ao Conselho de Fundos de Pensão, que abre a consulta sobre se há a possibilidade de propor um candidato da nossa região, para este fim.

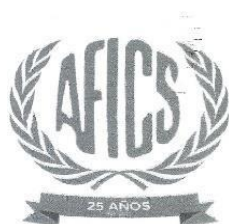
- Preocupação com possíveis mudanças no Plano de Saúde, devido a cortes financeiros. As Agências das Nações Unidas têm que reservar dinheiro para garantir o atendimento dos aposentados a cada ano e, como atualmente é problemático, é novamente enfatizado que os funcionários aposentados se juntem aos sistemas locais de saúde.

Três reuniões virtuais foram realizadas até agora este ano e há sempre a possibilidade de convocar uma nova reunião, se for entendido necessário. É muito provável que uma reunião seja organizada em 2 de dezembro, para confraternizarmos, nos cumprimentarmos no final do ano e efetivar a mudança de Coordenação até 2021, papel que será desempenhado pela Argentina.

BOLETINS REGIONAIS

As AFICS têm desenvolvido o lançamento de BOLETINS que atuam como instrumento de informação e integração dos seus membros. Esses Boletins, que nasceram um tanto espontaneamente, ainda precários, vêm se desenvolvendo em todos os aspectos e servem também para realização do objetivo de articulação regional.

Abaixo, a capa do Boletim da AFICS uruguaia que trata com destaque das reuniões da Rede Regional de AFICS.



BOLETÍN 98

Abril-Junio 2020



ASOCIACIÓN DE EX FUNCIONARIOS DE LAS NACIONES UNIDAS EN URUGUAY
ASSOCIATION OF FORMER INTERNATIONAL CIVIL SERVANTS - URUGUAY
AFICS - URUGUAY



CERTEIRA IDADE

Sumaya Garcia

Eu não podia deixar de fazer uma homenagem a vocês. Cada vez mais, minha admiração pela terceira idade cresce. É verdade que esse olhar especial para quem tem mais experiência do que eu sempre foi presente na minha vida! Com o sentido literal da palavra "presente". Isso que vocês são para mim! Já contei que a minha melhor amiga foi a minha avó paterna e que não é à toa que sempre tive uma coleção de amigas senhoras. Como normalmente digo, senhoras só no "substantivo", porque no "adjetivo" são muito jovens! Tanto que já pensei em chamar essa faixa etária de "certeira idade". Quem já não ouviu alguém dizer: "Ah, se eu tivesse a cabeça que eu tenho hoje quando era bem jovem?" Amadurecer parece trazer à tona o que é importante realmente.

Mesmo mantendo-se a educação, já não há preocupação em externar os sentimentos, tomar decisões em prol do bem-estar e priorizar aquilo que se gosta. "Certeira idade" sim... Estão certos do que querem e do que não querem... Certos do que é bom ou ruim para si mesmos. Sem vergonha para dizer sim ou não, para assumir os cabelos brancos ou não, para mostrar as rugas ou não, conversar sobre as limitações ou não... Tudo é permitido quando nos sentimos completos... Então "boralá", como diz meu amigo Udo!

Ainda é tempo de ser produtivo e ser útil sim, principalmente a si mesmo! Você está sendo beneficiado por estar vivo. E é preciso estar **VIVO** com letras garrafais, com direito à "caixa alta e negrito".

Não consegue escutar mais como antes? Se puder, compre um fone de ouvido... Se tem dificuldades para fazer caminhada, faça exercícios mesmo tendo que sentar numa cadeira... E os livros que deseja ler? Coloque os óculos ou peça para que alguém faça a leitura com você... Se tiver condições, assim que puder, cante o trecho daquela música: "Vou pegar o primeiro avião com destino à felicidade!" Viajar nem que seja no pensamento!

Já pensou em programar algo diferente de tudo o que você já fez? Quer fazer mais uma faculdade? Faça! Escrever um livro? Escreva! Inscrever-se nas aulas de hidroginástica? Inscreva-se! Sonhe e realize! "If you dream it, you can do it"! Mesmo que tenha que pedir autorização médica, tome coragem e peça. Se receber "sinal verde", "go ahead"!

Já ouviu aqueles conselhos que dizem que devemos adotar alguns verbos diariamente, como perdoar, reconciliar e amar e "esqueça o passado, receba o presente e espere o futuro"? Dizer eu te amo sempre para as pessoas que ama faz muito bem mesmo! Olhe tudo com olhos bons! Pense em coisas boas! Curta ao máximo o que faz você feliz e faça também os outros felizes! Respire! Inspire! Não perca tempo! O tempo é agora! "Viva la vida"!

Com muito carinho, amor e admiração por cada um de vocês.

Saiba mais sobre o RYON

Por Sumaya Garcia



Por que o RYON “nasceu” na AAFIB? Porque ele surgiu a partir do contato com os membros, da minha experiência como gerente digital na associação e da observação de como eu poderia contribuir de alguma forma, compartilhando meus conhecimentos e fazendo algo prático.

Como cresci com o cunho de ajuda humanitária e relações exteriores, na adolescência, já estava envolvida em "ajudar internacionalmente", como diretora de Recursos Humanos da AIESEC, associação reconhecida pela ONU e presente em mais de 110 países, ajudando na formação acadêmica, compartilhando experiências e conhecimentos de profissionais, trainees e estudantes. Agora, me vejo fazendo a mesma coisa anos depois. Só que percebo que na "prevenção da memória do que se aprendeu", no compartilhamento dessas experiências e conhecimentos dos aposentados que estão o âmago da questão. Todos nós continuamos tendo muito a aprender e a ensinar... Isso tudo é uma troca sempre. Sozinhos não conseguimos viver plenamente.

Incrível como tudo está sincronizado, pois sempre fui apaixonada pela terceira idade, como já contei.

Em 2009, quando comecei a contribuir, voluntariamente, com a AAFIB, o avanço da tecnologia estava sendo acelerado. Após lançarmos o site, a procura por conhecimento de informática aumentou dentro da associação. Certo dia, numa assembleia no UNIC-Rio, uma aposentada me procurou no final da reunião: "Sumaya, pode me ajudar com o computador?" Com o "coração na mão", eu não pude atendê-la, pois tinha compromissos de trabalho em São Paulo. Ofereci providenciar alguém que pudesse ajudá-la e lembro até hoje da resposta: "Não precisa. Eu queria você, porque domina os assuntos do sistema ONU". Aquilo ficou marcado na minha memória e no meu coração.

Alguns meses depois, uma grande amiga da família me viu ajudando uma tia minha a utilizar seu celular e me disse: "Sumaya, você tem tanto jeito para ensinar a nós da terceira idade! Por que não dá suporte dessa forma?" Não precisava contar mais nada, né? O pedido da aposentada se uniu à observação dessa senhora muito querida e resultou no "lançamento do RYON" poucos meses depois desse dia, em 2017, quando foi publicada uma nota em nosso boletim da AAFIB. A partir daí, foram realizados treinamentos em Brasília, Rio de Janeiro e São Paulo, além da formação dos grupos de interação no Skype, no WhatsApp e, agora, também no Microsoft Teams. Quando idealizei a AAFIB CONNECTION, percebi que ela se tornaria um grande modelo do que pretendo implantar no RYON. Logo após descobrir que o uso consciente da tecnologia contribui com a saúde mental, emocional e social, comecei a me aprofundar mais no assunto, a elaborar o plano de expandir o RYON e ajudar a mais pessoas da terceira idade. Resolvi assumir mesmo a meta de ajuda humanitária "intrínseca" a mim e a possibilidade de reproduzir minhas ações em larga escala digital, para auxiliar mais pessoas ao redor do mundo. Analisando os meios com foco nos resultados, montei estratégias do RYON que vão contar com a participação de quem quiser contribuir com a prevenção da saúde mental, principalmente. Quando ajudamos a outros, estamos ajudando a nós mesmos. Tipo "dividir para somar", "dar para receber" e "compartilhar para unir". Isso "traduz" o RYON. Participe! Acompanhe as novidades no site da AAFIB!

ANIVERSARIANTES DO PERÍODO (Nossos cumprimentos)

OUTUBRO

02\10 Miguel Genovese BSB
04\10 Leko Watanabe SP
06\10 Tânia Dias BSB
10\10 Carlos Ferreira BSB
16\10 Dyla Duarte Lima RJ
19\10 Antonio Carlos RJ
22\10 Teresa Terra BSB
23\10 Luciana Fornari RJ
26\10 Henri Jouval RJ
28\10 George Martine BSB
29\10 Hilda Gomez (Cerdeira) SP

NOVEMBRO

03\11 Maria Ligaya DF
04\11 José Lourenço RJ
04\11 Cristina Montenegro BSB
09\11 Julio Manuel Suarez BSB
12\11 Sandra Valle RJ
18\11 Ítalo Frasuelli RS
22\11 Carlos Borio RJ
27\11 Creusa Rodrigues RS
27\11 Marcos Ramos RJ
27\11 Lília Souto BSB
29\11 Ralph Hakkert BSB

DEZEMBRO

01\12 Udo Bock SP
02\12 Georgina Pinto RJ
02\12 Vera Severo BSB
08\12 Carlos Plum RJ
14\12 Adely Rocha RJ
19\12 Ivo Gomes RJ
19\12 Arabela Rota RJ
20\12 Antonio Martins RJ
22/12 Bernardo Brummer DF
25\12 Gilmaro Mourão CE
26\12 Ely de Souza DF
26\12 Jorge Nassif SP
29\12 Perla Vaccaro RJ
30\12 Janes Souza RJ



Equipe do Call Center do Fundo de Pensão. É com esse pessoal que conversamos quando estamos em busca de informações. Nosso reconhecimento pelo seu trabalho.

EXPEDIENTE

Giovanni Quaglia / Presidente / presidente.aafib@gmail.com; coeditor do Boletim

João Carlos Alexim / Vice-presidente / jc.alexim@gmail.com; editor do Boletim

Jacques Schwarzstein / Secretário / jacquesaafib@gmail.com;

Luiz Mauro Donato / Tesoureiro / lm.donato@hotmail.com;

Arabela Rota / Diretora do Núcleo do Rio de Janeiro / arabelarota@uol.com.br;

Bernardeth Martins / Diretora do Núcleo de Brasília / deth.fatima@gmail.com;

Udo Bock / Diretor do Núcleo de São Paulo / udobock@uol.com.br;

Sumaya Garcia / Gerente Digital / garcia.sumaya@gmail.com

Sede da AAFIB: Av. Marechal Floriano, 196 - Palácio Itamaraty: UNIC-Rio / Centro / Rio de Janeiro / RJ / CEP: 20080-002. Visite o website da AAFIB (aafib.net)

