



ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE



150^a SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Washington, D.C., EUA, 18-22 de junho de 2012

Tema 6.2 da Agenda Provisória

CE150/27 (Port.)
27 de abril de 2012
ORIGINAL: INGLÊS

ESTATÍSTICAS SOBRE A DOTAÇÃO DE PESSOAL DA RSPA

Relatório da Secretaria

1. Este relatório contém dados sobre o perfil dos recursos humanos da Repartição Sanitária Pan-Americana (RSPA) em 31 de outubro de 2011, a menos que se indique o contrário. Inclui informações relativas à quantidade de pessoal na Repartição por categoria de nomeação, local, tipo do contrato, sexo, grau, nacionalidade, idade e anos de serviço. Contém ainda informações relativas ao movimento do pessoal profissional entre os postos de serviço.

Categorias de nomeação

2. Em dezembro de 2011, a RSPA tinha um total de 822 funcionários em nomeações de prazo fixo de um a cinco anos ou em nomeações de funcionários de carreira.¹ Destes, 432 (52,6%) eram da categoria profissional, 323 (39,2%) eram da categoria de serviços gerais e 67 (8,2%) eram da categoria de autoridades profissionais nacionais (Tabela 1).

¹ As nomeações de funcionários de carreira foram interrompidas em 2002. No entanto, funcionários que em 1º de julho de 2002 tinham este tipo de nomeação e permanecessem abaixo do nível P.6/D.1 mantiveram a nomeação até desligar-se da RSPA.

Tabela 1. Equipes por Posto de Serviço e Categoria de Nomeação
(exclui funcionários temporários)

Posto de serviço		Funcionário de Contratação Nacional	Profissional	Serviços Gerais	Total
Anguila	The Valley	1	-	-	1
Antígua e Barbuda	Saint John's	1	-	-	1
Argentina	Buenos Aires	3	6	4	13
Bahamas	Nassau	-	2	1	3
Barbados	Bridgetown	1	10	5	16
Bélgica	Bruxelas	-	1	-	1
Belize	Cidade de Belize	1	2	1	4
Bolívia	La Paz	8	4	2	14
Brasil	Rio de Janeiro	6	9	8	23
	Brasília	5	10	11	26
	São Paulo	1	1	-	2
Chile	Santiago	2	3	2	7
Colômbia	Bogotá	4	6	4	14
Costa Rica	San José	1	8	3	12
Cuba	Havana	-	1	-	1
Dominica	Roseau	1	-	-	1
El Salvador	San Salvador	1	6	3	10
Equador	Quito	2	4	5	11
	Guaiquil	-	1	-	1
Estados Unidos	Washington, DC	-	261	195	456
	El Passo, TX	-	3	2	5
	Nova York, NY	-	1	-	1
Granada	San George	1	-	-	1
Guatemala	Cidade de Guatemala	2	6	9	17
Guiana	Georgetown	1	4	2	7
Haiti	Porto Príncipe (SOA) ²	1	6	5	12
Honduras	Tegucigalpa	1	6	4	11
Jamaica	Kingston	2	5	7	14
México	Cidade do México	2	5	8	15
Nicarágua	Manágua	5	5	3	13
Panamá	Cidade do Panamá	2	12	1	15
Paraguai	Assunção	-	5	3	8
Peru	Lima	-	8	17	25
República Dominicana	Santo Domingo	1	7	3	11
Santa Lúcia	Castries	1	-	-	1
São Cristóvão e Nevis	Basseterre	1	-	-	1
São Vicente e Granadinas	Kingstown	1	-	-	1
Suriname	Paramaribo	2	-	1	3
Trinidad e Tobago	Porto Espanha	2	12	6	20
Uruguai	Montevidéu	3	6	5	14
Venezuela	Caracas	1	6	3	10
Total		67	432	323	822

3. Em 2011 (até 16 de dezembro), a RSPA tinha nomeado 159 funcionários temporários (figura 1) para executar 131 designações temporárias (Figura 2). Desse pessoal, 105 (66%) eram Profissionais a Curto Prazo (STP) e 54 (34%) eram de Serviços Gerais a Curto Prazo (STG). O número de STPs em 2011 foi reduzido significativamente, em comparação aos quatro anos anteriores, enquanto o número de STGs permaneceu bastante estável.

² Special Operations Approach.

Figura 1. Funcionários Temporários, 2007-2011

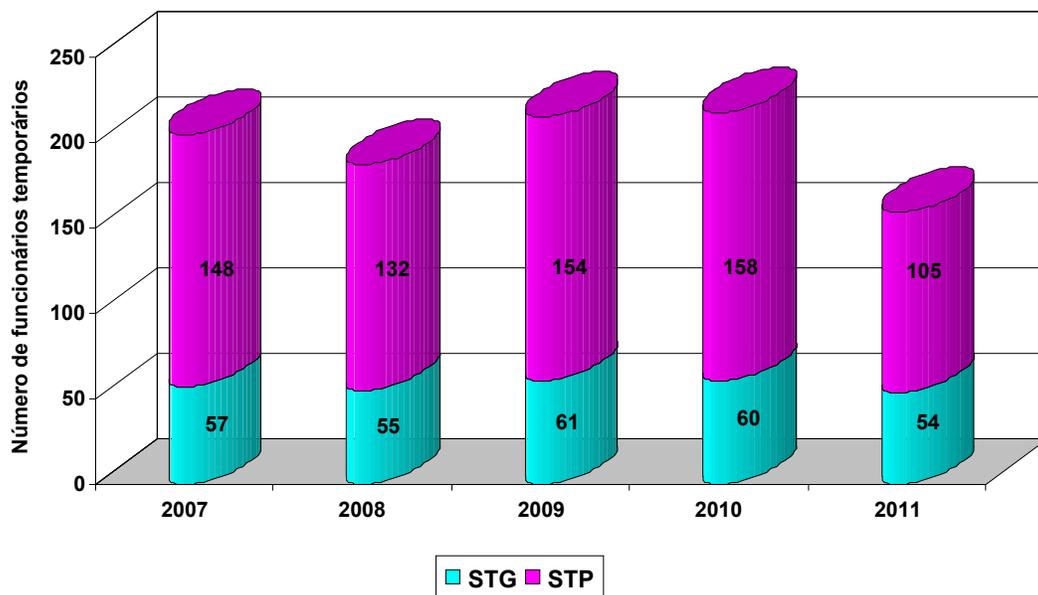
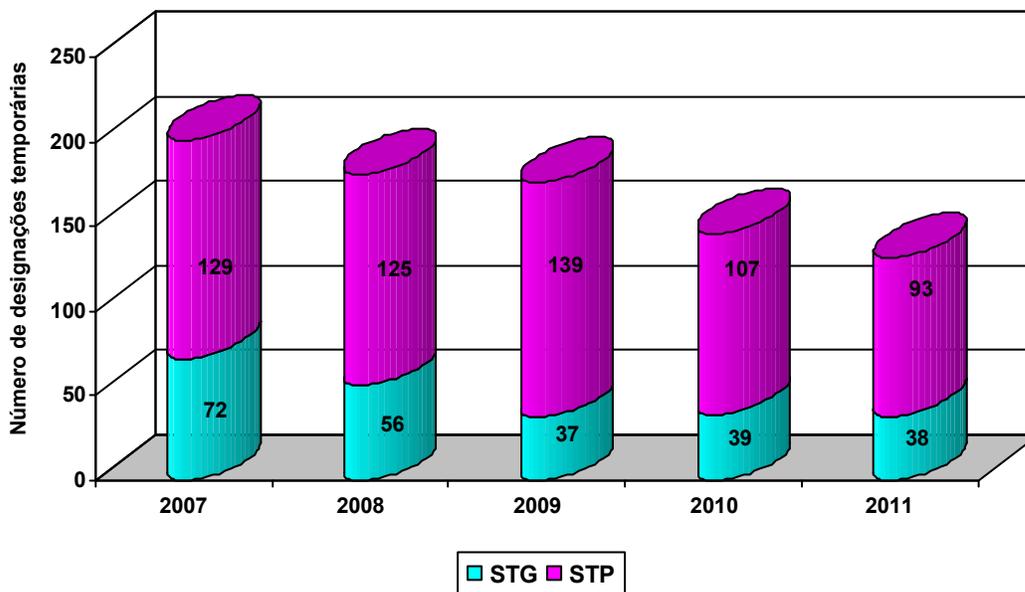


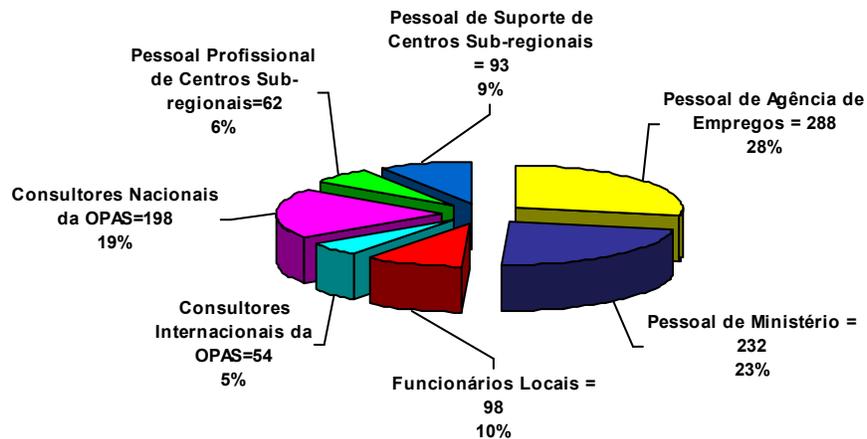
Figura 2. Designações temporárias, 2007-2011



4. Em 2011, a RSPA teve 1.025 indivíduos trabalhando sob diversos mecanismos contratuais externos às Nações Unidas nas Representações da OPAS/OMS (incluindo Centros) e Centros Sub-regionais (BIREME e CAREC). As Representações da OPAS/OMS empregaram 232 funcionários de ministérios cedidos à OPAS, 288 pessoas de agências de empregos, 98 funcionários locais da RSPA, 198 consultores nacionais e 54

consultores internacionais. Os Centros Sub-regionais empregaram 62 profissionais e 93 pessoas de apoio administrativo (Figura 3).

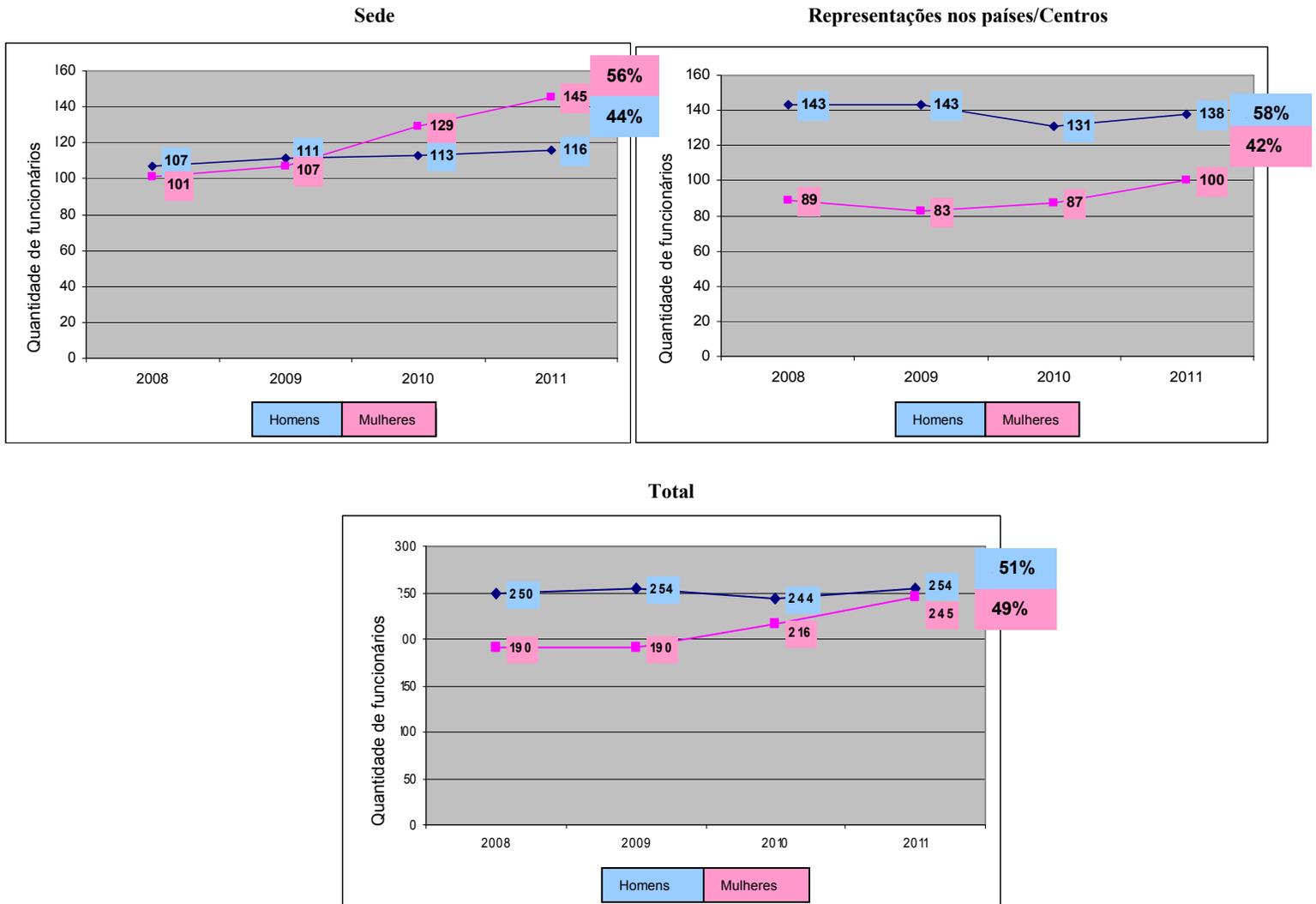
Figura 3. Pessoal Contratado Sob Condições Locais de Trabalho em Representações da OPAS/OMS (incluindo Centros) e Centros Sub-regionais



Distribuição de gênero

5. Nas Representações da OPAS/OMS e Centros Sub-regionais, a porcentagem de mulheres na categoria profissional ou acima continua aumentando. Em 2011, as mulheres constituíram 42% deste grupo, comparado com 40% durante o período de relatório de 2010. Na Sede, a porcentagem de mulheres profissionais aumentou de 47% (2010) para 56% (2011). As porcentagens mostradas na figura 4 referem-se ao ano de 2011.

Figura 4. Distribuição de pessoal profissional por Gênero, 2008-2011



6. As mulheres ocupam 49% dos cargos profissionais dentro da Organização (Tabela 2). As mulheres ocupam a maioria dos cargos dos níveis P.1/NO-A (61%), P.2/NO-B (67%) e P.3/NO-C (62%).³ Os homens continuam a ocupar a maioria dos cargos de nível P.4/NO-D até D.2 (58% em P.4/NO-D, 63% em P.5, 57% em P.6, 62% em D.1, 100% em D.2). Dois dos três cargos sem classificação de nível da OPAS são ocupados por mulheres. Dos 25 Representantes da OPAS/OMS nos países, 10 (40%) são mulheres.

³ As siglas usadas neste documento referem-se a: P: equipe profissional; NO: Autoridade Profissional Nacional; D: Nível de Diretor (p.ex., Diretor de Administração, Gerente de Entidade); UG: Diretor, Diretor Adjunto e Diretor Assistente.

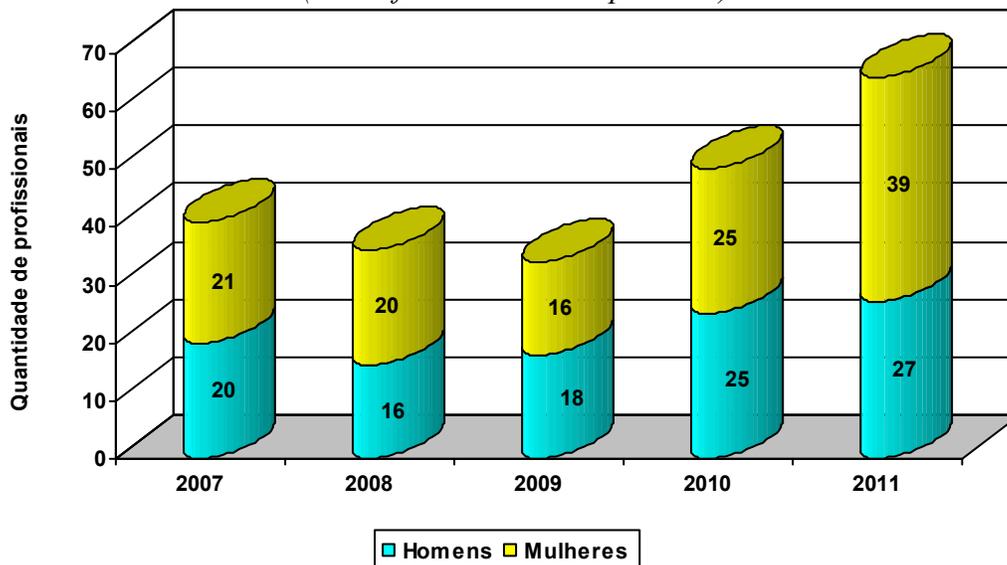
Tabela 2. Distribuição de pessoal profissional por grau e gênero

GRAU	SEDE				REPRESENTAÇÕES NOS PAÍSES/CENTROS				TUDO			
	HOMEM	%	MULHER	%	HOMEM	%	MULHER	%	HOMEM	%	MULHER	%
UG1	0		1	100%	0		0		0		1	100%
UG2	1	100%	0		0		0		1	100%	0	
UG3	0		1	100%	0		0		0		1	100%
D.2	1	100%	0		0		0		1	100%	0	
D.1	8	62%	5	38%	5	62%	3	38%	13	62%	8	38%
P.6	4	57%	3	43%	8	57%	6	43%	12	57%	9	43%
P.5	21	55%	17	45%	18	75%	6	25%	39	63%	23	37%
P.4/NAO-D	50	50%	50	50%	76	64%	43	36%	126	58%	93	42%
P.3/NAO-C	20	33%	40	67%	15	47%	17	53%	35	38%	57	62%
P.2/NAO-B	10	27%	27	73%	10	42%	15	60%	20	33%	42	67%
P.1/NAO-A	1	50%	1	50%	6	38%	10	62%	7	39%	11	61%
TOTAL	116	44%	145	56%	138	58%	100	42%	254	51%	245	49%

Representantes da OPAS/OMS (P.5-P.6)			
HOMEM	%	MULHER	%
15	60%	10	40%

7. Em 2011 (até 31 de outubro), 66 novos profissionais foram nomeados para cargos de prazo fixo na RSPA; 27 (41%) eram homens e 39 (59%) eram mulheres. Isto representa o nível mais alto de quantidade e percentagem de mulheres nomeadas para cargos profissionais na Repartição ao longo dos cinco últimos anos, crescendo a partir de 50% em 2010, 47% em 2009, 55% em 2008 e 51% em 2007 (Figura 5).

Figura 5. Distribuição de gênero de nomeações de pessoal profissional, 2007-2011
(exclui funcionários temporários)



8. Embora estes dados mostrem ganhos no que se refere à contratação e promoção de mulheres, a Organização continuará garantindo a observância de suas atuais políticas de igualdade de gênero, particularmente em relação ao recrutamento de pessoal e à distribuição equitativa das mulheres em todos os níveis profissionais.

Distribuição de pessoal profissional por nacionalidade

9. A Tabela 3 fornece informação consolidada, até 31 de outubro de 2011, relativa à distribuição do pessoal profissional nomeado por prazo fixo na RSPA por nacionalidade.

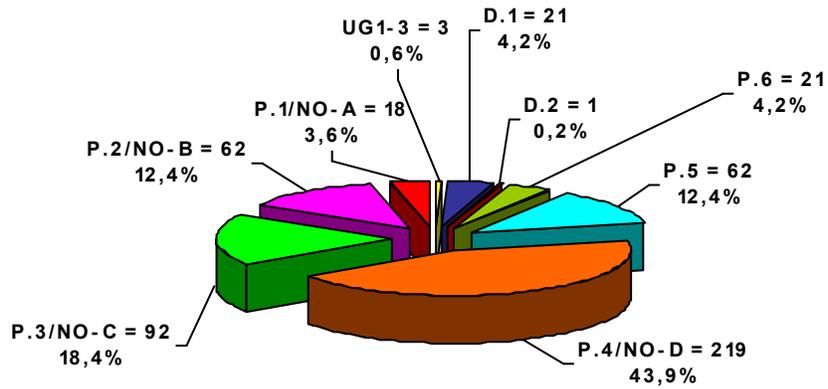
Tabela 3. Distribuição de pessoal profissional por nacionalidade
(*exclui funcionários temporários*)

Nacionalidade	Total	Nacionalidade	Total	Nacionalidade	Total
Argentina	29	Egito	1	Panamá	8
Austrália	1	El Salvador	10	Paraguai	3
Áustria	1	França	13	Peru	27
Azerbaijão	1	Alemanha	2	Filipinas	1
Barbados	2	Granada	1	Santa Lúcia	2
Bélgica	3	Guatemala	13	São Vicente e Granadinas	2
Belize	6	Guiana	4	Espanha	22
Bolívia	13	Haiti	1	Suriname	2
Brasil	51	Honduras	6	Suazilândia	1
Canadá	15	Irlanda	2	Suécia	1
Chile	16	Itália	9	Trinidad e Tobago	7
Colômbia	35	Jamaica	7	Reino Unido	6
Costa Rica	12	Japão	1	Estados Unidos	63
Cuba	15	México	16	Uruguai	13
Dinamarca	2	Mianmar	1	Uzbequistão	1
Dominica	1	Países Baixos	5	Venezuela	10
República Dominicana	8	Antilhas Holandesas	1		
Equador	13	Nicarágua	11	Antiga Iugoslávia	2
				Total	499

Tendências dos Cargos

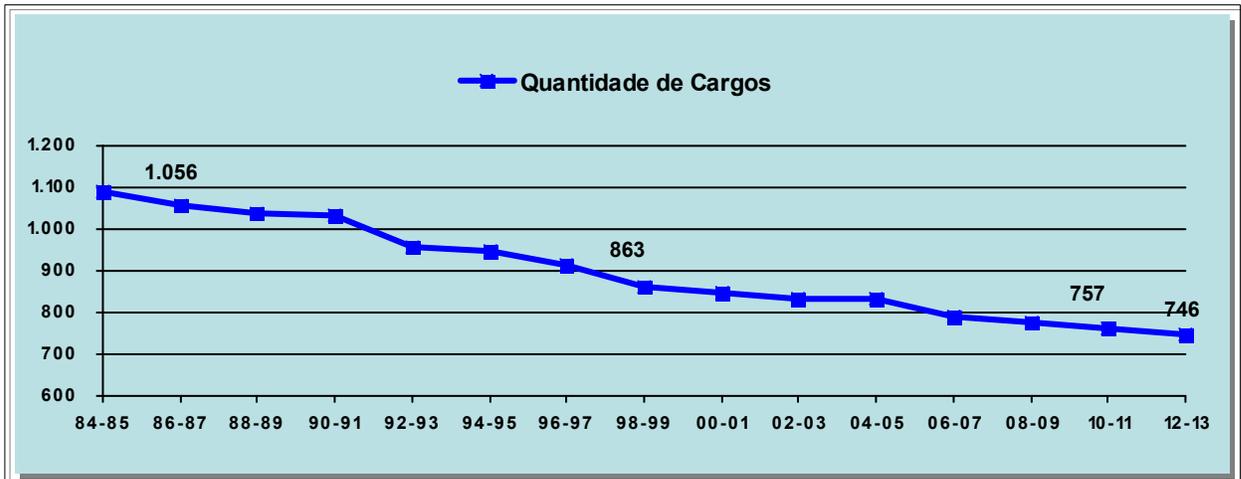
10. A Figura 6 mostra a distribuição da percentagem dos cargos profissionais ocupados por nível. A maior percentagem de profissionais continua nos níveis P.4/NO-D (43,9%), com os níveis profissionais inferiores (P.1/NO-A até P.3/NO-C) compondo 34,4% de todo o pessoal profissional e os níveis profissionais mais altos (P.5 e acima) compondo os 21,6% restantes.

Figura 6. Distribuição dos Níveis de Pessoal Profissional



11. Mantendo os esforços contínuos para reduzir o número de cargos financiados como permanentes na Organização, a Figura 7 mostra que o número destes cargos continua a diminuir de forma contínua, e foi de 757 no biênio de 2010-2011 para 746 no biênio 2012-2013.

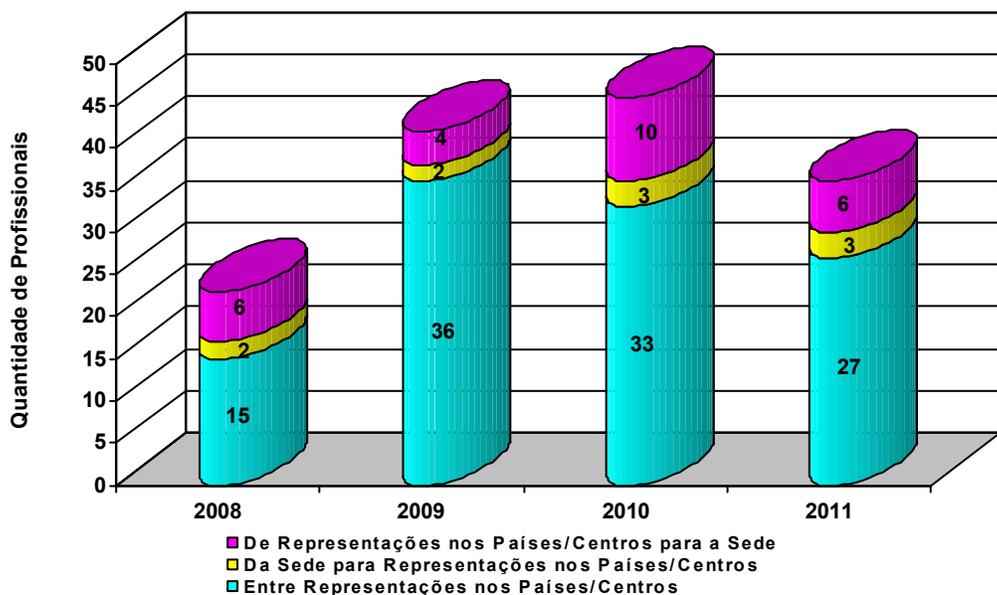
Figura 7. Redução dos Cargos Com Contrato por Prazo Determinado do Orçamento Ordinário nas 3 últimas décadas



Mobilidade do Pessoal Profissional

12. A RSPA monitora de perto sua equipe profissional, principalmente nas representações nos países, de modo a assegurar uma rotatividade após cinco anos no mesmo posto de serviço. Em 2011 (até 31 de outubro), ocorreram 36 redistribuições de pessoal profissional. Vinte e sete dessas redistribuições incluíam a movimentação de pessoas entre as representações da OPAS e Centros; três incluíam a movimentação de pessoas da sede para os países; e seis incluíam a movimentação de pessoas das Representações nos Países para a Sede (figura 8).

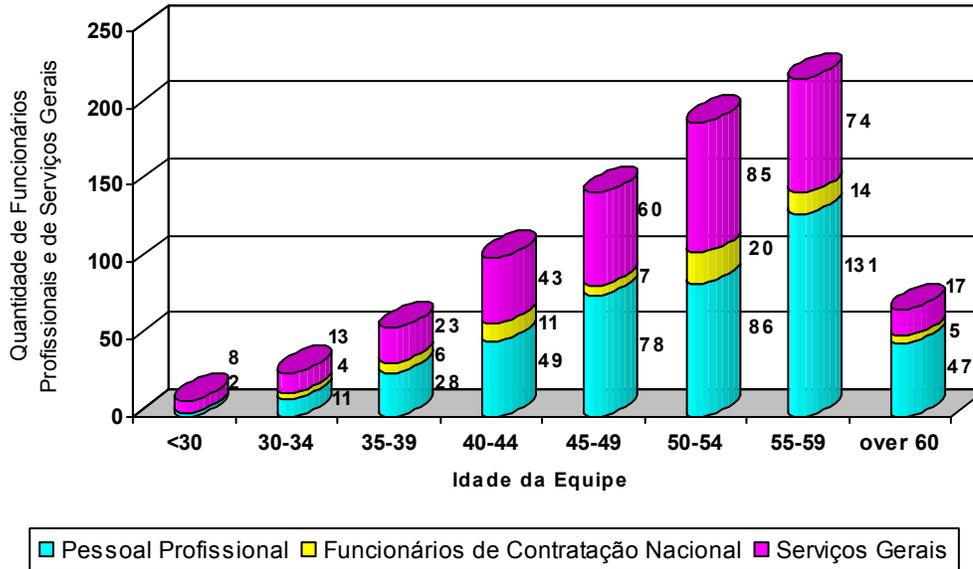
Figura 8. Redistribuições e Transferências de Pessoal Profissional, 2008-2011



Tendências de Idade, Tempo de Serviço e Aposentadoria

13. Mais da metade (60%) do pessoal profissional, incluindo Funcionários de contratação nacional, e 54% do pessoal de Serviços Gerais na Repartição têm 50 anos de idade ou mais. Eles representam 58% do total de funcionários da RSPA, e atingirão a idade de aposentadoria compulsória de 62 anos (ou 60 anos, no caso de funcionários que participavam do Fundo de Aposentadoria Conjunto do Pessoal de Nações Unidas antes de 1º de janeiro de 1990) nos próximos 10 a 12 anos. Destes 58%, mais da metade deve aposentar-se nos próximos cinco a sete anos (Figura 9).

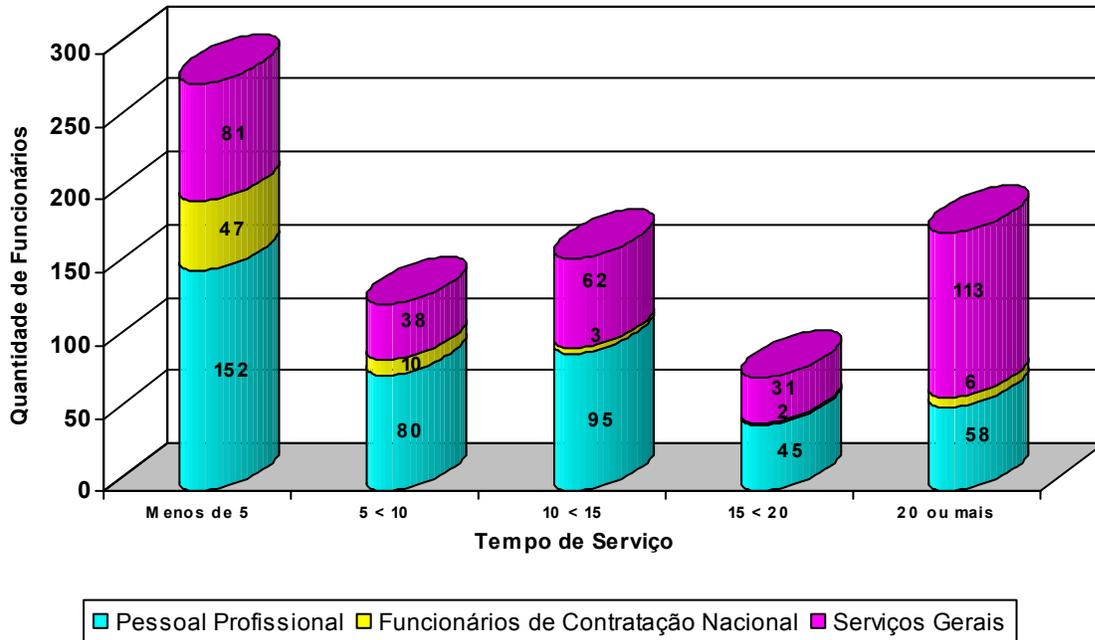
Figura 9. Equipe Profissional e de Serviços Gerais por Idade



14. Para lidar com a onda das aposentadorias esperadas no futuro próximo, a Organização implementou diversas políticas e procedimentos de modo a acelerar o recrutamento de pessoal à medida que cargos fiquem vagos, e assegurar uma reserva diversificada de candidatos altamente capacitados para cada posto. Além disso, vêm sendo implementadas ferramentas de planejamento, como o Plano de RH da RSPA. A ferramenta do Plano de RH proporciona aos gerentes informações chave relativas a pessoal e cargos dentro de uma entidade, e permite que eles planejem com antecedência vagas futuras e mudanças em projetos e prioridades. Estas medidas estão sendo cuidadosamente monitoradas para assegurar que os esforços de planejamento da sucessão na Organização abordem as suas necessidades futuras.

15. A maioria do pessoal nas categorias profissionais e de funcionários de contratação nacional tem menos de cinco anos de serviço na Repartição. Eles representam 35% de todos os profissionais e 69% de todos os funcionários de contratação nacional. A maioria do pessoal na categoria de serviços gerais tem 20 anos ou mais de serviço (35% de todo o pessoal de GS). Isto tem ocorrido historicamente; no entanto, o número de funcionários de GS com menos de cinco anos de serviço (25% de todo o pessoal de GS) está aumentando, e a lacuna começa a ser fechada (Figura 10).

Figura 10. Distribuição de Pessoal por Tempo de Serviço



Ação pelo Comitê Executivo

16. O Comitê Executivo é convidado a observar este relatório e expressar qualquer comentário que possa ter.
