

**13ª SESSÃO DO SUBCOMITÊ PARA PROGRAMAS,
ORÇAMENTO E ADMINISTRAÇÃO
DO COMITÊ EXECUTIVO**

Washington, D.C., EUA, 27 a 29 de março de 2019

Tema 4.3 da agenda provisória

SPBA13/10
29 de janeiro de 2019
Original: inglês

**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA
REPARTIÇÃO SANITÁRIA PAN-AMERICANA**

Introdução

1. Neste documento, o Departamento de Gestão de Recursos Humanos (HRM) informa sobre a implementação da *Estratégia da Organização Pan-Americana da Saúde para o pessoal 2015-2019*, com dados sobre as atividades do HRM e estatísticas sobre a força de trabalho da Repartição Sanitária Pan-Americana (RSPA) no período de janeiro a dezembro de 2018.

Situação da estratégia para o pessoal

2. A RSPA implementou vários elementos básicos da Estratégia para o Pessoal, inclusive o lançamento do módulo de aprendizagem do Sistema de Informação Gerencial (PMIS) e a conclusão do acordo plurianual com o United Nations System Staff College (UNSSC) para melhorar as oportunidades de aprendizagem na Organização. A RSPA também modificou todas as políticas do E-Manual da OPAS/OMS relacionadas ao novo pacote de remuneração dos funcionários. Este relatório descreve o progresso do HRM no cumprimento dos requisitos da Estratégia para o Pessoal, inclusive ações para fortalecer o alinhamento e a agilidade, fomentar o talento em todos os níveis, melhorar a memória institucional e proporcionar liderança inspiradora para introduzir mudanças.

Fortalecer o alinhamento e a agilidade

Planejamento

3. O processo de planejamento dos recursos humanos envolve uma análise crítica da estrutura de dotação de pessoal da entidade organizacional. Para o exercício de planejamento de recursos humanos 2020-2021, a Organização utilizará os mecanismos contratuais disponíveis para assegurar uma composição ótima da sua força de trabalho.

4. Em 2018, a Organização desenvolveu e lançou as diretrizes básicas para reconfigurar o perfil das entidades da RSPA (departamentos, escritórios e centros). Esse

processo examina a composição da força de trabalho para determinar a distribuição mais eficiente dos cargos e habilidades na prestação da cooperação técnica pela Organização. O processo de reconfiguração visa a atender as novas necessidades programáticas e assegurar que a Organização possa cumprir seu propósito. Um objetivo adicional desse processo é examinar os requisitos da dotação de pessoal flexível de modo a manter um financiamento adequado para a implementação do programa. Em 2018 a Organização realizou esse exercício nas representações da OPAS/OMS no Haiti e Equador. Em 2019-2020, outros escritórios nacionais e departamentos técnicos farão o mesmo.

Recrutamento

5. A visão da Estratégia para o Pessoal é que a RSPA se torne a organização preferida para as pessoas mais talentosas dedicadas a obter os resultados regionais e nacionais de saúde a que os habitantes da Região aspiram. O processo de recrutamento e seleção da RSPA foi fortalecido para abordar um tema principais da Estratégia: contratar os melhores.

6. A OPAS incorporou o sistema de gestão de talentos baseado em nuvem da Organização Mundial da Saúde (OMS), Stellis, como módulo de recrutamento no PMIS. Esse sistema agilizou o preenchimento de vagas e automatizou o processo de recrutamento e seleção. Para complementar um sistema modernizado, as diretrizes do processo de seleção foram simplificadas e atualizadas. Os processos de seleção para cada cargo agora incluem o estabelecimento de um painel de seleção com funcionários, representantes da Associação de Pessoal e representantes do HRM. Esse painel ajuda os gerentes a realizar o processo de seleção. O tempo médio de preenchimento de vagas diminuiu de oito para menos de cinco meses.¹

Paridade de gênero

7. De 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2018, o HRM, em colaboração com os gerentes, concluiu 104 processos de seleção competitiva para cargos de prazo fixo, inclusive 74 cargos de profissionais internacionais, 5 cargos de contratação nacional e 25 cargos de serviços gerais. Dos 79 profissionais contratados, 44 eram mulheres e 35 homens. Para cargos nas categorias superiores, nível P-4 ou superior, eis a distribuição dos funcionários foi a seguinte: 22 mulheres no nível P-4, 5 mulheres no nível P-5 e 1 mulher no nível P-6; 15 homens no nível P-4, 2 homens no nível P-5 e 1 homem num cargo sem classificação. O parágrafo 17 apresenta informações adicionais sobre paridade de gênero.

Verificação de dependentes

8. Em maio de 2018, a RSPA lançou uma verificação anual revisada do processo de concessão de subsídios para dependentes. Esse exercício, que durou até setembro de 2018, levou em consideração as recomendações apresentadas na auditoria destes subsídios realizada em 2017. Esse processo exigiu uma alteração da política de E-Manual da OPAS/OMS e resultou num controle mais rigoroso dos subsídios concedidos aos funcionários.

¹ Fonte: Relatório Ad Hoc do HRM sobre tempo médio para preenchimento de vagas.

Decisões da Assembleia Geral das Nações Unidas

9. Em 2018, a RSPA modificou as Regras e Regulamento de Pessoal e publicou todas as políticas necessárias para implementar o pacote revisado de remuneração aprovado pela Assembleia Geral das Nações Unidas, que entrou em vigor em 2017.

Diretor médico

10. A RSPA também apoiou a saúde de seus funcionários contratando um novo diretor médico da Organização em 2018.

Fomentar o talento em todos os níveis

Programas de aprendizagem

11. A RSPA renovou seus programas de aprendizagem e criou novas oportunidades de aprendizagem para os funcionários a fim de promover o talento e apoiar o desenvolvimento de carreira, descritas nos próximos parágrafos.

12. A RSPA renovou seu programa de orientação para novos contratados e funcionários transferidos para enfatizar a missão, visão e valores da OPAS. O programa de orientação renovado consiste de três cursos on-line e uma reunião trimestral regional de PLUS@PAHO.

13. A RSPA reformulou seu programa de aprendizagem de espanhol, francês, inglês e português para usar o moderno Virtual Instructor-Led Training (VILT). O VILT permitiu que a RSPA reduzisse os custos unitários e, ao mesmo tempo, expandisse os cursos de idiomas oferecidos em toda a região. As aulas de idiomas em grupo são oferecidas trimestralmente em três níveis para cada idioma de acordo com as necessidades da Sede e das representações.

14. A RSPA implementou um novo módulo de PMIS Learning. O módulo oferece compartilhamento de conhecimento entre pares mediante lições em vídeo e programação de cursos digitais e mistos para atividades de aprendizagem institucional da OPAS. O PMIS Learning facilitou o acesso de toda a região à capacitação necessária sobre o uso das redes sociais, prevenção do assédio e conscientização sobre segurança. O PMIS Learning está plenamente integrado ao Sistema de Gestão da Aprendizagem iLearn da OMS.

Capacitação para gestão e liderança

15. A RSPA assinou um acordo plurianual com o United Nations System Staff College (UNSSC, por sua sigla em inglês) para que os gerentes e técnicos em saúde tenham acesso a capacitação em gestão e liderança de última geração. A primeira coorte de 29 gerentes seniores e de nível médio está concluindo o programa de Certificado em Gestão e Liderança OPAS-UNSSC, que inclui uma avaliação de 360 graus e coaching baseado no Quadro de

Liderança do Sistema das Nações Unidas.

Melhorar a memória institucional

Relatório sobre saída de funcionários

16. Para preservar a memória institucional da Organização, a partir de 1º de janeiro de 2018, os funcionários que saem da Organização ou são transferidos devem apresentar um relatório on-line padronizado. Os funcionários e gerentes são notificados acerca desse requisito pelo PMIS, bem como nas cartas oficiais que detalham a saída ou transferência. A política do E-Manual da OPAS/OMS sobre obrigações referentes a saída e transferência também foi modificada para incluir esse requisito.

Proporcionar liderança inspiradora para mudanças

Paridade de gênero

17. As estatísticas sobre a força de trabalho da RSPA em 2018 demonstram progresso na paridade de gênero, especialmente no nível P-4 e níveis superiores. Isso demonstra o compromisso da OPAS em oferecer oportunidades de liderança e gerência a mulheres e homens e incentivar um grupo diverso de candidatos para esses cargos.

Capacitação para gestão e liderança

18. O programa de certificação em gestão e liderança da OPAS, lançado em 2018, permitiu que os líderes da OPAS melhorassem suas habilidades gerenciais e aptidão para mudanças. Esse programa inclui módulos de gestão da mudança e liderança, validados pelas Nações Unidas como facilitadores de resultados.

Força de trabalho da RSPA

19. O anexo deste relatório apresenta estatísticas anuais da força de trabalho em 31 de dezembro de 2018. Inclui informações sobre o número de funcionários na Repartição e uma análise por tipo de contrato, sexo, lugar de destino e outros dados sobre dotação de pessoal.

Intervenção do Subcomitê para Programas, Orçamento e Administração

20. Solicita-se que o Subcomitê para Programas, Orçamento e Administração tome nota deste relatório e apresente os comentários que considerar pertinentes.

Anexo

Anexo

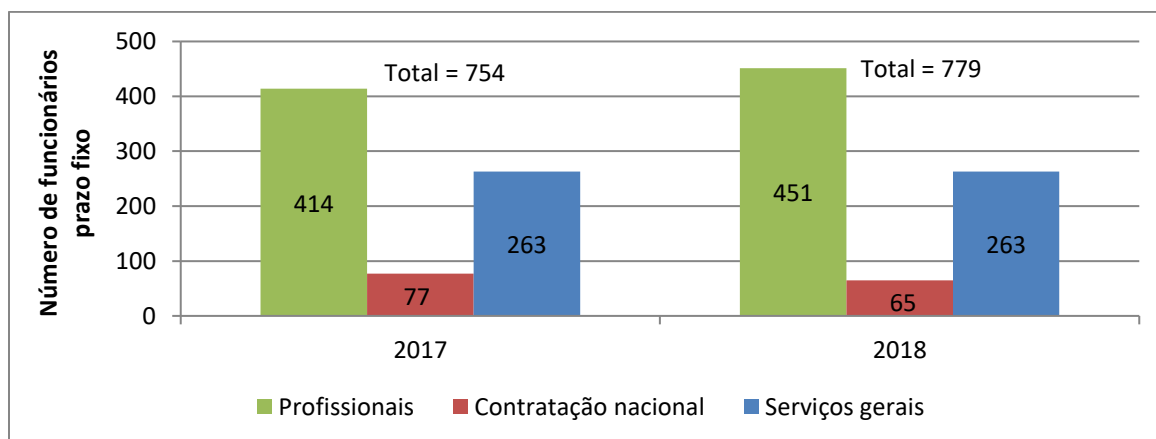
ESTATÍSTICAS SOBRE DOTAÇÃO DE PESSOAL DA RSPA

Relatório da Repartição

1. Este relatório apresenta dados do Sistema Informação Gerencial (PMIS) sobre o perfil dos recursos humanos da Repartição Sanitária Pan-Americana (RSPA) em 31 de dezembro de 2018, salvo indicação em contrário. Inclui informações sobre o número de funcionários na Repartição por tipo de nomeação, tipo de contrato, sexo, nacionalidade, grau, lugar de destino e antiguidade. Também contém informações sobre o movimento dos funcionários profissionais entre lugares de destino e tendências de aposentadoria.

Nomeações de prazo fixo entre um e cinco anos ou nomeações de carreira

2. Em 31 de dezembro de 2018, a RSPA tinha 779 funcionários com contratos de prazo fixo de 1 a 5 anos ou nomeações de carreira,¹ em comparação com 754 em 31 de dezembro de 2017. Desses 779, 451 (58%) eram funcionários profissionais, 65 (8%) funcionários de contratação nacional e 263 (34%) funcionários de serviços gerais (figura 1 e tabela 1).

Figura 1. Distribuição dos funcionários de prazo fixo por categoria

¹ Em 2002 deixou de ser utilizada a nomeação de carreira. Contudo, os funcionários assim nomeados até 1º de julho de 2002 abaixo do nível P-6/D-1 mantêm essa nomeação até saírem da Repartição.

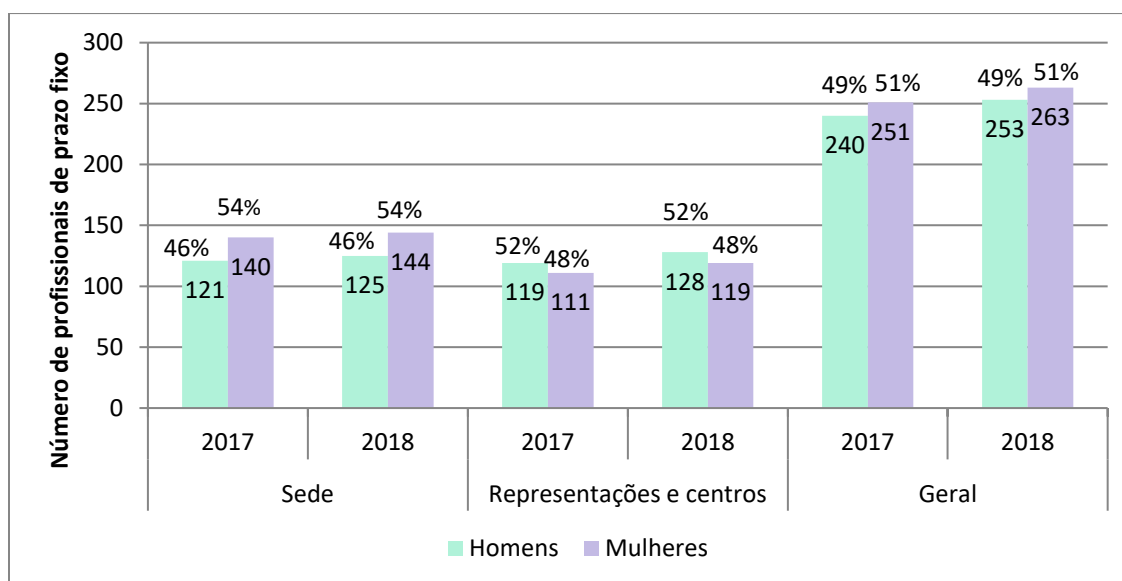
Tabela 1. Distribuição dos funcionários de prazo fixo por lugar de destino e categoria

Lugar de destino		Funcionários profissionais	Funcionários de contratação nacional	Funcionários de serviços gerais	Total
Anguilla	El Valle	1	0	0	1
Antígua e Barbuda	St. John's	1	0	0	1
Argentina	Buenos Aires	4	2	5	11
Bahamas	Nassau	2	1	0	3
Barbados	Bridgetown	13	1	6	20
Belize	Cidade de Belize	1	1	1	3
Bolívia	La Paz	7	1	6	14
Brasil	Brasília	11	16	9	36
	Rio de Janeiro	12	7	6	25
	São Paulo	1	1	0	2
Chile	Santiago	1	2	4	7
Colômbia	Bogotá	6	3	6	15
Costa Rica	San José	3	1	2	6
El Salvador	San Salvador	8	0	4	12
Equador	Quito	5	4	5	14
Estados Unidos da América	Washington, D.C.	269	0	148	417
Guatemala	Cidade da Guatemala	7	1	7	15
Guiana	Georgetown	3	4	3	10
Haiti	Porto Príncipe	10	0	7	17
Honduras	Tegucigalpa	8	3	5	16
Jamaica	Kingston	6	1	3	10
México	Cidade do México	9	2	4	15
Nicarágua	Manágua	3	3	5	11
Panamá	Cidade do Panamá	8	1	2	11
Paraguai	Assunção	8	1	3	12
Peru	Lima	14	2	6	22
República Dominicana	Santo Domingo	7	1	3	11
Saint Kitts e Nevis	Basseterre	1	0	0	1
Santa Lúcia	Castries	1	0	0	1
Suriname	Paramaribo	3	1	1	5
Trinidad e Tobago	Port of Spain	7	0	3	10
Uruguai	Montevidéu	6	3	3	12
Venezuela	Caracas	5	2	6	13
Total		451	65	263	779

Funcionários profissionais de prazo fixo: percentagem de mulheres e homens

3. Em geral, a RSPA atingiu a paridade de gênero na categoria profissional e categorias superiores (51% mulheres e 49% homens). Na Sede, em 2018, as mulheres representavam 54% dos profissionais, mesma percentagem de 2017. Nos escritórios da OPAS/OMS nos países e centros pan-americanos, a percentagem de mulheres nessas categorias também continuou igual à de 2017, 48% (figura 2).

Figura 2. Distribuição dos funcionários profissionais de prazo fixo por sexo e localização na Organização



4. As mulheres ocupam 51% dos 516 cargos profissionais e de contratação nacional na Organização. As mulheres detêm 70% dos cargos no nível P-1/NOA (16 cargos). A percentagem de mulheres em cargos P-2/NOB aumentou de 47% em 2017 para 52% (37 cargos) em 2018. A percentagem de mulheres em cargos P-3/NOC diminuiu de 62% em 2017 para 57% (56 cargos) em 2018 (tabela 2).²

5. A distribuição por sexo continuou quase paritária no nível P-4/NOD: os homens ocupam 51% dos cargos e as mulheres 49%. Os homens detêm 26 dos 49 cargos no nível P-5 (53%), 10 dos 15 cargos no nível P-6 (67%), 9 dos 15 cargos no nível D-1 (60%) e os dois cargos do nível D-2 (100%). Dos três cargos sem classificação, dois são ocupados por mulheres e um por um homem. Dos 24 representantes da OPAS/OMS nos países, 54% (13) são homens e 46% (11) mulheres (tabela 2).

³ P: Profissionais; NO: Contratação Nacional; D: nível diretivo (por exemplo, Diretor de Administração, Diretor de Departamento); UG: sem classificação (Diretor, Vice-Diretor e Diretor Adjunto).

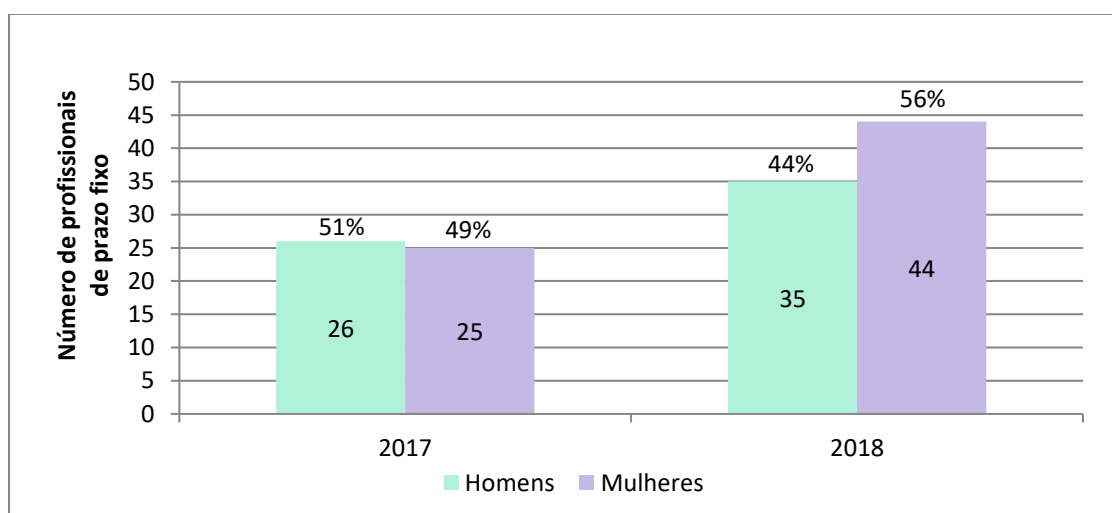
Tabela 2. Distribuição dos funcionários profissionais de prazo fixo por grau e sexo

Grau	Sede				Representações/Centros				Todos			
	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%
UG01			1	100%							1	100%
UG02			1	100%							1	100%
UG03	1	100%							1	100%		
D02	2	100%							2	100%		
D01	9	75%	3	25%		0%	3	100%	9	60%	6	40%
P06	4	67%	2	33%	6	67%	3	33%	10	67%	5	33%
P05	14	48%	15	52%	12	60%	8	40%	26	53%	23	47%
P04/NOD	51	45%	62	55%	70	56%	56	44%	121	51%	118	49%
P03/NOC	29	43%	38	57%	14	44%	18	56%	43	43%	56	57%
P02/NOB	14	41%	20	59%	20	54%	17	46%	34	48%	37	52%
P01/NOA	1	33%	2	67%	6	30%	14	70%	7	30%	16	70%
TOTAL	125	46%	144	54%	128	52%	119	48%	253	49%	263	51%

REPRESENTANTES (P05-D01)			
Homens	%	Mulheres	%
13	54%	11	46%

6. Durante 2018, 79 profissionais e funcionários de contratação nacional foram contratados para cargos de prazo fixo na RSPA: 35 (44%) homens e 44 (56%) mulheres. Esse número inclui conversões de contratações temporárias em contratações de prazo fixo. A contratação de mulheres em 2018 aumentou substancialmente em 2017, quando 25 mulheres (49%) foram contratadas para cargos profissionais (figura 3).

Figura 3. Contratação de funcionários profissionais de prazo fixo por sexo



Profissionais de prazo fixo: distribuição por nacionalidade

7. A tabela 3 apresenta informações consolidadas, em 31 de dezembro de 2018, sobre a distribuição por nacionalidade de profissionais e funcionários de contratação nacional de prazo fixo na RSPA.

Tabela 3. Distribuição de funcionários profissionais e de contratação nacional de prazo fixo por nacionalidade

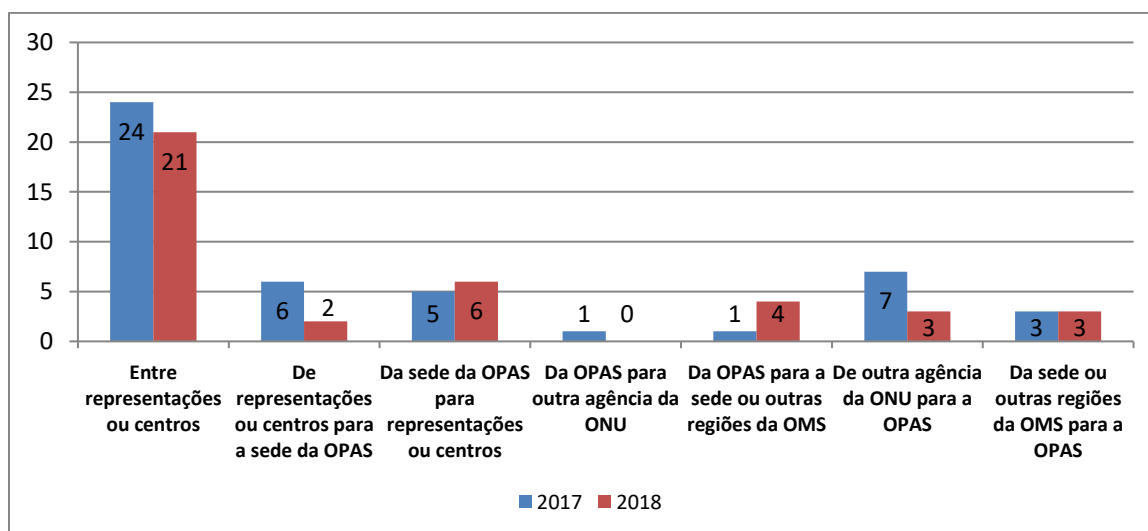
Nacionalidade	Total	Nacionalidade	Total	Nacionalidade	Total
Alemanha	1	Espanha	35	Nicarágua	16
Argentina	26	Equador	16	Países Baixos	8
Austrália	1	Estados Unidos de América	66	Panamá	5
Áustria	1	Filipinas	3	Paraguai	6
Bahamas	1	França	10	Peru	23
Barbados	3	Gana	1	Portugal	1
Bélgica	2	Granada	1	República Dominicana	5
Belize	6	Guatemala	13	Reino Unido	9
Bolívia	4	Guiana	5	Ruanda	1
Brasil	66	Guiné Equatorial	1	São Vicente e Granadinas	4
Canadá	13	Haiti	3	Suriname	3
Chile	13	Honduras	9	Suíça	1
Colômbia	44	Índia	1	Trinidad e Tabago	5
Congo, República Democrática do	1	Irlanda	1	Uruguai	9
Costa Rica	9	Itália	9	Uzbequistão	1
Cuba	9	Jamaica	8	Venezuela	9
Dinamarca	1	Japão	1	Total	516
Dominica	1	Malta	1		
El Salvador	9	México	15		

Funcionários profissionais de prazo fixo: mobilidade

8. A RSPA monitora seus funcionários profissionais, especialmente nas representações, para assegurar a rotação após cinco anos no mesmo lugar de destino. Em 2018, 29 profissionais foram redistribuídos na OPAS. Desses, 21 (72%) envolveram o movimento de funcionários entre representações ou centros; 2 (7%) envolveram o movimento de representações ou centros para a Sede; e 6 (21%) envolveram o movimento de funcionários da Sede para representações ou centros.

9. Além disso, houve 10 transferências entre agências em 2018. Três foram transferências da OMS para a OPAS e quatro da OPAS para a OMS. Nenhum funcionário da OPAS foi transferido para outras agências das Nações Unidas, mas três foram transferidos de agências da ONU para a OPAS (figura 4).

Figura 4. Redistribuição e transferência de funcionários profissionais de prazo fixo, 2017 e 2018



Funcionários temporários

10. Em 31 de dezembro de 2018, a RSPA tinha 105 funcionários em cargos temporários. Desses, 52 (50%) eram profissionais e 53 (50%) funcionários de serviços gerais (figura 5). A tabela 4 mostra o número de funcionários temporários por lugar de destino e categoria.

Figura 5. Número de funcionários temporários, 2017 e 2018

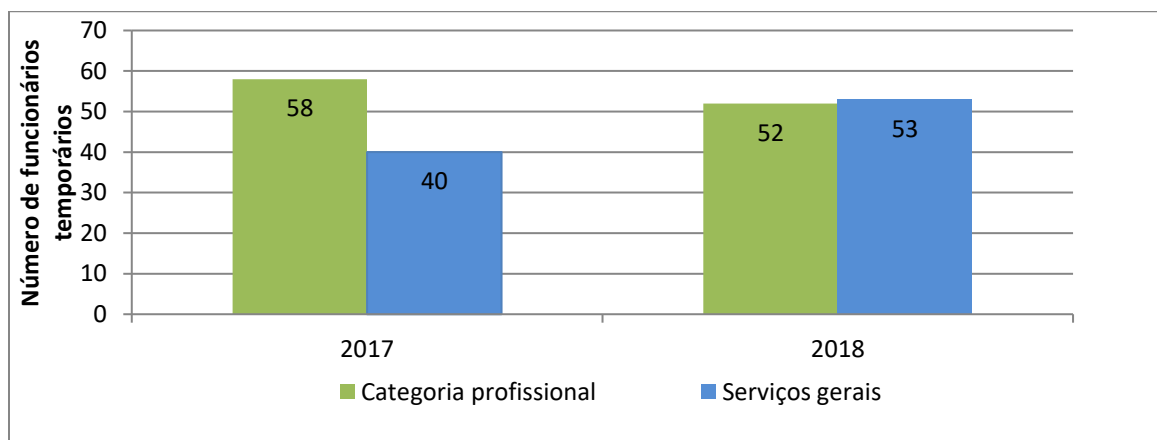


Tabela 4. Distribuição de funcionários temporários por lugar de destino e categoria

Lugar de destino		Profissionais	Serviços gerais	Total
Barbados	Bridgetown	3	1	4
Belize	Belize City	1	1	2
Chile	Santiago	1	0	1
Cuba	Havana	1	0	1
El Salvador	San Salvador	1	0	1
Equador	Quito	1	0	1
Estados Unidos da América	Washington, DC	40	42	82
Guiana	Georgetown	1	0	1
Paraguai	Assunção	1	0	1
Suriname	Paramaribo	1	0	1
Trinidad e Tobago	Port of Spain	1	0	1
Venezuela	Caracas	0	9	9
Total		52	53	105

Funcionários profissionais temporários: percentagem de mulheres e homens

11. Na Sede, mulheres ocupam 65% dos cargos temporários. Nas representações, mais homens (58%) do que mulheres (42%) ocupam cargos temporários (figura 6).

12. Na RSPA em geral, as mulheres ocupam 60% dos cargos na categoria de profissionais temporários (figura 6). As mulheres ocupam 80% dos cargos temporários no nível P-1 (tabela 5).

Figura 6. Distribuição dos funcionários profissionais temporários por sexo e localização na Organização

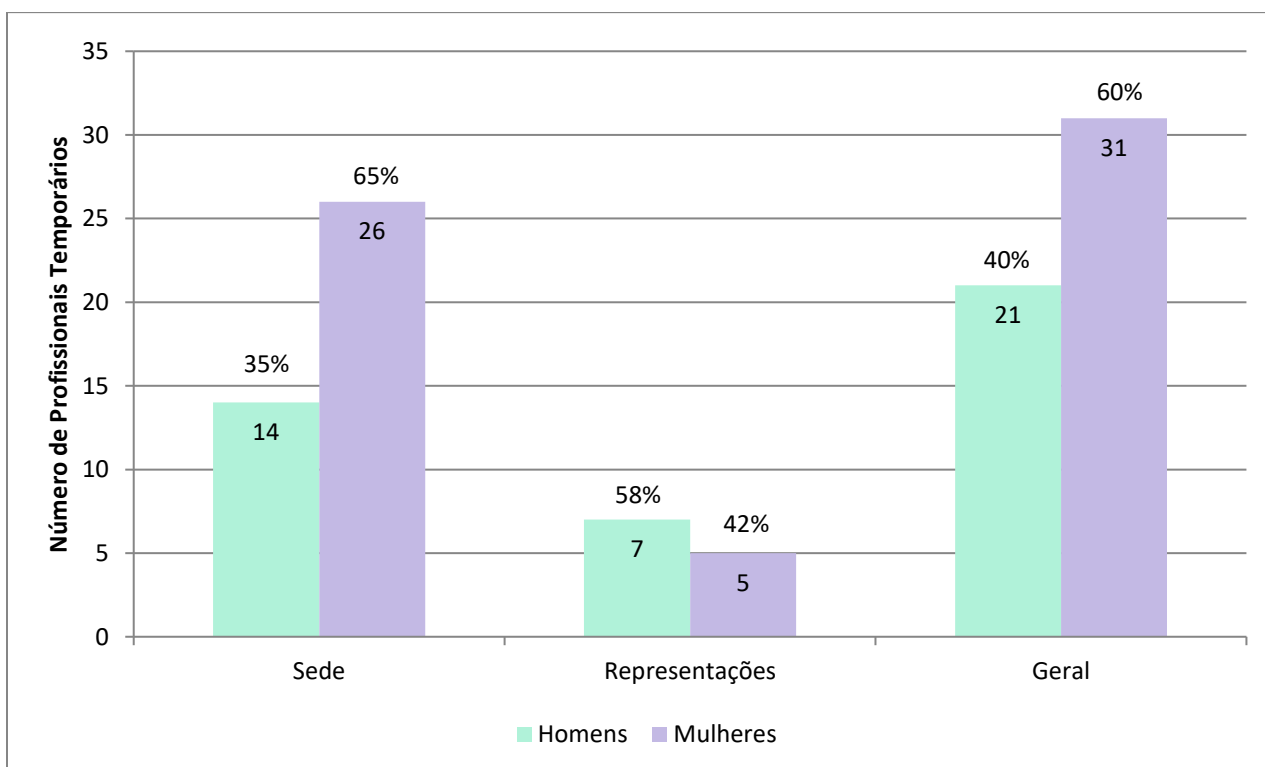
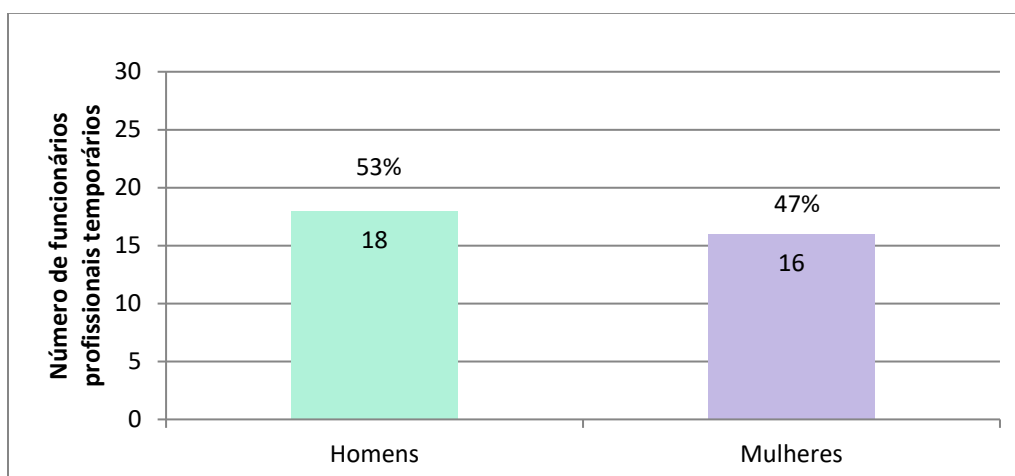


Tabela 5. Distribuição dos funcionários profissionais temporários por grau, sexo e localização na Organização

Grau	Sede				Representações/Centros				Todos			
	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%
P-1	2	20%	8	80%					2	20%	8	80%
P-2	6	40%	9	60%	1	33%	2	67%	7	39%	11	61%
P-3	4	33%	8	67%	1	33%	2	67%	5	33%	10	67%
P-4	2	67%	1	33%	3	75%	1	25%	5	71%	2	29%
P-5					2	100%			2	100%		0%
TOTAL	14	35%	26	65%	7	58%	5	42%	21	40%	31	60%

13. Durante 2018, 34 profissionais foram contratados para cargos temporários na RSPA; 18 (53%) homens e 16 (47%) mulheres (figura 7).

Figura 7. Contratação de funcionários profissionais temporários por sexo



Funcionários profissionais temporários: distribuição por nacionalidade

14. A tabela 6 apresenta informação consolidada, em 31 de dezembro de 2018, sobre a distribuição dos funcionários profissionais temporários na RSPA por nacionalidade.

Tabela 6. Distribuição dos funcionários profissionais temporários por nacionalidade

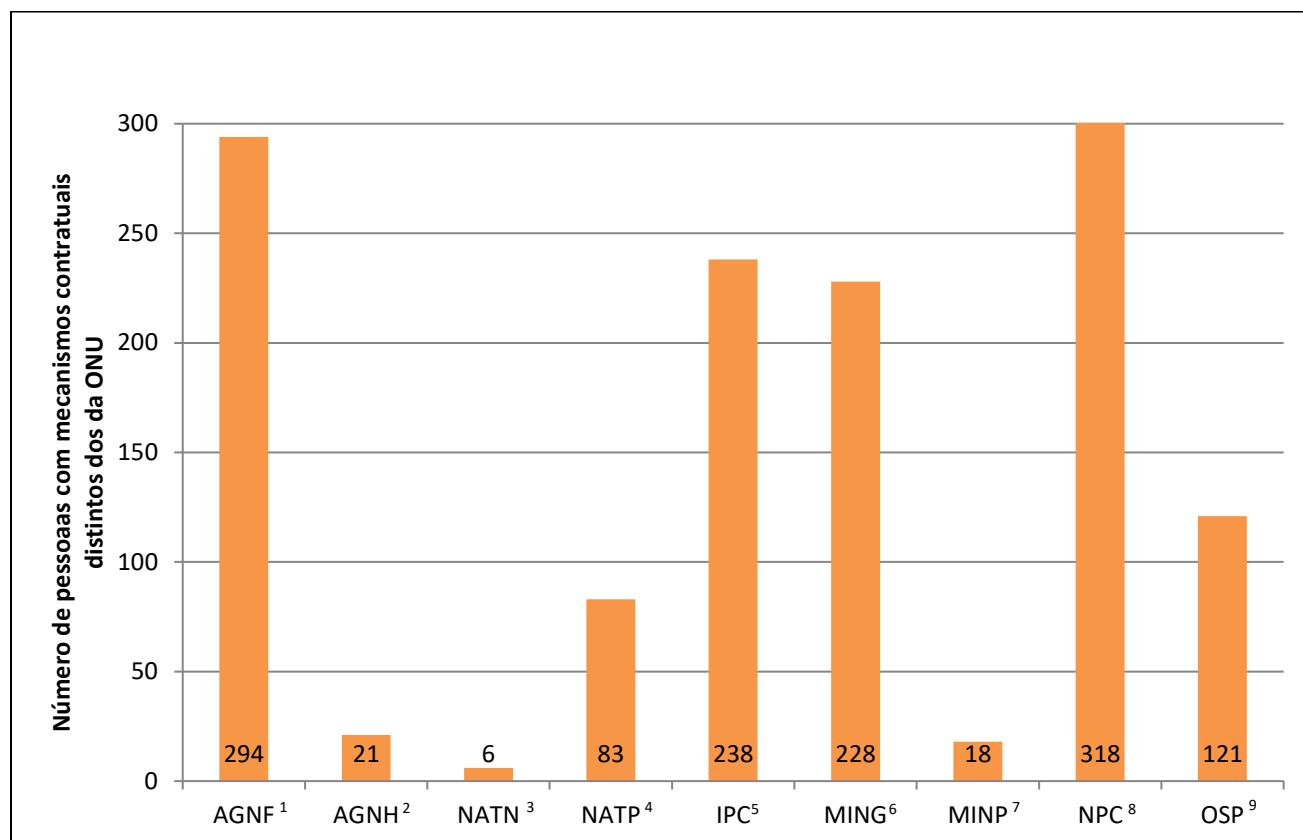
Nacionalidade	Total
Argentina	4
Bolívia	1
Brasil	5
Canadá	1
Colômbia	2
Cuba	2
El Salvador	1
Equador	3
Espanha	2
Estados Unidos da América	14
Guatemala	2
Haiti	1

Nacionalidade	Total
Honduras	1
Jamaica	3
México	2
Nicarágua	2
Peru	4
Turks e Caicos	1
Venezuela	1
Total	52

Outros mecanismos contratuais

15. Em 2018, a RSPA tinha 1.327 indivíduos trabalhando sob mecanismos contratuais distintos dos mecanismos das Nações Unidas, em comparação com 1.332 em 2017 e 1.202 em 2016. As representações contrataram 294 pessoas de agências de emprego, 246 funcionários de ministérios adscritos à OPAS, 89 funcionários contratados localmente pela RSPA (pessoal nacional ou pessoal nacional não designado para um cargo), 317 consultores nacionais, 69 consultores internacionais e 44 pessoas empregadas por terceiros. A Sede contratou 21 pessoas de agências de emprego, 169 consultores internacionais, 1 consultor nacional e 77 pessoas empregadas por terceiros (figura 8 e tabela 7).

Figura 8. Distribuição de pessoas com mecanismos contratuais distintos dos da ONU por tipo de contrato



- 1 AGNF: Pessoal de agências nas representações
- 2 AGNH: Pessoal de agências na Sede
- 3 NATN: Pessoal nacional não designado para um cargo
- 4 NATP: Pessoal nacional
- 5 IPC: Consultor Internacional da OPAS
- 6 MING: Serviços gerais do Ministério da Saúde
- 7 MINP: Profissional do Ministério da Saúde
- 8 NPC: Consultor nacional da OPAS
- 9 OSP: Pessoas contratadas por terceiros

Tabela 7. Distribuição de pessoas com mecanismos contratuais distintos dos da ONU por lugar de destino e tipo de contrato

Lugar de destino		AGNF	AGNH	NATN	NATP	IPC	MING	MINP	NPC	OSP	Número
Antígua e Barbuda	St. John's	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Argentina	Buenos Aires	10	0	0	0	3	0	1	11	0	25
Bahamas	Nassau	0	0	0	0	0	6	1	2	2	11
Barbados	Bridgetown	0	0	1	4	14	10	0	2	0	31
Belize	Cidade de Belize	0	0	0	0	2	7	0	4	1	14
Bolívia	La Paz	0	0	0	0	3	9	0	20	0	32
Brasil	Brasília	87	0	1	7	4	0	0	55	0	154
	Rio de Janeiro	0	0	2	64	0	0	0	19	0	85
	São Paulo	0	0	0	0	0	0	0	1	38	39
Chile	Santiago	0	0	0	0	1	4	0	2	1	8
Colômbia	Bogotá	21	0	0	0	4	0	0	22	0	47
Costa Rica	San José	4	0	0	0	2	7	0	3	0	16
Cuba	Havana	0	0	0	0	0	25	7	0	0	32
Dominica	Roseau	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
El Salvador	San Salvador	9	0	0	0	0	7	0	4	0	20
Equador	Guayaquil	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2
	Quito	9	0	0	0	1	4	1	5	0	20
Estados Unidos da América	Washington, DC	0	21	0	0	103	0	0	1	77	202
Granada	St. George's	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
Guatemala	Cidade da Guatemala	25	0	0	0	1	11	0	16	0	53
Guiana	Georgetown	0	0	0	0	5	17	0	7	0	29
Haiti	Port-au-Prince	64	0	0	0	10	2	0	29	0	105
Honduras	Tegucigalpa	11	0	0	0	0	19	0	12	0	42
Ilhas Virgens Britânicas	Road Town, Tortola	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Jamaica	Kingston	3	0	0	0	0	9	0	3	0	15
México	Cidade do México	10	0	0	0	0	0	1	5	0	16
Nicarágua	Manágua	1	0	0	0	0	17	1	2	0	21
Panamá	Cidade do Panamá	11	0	0	0	5	8	4	9	0	37
Paraguai	Assunção	4	0	0	0	0	17	1	12	1	35
Peru	Lima	18	0	0	0	4	0	0	14	0	36
República Dominicana	Santo Domingo	0	0	0	0	0	22	0	8	0	30
Santa Lúcia	Castries	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
São Vicente e Granadinas	Kingstown	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
Suriname	Paramaribo	4	0	0	0	0	6	0	4	1	15
Trinidad e Tobago	Port of Spain	2	0	0	0	1	8	1	2	0	14
Uruguai	Montevidéu	0	0	2	8	3	8	0	7	0	28
Venezuela	Caracas	0	0	0	0	1	0	0	36	0	37
Ex situ	(em branco)	0	0	0	0	66	0	0	0	0	66
Total		294	21	6	83	238	228	18	318	121	1.327

Profissionais com mecanismos contratuais distintos dos da ONU: percentagem de mulheres e homens

16. As mulheres perfazem 60% de todo o pessoal profissional empregado sob contratos distintos dos mecanismos das Nações Unidas (figura 9). As mulheres representam 62% dos profissionais com esses mecanismos contratuais na Sede e 59% desses profissionais nas representações e centros pan-americanos (tabela 8).

Figura 9. Distribuição de profissionais com mecanismos contratuais distintos dos da ONU por sexo e localização na Organização

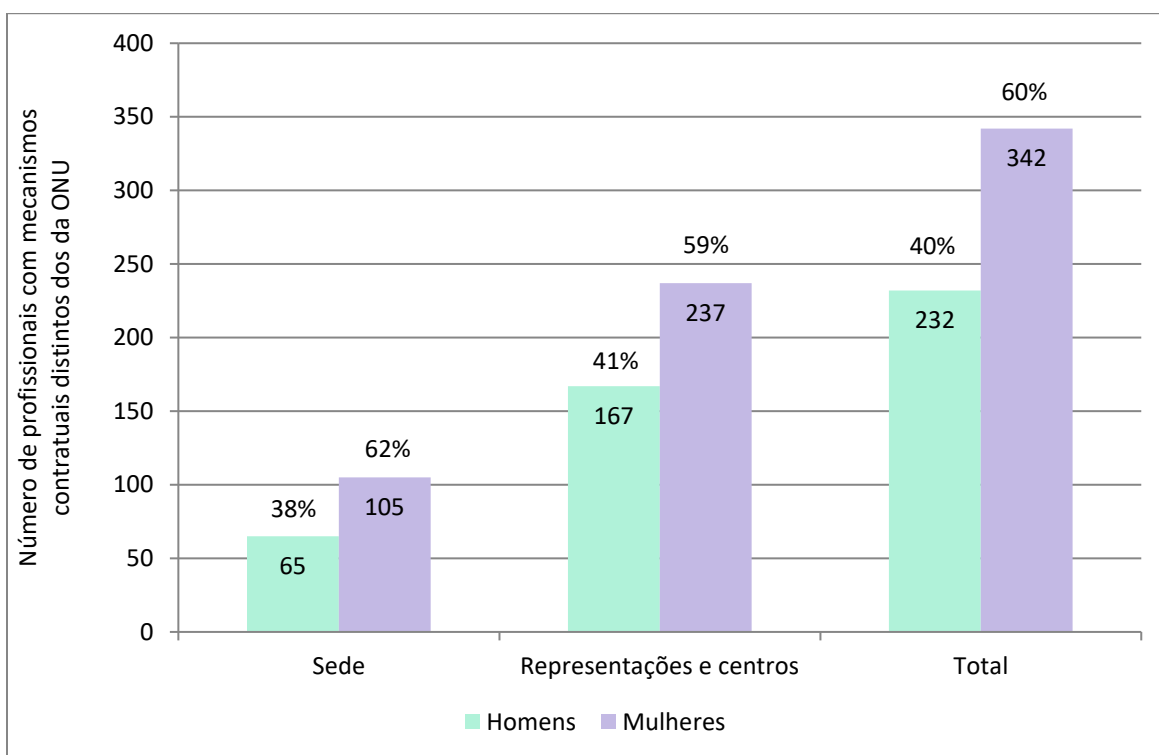


Tabela 8. Distribuição dos profissionais com mecanismos contratuais distintos dos da ONU por sexo e tipo de contrato

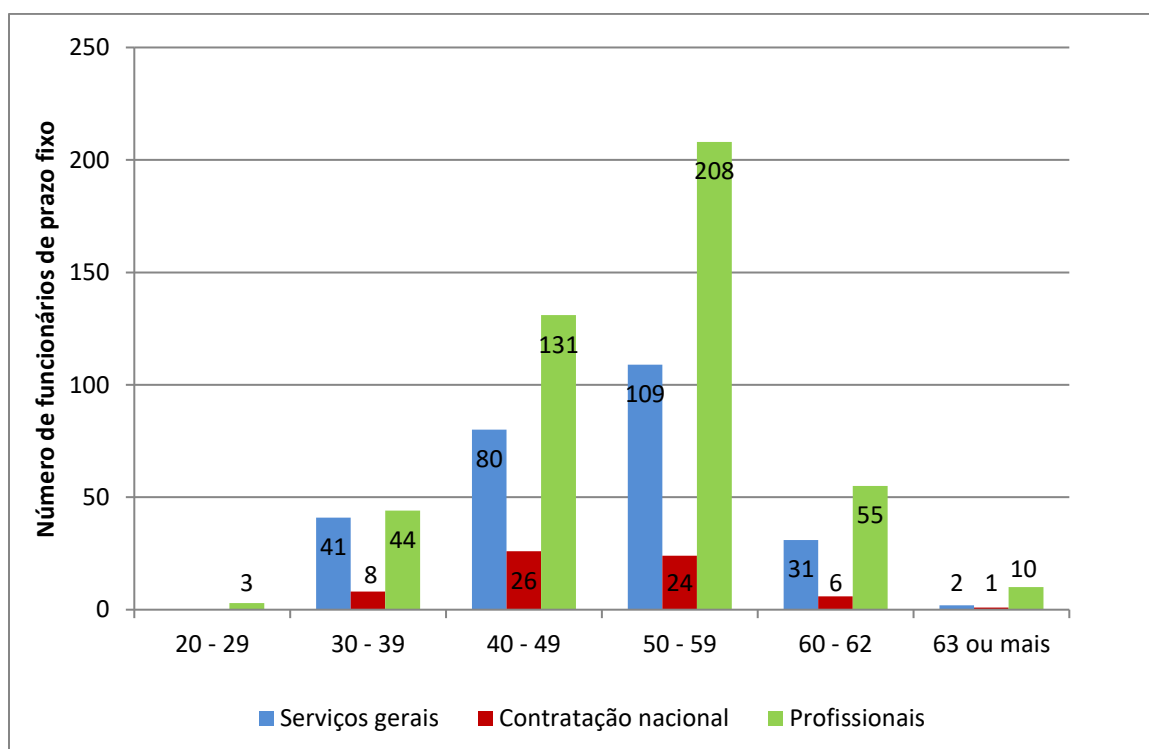
Tipo de contrato	Sede				Representações/Centros				Todos			
	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%
Consultor Internacional da OPAS	65	38%	104	62%	45	65%	24	35%	110	46%	128	54%
Pessoal do Ministério da Saúde					6	33%	12	67%	6	33%	12	67%
Consultor Nacional da OPAS			1	100%	116	37%	201	63%	116	36%	202	64%
TOTAL	65	38%	105	62%	167	41%	237	59%	232	40%	342	60%

Idade, antiguidade e tendências de aposentadoria

Funcionários de prazo fixo: distribuição por idade

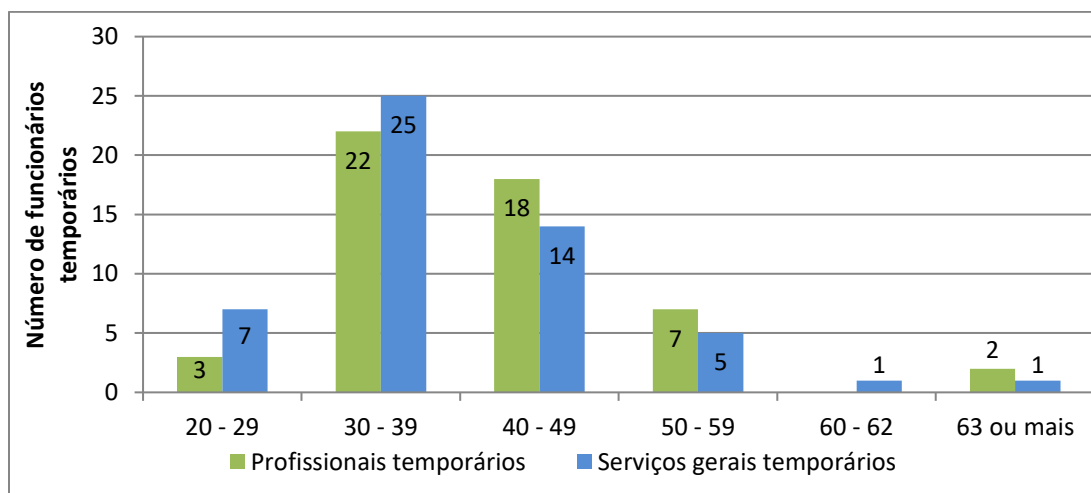
17. A maioria dos funcionários profissionais e de serviços gerais tem entre 40 e 59 anos. A maioria dos funcionários de contratação nacional também tem entre 40 e 59 anos. Com a nova idade obrigatória de aposentadoria aos 65 anos para todos os funcionários, 105 funcionários profissionais, de contratação nacional e de serviços gerais atingirão a idade de aposentadoria nos próximos cinco anos (figura 10).

Figura 10. Distribuição dos funcionários de prazo fixo por idade

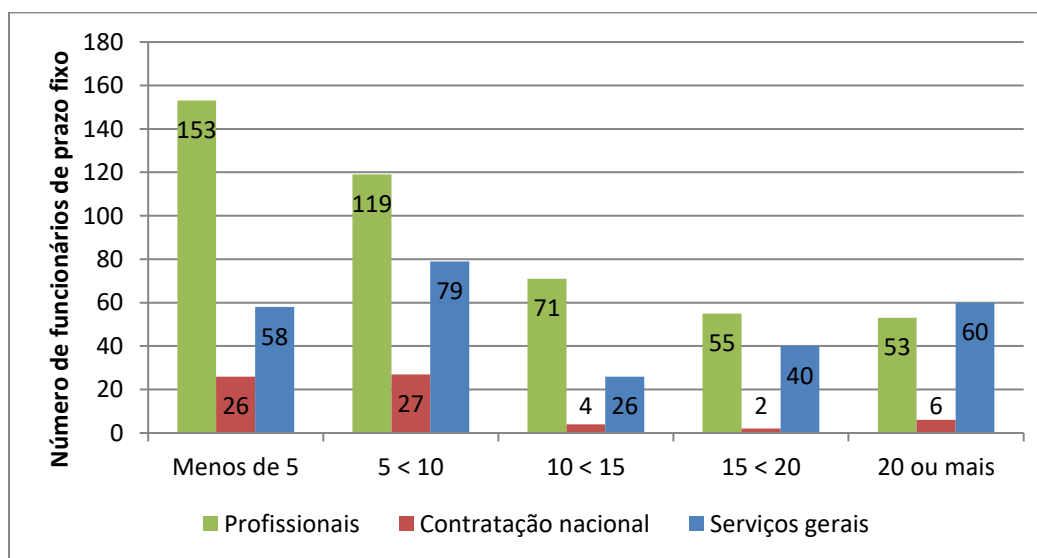


Funcionários temporários: distribuição por idade

18. Dos 105 funcionários temporários, a maioria tem entre 30 e 49 anos, sendo os funcionários de serviços gerais, em média, um pouco mais jovens que os profissionais (figura 11).

Figura 11. Distribuição de funcionários temporários por idade***Funcionários de prazo fixo: Distribuição por antiguidade***

19. A maioria dos funcionários profissionais, de contratação nacional e de serviços gerais de prazo fixo tem menos de 10 anos de serviço (figura 12).

Figura 12. Distribuição dos funcionários de prazo fixo por antiguidade

Contratação de aposentados

Funcionários de prazo fixo com contrato prorrogado após a idade de aposentadoria

20. Nenhum funcionário de prazo fixo teve seu contrato prorrogado após a idade obrigatória de aposentadoria em 2018.

Aposentados com contratos temporários ou contratos de consultoria

21. Em 2018, 49 aposentados foram contratados como funcionários temporários ou como consultores. Sete aposentados foram contratados como funcionários temporários e 42 como consultores. Desses aposentados, 22 (41,5%) eram mulheres e 27 (58,5%) homens (figura 13).

Figura 13. Distribuição por sexo e tipo de contrato dos aposentados contratados em 2018

