



172ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Washington, D.C., EUA, 26 a 30 de junho 2023

Tema 6.2 da agenda provisória

CE172/25

1º de maio de 2023

Original: inglês

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA REPARTIÇÃO SANITÁRIA PAN-AMERICANA

Antecedentes

1. Este documento apresenta um resumo das estratégias de gestão de recursos humanos da Repartição Sanitária Pan-Americana (RSPA ou Repartição) para 2022, com dados estatísticos e tendências da força de trabalho entre 1º de janeiro e 15 de dezembro de 2022, salvo indicação em contrário. O relatório se concentra em atividades alinhadas aos três pilares da Estratégia para o Pessoal.

2. Em 2022, a Repartição celebrou 120 anos de trabalho ativo na área de saúde pública nas Américas, oferecendo liderança, colaboração e apoio para que os Estados Membros da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) melhorassem a saúde e o bem-estar de suas populações. Os avanços de saúde pública dos Estados Membros, com o apoio da Repartição, são um testamento da força de trabalho visionária, comprometida e talentosa da Organização. O pessoal da RSPA foi e continuará sendo o pilar da Organização, fazendo avançar sua missão e visão com a liderança e o apoio ativo de seus Estados Membros.

Situação da Estratégia para o Pessoal 2.0¹

3. A funções de gestão de recursos humanos da Repartição continuou a concentrar esforços na implementação de atividades de alta prioridade, em linha com os três pilares da Estratégia para o Pessoal 2.0. Esses pilares são *agilidade* (“Cumprimos”), *otimização funcional* (“Nos atualizamos”) e *inovação* (“Nos transformamos”). O objetivo das iniciativas da Estratégia para o Pessoal é modernizar e agilizar as operações administrativas, desenvolver políticas flexíveis de recursos humanos, promover o aprendizado e criar um ambiente de trabalho inclusivo.

¹ A Estratégia para o Pessoal 2.0 incorpora atividades de alta prioridade da Estratégia para o Pessoal 2015-2019 e está em linha com o Plano Estratégico da OPAS 2020-2025, conforme descrito no Documento SPBA15/10 (2021).

Agilidade: “Cumprimos”

4. As atividades deste pilar concentram-se na elaboração e implementação de estratégias de recursos humanos para assegurar que o pessoal necessário esteja preparado e capacitado para realizar a cooperação técnica delineada no Plano Estratégico da Organização Pan-Americana da Saúde 2020-2025. O processo de planejamento operacional institucional estabelecido, que inclui o desenvolvimento de planos de trabalho e de planos correspondentes de recursos humanos, permite que a Repartição mantenha sua agilidade. Esse processo estratégico avalia a sustentabilidade financeira e programática da estrutura organizacional de pessoal para assegurar que a Repartição continue sendo capaz de desempenhar suas funções em um ambiente com recursos limitados.

5. No segundo semestre de 2022, a Repartição começou a desenvolver o processo corporativo para calcular de baixo para cima os custos de recursos humanos projetados para o biênio 2024-2025. Esse processo corporativo de alto nível oferece aos gerentes a oportunidade de reavaliar, revisar e planejar áreas prioritárias de trabalho, além de estimar os recursos financeiros e humanos necessários para cumprir as prioridades estabelecidas pelos Estados Membros para o biênio 2024-2025.

6. Em termos de aquisição de talentos, a Repartição continuou sua abordagem estratégica de garantir que os cargos de prazo fixo, que são limitados, sejam definidos adequadamente e preenchidos em tempo hábil. No entanto, a Repartição tem sido cautelosa quanto à criação de novos cargos de prazo fixo e depende da contratação de trabalhadores contingentes para acelerar a implementação programática.

7. Em 2022, a Repartição realizou 100 processos seletivos para a contratação de funcionários de prazo fixo: 65 postos na categoria profissional internacional (PRFP), 12 na categoria oficial nacional (NOP) e 23 na categoria serviços gerais (GSP). A distribuição de gênero dos 77 indivíduos selecionados para postos profissionais foi de 34 mulheres e 43 homens. Desses, havia 44 cargos profissionais de nível P4 e superior, e a distribuição de gênero desse grupo foi de 17 mulheres e 27 homens. Além disso, foram preenchidos 55 postos temporários, com uma distribuição por categoria de 34 profissionais temporários e 21 funcionários temporários de serviços gerais.

Otimização funcional: “Nos atualizamos”

8. As atividades deste pilar se concentram no fortalecimento das funções administrativas institucionais, na otimização dos processos administrativos, no aproveitamento de tecnologias e na atualização das políticas de recursos humanos com foco na maximização da flexibilidade e na promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal para os funcionários. Para continuar sendo um empregador atraente, a Repartição precisa modernizar suas políticas de recursos humanos, o que implica oferecer ampliação de habilidades e requalificação (*upskilling* e *reskilling*) para os funcionários e adotar um ambiente de trabalho híbrido atraente. Isso é fundamental para atrair e reter os melhores talentos no mercado de trabalho atual, que é extremamente competitivo no que diz respeito a profissionais altamente qualificados.

9. Em 2022, a Repartição lançou com sucesso o módulo de contratação do Workday. O módulo é um sistema de acompanhamento de candidatos totalmente integrado ao módulo de Gestão de Capital Humano do Sistema de Informação para a Gestão da RSPA (PMIS, na sigla em inglês). Ele é usado principalmente para gerir todo o ciclo de vida de aquisição de talentos, desde o anúncio de vagas até a integração de novos consultores e estagiários.

10. Para apoiar os gerentes nas responsabilidades essenciais de gestão de recursos humanos, foi criado um painel institucional de recursos humanos no PMIS, que apresenta informações sobre a composição de pessoal de cada departamento. O painel inclui relatórios que ilustram a situação da implementação do plano de recursos humanos, o cumprimento dos requisitos de treinamento obrigatório, o desempenho do pessoal, as aposentadorias previstas e a gestão de contratos, facilitando a tomada de decisões estratégicas relacionadas ao pessoal.

11. Em 2022, a Repartição realizou uma análise de lacunas de habilidades e competências. O objetivo era inventariar as habilidades e competências do pessoal e identificar lacunas nas habilidades, nos conhecimentos e nas competências técnicas críticas necessárias para um desempenho de alto nível e para cumprir as metas estratégicas da Repartição nos níveis regional, sub-regional e nacional. Os principais achados do estudo apontaram a necessidade de melhorar os atuais programas de aprendizado, buscar formas inovadoras de aprendizado e explorar abordagens criativas para desenvolver percursos de aprendizado para grupos específicos de postos de trabalho, utilizando as plataformas eletrônicas e os principais programas de aprendizado existentes. O estudo também destacou algumas das barreiras ao aprendizado descritas pelo pessoal, como falta de tempo, falta de recursos financeiros para apoiar aprendizado e desenvolvimento contínuos, a percepção de falta de conexão com o desenvolvimento profissional e falta de oportunidade para aplicar o conhecimento adquirido no cargo atual.

12. Para combater algumas dessas barreiras, os gerentes promoveram ativamente o uso das horas anuais de aprendizado. Para isso, identificaram oportunidades de aprendizado e encorajaram o pessoal a aproveitar as plataformas de ensino virtual da Organização e outras atividades de capacitação.

13. Em 2022, o acesso ao aprendizado virtual por meio de plataformas on-line foi disponibilizado para todos os funcionários por meio do PMIS. Essas plataformas são o Workday Learning Module, o Learning Management System (iLearn) da Organização Mundial da Saúde (OMS), o LinkedIn Learning e a plataforma de aprendizado do United Nations System Staff College (Blue Line).

14. Uma política interna revisada foi lançada em 2022. Uma grande mudança no programa de estágio foi a criação de uma ajuda de custo, que foi introduzida para incentivar todos os indivíduos, independentemente de sua situação financeira, a se candidatarem e aproveitarem a oportunidade de ganhar experiência e compartilhar suas habilidades e conhecimentos. A política oferece oportunidades para estágios presenciais e virtuais. Os estágios são publicados no site de carreiras na OPAS duas vezes por ano e ficam ativos por um prazo de cinco meses a partir da data da publicação.

15. A política de teletrabalho de 2021 foi atualizada em 2022. A visão por trás da política atualizada é que o futuro do trabalho consistirá em um ambiente de trabalho híbrido, promovendo a flexibilidade e a responsabilidade. A atualização da política levou em consideração as lições aprendidas após a adoção emergencial em massa do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19, que demonstrou o compromisso e a capacidade do pessoal de cumprir os mandatos da Organização em um ambiente de trabalho virtual. Além disso, a política, que estipula um número máximo de dias por mês em que o pessoal pode trabalhar em regime de teletrabalho, deve gerar eficiência e economia para a Repartição, ao mesmo tempo em que promove a produtividade e permite que o pessoal alcance um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. O teletrabalho é um esquema flexível e opcional de trabalho, e o pessoal foi capaz de fazer a transição entre o trabalho em casa, no escritório ou em esquemas híbridos sem problemas, conforme o horário de trabalho essencial de suas respectivas equipes.

16. A Repartição contratou a Gallup, uma empresa externa especializada em serviços de análise e consultoria, para realizar sua segunda pesquisa de engajamento dos funcionários em junho e julho de 2022. Foi utilizada a metodologia de 12 perguntas (Q¹²) da Gallup, com perguntas focadas em quatro áreas principais: necessidades básicas, necessidades individuais, necessidades de equipe e crescimento. Segundo a Gallup, funcionários engajados são aqueles que estão “altamente envolvidos e entusiasmados com o trabalho e o local de trabalho. Eles promovem o desempenho e a inovação e fazem a organização avançar.”²

17. A taxa de resposta da pesquisa foi de 71%, com a participação de 1.699 funcionários de um total de 2.336. Isso corresponde a um aumento de 14% no número de respondentes em comparação à pesquisa de 2019, quando 1.469 responderam. A distribuição de gênero dos respondentes foi de 1021 (61%) mulheres e 648 (39%) homens. A Repartição obteve uma pontuação de 3,9 em uma escala de 1 a 5, colocando a RSPA no 36º percentil do banco de dados da Gallup. Em outras palavras, a pontuação de envolvimento da OPAS foi superior a 36% das organizações pesquisadas pela Gallup. Com base nesses resultados, a Gallup estimou que 42% dos funcionários da RSPA estão engajados, 46% estão desengajados e 12% estão ativamente desengajados. Os resultados da pesquisa foram amplamente compartilhados com os gerentes e o pessoal da RSPA. O objetivo da Repartição, ao realizar a pesquisa, era sondar a opinião do pessoal naquele momento e usar esses achados como base para identificar áreas que poderiam ser melhoradas, trabalhando junto com os gerentes e o pessoal para desenvolver planos concretos de ação com resultados mensuráveis e relatórios de progresso como parte do monitoramento institucional de desempenho e dos exercícios de avaliação, realizados a cada seis meses.

² Shawna Hunt, apresentação da Gallup sobre a pesquisa de engajamento dos funcionários da OPAS 2022, “Creating an Engaging Workplace: Leadership Results Briefing Session” [Criação de um local de trabalho motivador: sessão de briefing sobre os resultados de liderança].

18. Os resultados da pesquisa de engajamento de 2022 mostraram uma melhora em relação à última pesquisa de 2019. A pontuação geral aumentou de 3,69 para 3,9. Além disso, o percentual de pessoal engajado aumentou 11% e o de não engajado diminuiu de 17% para 12%. A Repartição reconhece que esses resultados representam uma oportunidade de abordar os achados específicos para aumentar o comprometimento e a motivação do pessoal.

Inovação: “Nos transformamos”

19. O foco deste pilar é promover e estabelecer mecanismos para desenvolver uma força de trabalho que adote tecnologias e assuma a responsabilidade pela renovação de competências. Com base nos achados da análise de lacunas de habilidades e competências, é essencial que a Repartição invista mais no apoio a uma estratégia de aprendizado que permita que o pessoal da RSPA responda a necessidades e desafios de saúde pública, que estão sempre evoluindo. A Repartição desenvolveu e lançou o percurso de aprendizado da estratégia para o pessoal, cujo conteúdo está relacionado com inteligência emocional, liderança ética, *managing up*, saúde mental e bem-estar no local de trabalho, aproveitamento da diversidade no local de trabalho, superação do viés inconsciente e resolução de conflitos. Percursos alternativos de aprendizado estão sendo desenvolvidos por meio de curadoria de conteúdo em diversas plataformas on-line já existentes, maximizando, assim, os limitados recursos de ensino disponíveis e reduzindo a dependência de facilitadores externos. Os futuros percursos de aprendizado serão adaptados para abordar áreas técnicas específicas, como negociação e diplomacia, emergência em saúde pública, comunicação externa, defesa da causa e parcerias estratégicas, e ferramentas e técnicas de análise de dados.

20. Em 2022, a Repartição ofereceu um programa de liderança e gestão virtual para fortalecer as habilidades e competências dos gerentes de nível médio e sênior. O programa visa a atualizar e fortalecer as competências e capacidades de gerentes e supervisores, fornecendo-lhes ferramentas para liderar em ambientes complexos e exigentes e liderar mudanças de forma mais rápida e eficaz. O programa também incluiu sessões de *coaching* individual para identificar pontos fortes individuais e oportunidades de desenvolvimento. Um grupo de 22 gerentes (12 mulheres e 10 homens) das representações da OPAS/OMS, centros pan-americanos (centros) e sede concluíram o programa oferecido pelo United Nations System Staff College. O programa vem sendo oferecido há quatro anos, e alguns participantes foram selecionados para cargos de nível sênior após terem participado de um processo seletivo.

21. Em 2022, o programa de idiomas ofereceu aulas virtuais em grupo para todo o pessoal das representações, dos centros e da sede. As aulas foram oferecidas nos quatro idiomas oficiais da Repartição (inglês, espanhol, português e francês). Este ano, 53 pessoas participaram e concluíram com sucesso o programa de 10 semanas.

Atividades gerais de recursos humanos

Dever de cuidado

22. No contexto da pandemia de COVID-19, as medidas de proteção de saúde e segurança do pessoal foram gradualmente removidas conforme a situação melhorava, e o *status* do teletrabalho de emergência foi suspenso a partir de 1º de julho de 2022. Foi estabelecida uma etapa de transição de 1º de julho a 30 de setembro de 2022, em preparação para o reinício das atividades normais de trabalho no dia 1º de outubro de 2022. Para exercer o máximo de cautela, a volta aos escritórios da sede foi adiada para 1º de novembro, a fim de permitir a remoção segura do material à base de amianto identificado no prédio principal da OPAS, que estava sendo reformado.

23. A promoção da vacinação contra a COVID-19 com o esquema primário e de reforço, juntamente com a vacinação contra a gripe, continuou durante 2022. Em novembro de 2022, 87% dos indivíduos que haviam informado sua situação de vacinação contra a COVID-19 haviam completado o esquema vacinal. Foram comunicados 250 casos de COVID-19, a maioria com sintomas leves a moderados.

Gestão de contratos

24. O processo de verificação anual de dependentes para o exercício de 2021 foi lançado em maio de 2022. Essa revisão anual verifica a elegibilidade para subsídios e benefícios dos funcionários que ocupam cargos de prazo fixo. Este exercício visa a garantir o cumprimento do Regulamento do Pessoal. Dos funcionários que recebem algum benefício, 99,5% concluíram a verificação, e 18 ajustes na folha de pagamento foram efetuados para corrigir pagamentos a mais ou a menos, inclusive para funcionários que não estavam em conformidade.

Pesquisa entre cidades

25. A pesquisa entre cidades foi realizada em novembro de 2021. O objetivo da pesquisa é estabelecer a paridade do poder aquisitivo dos salários dos funcionários das Nações Unidas nas categorias profissional e superior, em comparação a Nova York. O comitê local de pesquisa (LCS) foi formado oficialmente no segundo trimestre de 2021, com participantes designados pela diretoria da RSPA, da Associação de Funcionários da OPAS/OMS e de duas outras organizações com escritórios em Washington, DC – a Organização das Nações Unidas para a Alimentação e Agricultura e o Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados. Em apoio à equipe de precificação da Comissão do Serviço Público Internacional, o LCS forneceu uma lista de todos os funcionários que se qualificavam, compilou uma lista de lojas para o exercício de coleta de preços e coordenou o levantamento de despesas familiares. Apesar dos desafios trazidos pelas restrições relacionadas à COVID-19, 67% dos funcionários qualificados responderam à pesquisa. O levantamento do custo de vida de 2021 levou a um aumento na remuneração líquida por volta de 6,4% para Washington, DC. Como resultado, o multiplicador de ajuste por lugar de destino aumentou de 54,1 para 63,9 a partir de 1º de agosto de 2022.

Administração de justiça

26. De janeiro a dezembro de 2022, houve dois casos de supostas irregularidades envolvendo funcionários da RSPA que foram confirmados pela Repartição e levaram à imposição de sanções administrativas e/ou disciplinares, conforme descrito na tabela abaixo. Até 31 de dezembro de 2022, outros casos com suspeita de irregularidades estavam sendo examinados, que podem estar sujeitos a medidas administrativas e/ou disciplinares em 2023.

Natureza da irregularidade	Categoria do funcionário	Medida administrativa/disciplinar
Fraude	Profissional	Demissão sumária
Fraude e não cooperação com a investigação/obstrução	Serviços gerais	Demissão sumária

27. Dos dois casos de fraude, um não teve implicações financeiras para a Organização; o valor referente ao outro caso foi de US\$ 3.859, que foi totalmente recuperado. As estatísticas sobre conduta indevida estão disponíveis no Documento CE172/9, *Relatório do Escritório de Investigações correspondente a 2022*.

Força de trabalho da Repartição Sanitária Pan-Americana

28. No anexo a este documento são apresentados os dados estatísticos anuais sobre a força de trabalho até 15 de dezembro de 2022 (ou de outros anos, conforme indicado). Ele inclui o número de pessoas que trabalham na RSPA e uma análise da distribuição do pessoal por tipo de contrato, gênero, localização e os dados sobre dotação de pessoal, com as tendências de cinco anos em destaque. As tendências de dotação de pessoal mostram que, embora o número de funcionários de prazo fixo tenha diminuído desde 2018, o número de consultores aumentou significativamente, especialmente nos últimos dois anos.

29. Embora a distribuição de funcionários por gênero nas categorias profissional e superior seja de 51% de mulheres e 49% de homens, e a porcentagem de mulheres em cargos de chefia nas representações da OPAS/OMS tenha aumentado de 52% para 54% em 2022, ainda é preciso fazer mais para atingir a paridade de gênero nos cargos de nível sênior, como P6, D1 e D2.

Ação do Comitê Executivo

30. Solicita-se ao Comitê Executivo que tome nota deste relatório e apresente os comentários que considerar pertinentes.

Anexo

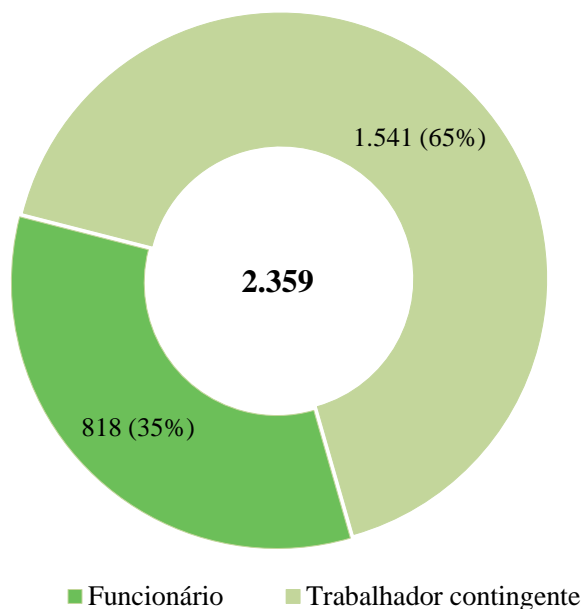
Anexo**Estatísticas de dotação de pessoal da RSPA****Relatório da Repartição Sanitária Pan-Americana**

1. Este relatório apresenta os dados do Sistema de Informação para a Gestão da RSPA (PMIS) sobre o perfil dos recursos humanos da Repartição Sanitária Pan Americana (RSPA ou Repartição) em 15 de dezembro de 2022, salvo indicado de outra forma. As informações apresentadas se referem ao número de pessoas que trabalham na RSPA por tipo de nomeação, tipo de contrato, gênero, nacionalidade, nível e localização.

Composição da força de trabalho

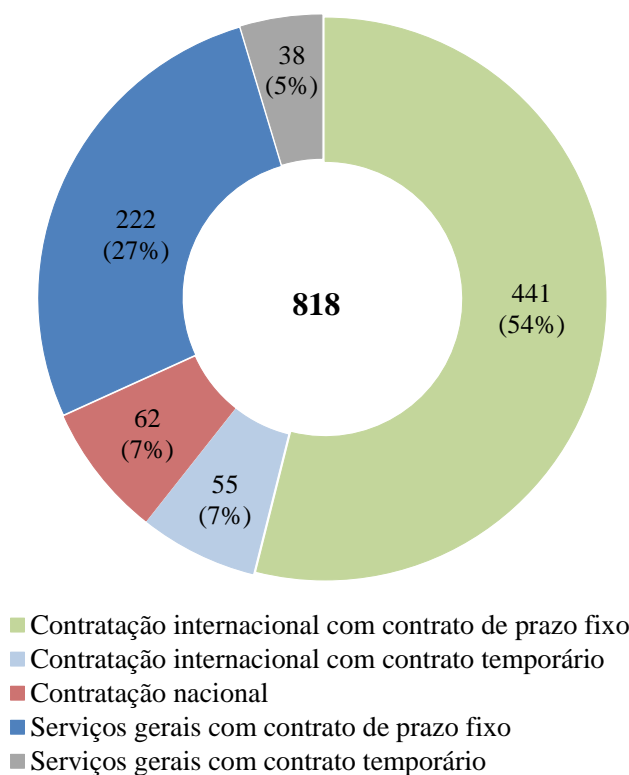
2. As Figuras 1 a 3 apresentam uma visão geral da composição da força de trabalho da Repartição em 2022.

3. Em 15 de dezembro de 2022, o número total de funcionários era de 2.359. A Figura 1 mostra a distribuição da força de trabalho em dois tipos de cargos: funcionários, que são indivíduos que ocupam cargos de prazo fixo (efetivos) e temporários, e trabalhadores contingentes, que se referem a todo o pessoal trabalhando sob contratos de fora do quadro de funcionários. Os 818 funcionários representavam 35% da força de trabalho, ao passo que os 1.541 trabalhadores contingentes representavam 65%. Essa composição da força de trabalho reflete as restrições de financiamento enfrentadas pela Repartição nos últimos anos, que levaram a um aumento no uso de trabalhadores contingentes.

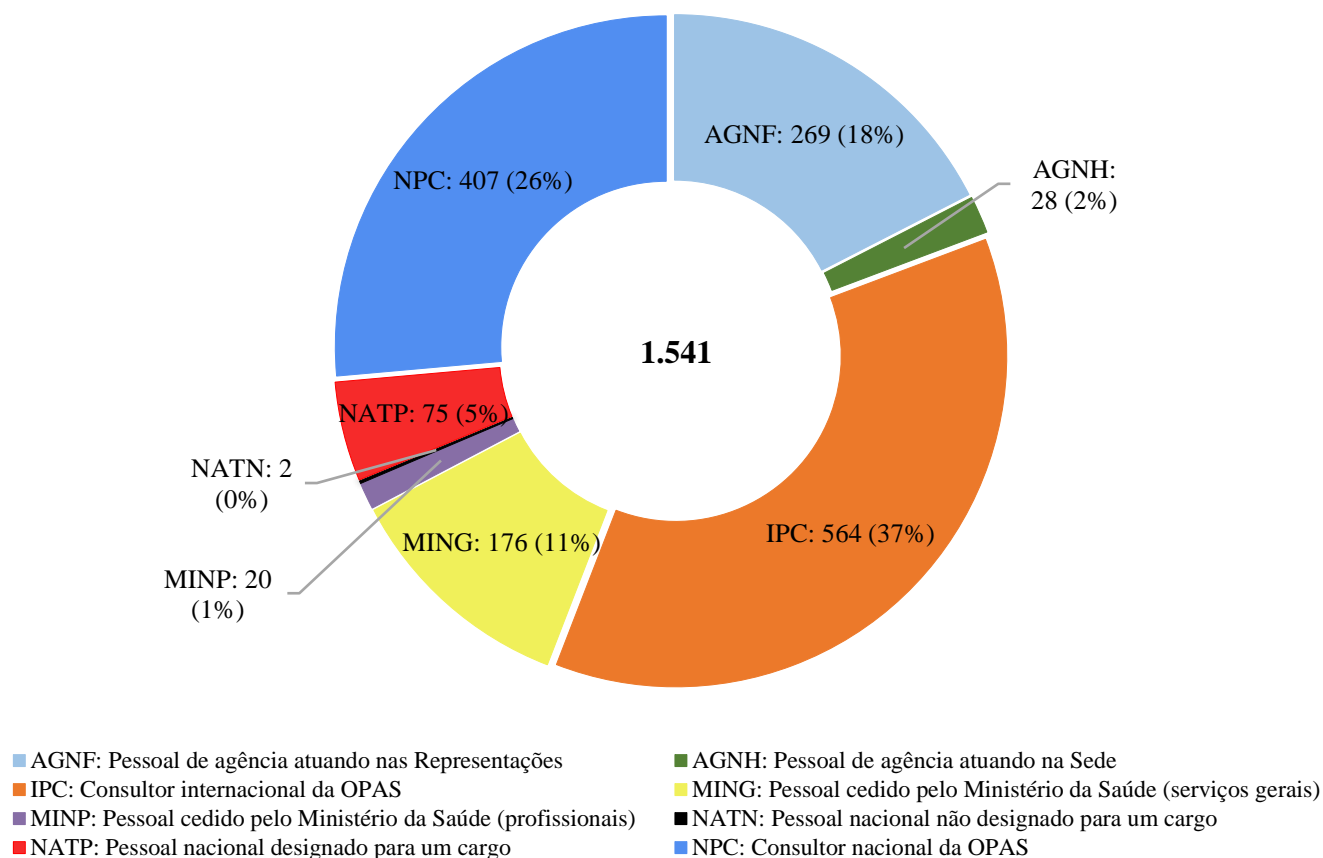
Figura 1. Pessoal por tipo de posto, 2022

4. A Figura 2 mostra a composição do pessoal por categoria e tipo de nomeação. O número total de funcionários era de 818, sendo 725 de prazo fixo (incluindo profissionais internacionais de prazo fixo, oficiais nacionais e funcionários de serviços gerais de prazo fixo) e 93 temporários. A duração de uma nomeação com prazo fixo é de um ano ou mais. As nomeações temporárias têm duração igual ou inferior a 11 meses, com possibilidade de prorrogação até um máximo de dois anos.

Figura 2. Funcionários por categoria e tipo de nomeação, 2022



5. A Figura 3 mostra os trabalhadores contingentes, que trabalham sob contratos de fora do quadro de funcionários ou das Nações Unidas — um total de 1.541. As modalidades de trabalhadores contingentes incluem funcionários de agências administrativas que atuam nas representações da OPAS/OMS e na sede (AGNF e AGNH); pessoal administrativo contratado em condições locais de emprego (NATP e NATN); pessoal administrativo e profissional cedido pelo Ministério da Saúde para as representações (MING e MINP); e consultores internacionais e nacionais da OPAS (IPC e NPC).

Figura 3. Trabalhadores contingentes, 2022

Força de trabalho: Distribuição por gênero

6. Nas categorias de profissionais de contratação nacional e internacional, a proporção de funcionários mulheres e homens na RSPA em 2022 se manteve em 51% e 49%, respectivamente. A distribuição por gênero do pessoal da sede era de 53% mulheres e 47% homens, enquanto nas representações e centros pan-americanos era de 47% mulheres 53% e homens. A Tabela 1 apresenta esses dados desagregados por nível, gênero e localização.

Tabela 1. Distribuição de funcionários profissionais de contratação nacional e internacional com contrato de prazo fixo por nível, gênero e localização na Organização, 2022

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	3	75%	1	25%					3	75%	1	25%
D1	9	75%	3	25%	3	38%	5	63%	12	60%	8	40%
P6	5	100%			6	67%	3	33%	11	79%	3	21%
P5	16	48%	17	52%	8	50%	8	50%	24	49%	25	51%
P4/NOD	50	47%	56	53%	65	61%	42	39%	115	54%	98	46%
P3/NOC	33	45%	41	55%	12	48%	13	52%	45	45%	54	55%
P2/NOB	11	31%	24	69%	20	43%	27	57%	31	38%	51	62%
P1/NOA			3	100%	6	38%	10	63%	6	32%	13	68%
Total	128	47%	147	53%	120	53%	108	47%	248	49%	255	51%

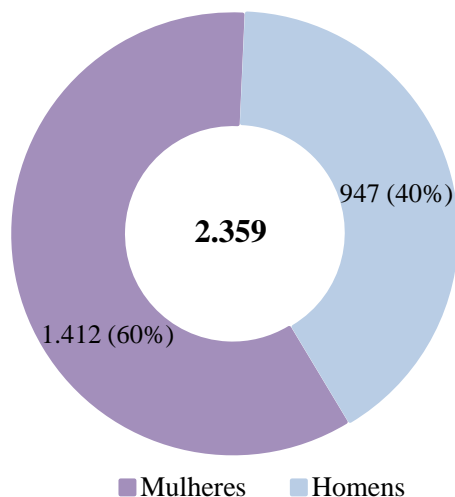
7. A distribuição por gênero dos consultores internacionais da OPAS foi de 56% mulheres e 44% homens, e para os consultores nacionais da OPAS, 69% mulheres e 31% homens, conforme demonstrado na Tabela 2.

Tabela 2. Distribuição de consultores da OPAS por gênero, localização na Organização e tipo de contrato, 2022

Tipo de contrato	Sede				Representações e centros				Todos			
	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%
Consultor internacional da OPAS	203	41%	290	59%	44	62%	27	38%	247	44%	317	56%
Consultor nacional da OPAS	4	31%	9	69%	124	31%	270	69%	128	31%	279	69%
Total	207	41%	299	59%	168	36%	297	64%	375	39%	596	61%

8. A distribuição da força de trabalho por gênero como um todo permaneceu em 60% de mulheres e 40% de homens, como mostra a Figura 4.

Figura 4. Distribuição do pessoal por gênero, 2022



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

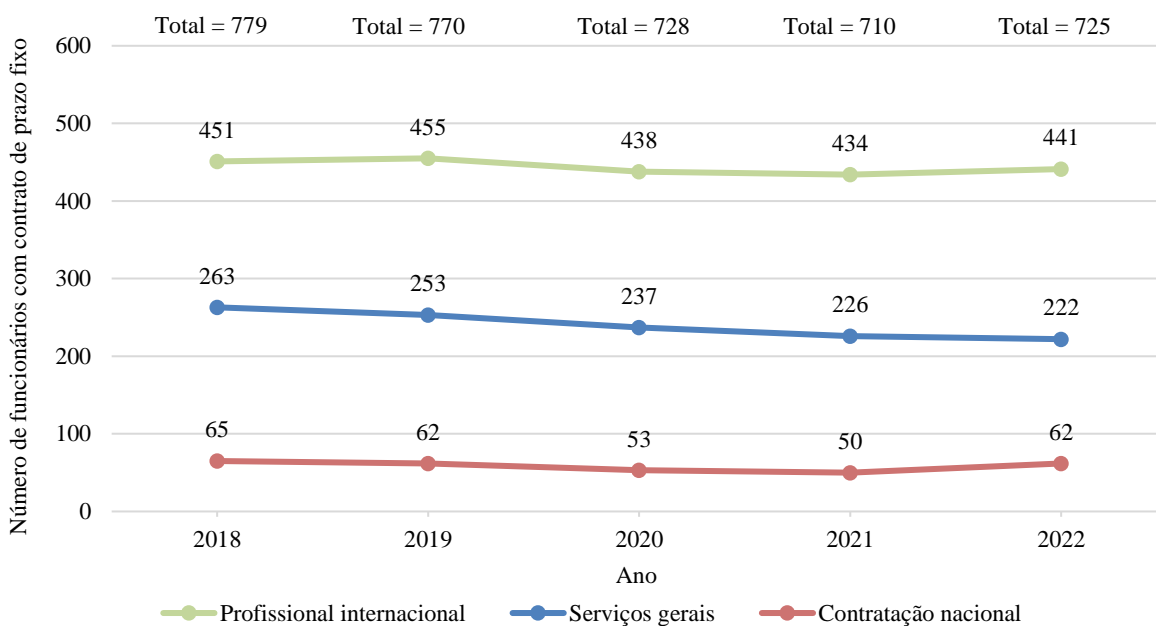
Tabela 3. Distribuição de funcionários profissionais de contratação internacional com contrato de prazo fixo por nacionalidade, 2022

Nacionalidade	Total	Nacionalidade	Total	Nacionalidade	Total
Alemanha	1	Equador	13	Paraguai	3
Argentina	23	Espanha	31	Peru	21
Austrália	1	Estados Unidos da América	60	Portugal	1
Áustria	1	Filipinas	3	Reino Unido	9
Barbados	3	Finlândia	1	República Dominicana	3
Bélgica	4	França	11	Ruanda	1
Belize	5	Guatemala	13	Santa Lúcia	1
Bolívia	5	Guiana	1	São Vicente e Granadinas	4
Brasil	50	Haiti	3	Suriname	2
Canadá	10	Honduras	5	Suíça	1
Chile	15	Índia	1	Trinidad e Tobago	4
Cingapura	2	Irlanda	1	Turquia	1
Colômbia	42	Itália	5	Uganda	1
Congo, República Democrática do	1	Jamaica	9	Uruguai	6
Costa do Marfim	1	Malta	1	Uzbequistão	1
Costa Rica	10	México	10	Venezuela	6
Cuba	8	Nicarágua	9	Total	441
Dominica	1	Países Baixos	3		
El Salvador	10	Panamá	3		

Tendências da força de trabalho

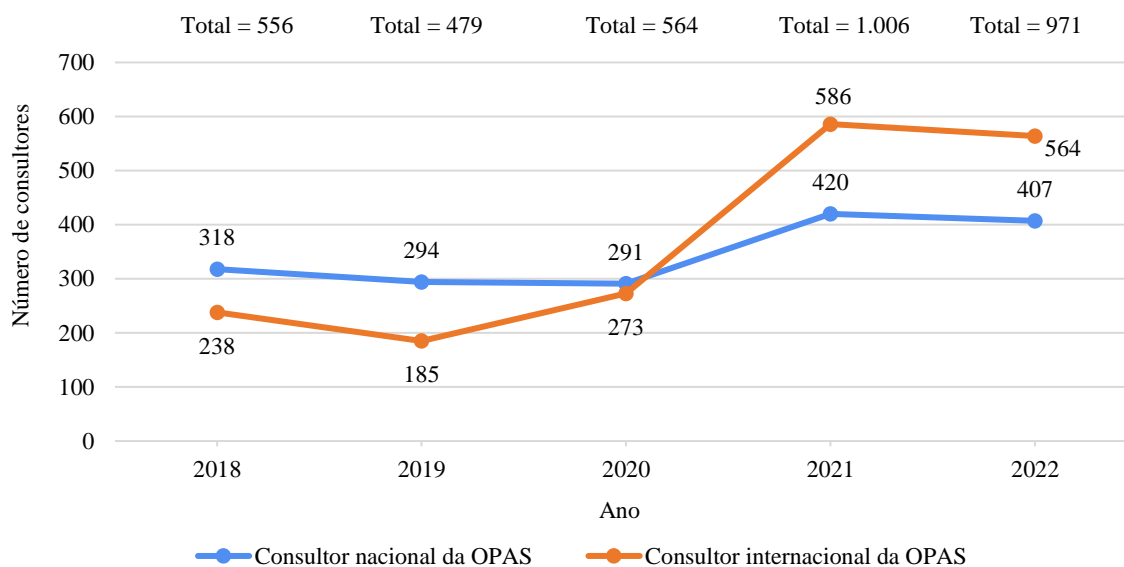
10. A Figura 5 destaca as tendências para o pessoal com contrato de prazo fixo, em diferentes categorias, para o período de 2018 a 2022. O número de funcionários em cargos de prazo fixo diminuiu 7% — de 779 em 2018 para 725 em 2022. No entanto, é importante observar que, com base no planejamento estratégico institucional de recursos humanos para 2022-2023, a Repartição realizará atividades de recrutamento para preencher vagas para os cargos de prazo fixo mais críticos. Ao implementar os planos de recursos humanos aprovados, a Repartição continuará a empreender esforços para assegurar sua sustentabilidade financeira, incluindo a contenção dos custos de pessoal.

Figura 5. Distribuição de funcionários com contrato de prazo fixo por categoria, 2018-2022



11. A Figura 6 mostra que o número de consultores aumentou 75%, passando de 556, em 2018, para 971, em 2022. Embora esse não tenha sido o maior número de consultores dos cinco últimos anos, há mais consultores (971) que funcionários de contratação nacional e internacional com contratos de prazo fixo (503).

Figura 6. Consultores nacionais e internacionais da OPAS, 2018-2022



12. A Tabela 4 mostra a representação feminina nos cargos P4 e de nível mais elevado na Repartição, o que reflete as tendências para alcançar a paridade de gênero entre os funcionários da categoria profissional internacional. A porcentagem de mulheres nos níveis P4 e P5 diminuiu ligeiramente — de 49% para 47%, entre 2018 e 2022. A porcentagem de mulheres em cargos de chefia de representações aumentou 8 pontos percentuais (p.p.) no mesmo período.

Tabela 4. Tendências de paridade de gênero, 2018-2022

Categoria	2018	2019	2020	2021	2022	Mudança entre 2018 e 2022
Mulheres nos níveis P6, D1 e D2	34%	34%	32%	31%	32%	-2 p.p.
Mulheres nos níveis P4 e P5	49%	48%	47%	48%	47%	-2 p.p.
Mulheres em cargos de chefia de representações	46%	52%	50%	52%	54%	8 p.p.

- - -