

168ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Sessão virtual, 21 a 25 de junho de 2021

Tema 6.2 da agenda provisória

CE168/22
30 de abril de 2021
Original: inglês

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA REPARTIÇÃO SANITÁRIA PAN-AMERICANA

Antecedentes

1. Neste documento é apresentado um resumo da estratégia para gestão de recursos humanos da Repartição Sanitária Pan-Americana (RSPA ou a Repartição) para o ano de 2020, com dados estatísticos e tendências da força de trabalho entre 1º de janeiro e 15 de dezembro de 2020, um período marcado por uma situação financeira difícil e pelas circunstâncias sem precedentes decorrentes da pandemia de COVID-19.

Situação da estratégia para o pessoal

2. Além do Grupo de Trabalho dos Estados Membros estabelecido pela resolução CESS1.R2, aprovada pelo Comitê Executivo em 2020, foi criado um Comitê Diretor Interno para Análise das Funções Estratégicas para examinar as principais funções e componentes estruturais da RSPA em resposta à situação financeira dramática enfrentada naquele momento. O Comitê Diretor Interno elaborou uma série de recomendações para preparar a RSPA para iniciar o biênio 2022-2023 com uma sólida base técnica, administrativa e financeira.

3. Após examinar as recomendações aprovadas e as conclusões do Auditor Externo da OPAS, o Escritório Nacional de Auditoria do Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte, foi elaborada uma Estratégia para o Pessoal 2.0 que incorpora as atividades de alta prioridade da *Estratégia para o Pessoal da Organização Pan-Americana da Saúde 2015-2019*. A Estratégia para o Pessoal 2.0 se baseia em três pilares de apoio ao Plano Estratégico da OPAS 2020-2025: otimização funcional, inovação e agilidade.

a) **Otimização funcional: “Nos atualizamos”.** O Plano Estratégico da OPAS 2020-2025 procura fortalecer as funções institucionais e utilizar os recursos de forma eficiente. A RSPA está comprometida a fortalecer as competências segundo as necessidades existentes e reduzir os custos sem comprometer a qualidade dos seus serviços aos Estados Membros. A otimização dos processos institucionais será obtida ao se adotar um modelo de prestação de serviços que utilize as ferramentas

- de tecnologia da informação à disposição, potencialize as habilidades da força de trabalho e melhore as habilidades das pessoas. A RSPA examinará periodicamente os perfis de trabalho, definirá funções e estabelecerá expectativas claras quanto às habilidades e condutas necessárias para atingir as metas da Organização e facilitar o avanço profissional.
- b) **Inovação: “Nos transformamos”.** A inovação contínua dará apoio à capacidade da RSPA em prosseguir sendo relevante em um período de transição pelo qual o mundo passa, dos escritórios físicos a locais de trabalho cada vez mais virtuais, com maior uso de inteligência artificial para realizar as incumbências tradicionalmente a cargo dos seres humanos. Uma força de trabalho que adota as novas tecnologias e assume a responsabilidade de renovar as habilidades possibilitará à RSPA responder de maneira oportuna e eficaz às necessidades em evolução dos Estados Membros. Ampliar os esforços para promover e recrutar candidatos diversos, incluindo talentos jovens e novos, permitirá à RSPA diversificar mais suas competências e melhorar sua capacidade de resposta.
- c) **Agilidade: “Cumprimos”.** A RSPA deve conseguir responder a emergências de saúde pública e demandas dos Estados Membros à medida que elas surgem. Para tal, ela deve eliminar as restrições quando possível e prover as ferramentas necessárias para que gerentes e funcionários possam desempenhar funções em evolução e tomar decisões fundamentadas em nome da Organização. Uma força de trabalho adaptável requer uma mescla de especialistas e generalistas com senso crítico e capacidade de absorver informação nova para que possam responder às mudanças nas exigências e nos ambientes de trabalho.
4. A implementação da *Estratégia para o Pessoal* é um compromisso institucional que requer a participação plena do escalão executivo e do pessoal. Partindo das lições aprendidas com a *Estratégia 2015-2019*, na *Estratégia para o Pessoal 2.0*, serão identificados os encarregados pelos processos institucionais relativos às atividades e designadas verbas para implementar com êxito cada atividade. Foi preparado um roteiro com um orçamento estimado em US\$ 4,1 milhões para o período 2021-2025.

Atividades de gestão de recursos humanos em resposta à emergência de COVID-19

5. Após a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarar o surto de COVID-19 como pandemia em 11 de março de 2020, a RSPA priorizou a elaboração de procedimentos e protocolos para prevenir ou minimizar a exposição do seu pessoal ao vírus. Esses procedimentos foram integrados ao Plano de Continuidade Operacional da OPAS.
6. Em março de 2020, um procedimento operacional padrão de teletrabalho de emergência foi lançado em todos os locais de lotação para facilitar a continuidade das operações e proteger a saúde, a segurança e o bem-estar de todo o pessoal da OPAS. Também foram publicadas diretrizes administrativas para o pessoal sobre o surto de doença causada pelo novo coronavírus (COVID-19), com informação pertinente a todos os funcionários, alinhada às diretrizes adotadas pelos organismos do sistema comum das

Nações Unidas e condizente com as normas, políticas e medidas especiais aprovadas em resposta à emergência. A publicação do procedimento operacional padrão de teletrabalho e das diretrizes ao início da situação de emergência estabeleceu uma abordagem comum aos aspectos mais importantes da gestão do pessoal durante a pandemia.

7. O Sistema de Informação para a Gestão da RSPA (PMIS) baseado em nuvem, junto com as plataformas virtuais e a digitalização dos documentos institucionais, possibilitou ao pessoal fazer a transição ao teletrabalho sem muita interrupção na continuidade operacional. Isso foi fundamental para que a RSPA mantivesse sua capacidade de prestar cooperação técnica à Região das Américas enquanto os Estados Membros enfrentavam o impacto da pandemia nos seus sistemas de saúde.

8. Várias medidas especiais foram aprovadas para introduzir modalidades de trabalho flexíveis durante o período de emergência causado pela COVID-19. Quando as restrições de viagem impostas por cada país impediram os recém-contratados de se deslocar aos seus locais de lotação oficiais, eles foram incorporados à OPAS no local onde ocorreu a contratação. O teletrabalho fora do local de lotação foi autorizado para o pessoal vigente quando apropriado. Esta maior flexibilidade permitiu aos funcionários manejar de forma efetiva o próprio trabalho e suas responsabilidades pessoais.

9. Desde o início da emergência de saúde pública, diversas iniciativas de comunicação e divulgação foram realizadas. Uma página na intranet sobre a COVID-19 foi criada, com atualização periódica do conteúdo e perguntas frequentes gerais sobre o teletrabalho de emergência, viagens, saúde e bem-estar e vistos. Interlocações foram organizadas com todo o pessoal e boletins informativos foram publicados com frequência. Foi preparada e divulgada orientação sobre a ocupação com segurança das instalações físicas e definidas as condições para o retorno gradual ao trabalho presencial futuramente.

10. As lições aprendidas no período de teletrabalho de emergência proporcionaram aportes valiosos para analisar as políticas e práticas de teletrabalho que respaldam os arranjos de trabalho flexíveis, permitindo aos funcionários gerir melhor seus compromissos profissionais e pessoais. O maior uso de arranjos flexíveis também permite à RSPA melhorar sua eficiência no trabalho e economizar com a redução de gastos administrativos. A RSPA se servirá das lições aprendidas ao elaborar uma nova política de teletrabalho pós-pandemia.

Dever de cuidado

11. Diante do fechamento de escolas e creches e a paralisação de outros serviços de apoio familiar, recomendou-se aos gerentes dar máxima flexibilidade aos horários de trabalho, considerando o impacto da pandemia no pessoal e seus familiares. Em contrapartida, se esperava que os funcionários continuassem desempenhando suas funções ou saíssem de licença se necessário.

12. Continuou a ser dado apoio a todo o pessoal com uma série de webinários sobre saúde mental e ergonomia para quem trabalha de forma remota, ministrados por um orientador interno e profissionais externos, para ajudar a gerir os efeitos da pandemia. Sentimentos de medo, aflição e perda causaram diversos problemas físicos e mentais no pessoal da RSPA. O serviço de apoio psicológico esteve disponível para ajudar o pessoal na Sede e nas representações nos países. Este serviço externo foi complementado pelo programa de auxílio aos empregados existente para o pessoal sediado em Washington, D.C.

13. O site de saúde e de bem-estar foi ampliado para oferecer informação sobre a pandemia, dar orientações de viagens, informar sobre o apoio psicológico e médico e o procedimento de evacuação por motivo de saúde e disponibilizar uma ficha para notificação de pessoal infectado com COVID-19. Visando manter a transparência da informação a todo o pessoal, um sistema centralizado de notificação e um painel interno foram criados para notificar os casos de COVID-19. A Unidade de Saúde e Bem-estar se baseou em um protocolo de rastreamento de contatos para acompanhar de maneira individualizada os casos notificados, confirmados e prováveis de COVID-19 no pessoal da RSPA. Até 31 de dezembro de 2020, 72 funcionários haviam testado positivo para COVID-19 ao longo do ano, com uma morte. Nenhum dos casos precisou de evacuação por motivo de saúde.

14. Desde o momento em que foi declarada a pandemia, uma apólice de seguro foi disponibilizada aos consultores que atuavam na resposta direta à emergência da COVID-19. Este seguro oferece cobertura total em caso de acidentes, doenças relacionadas à emergência e doenças não relacionadas à emergência e oferece o dobro do limite de cobertura do seguro normal dos trabalhadores eventuais. Todos os consultores elegíveis têm esta cobertura atualmente. Para cumprir os protocolos de segurança e os requisitos do seguro para incidentes ocorridos no serviço, o esquema de teletrabalho foi modificado no sistema de PMIS para permitir a todo o pessoal cadastrar mais de um local de teletrabalho: o local de trabalho físico no local de lotação e, se houver, um local alternativo fora do local de lotação.

15. Uma parte dos funcionários informou longas jornadas de trabalho em apoio à resposta da RSPA à emergência de saúde pública e um grau maior de estresse em todos os postos de serviço. Em dezembro de 2020, uma cerimônia virtual de agradecimento foi realizada para elogiar a capacidade de adaptação e o excelente trabalho realizado por todo o pessoal ao longo de um ano muito difícil.

Gestão de talentos

Planejamento, recrutamento e seleção

16. O processo de planejamento de recursos humanos permite aos gerentes identificar o número, composição e combinação de aptidões e competências do pessoal necessários para cumprir os compromissos da RSPA no próximo biênio conforme o *Plano Estratégico da OPAS 2020-2025*. Diante das restrições orçamentárias sem precedentes ocorridas nos

primeiros seis meses de 2020, a RSPA implantou várias medidas para contenção de custos, como a paralisação de contratação de pessoal externo com contrato de prazo fixo e cargos de curto prazo financiados com recursos flexíveis, salvo os cargos essenciais de nível P5 ou acima. Isso repercutiu na implementação dos planos de recursos humanos aprovados e no tempo necessário para preencher os postos de trabalho, que foi em média 180 dias em 2020.

17. Em agosto de 2020, com a melhora da situação de solvência, as medidas para contenção de custos foram aliviadas a fim de permitir a prorrogação de contratos temporários e de prazo fixo no restante do biênio. Além disso, foram tomadas medidas para preencher certos postos essenciais vagos. Ao todo, 40 postos foram preenchidos com nomeações com contrato de prazo fixo: 24 na categoria de profissionais de contratação internacional, três na categoria de profissionais de contratação nacional e 13 na categoria de serviços gerais.

18. O processo de planejamento de recursos humanos a cada biênio oferece a toda a RSPA a oportunidade de avaliar a lotação de pessoal e as modalidades contratuais disponíveis para executar o Orçamento por Programas nos níveis regional, sub-regional e do país. O grau de previsibilidade do financiamento tem impacto direto nos tipos de mecanismos contratuais disponíveis à RSPA. Diante das incertezas quanto ao financiamento, como ocorreu na maior parte de 2020, a RSPA não pode assumir compromissos contratuais com funcionários novos com contrato de prazo fixo e se vê obrigada a recorrer a trabalhadores eventuais para prestar cooperação técnica. Apesar de os trabalhadores eventuais, sobretudo os consultores, trabalharem com produtos ou serviços específicos, como o apoio à resposta de emergência ou projetos de prazo limitado, um percentual considerável foi contratado para exercer funções básicas que deveriam ser realizadas por funcionários efetivos.

19. Atingir um equilíbrio estratégico entre o pessoal com contrato de prazo fixo e os trabalhadores eventuais contratados por curto período será difícil sem o financiamento previsível do Orçamento por Programas. Ao mesmo tempo em que administrava os atrasos sem precedentes no pagamento das contribuições fixas durante 2020, a Gestão Executiva esteve continuamente em contato com os funcionários e a Associação do Pessoal da RSPA para promover a transparência e ajudar o pessoal a lidar com as incertezas, confusão e outros sentimentos diante da possibilidade de perder o emprego. Continuará a ser preciso lidar com as expectativas dos funcionários e dos trabalhadores eventuais na vigência de suas disposições contratuais.

20. A RSPA também pretende complementar sua força de trabalho por meio de parcerias com os Estados Membros e outros organismos do sistema das Nações Unidas para suprir as suas necessidades de pessoal. Um maior incentivo ao programa de servidores jovens de categoria profissional, por meio da OMS e com o apoio dos Estados Membros, contribuirá para rejuvenescer a força de trabalho e apoiar a formação de jovens profissionais em saúde pública. Uma parceria com os voluntários das Nações Unidas também possibilitaria à RSPA integrar profissionais capacitados com experiência que estão interessados no trabalho da OPAS. Os voluntários das Nações Unidas podem ser recrutados

de forma rápida e flexível para contratos com duração que varia de três meses a quatro anos, o que representa uma solução com boa custo-efetividade que permitiria adequar o tamanho da força de trabalho quando e onde for preciso.

21. Faz-se necessário obter serviços de profissionais através de redes, alianças e parcerias para complementar a capacidade da RSPA em competências funcionais e comportamentais de interesse. Os Centros Colaboradores são uma oportunidade para obter conhecimento especializado de profissionais que poderiam trabalhar na RSPA em caráter de cessão ou destacamento por um prazo limitado durante licença sabática.

Planejamento sucessório

22. Durante o processo bienal de planejamento de recursos humanos, os gerentes avaliam todos os postos ocupados por funcionários próximos à aposentadoria no biênio seguinte e fazem recomendações quanto a manter os postos e contratar substitutos ou redefinir ou suprimir estes postos. Devido à importância de existir paridade de gênero nos cargos executivos superiores, a RSPA fez uma avaliação especial em 2020. Como cinco representantes mulheres da OPAS/OMS vão se aposentar nos próximos três anos, foi criado um programa especial para o planejamento da sucessão. Um programa de mentoria foi criado a fim de salvaguardar as conquistas em paridade de gênero e oferecer a mesma oportunidade de desenvolvimento profissional aos candidatos internos homens e mulheres que aspiram a ocupar cargos de representantes da OPAS/OMS. Este programa está ao alcance de todo o quadro de pessoal da OPAS na lista de candidatos para cargos de chefia nas representações nos países e àqueles que serão incluídos na lista de nomes assim que finalizarem as atividades adicionais de desenvolvimento profissional conforme sua avaliação de desempenho.

23. A RSPA também faz uso de listas de candidatos a cargos administrativos vagos por desligamento ou remanejamento do titular. Este é comprovadamente um método muito eficaz para preencher estas vagas no momento adequado. Modernizar o módulo de talentos no PMIS permitirá à RSPA futuramente fazer maior uso das listas de nomes em mais grupos de postos de trabalho e níveis.

Gestão, liderança e capacitação

24. Várias atividades virtuais de orientação foram realizadas para permitir a todo o pessoal conhecer as plataformas de aprendizagem e os diversos cursos oferecidos no sistema de gestão de aprendizagem iLearn e LinkedIn Learning, os planos de aprendizagem no PMIS e o controle das horas de estudo. Também foi oferecida uma série de sessões informativas sobre benefícios e direitos, uso da plataforma de recrutamento institucional de recursos humanos e preparação de currículo.

25. Os programas de gestão, liderança e coaching foram unificados em 2019 para formar um programa completo visando capacitar melhor os atuais gerentes da RSPA. Em 2020, a capacitação em liderança foi ampliada para incluir gerentes de nível médio e parte

do quadro de pessoal sênior de serviços gerais. Um grupo de 30 supervisores e gerentes de nível médio participaram do programa de certificação em gestão virtual para aperfeiçoar suas habilidades de gestão e competências, como parte de um programa oferecido pelo United Nations System Staff College (UNSSC).

26. A RSPA também ofereceu o Programa de Idiomas, que facilita o aprendizado dos quatro idiomas oficiais da OPAS. Duas turmas participaram deste curso em 2020, assistindo a aulas virtuais ministradas por instrutores. Este curso tem grande demanda e é muito valorizado por todo o pessoal.

Racionalização das funções administrativas

Digitalização dos arquivos de recursos humanos

27. No início de 2020, a RSPA finalizou o processo de digitalização de todos os arquivos de recursos humanos em uma plataforma eletrônica. Todos os registros relacionados à gestão de recursos humanos foram digitalizados como parte do processo de digitalização e armazenamento de documentos em nuvem. Foram digitalizados documentos de gestão e coordenação e as classificações de postos, recrutamento, pessoal temporário, aperfeiçoamento profissional, arquivos do pessoal e de carreira profissional. Este processo possibilitou o acesso remoto a todos os arquivos do pessoal contratado, permitindo a continuidade operacional durante o período de teletrabalho de emergência.

Verificação anual de dependentes de 2019

28. Com o uso dos recursos do PMIS, a verificação anual de dependentes foi realizada entre agosto e outubro de 2020. Embora o processo de verificação normalmente tenha início em 1º de maio todos os anos, houve um atraso em começar este processo devido à prorrogação da data de entrega da declaração de imposto de renda dos cidadãos e residentes dos Estados Unidos da América. O exercício anual de verificação foi finalizado em 31 de outubro de 2020, com 100% de resposta.

Seguro para estagiários, voluntários e assessores temporários

29. Uma possível brecha na cobertura de seguro para estagiários, voluntários e assessores temporários foi eliminada com o registro do seguro diretamente no portal online do prestador de serviço no momento da contratação em vez de enviar uma lista mensal à OMS para processamento.

Administração de justiça

30. De janeiro a dezembro de 2020, houve um caso de suspeita de irregularidades envolvendo funcionários da OPAS que resultou em medidas administrativas ou disciplinares. Em 31 de dezembro de 2020, estavam sendo examinados outros casos com suspeita de irregularidades ocorridas em 2020 sujeitos a medidas administrativas ou disciplinares em 2021.

Natureza da irregularidade	Categoria do funcionário	Medida administrativa/disciplinar
Comportamento impróprio	Consultor internacional da OPAS	Rescisão de contrato

Força de trabalho da Repartição Pan-Americana

31. No anexo a este documento são apresentados os dados estatísticos anuais sobre a força de trabalho até 15 de dezembro de 2020 (ou de outros anos, conforme indicado). Inclui o número de pessoas que trabalham na RSPA e uma análise da distribuição do pessoal por tipo de contrato, sexo, localização e outras informações, com as tendências de 5 anos em destaque.

Ação pelo Comitê Executivo

32. Solicita-se ao Comitê Executivo que tome nota deste relatório e ofereça as observações que considerar pertinentes.

Anexo

Anexo

**ESTATÍSTICAS SOBRE A DOTAÇÃO DE PESSOAL
DA REPARTIÇÃO PAN-AMERICANA**

Relatório da Repartição Sanitária Pan-Americana

1. Este relatório apresenta os dados do Sistema de Informação para a Gestão da RSPA (PMIS) sobre o perfil dos recursos humanos da Repartição em 15 de dezembro de 2020, salvo indicado de outra forma. A informação apresentada se refere ao número de pessoas que trabalham na RSPA por tipo de nomeação, tipo de contrato, sexo, nacionalidade, categoria/nível, localização e anos de serviço.¹ Em 15 de dezembro de 2020, a RSPA tinha 799 funcionários no seu quadro de pessoal e 1.237 pessoas com mecanismos contratuais distintos dos mecanismos das Nações Unidas. O presente relatório também contém informação sobre a movimentação dos profissionais de contratação internacional entre diferentes locais de lotação, mobilidade interinstitucional por transferência, destacamento e cessão a outros organismos do sistema das Nações Unidas e a contratação de funcionários aposentados. Quando relevante, são apresentados os dados dos últimos cinco anos para uma análise de tendências.

Contratos de prazo fixo

Contratos de prazo fixo de um a cinco anos

2. Em 15 de dezembro de 2020, a RSPA tinha 728 funcionários com contrato de prazo fixo de um a cinco anos ou nomeação de carreira² em comparação a 770 em 31 de dezembro de 2019. Observa-se uma redução de 4% e 6% no número de funcionários com contrato de prazo fixo nas categorias de profissionais de contratação internacional e de serviços gerais, respectivamente. Houve uma queda de 15% no número de funcionários na categoria de profissionais de contratação nacional (de 62 a 53) entre 2019 e 2020.

¹ O número de funcionários com contrato de prazo fixo engloba o pessoal em licença especial em 15 de dezembro de 2020.

² Em 2002 deixou de ser utilizada a nomeação de carreira. Contudo, os funcionários assim nomeados até 1º de julho de 2002 abaixo do nível P6/D1 mantêm essa nomeação até se desligarem da Repartição.

Contratos de prazo fixo: distribuição por sexo

3. Nas categorias de profissionais de contratação nacional e internacional, a proporção de funcionários homens e mulheres se manteve em 51% e 49% em 2017, 2018, 2019 e 2020 (tabela 1). Considerando apenas os funcionários profissionais de contratação internacional, a paridade de gênero foi atingida, com um total de 219 homens e 219 mulheres. Na categoria de profissionais de contratação nacional, o número de mulheres superou o de homens (30 de 53 funcionários), representando 57% nesta categoria. Na categoria de serviços gerais, as mulheres representam 73% dos contratos de prazo fixo (173 de 237).

Tabela 1. Distribuição de funcionários profissionais de contratação nacional e internacional com contrato de prazo fixo por nível, sexo e localização na Repartição, 2020

Nível*	Sede				Representações e centros				Todos			
	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%
UG1			1	100%							1	100%
UG2			1	100%							1	100%
UG3	1	100%							1	100%		
D2	2	100%			1	100%			3	100%		
D1	11	79%	3	21%			3	100%	11	65%	6	35%
P6	6	86%	1	14%	6	55%	5	45%	12	67%	6	33%
P5	17	57%	13	43%	9	56%	7	44%	26	57%	20	43%
P4/NOD	54	48%	59	52%	63	57%	47	43%	117	52%	106	48%
P3/NOC	26	39%	40	61%	9	35%	17	65%	35	38%	57	62%
P2/NOB	12	35%	22	65%	17	49%	18	51%	29	42%	40	58%
P1/NOA	1	33%	2	67%	7	41%	10	59%	8	40%	12	60%
Total	130	48%	142	52%	112	51%	107	49%	242	49%	249	51%

* P: profissionais; NO: profissionais de contratação nacional; D: diretoria (p. ex., diretor administrativo, diretor de departamento); UG: sem classificação (diretor, diretor adjunto e subdiretor).

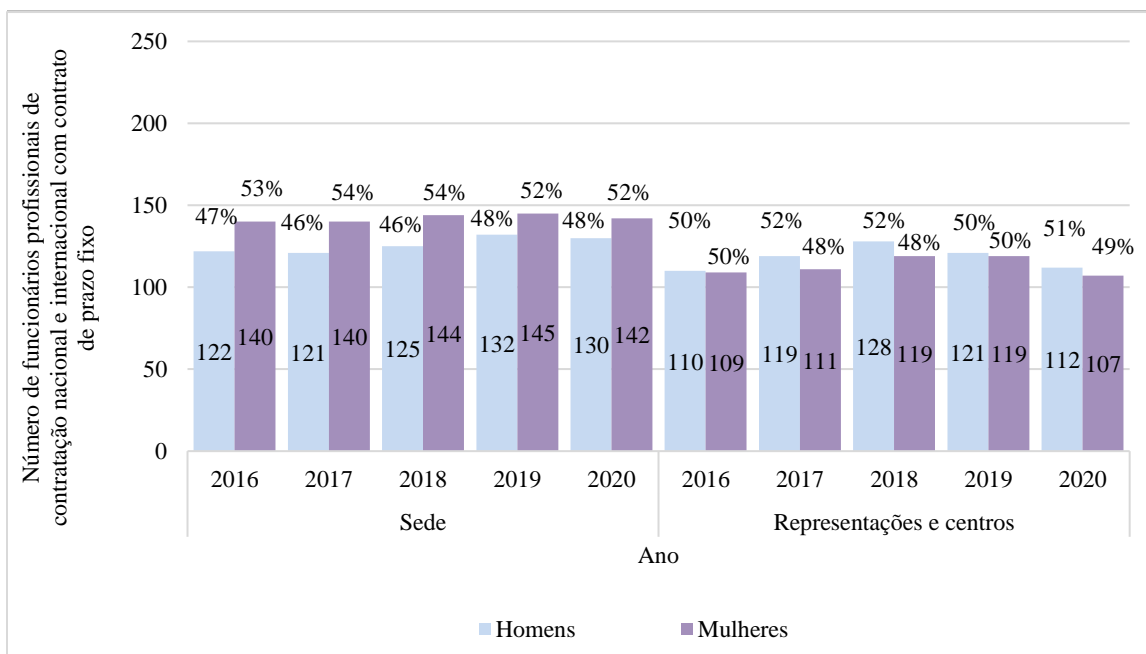
REPRESENTANTES DA OPAS/OMS (P5-D1)			
Homens	%	Mulheres	%
12	50%	12	50%

4. Apesar de a RSPA ter atingido a paridade de gênero na categoria de profissionais de contratação internacional, uma análise da distribuição do pessoal por nível e sexo revela alta representatividade das mulheres nos níveis inferiores e baixa representatividade nos níveis superiores (P4/NOD a D2). Nos níveis P1/NOA, o número de funcionários homens ficou inalterado, mas o número de mulheres diminuiu (de 15 a 12) entre 2019 e 2020, representando 60% deste nível. O percentual de postos P2/NOB ocupados por mulheres cresceu de 52% (37 postos) em 2018 a 57% (39 postos) em 2019 e 58% (40 postos) em 2020. Com a diminuição do número total de funcionários no nível P3/NOC, as mulheres passaram de 58%, em 2019, a 62%, em 2020. A representatividade feminina no nível P4/NOD se manteve em 48% apesar da redução no número total de postos, de 117 a 106, entre 2019 e 2020.

5. Houve um aumento do número de postos ocupados por homens nos níveis superiores da RSPA, representando 57% no nível P5 (26 postos em 2019 e 2020), 67% no nível P6 (aumento de 10 a 12 entre 2019 e 2020), 65% no nível D1 (aumento de 9 a 11 entre 2019 e 2020) e 100% no nível D2 (aumento de 2 a 3 entre 2019 e 2020). Dos três postos sem classificação (UG), dois são ocupados por mulheres e um por um homem. É preciso redobrar os esforços para reduzir a disparidade de gênero, visto que a maioria dos postos de nível superior ainda é ocupada por homens. Embora as atividades de divulgação possam contribuir para ampliar o número de candidatas qualificadas, uma análise das lacunas nas habilidades e competências ajudará o quadro de pessoal de ambos os sexos a contemplar suas necessidades de aprendizagem e desenvolvimento profissional para serem mais relevantes em um mercado de trabalho competitivo. O pessoal terá oportunidade de desenvolver suas aptidões para ser mais competitivo nos níveis superiores. Observou-se paridade de gênero entre os representantes da OPAS/OMS nos países, comum aumento da representatividade dos homens de 48% (11 postos) em 2019 a 50% (12 postos) em 2020 (tabela 1).

6. O número de homens nos postos profissionais de contratação nacional e internacional nas Representações da OPAS/OMS e Centros Pan-americanos tem sido maior que o de mulheres em todos os últimos cinco anos (figura 1). Neste mesmo período, um número maior de mulheres que homens foi designado a postos profissionais de contratação internacional na Sede. Em termos percentuais, as mulheres representaram 52% do pessoal da Sede (142 de 272) e 49% do pessoal nas Representações da OPAS/OMS e Centros Pan-americanos (107 de 219).

Figura 1. Distribuição de funcionários profissionais de contratação nacional e internacional com contrato de prazo fixo por sexo e localização, 2016-2020



Funcionários com contrato de prazo fixo: distribuição por categoria

7. Dos 728 funcionários, 438 (60%) pertenciam à categoria de profissionais de contratação internacional,³ 53 (7%) eram profissionais de contratação nacional e 237 (33%) de serviços gerais (figura 2 e tabela 2). Representa o menor número de pessoal de contratação nacional e de serviços gerais com contratos de prazo fixo dos últimos quatro anos. Na categoria de profissionais de contratação nacional, houve uma redução no número de profissionais, de 62 em 25 locais de lotação em 2019 a 53 em 24 locais de lotação em 2020. Na categoria de serviços gerais, o número de funcionários caiu de 253, em 2019, a 237 em 2020. Ao se analisar esta redução de 6%, observa-se uma redução maior de pessoal de serviços gerais nas representações do que na Sede. Havia 96 funcionários de serviços gerais em 25 locais de lotação em 2020 em comparação a 110 em 26 locais de lotação em 2019. Isso representa uma diminuição de 13% no pessoal de serviços gerais fora da Sede. Em 2020, havia 141 funcionários de serviços gerais trabalhando na Sede comparado a 143 em 2019, o que representa uma redução de 1%. Apesar do número menor de profissionais de contratação internacional com contrato de prazo fixo em 2020 que em 2019 e 2018, o número de funcionários (438) nesta categoria representa um aumento de 9% em relação ao total observado em 2016.

³ As referências à categoria de profissionais de contratação internacional em todo o documento englobam o pessoal das categorias profissionais e superiores (P1-D2) e em postos sem classificação.

8. A redução do número de funcionários em 2020 foi consequência da situação de solvência da RSPA no primeiro semestre do ano. Como indicado no parágrafo 16 do presente relatório, a RSPA atuou com prudência com relação aos gastos com recursos humanos para postos com contrato de prazo fixo. Diante das restrições de financiamento e procurando evitar compromissos a longo prazo, a RSPA recorreu ao trabalho de consultores para atender os pedidos de cooperação técnica em 2020. A figura 6 mostra que o número de consultores aumentou 18%, passando de 478, em 2019, a 564 em 2020. Foi o maior número de consultores dos cinco últimos anos, superando o número de funcionários de contratação nacional e internacional com contratos de prazo fixo (564 versus 491).

Figura 2. Distribuição de funcionários com contrato de prazo fixo por categoria, 2016-2020

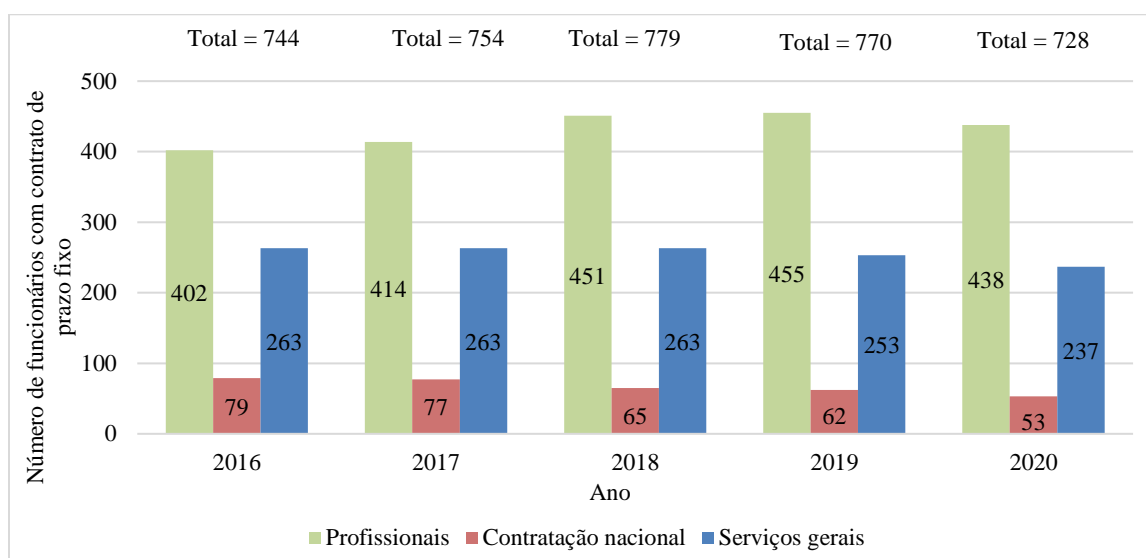


Tabela 2. Distribuição de funcionários com contrato de prazo fixo por local de destino e categoria, 2020

País	Local de destino	Profissionais	Contratação nacional	Serviços gerais	Total
Anguilla	The Valley	1	0	0	1
Argentina	Buenos Aires	2	1	4	7
Bahamas	Nassau	2	1	0	3
Barbados	Bridgetown	12	1	6	19
Belize	Cidade de Belize	3	1	1	5
Bolívia	La Paz	6	1	4	11
Brasil	Brasília	5	14	8	27
	Rio de Janeiro	9	5	5	19
	São Paulo	1	1	0	2
Chile	Santiago	3	1	3	7
Colômbia	Bogotá	6	2	4	12
Costa Rica	San José	3	1	2	6
Cuba	Havana	1	0	0	1
Dominica	Roseau	1	0	0	1
El Salvador	São Salvador	4	0	2	6
Equador	Quito	4	2	2	8
Estados Unidos da América	Washington (DC)	272	0	141	413
Granada	St. George	1	0	0	1
Guatemala	Cidade da Guatemala	10	0	7	17
Guiana	Georgetown	3	3	3	9
Haiti	Porto Príncipe	9	0	6	15
Honduras	Tegucigalpa	7	4	5	16
Jamaica	Kingston	5	1	2	8
México	Cidade do México	7	1	4	12
Nicarágua	Manágua	6	4	5	15
Panamá	Cidade do Panamá	7	2	2	11
Paraguai	Assunção	6	2	3	11
Peru	Lima	13	1	5	19
República Dominicana	Santo Domingo	6	1	3	10
São Cristóvão e Névis	Basseterre	1	0	0	1
São Vicente e Granadinas	Kingstown	1	0	0	1
Santa Lúcia	Castries	1	0	0	1
Suriname	Paramaribo	3	1	0	4
Trinidad e Tobago	Porto de Espanha	6	0	2	8
Uruguai	Montevidéu	6	1	2	9
Venezuela	Caracas	5	1	6	12
Total		438	53	237	728

Funcionários profissionais de contratação nacional e internacional com contrato de prazo fixo: distribuição por nacionalidade

9. A tabela 3 apresenta dados consolidados da distribuição por nacionalidade dos profissionais de contratação internacional com contrato de prazo fixo. Aqui estão excluídos os profissionais de contratação nacional para evitar uma interpretação equivocada da representatividade geográfica, porque os profissionais de contratação nacional são cidadãos do país de destino. Incluir este pessoal no cômputo total criaria uma assimetria positiva na representatividade por nacionalidade na Região das Américas.

Tabela 3. Distribuição de funcionários profissionais de contratação internacional com contrato de prazo fixo por nacionalidade, 2020

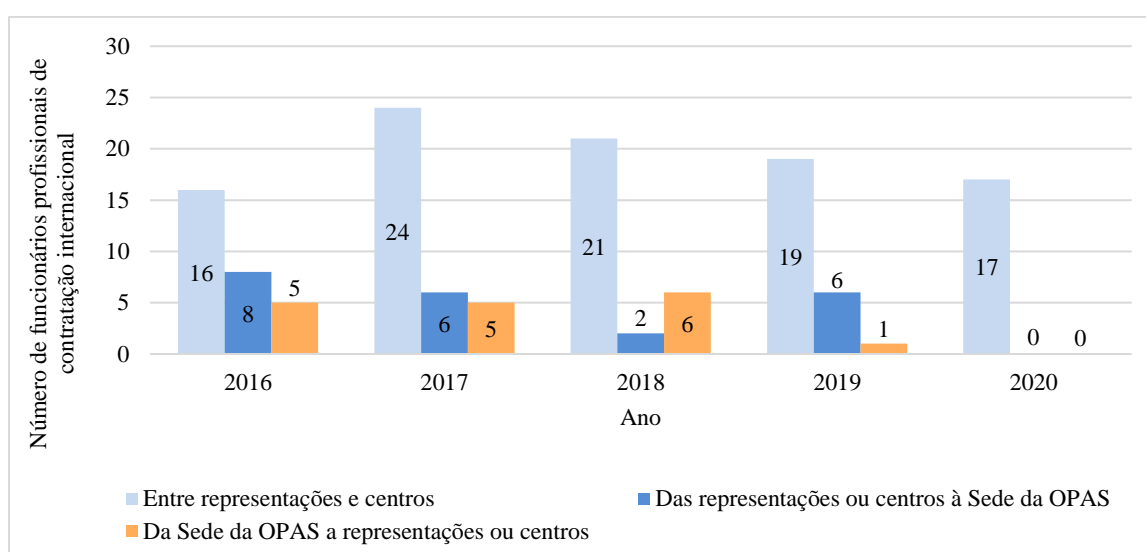
País de nacionalidade	Total	País de nacionalidade	Total	País de nacionalidade	Total
Alemanha	1	El Salvador	9	Paraguai	4
Argentina	22	Espanha	33	Peru	21
Áustria	1	Estados Unidos da América	61	Portugal	1
Barbados	2	Filipinas	3	Reino Unido	12
Bélgica	3	França	10	República Dominicana	5
Belize	6	Guatemala	10	Ruanda	2
Butão	1	Guiana	1	São Vicente e Granadinas	4
Bolívia	3	Haiti	3	Suriname	2
Brasil	45	Honduras	6	Suíça	1
Burkina Faso	1	Índia	1	Trinidad e Tobago	6
Canadá	8	Irlanda	1	Turquia	1
Cingapura	2	Itália	8	Uruguai	4
Chile	12	Jamaica	9	Uzbequistão	1
Colômbia	43	Japão	1	Venezuela	7
Congo, República Democrática do	1	Malta	1	Total	438
Costa Rica	9	México	12		
Cuba	9	Nicarágua	8		
Dominica	1	Países Baixos	4		
Equador	13	Panamá	3		

Obs.: o número total indica apenas os profissionais de contratação internacional com contrato de prazo fixo. Não inclui os profissionais de contratação nacional ou de serviços gerais.

Funcionários profissionais de contratação internacional com contrato de prazo fixo: mobilidade

10. A RSPA monitora a duração da nomeação dos funcionários profissionais de contratação internacional que prestam serviços fora da Sede, para facilitar a rotação após cinco anos no mesmo local de lotação. Em 2020, 17 funcionários profissionais de contratação internacional foram remanejados entre as Representações da OPAS/OMS e Centros Pan-americanos (figura 3). Não houve remanejamento de ou para a Sede.

Figura 3. Remanejamento interno de funcionários profissionais de contratação internacional com contrato de prazo fixo, 2016-2020

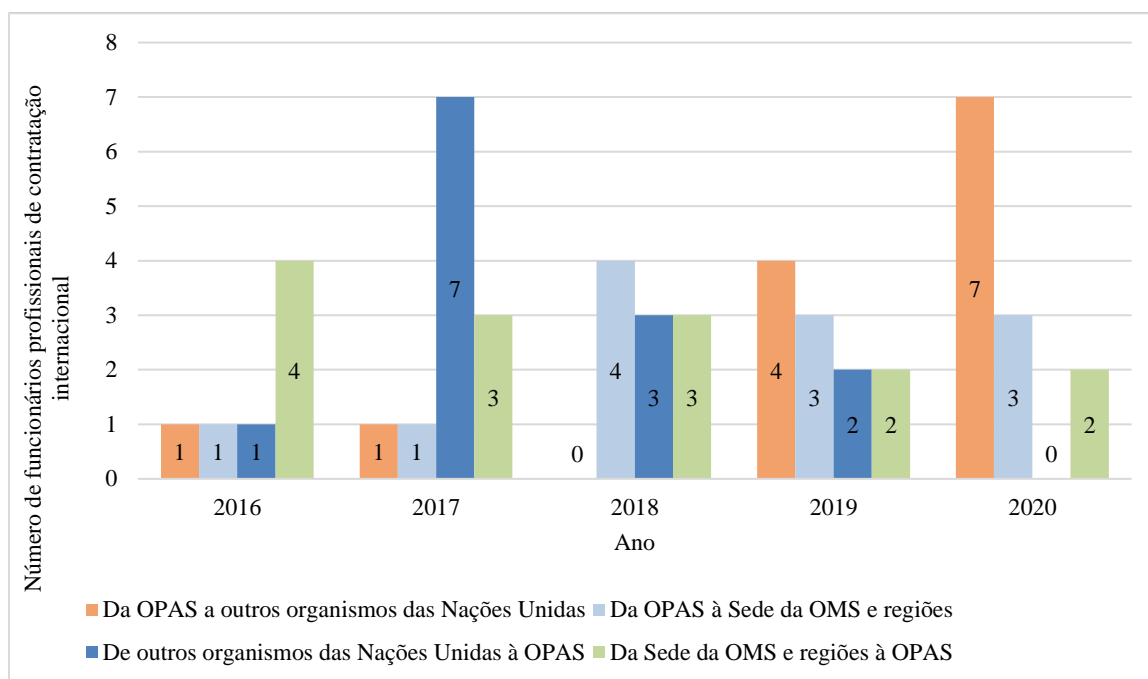


11. Observaram-se 12 movimentações de funcionários entre os organismos em 2020, incluindo 10 transferências e dois destacamentos.⁴ Sete funcionários passaram da OPAS a outros organismos das Nações Unidas (seis transferências interinstitucionais e um destacamento). Dois funcionários foram transferidos da OPAS à Sede da OMS ou a outra região da OMS e um funcionário da OPAS foi transferido por destacamento. A RSPA recebeu dois funcionários transferidos da Sede da OMS ou de outra região da OMS. Uma análise da movimentação do pessoal entre os organismos nos últimos cinco anos demonstra um aumento da movimentação da OPAS a outros organismos das Nações Unidas, de um funcionário por ano em 2016 e 2017 a quatro em 2019 e sete em 2020 (figura 4). Dos seis funcionários transferidos da OPAS a outro organismo das Nações Unidas, um pertencia ao nível P2, dois ao nível P3 e três ao nível P4; os seis funcionários tinham menos de cinco anos de serviço na RSPA. Apesar de a perda de memória institucional ser pequena quando o funcionário sai antes de completar cinco anos de serviço, esta movimentação pode indicar

⁴ A “movimentação entre organismos” engloba transferências, destacamentos ou cessões de funcionários conforme o Acordo Interinstitucional de Transferência, Destacamento ou Cessão de Pessoal entre os Organismos que aplicam o Regime Comum de Salários e Subsídios das Nações Unidas.

uma dificuldade da RSPA de reter pessoal qualificado pela falta de financiamento estável e percepção de que não há segurança no emprego.

Figura 4. Distribuição de funcionários profissionais de contratação internacional com contrato de prazo fixo por transferência, destacamento e cessão, 2016-2020

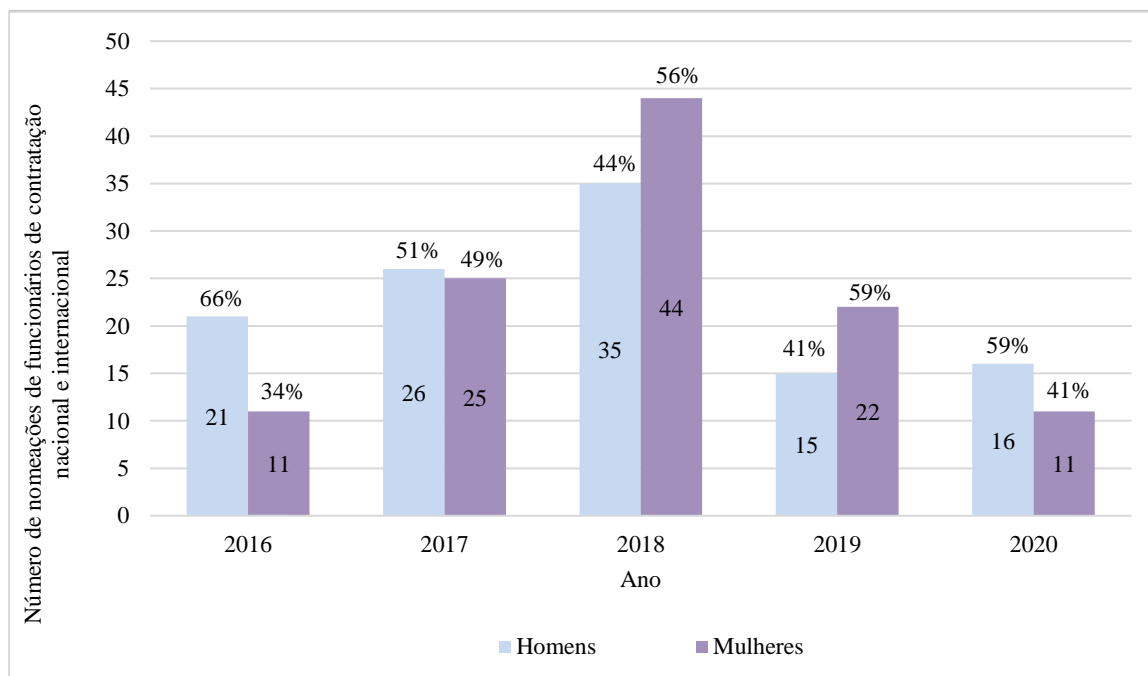


Funcionários profissionais de contratação nacional e internacional com contrato de prazo fixo: nomeações

12. Em 2020, foram preenchidas 27 vagas nas categorias de profissionais de contratação nacional e internacional. Dos 27 postos, 24 foram ocupados por funcionários de contratação internacional na categoria profissional e de nível superior e três por funcionários de categoria profissional de contratação nacional. Dos 24 postos de contratação internacional das categorias profissional e de nível superior, sete foram preenchidos com a promoção de candidatos internos através de processos seletivos por concurso, seis com candidatos internos que ocupavam cargos temporários e que passaram a contrato de prazo fixo ao serem escolhidos, nove com candidatos externos com contrato de prazo fixo e dois que vieram à RSPA por transferência interinstitucional da OMS. Os três postos de profissionais de contratação nacional foram preenchidos por candidatos externos. Dos 27 postos, 16 (59%) foram preenchidos por homens e 11 (41%) por mulheres.

13. A análise das nomeações nos últimos cinco anos não indica uma tendência (figura 5). O número de nomeações aumentou de 32 em 2016 para 79 em 2018. O processo de seleção e recrutamento foi suspenso por vários meses em 2019 e 2020 devido a restrições orçamentárias, tendo ocorrido 37 nomeações em 2019 e 27 em 2020.

Figura 5. Distribuição de nomeações de funcionários profissionais de contratação nacional e internacional com contrato de prazo fixo por sexo, 2016-2020



Outros mecanismos contratuais

14. Em 15 de dezembro de 2020, a RSPA tinha 1.237 pessoas trabalhando sob vários mecanismos contratuais diferentes dos mecanismos das Nações Unidas, em comparação a 1.223 em 2019, 1.327 em 2018, 1.332 em 2017 e 1.202 em 2016. Nas Representações da OPAS/OMS, havia 246 funcionários de agências, 217 funcionários de ministérios destacados à OPAS, 92 empregados de contratação local pela RSPA (funcionários contratados/cidadãos nacionais sem designação de cargos), 291 consultores nacionais, 59 consultores internacionais e 56 prestadores de serviços terceirizados. Na Sede, havia 18 funcionários de agências, 58 consultores internacionais e 38 prestadores de serviço terceirizados. A OPAS também contratou 156 consultores internacionais e seis prestadores de serviços terceirizados para trabalho externo (tabela 4).

Consultores nacionais e internacionais da OPAS: distribuição por sexo e tipo de contrato

15. Em 15 de dezembro de 2020, a RSPA contava com 564 consultores. Os consultores da OPAS trabalham sob contratos de pessoal de nível profissional com mecanismos contratuais diferentes dos mecanismos das Nações Unidas. A natureza do trabalho determina se o tipo de contrato é uma consultoria internacional ou nacional da OPAS. Em 2020, as mulheres representaram 60% dos consultores (tabela 4).

16. Em 2020, havia 156 consultores internacionais da OPAS (IPC) trabalhando na Sede e 58 em trabalho externo. Sessenta por cento dos IPC que trabalhavam na Sede eram mulheres. Nas Representações da OPAS/OMS e Centros Pan-americanos, havia 59 consultores internacionais e 291 consultores nacionais da OPAS (NPC). Dos 59 consultores internacionais, 32 (54%) eram homens e 27 (46%), mulheres. Dos 291 consultores nacionais, 181 (62%) eram mulheres e 110 (38%), homens. Tanto em 2019 como em 2020, havia mais homens que mulheres com contratos de consultores internacionais e mais mulheres que homens com contratos de consultores nacionais nas representações e Centros Pan-americanos.

Tabela 4. Distribuição de consultores da OPAS por sexo, localização na Repartição e tipo de contrato, 2020

Tipo de contrato	Sede ^a				Representações e centros				Todos			
	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%
Consultor internacional da OPAS	85	40%	129	60%	32	54%	27	46%	117	43%	156	57%
Consultor nacional da OPAS					110	38%	181	62%	110	38%	181	62%
Total	85	40%	129	60%	142	41%	208	59%	227	40%	337	60%

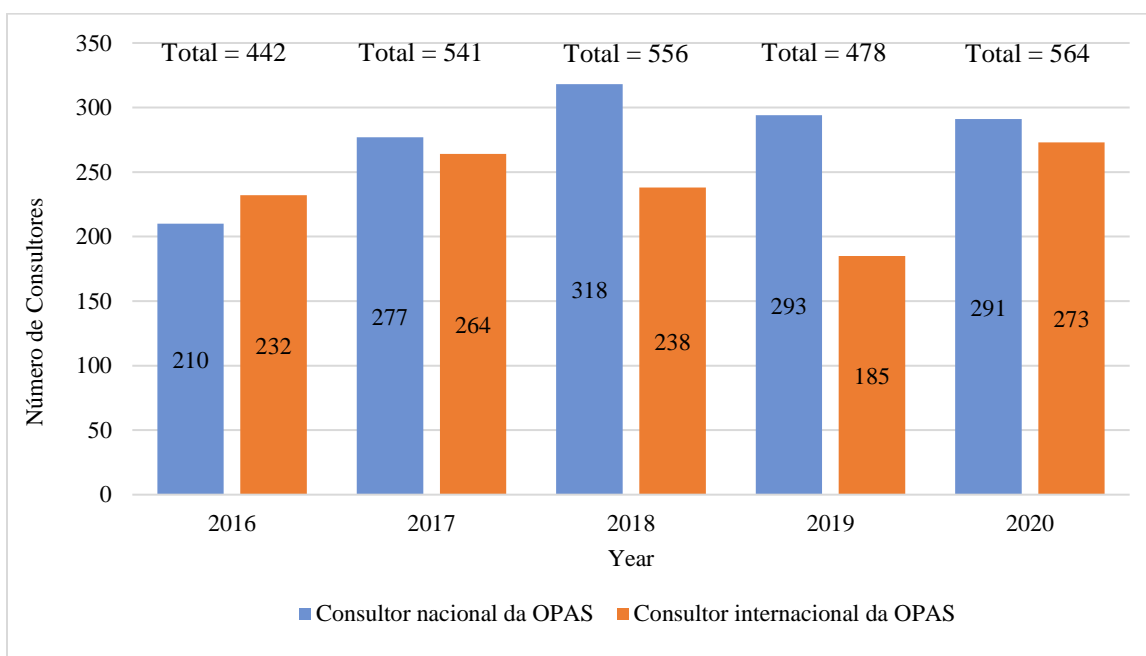
^a Os dados da Sede englobam o pessoal em trabalho externo (remoto).

17. Ao se comparar o número total de profissionais de contratação nacional e internacional com contrato temporário e de prazo fixo com o número total de consultores nos últimos cinco anos, observa-se que o número de consultores e funcionários profissionais foi semelhante em 2017, 2018 e 2020 (tabela 5). Apesar de o número de consultores apresentar flutuação ao longo do ano, a grande dependência da contratação de consultores é muitas vezes decorrente de limitações financeiras que não permitem à RSPA contratar pessoal profissional suficiente para atender a demanda de cooperação técnica e responder às emergências.

Tabela 5. Funcionários profissionais e consultores da OPAS (IPC/NPC), 2016-2020

Ano	Profissionais de contratação nacional com contrato de prazo fixo	Profissionais de contratação internacional com contrato de prazo fixo	Profissionais de contratação internacional com contrato temporário	Total de profissionais	Total de consultores
2016	79	402	54	535	442
2017	77	414	58	549	541
2018	65	451	52	568	556
2019	62	455	50	567	478
2020	53	438	41	532	564

18. Houve um aumento no número total de consultores, de 442 a 564, entre 2016 e 2020 (figura 6). Entre 2019 e 2020, o número de consultores internacionais passou de 185 a 273, o que representa um aumento de 32%, em grande parte devido à resposta à pandemia.

Figura 6. Consultores nacionais e internacionais da OPAS, 2016-2020

- - -