

162ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Washington, D.C., EUA, 18 a 22 de junho de 2018

Tema 6.2 da agenda provisória

CE162/25
11 de abril de 2018
Original: inglês

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA REPARTIÇÃO SANITÁRIA PAN-AMERICANA

Introdução

1. Este relatório destaca as iniciativas de recursos humanos adotadas em 2017, inclusive os avanços obtidos na implementação da estratégia de recursos humanos da Repartição Sanitária Pan-Americana (RSPA), conhecida como a *Estratégia para o Pessoal*, de 2015-2019,¹ e oferece estatísticas sobre as tendências relacionadas à força de trabalho da RSPA.

Status da Estratégia para o Pessoal

2. A RSPA avançou na implementação de sua Estratégia para o Pessoal no tocante aos seguintes temas abrangentes:

Fortalecimento da uniformidade e da agilidade

3. O processo de planejamento dos recursos humanos para o biênio 2018-2019 continha uma análise crítica da estrutura do pessoal por entidade da Organização. Por conseguinte, uma nova estrutura organizacional foi estabelecida para assegurar a capacidade de se concluir a implementação do Plano Estratégico da OPAS 2014-2019, atender às prioridades dos Estados Membros e otimizar os recursos existentes em toda a Organização.

4. Foi elaborado o plano operacional para o talento e a administração da sucessão (planejamento da sucessão), o qual delineia um enfoque abrangente para o preenchimento de vagas imprevistas em cargos essenciais de natureza técnica e de liderança e para a substituição oportuna do pessoal que se aposenta da Organização.

5. Implementou-se um processo simplificado de seleção com o objetivo de reduzir o tempo necessário para preencher cargos vagos e melhorar a avaliação dos candidatos.

6. Estabeleceu-se um sistema de rotação de administradores.

¹ Ver documento CE156/31 (2015).

Promoção do talento em todos os níveis

7. O sistema de gestão da aprendizagem *ilearn* foi implementado para apoiar o programa de capacitação e desenvolvimento de todo o pessoal de OPAS. O *ilearn* possibilita uma maneira mais central e organizada de planejar, executar e oferecer capacitação a toda a RSPA. A implementação do sistema de aprendizagem foi bem-recebida por todos, principalmente porque proporciona mais aprendizagem, capacitação e oportunidade de desenvolvimento a todo o pessoal da RSPA (funcionários e terceirizados). Por meio do *ilearn*, a RSPA pôde continuar a oferecer uma variedade de atividades de aprendizagem, como aulas de idioma e capacitação para a liderança, o fortalecimento de equipes e a gestão.

Preservação da memória institucional

8. Um relatório eletrônico de saída ou transferência foi criado para padronizar a continuidade do conhecimento e a preservação da memória institucional em toda a Repartição. O relatório se concentra nas principais responsabilidades, atividades em andamento, experiências e recomendações.

Liderança inspiradora para a mudança

9. A Diretora reiterou seu compromisso com a promoção de oportunidades para o avanço profissional das mulheres no local de trabalho e apoiou a iniciativa da paridade de gênero, que será implementada progressivamente durante o biênio de 2018-2019.

Implementação das decisões da Assembleia Geral das Nações Unidas

10. As mudanças aprovadas na resolução A/RES/70/244 (2015), da Assembleia Geral das Nações Unidas, foram adotadas pela OPAS por meio da resolução CE160.R14. Entre eles os temas a seguir: escala salarial unificada para o pessoal nas categorias profissional e superior; introdução do subsídio por cônjuge dependente e progenitor sem cônjuge; implementação do subsídio transitório para filhos dependentes para o pessoal qualificado; mudança da periodicidade da passagem de classe; fim da passagem de classe acelerada; revisão do auxílio por repatriação; revisão do subsídio de instalação, independente da classificação do local de lotação; fim do subsídio por não reembolso dos gastos de mudança; introdução da remessa por mudança; ajuste do sistema de insalubridade; introdução do subsídio por serviço em locais não adequados à família, onde pertinente; e mudança no ciclo de licença no país de origem.

11. Para o ano acadêmico em curso no dia 1º de janeiro de 2018 (ou seja, de 1º de setembro de 2017 a 31 de agosto de 2018 no Hemisfério Norte), a RSPA implementou as regras revisadas de subsídio para educação adotadas pela Assembleia Geral das Nações Unidas e posteriormente endossadas pelo Comitê Executivo da OPAS.² Essas mudanças incluem estas indicadas a seguir: introdução de uma escala global de reembolso; escala móvel de sete faixas para reembolso; mudanças no elemento referente ao internato das

² Ver documento CE160/25 e resolução CE160.R14 (2017).

crianças na escola primária e secundária (oferecido somente ao pessoal em locais de lotação de A a E); lista revisada dos gastos admissíveis (mensalidade, matrícula, curso da língua materna e internato); e reembolso das contribuições para gastos de capital.

12. A alteração da idade de desligamento obrigatório do funcionário, conforme o que havia sido adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas, foi anunciada ao pessoal da OPAS em 28 de setembro de 2017 e entrou em vigor em 1º de janeiro de 2018. Os funcionários foram informados a respeito de seu direito de receber o benefício da aposentadoria integral caso contem com o direito adquirido de se aposentar antes dos 65 anos, conforme o caso, devendo apresentar aviso por escrito pelo menos três meses antes da data escolhida para a aposentadoria.

13. As várias mudanças e os novos subsídios criados pela resolução A/RES/70/244 da Assembleia Geral da ONU geraram emendas substanciais ao Regulamento do Pessoal e às disposições do manual do pessoal (políticas).

Atividades de recrutamento

14. A visão da Estratégia para o Pessoal consiste em tornar a RSPA a instituição preferida de pessoas de maior talento, dedicadas a alcançar os resultados mundiais e nacionais em matéria de saúde, aos quais aspiram as pessoas da Região. Para tornar essa visão realidade, o processo de recrutamento e seleção foi fortalecido especificamente para enfocar um dos temas abrangentes da Estratégia: a contratação dos melhores. Para tanto, a OPAS se uniu à OMS e lançou um novo sistema de administração de talentos na nuvem, chamado Stellis, o qual passou a ser o módulo de recrutamento dentro do Sistema de Informação para a Gestão da RSPA (PMIS, por sua sigla em inglês). Esse sistema agilizará o preenchimento de cargos e automatizará o recrutamento e o processo de seleção do início ao fim. As diretrizes do processo de seleção também foram simplificadas e atualizadas, agora incluindo a determinação de uma banca de seleção para cada vaga, com a participação dos funcionários na ativa, inclusive de representantes da Associação do Pessoal e do Departamento de Gestão de Recursos Humanos (HRM, por sua sigla em inglês), que são responsáveis por assistir aos gerentes de contratação na condução do processo de seleção. A banca de seleção substituiu a banca consultora para seleções, que apenas examinava e confirmava a condução do processo de seleção de acordo com as normas da OPAS.

Paridade de gênero

15. De 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2017, a HRM, em colaboração com os gerentes de contratação, realizou 105 concursos para cargos de prazo fixo, incluindo 77 cargos profissionais, cinco cargos de funcionários nacionais e 23 cargos de serviços gerais. Dos 82 cargos profissionais preenchidos, 45, ou 55%, foram preenchidos por candidatas femininas e 37, ou 45%, por candidatos masculinos.

16. Em 2017, houve um total de 82 concursos para a categoria profissional (nomeações e transferências). Especificamente com relação às categorias superiores,

nível P-4 ou acima, a distribuição por gênero do pessoal selecionado foi de uma mulher no nível P-6, cinco mulheres e dois homens no nível P-5 e 21 mulheres e 26 homens no nível P-4.

Força de trabalho da RSPA

17. O anexo deste relatório fornece a estatística anual referente à força de trabalho em 31 de dezembro de 2017, incluindo informações com respeito ao número de funcionários da Repartição e uma análise por tipo de contrato, gênero, local e outros dados.

Trabalho à distância

18. Em 1º de janeiro de 2017, a OPAS implementou uma política-piloto para o trabalho à distância. No final do ano, a HRM realizou uma avaliação por levantamento e concluiu que, em termos gerais, o trabalho à distância havia sido bem recebido pelos funcionários e seus supervisores. Será apresentado um relatório com um conjunto de recomendações à Gestão Executiva no primeiro trimestre de 2018.

Função de Auditoria da HRM para os contratos terceirizados

19. Com a implantação do PMIS em 2015, a contratação de trabalhadores terceirizados foi delegada aos gerentes de contratação. Com vistas a melhorar o cumprimento das políticas, e a pedido dos auditores, a HRM começou a monitorar esses processos de contratação.

Saúde e serviços médicos

20. Diversas atividades de bem-estar do pessoal foram implementadas.

21. Como parte dos serviços de bem-estar da Unidade de Saúde, foi criado um programa-piloto para a avaliação ergonômica das estações de trabalho. O programa se centrou nos funcionários que sofriam de um distúrbio musculoesquelético. A iniciativa foi complementada por um módulo educacional via iLearn e outras atividades educativas.

22. De acordo com as recomendações de American Heart Association, a HRM adquiriu desfibriladores externos automático, e 47 funcionários fizeram um treinamento de reanimação cardiopulmonar.

23. Em meados de julho, após uma inspeção rigorosa, a Unidade de Saúde foi credenciada pelo Departamento de Saúde do Distrito de Columbia para fornecer vacinas, inclusive a vacina contra a febre amarela. A campanha de vacinação contra a influenza em 2017 resultou no nível mais elevado de participação do funcionário dos três últimos anos. Mais de 300 vacinas foram aplicadas até esta data.

Ação pelo Comitê Executivo

24. O Comitê Executivo é convidado a tomar nota deste relatório e apresentar qualquer observação que considere pertinente.

Anexo

Anexo

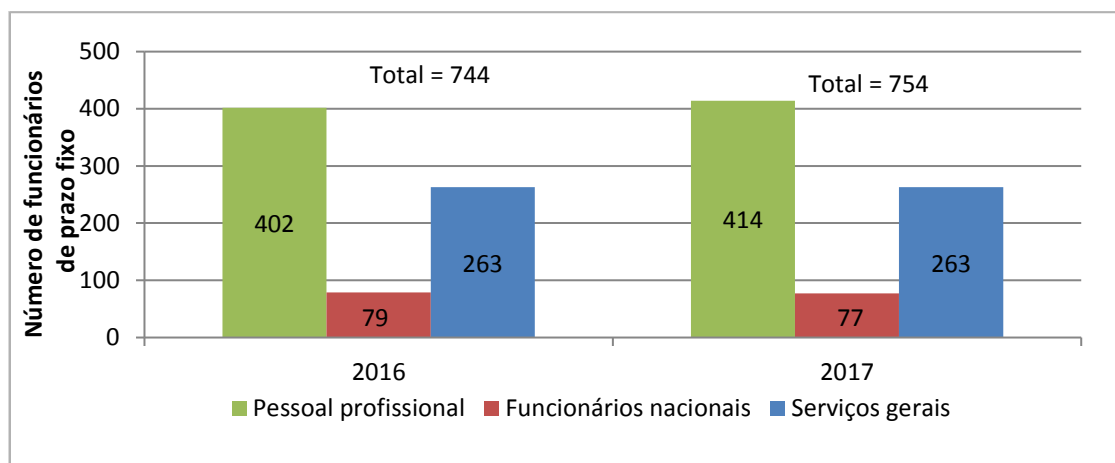
ESTATÍSTICAS REFERENTES AO PESSOAL DA RSPA

Relatório da Repartição

1. Constam deste relatório dados do Sistema de Informação para a Gestão da RSPA (PMIS, sigla em inglês) sobre o perfil dos recursos humanos da Repartição em 31 de dezembro de 2017, salvo indicação em contrário. Estão incluídas informações com respeito ao número de funcionários da Repartição por tipo de cargo, tipo de contrato, gênero, nacionalidade, nível, local de lotação e tempo de serviço. Também contém informações referentes à transferência do pessoal profissional entre locais de lotação e às tendências de aposentadoria.

Contratos com prazo fixo de um a cinco anos ou serviço de carreira

2. Em 31 de dezembro de 2017, a RSPA tinha um total de 754 funcionários com contrato de prazo fixo de um a cinco anos ou em serviço de carreira,¹ em contraste com os 744 em 31 de dezembro de 2016. Desses 754, 414 (55%) eram da categoria profissional, 77 (10%) eram profissionais de contratação nacional e 263 (35%) eram de serviços gerais (figura 1 e tabela 1).

Figura 1. Número de funcionários com contratos de prazo fixo

¹ O serviço de carreira foi extinto em 2002, mas, os funcionários que tinham este tipo de contrato no dia 1º de julho de 2002 e que permanecem abaixo do nível P-6/D-1 continuam no serviço de carreira até que se desliguem da Repartição.

Tabela 1. Pessoal com contrato de prazo fixo por local e categoria

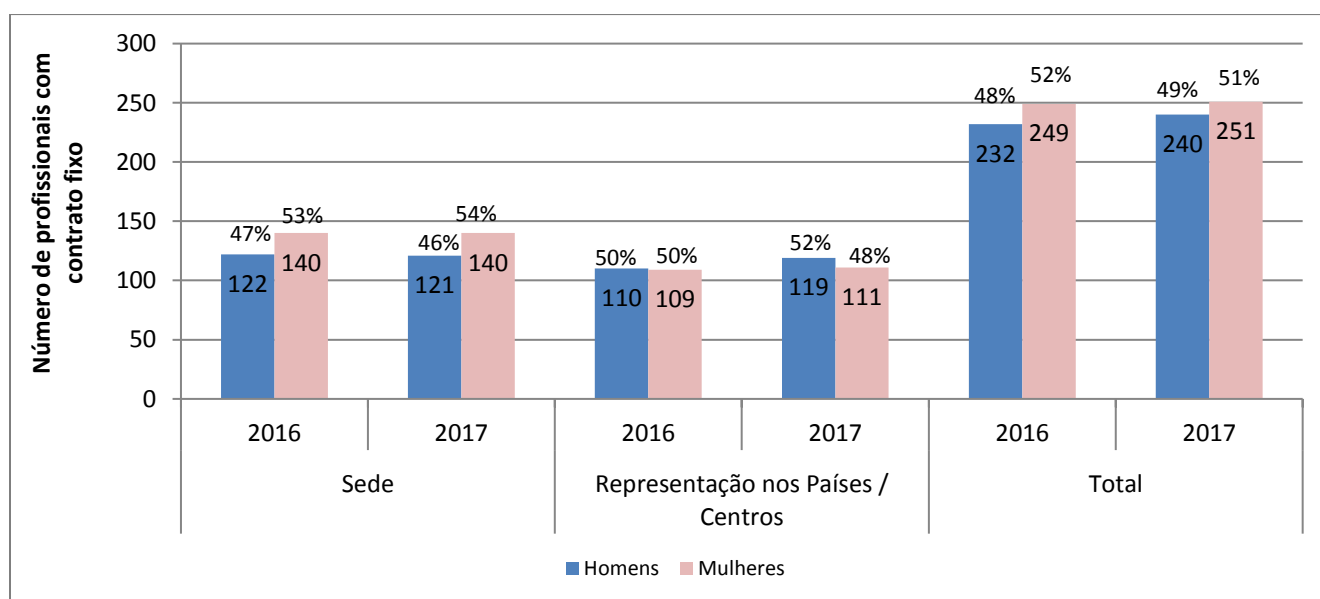
Local de lotação		Profissional	Funcionário nacional	Serviços gerais	Total
Anguilla	The Valley	0	1	0	1
Antígua e Barbuda	St John's	0	1	0	1
Argentina	Buenos Aires	4	3	5	12
Bahamas	Nassau	2	1	0	3
Barbados	Bridgetown	15	1	6	22
Belize	Cidade de Belize	1	1	1	3
Bolívia	La Paz	6	2	5	13
Brasil	Brasília	12	14	9	35
	Rio de Janeiro	9	7	6	22
	São Paulo	1	1	0	2
Chile	Santiago	3	2	4	9
Colômbia	Bogotá	5	5	5	15
Congo ²	Brazzaville	1	0	0	1
Costa Rica	San José	3	1	2	6
Cuba	Havana	1	0	0	1
Dominica	Roseau	0	1	0	1
Equador	Quito	4	4	5	13
El Salvador	San Salvador	6	0	3	9
Estados Unidos da América	Washington, DC	261	0	154	415
Granada	St George's	0	1	0	1
Guatemala	Guatemala City	3	3	7	13
Guiana	Georgetown	3	4	3	10
Haiti	Porto Príncipe (POD)	8	0	6	14
Honduras	Tegucigalpa	4	3	5	12
Jamaica	Kingston	5	2	2	9
México	México City	5	2	5	12
Nicarágua	Manágua	2	3	3	8
Panamá	Panamá City	5	1	2	8
Paraguai	Assunção	8	1	3	12
Peru	Lima	13	2	7	22
República Dominicana	São Domingos	7	1	3	11
Saint Kitts e Nevis	Basseterre	0	1	0	1
Santa Lúcia	Castries	0	1	0	1
São Vicenta e Granadinas	Kingstown	0	1	0	1
Suriname	Paramaribo	2	1	1	4
Trinidad e Tobago	Porto Espanha	5	0	3	8
Uruguai	CLAP ³	4	1	1	6
	Montevidéu	2	2	2	6
Venezuela	Caracas	4	2	5	11
Total		414	77	263	754

² Funcionário da OPAS transferido para a OMS.³ Centro Latino-Americano de Perinatologia, Saúde da Mulher e Reprodutiva.

Distribuição de gênero dos profissionais de prazo fixo

3. Em termos gerais, a RSPA alcançou igualdade de gênero nas categorias profissional e superior (51% de mulheres e 49% de homens). Na sede, a porcentagem de mulheres profissionais aumentou ligeiramente (54%) comparada com a de 2016 (53%). Nas Representações da OPAS/OMS e centros pan-americanos, a porcentagem de mulheres nessas categorias diminuiu ligeiramente, caindo de 50% em 2016 para 48% em 2017 (figura 2).

Figura 2. Distribuição de gênero dos profissionais de prazo fixo por local de lotação na organização



4. As mulheres ocupam 51% dos 491 dos cargos das categorias profissional e profissional de contratação nacional na Organização. As mulheres ocupam a maioria dos cargos no nível P-1/NOA (75% de 20 cargos). No nível P-2/NOB as mulheres caíram para 47%, mas subiram consideravelmente no nível P-3/NOC (62%, em comparação com 49% em 2016).⁴ A distribuição de gênero permaneceu inalterada no nível P-4/NOD, com os homens ocupando uma quantidade ligeiramente maior de cargos que as mulheres (51% de 221 cargos). Os homens ocupam a maioria dos cargos nos níveis a seguir: P-5 (55% de 49 cargos), P-6 (64% de 14 cargos), D-1 (de 67% de 15 de cargos) e D-2 nível (100% de 2 cargos). Contudo, é digno de menção o fato de que o número de mulheres no nível D-1 aumentou substancialmente (aumento de 8% em relação a 2016). Dois dos três cargos sem classificação (UG) na RSPA são exercidos por mulheres. Dos 26 representantes da OPAS/OMS nos países, 59% (46) são do sexo masculino e 41% (32) feminino (tabela 2).

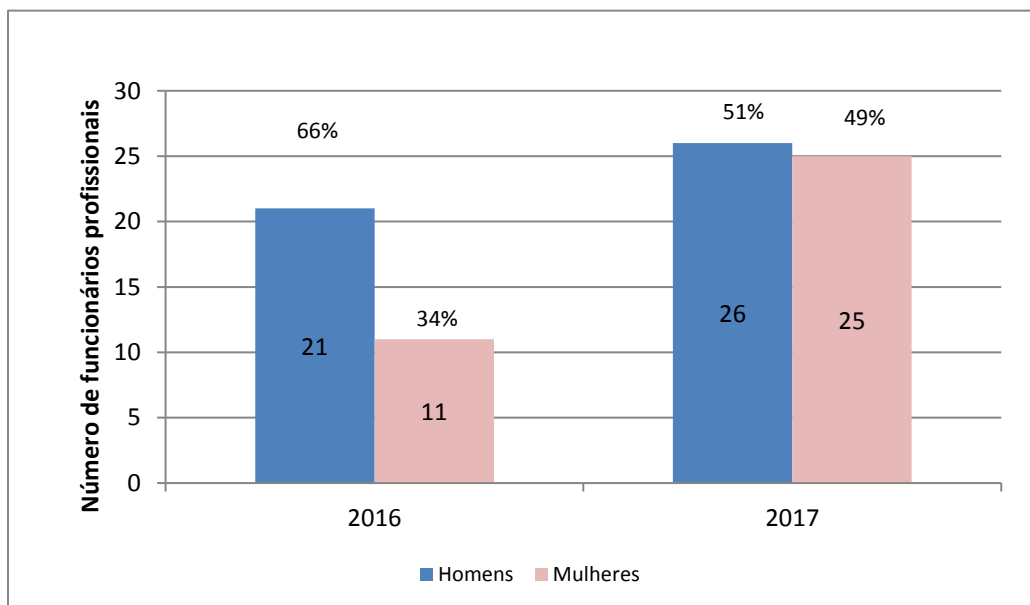
⁴ Os códigos usados neste documento são as seguintes: P: profissional; NO: profissional de contratação nacional; D: Nível diretor (por exemplo, Diretor de Administração, Diretor de Departamento); UG: sem classificação (Diretor, Diretor Adjunto e Subdiretor).

Tabela 2. Distribuição do pessoal profissional por nível e gênero

Nível	Sede				Representação nos países/Centros				TOTAL			
	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%	1	33%	2	67%	10	67%	5	33%
P06	2	67%	1	33%	7	64%	4	36%	9	64%	5	36%
P05	15	56%	12	44%	12	55%	10	45%	27	55%	22	45%
P04/NOD	50	44%	64	56%	63	59%	44	41%	113	51%	108	49%
P03/NOC	27	39%	42	61%	14	37%	24	63%	41	38%	66	62%
P02/NOB	15	50%	15	50%	17	57%	13	43%	32	53%	28	47%
P01/NOA			1	100%	5	26%	14	74%	5	25%	15	75%
TOTAL	121	46%	140	54%	119	52%	111	48%	240	49%	251	51%

REPRESENTANTES DA OPAM/OMS (P05-			
Homens	%	Mulheres	%
16	57%	12	43%

5. Em 2017, 51 profissionais e profissionais de contratação nacional foram nomeados para cargos de prazo fixo na RSPA: 26 (51%) foram os homens e 25 (49%) mulheres (figura 3). Esse número inclui as conversões de contratos temporários para contratos de prazo fixo e indica um aumento de 15% com relação a 2016 da quantidade de mulheres nomeadas para cargos profissionais.

Figura 3. Distribuição de gênero das nomeações do pessoal profissional de prazo fixo

Distribuição do pessoal profissional por nacionalidade

6. A tabela 3 traz informações consolidadas, de 31 de dezembro de 2017, a respeito da distribuição do pessoal profissional e profissional de contratação nacional de prazo fixo por nacionalidade.

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

Nacionalidade	Total	Nacionalidade	Total	Nacionalidade	Total
Alemanha	1	Espanha	34	Paraguai	5
Argentina	25	Estados Unidos	56	Peru	21
Austrália	1	Filipinas	3	Portugal	1
Áustria	1	França	8	Reino Unido	7
Bahamas	1	Gana	1	República Dominicana	6
Barbados	3	Granada	1	Ruanda	1
Bélgica	2	Guatemala	15	São Vicente e Granadinas	4
Belize	8	Guiana	5	Suíça	1
Bolívia	5	Guiné Equatorial	1	Suriname	3
Brasil	62	Haiti	2	Trinidad e Tobago	6
Canadá	13	Honduras	9	Uruguai	7
Chile	12	Irlanda	1	Uzbequistão	1
Colômbia	43	Itália	10	Venezuela	8
Congo, República Democrática do	1	Jamaica	8	Total	491
Costa Rica	8	Japão	1		
Cuba	9	Malta	1		
Dinamarca	2	México	15		
Dominica	2	Nicarágua	12		
El Salvador	11	Países Baixos	7		
Equador	15	Panamá	5		

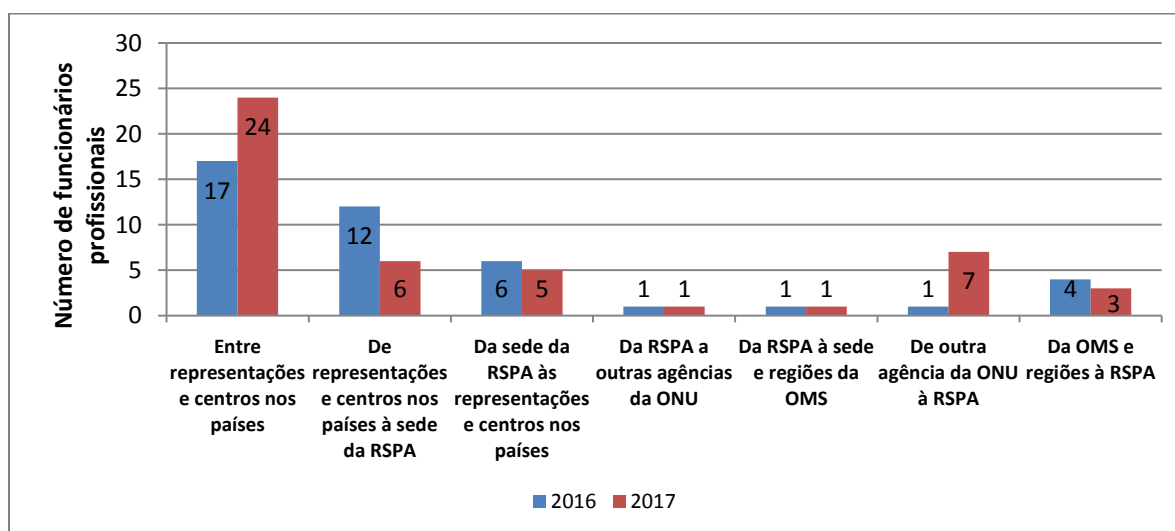
Mobilidade do pessoal profissional

7. A RSPA acompanha de perto seu pessoal profissional, principalmente nas Representações da OPAS/OMS, a fim de garantir a rotação após cinco anos no mesmo local de lotação. Em 2017, houve 35 transferências de funcionários da categoria profissional no âmbito da OPAS. Vinte e quatro (69%) dessas transferências mobilizaram funcionários entre as Representações da OPAS/OMS e os centros; seis (17%) deslocaram funcionários das Representações da OPAS/OMS ou dos centros para a sede; cinco (14%)

envolveram a mudança de funcionários da sede para as Representações da OPAS/OMS ou para os centros.

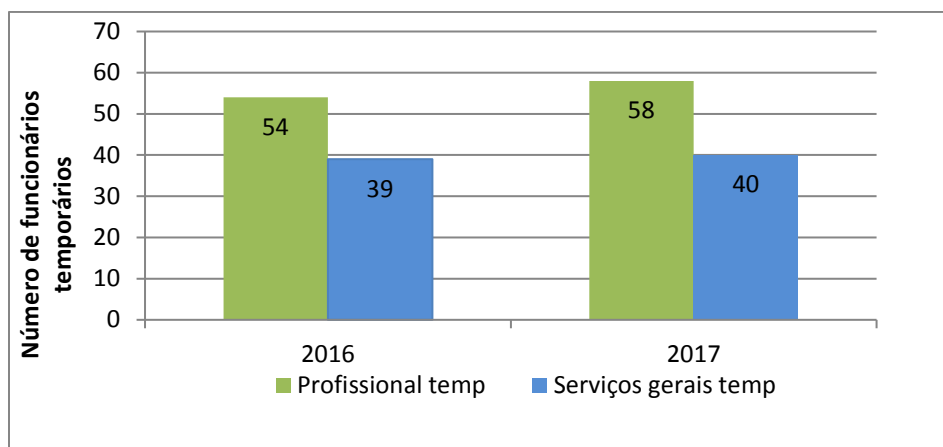
8. Além disso, houve 12 transferências interinstitucionais em 2017. Três foram transferências da OMS para a RSPA, uma da RSPA para a OMS, uma da RSPA para outra agência das Nações Unidas e sete de outra agência das Nações Unidas para a RSPA (figura 4).

Figura 4. Redistribuição e transferência do pessoal profissional, 2016-2017



Funcionários temporários

9. Em 31 de dezembro de 2017, a RSPA tinha um total de 98 funcionários com contratos temporários. Destes, 58 (59%) eram da categoria profissional e 40 (41%) da categoria de serviços gerais (figura 5). A tabela 4 mostra a lista dos funcionários temporários por local de lotação e categoria.

Figura 5. Número de funcionários temporários**Tabela 4. Funcionários temporários por local de lotação e categoria**

Local de lotação		Profissional	Serviços gerais	Total
Barbados	Bridgetown	0	2	2
Belize	Cidade de Belize	1	1	2
Chile	Santiago	0	1	1
Colômbia	Bogotá	1	0	1
Equador	Quito	1	0	1
Estados Unidos	Washington, D.C.	52	28	80
Haiti	Porto Príncipe	1	0	1
Panamá	Cidade do Panamá	1	0	1
Suriname	Paramaribo	1	0	1
Venezuela	Caracas	0	8	8
Total geral		58	40	98

Distribuição de gênero do pessoal profissional temporário

10. Na RSPA como um todo, as mulheres representam 55% dos profissionais da categoria de funcionário temporário (figura 6). As mulheres ocupam pelo menos 50% dos cargos em todos os níveis, exceto pelo nível P-5 (tabela 5).

11. Na sede, as mulheres ocupam 56% dos cargos temporários. Nas Representações da OPAS/OMS e centros pan-americanos, havia paridade de gênero (50/50) com relação ao número de contratos temporários (tabela 5).

Figura 6. Distribuição de gênero do pessoal profissional temporário por local de lotação em 31 de dezembro de 2017

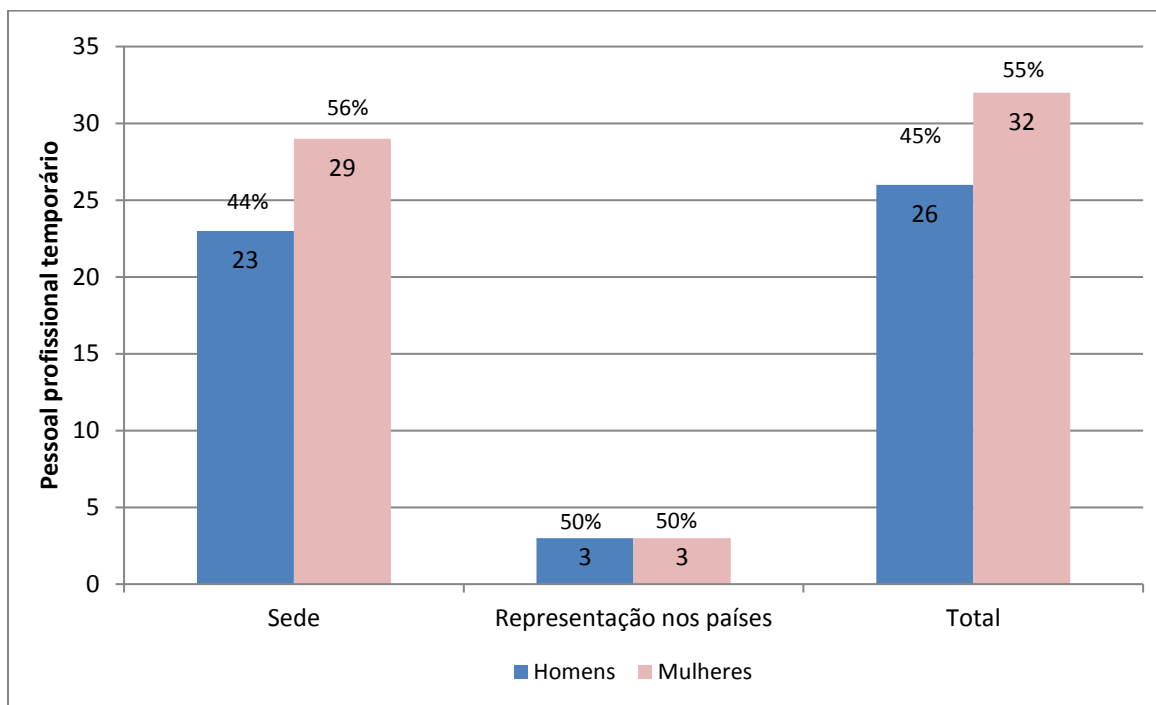
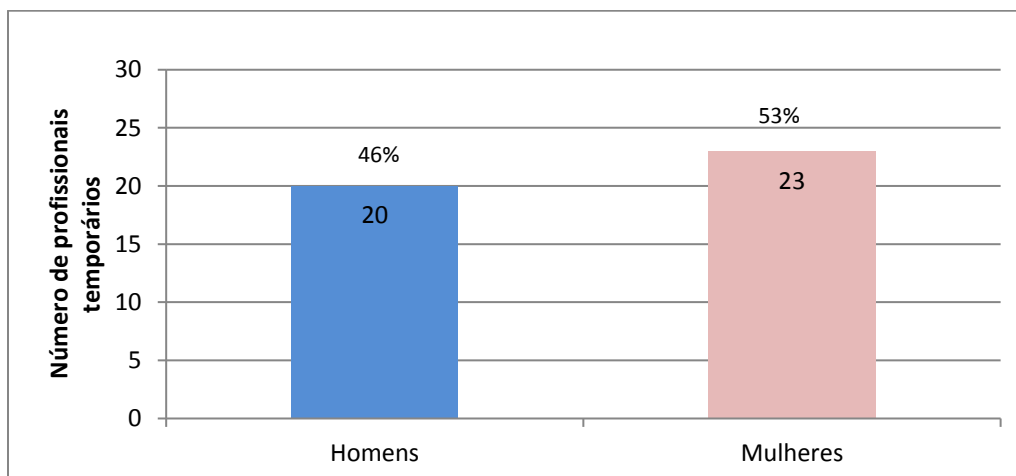


Tabela 5. Pessoal profissional temporário por nível, gênero e local

Nível	Sede				Representações nos países/Centros				TOTAL			
	Homem	%	Mulher	%	Homem	%	Mulher	%	Homem	%	Mulher	%
P-1	6	40%	9	60%					6	40%	9	60%
P-2	5	36%	9	64%	1	50%	1	50%	6	38%	10	63%
P-3	9	47%	10	53%	1	100%		0%	10	50%	10	50%
P-4	2	67%	1	33%	1	33%	2	67%	3	50%	3	50%
P-5	1	100%	0	0%					1	100%		0%
TOTAL	23	44%	29	56%	3	50%	3	50%	26	45%	32	55%

12. Em 2017, 43 profissionais foram nomeados para cargos temporários na RSPA; 20 (46%) eram homens e 23 (53%) mulheres (figura 7).

Figura 7. Distribuição de gênero das nomeações de pessoal profissional temporário em 2017



Distribuição do pessoal profissional temporário por nacionalidade

13. A tabela 6 fornece informações consolidadas, de 31 de dezembro de 2017, com respeito à distribuição do pessoal profissional temporário na RSPA por nacionalidade.

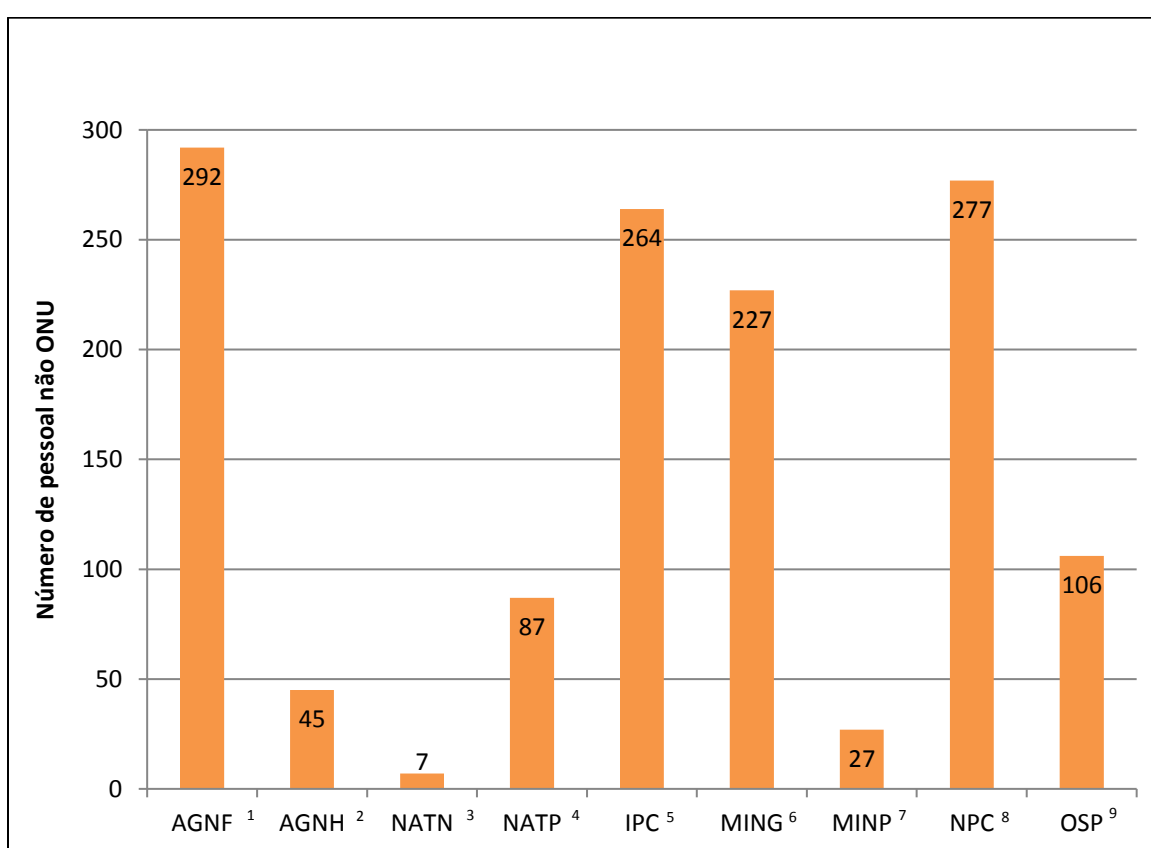
Tabela 6. Distribuição do pessoal profissional temporário por nacionalidade

Nacionalidade	Total	Nacionalidade	Total
Argentina	4	Guatemala	1
Bolívia	1	Haiti	1
Brasil	4	Honduras	1
Canadá	2	Índia	1
Chile	2	Jamaica	1
Colômbia	5	México	5
Costa Rica	1	Nicarágua	1
Cuba	1	Países Baixos	1
El Salvador	1	Peru	4
Equador	2	República Dominicana	1
Espanha	4	Suécia	1
Estados Unidos	11	Uruguai	1
França	1	Total	58

Outros modos de contratação

14. Em 2017, 1.332 indivíduos trabalharam na RSPA com vários modos de contratação não pertencentes à Organização das Nações Unidas (ONU), em comparação com 1.202 em 2016. As Representações da OPAS/OMS empregaram 292 indivíduos de agências, 254 funcionários dos ministérios transferidos à OPAS, 94 funcionários locais da RSPA (pessoal nacional/pessoal nacional sem cargo), 277 consultores nacionais, 111 consultores internacionais e 37 fornecedores terceirizados. A sede empregou 45 indivíduos de agências, 153 consultores internacionais e 69 fornecedores terceirizados (figura 8 e tabela 7).

Figura 8. Número de pessoal não pertencente às Nações Unidas, 2017



- 1 AGNF: Pessoal de agências em representações nos países
- 2 AGNH: Pessoal de agências na sede
- 3 NATN: Pessoal nacional
- 4 NATP: Pessoal nacional sem cargo
- 5 IPC: Consultor internacional da OPAS
- 6 MING: Serviço geral do Ministério da Saúde
- 7 MINP: Profissional do Ministério da Saúde
- 8 NPC: Consultor nacional da OPAS
- 9 OSP: Terceirizado

Tabela 7. Pessoal não pertencente às Nações Unidas por local de lotação e categoria

Posto de serviço		AGNF	AGNH	CLTN	CLTP	IPC	MING	MINP	NPC	OSP	Recontagem
Antigua e Barbuda	St. John's	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Argentina	Buenos Aires	9	0	0	0	5	0	1	10	0	25
Bahamas	Nassau	0	0	0	0	0	6	1	4	1	12
Barbados	Bridgetown	0	0	1	4	7	10	0	0	0	22
Belize	Cidade de Belize	0	0	0	0	1	7	0	3	1	12
Bolívia	La Paz	0	0	0	0	1	9	0	30	0	40
Brasil	Brasília	86	0	1	8	35	0	0	36	0	166
	Rio de Janeiro	0	0	3	67	0	0	0	16	0	86
	São Paulo	0	0	0	0	2	0	0	1	35	38
Chile	Santiago	0	0	0	0	1	4	0	5	0	10
Colômbia	Bogotá	22	0	0	0	2	0	0	13	0	37
Costa Rica	San José	3	0	0	0	2	8	0	2	0	15
Cuba	Havana	0	0	0	0	0	25	8	0	0	33
Dominica	Roseau	0	0	0	0	2	1	0	2	0	5
El Salvador	San Salvador	10	0	0	0	2	7	0	3	0	22
Equador	Guaiaquil	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2
	Quito	9	0	0	0	1	5	1	4	0	20
Estados Unidos	Washington, D.C.	0	45	0	0	153	0	0	3	69	270
Granada	St George	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
Guatemala	Cidade da Guatemala	26	0	0	0	1	12	0	22	0	61
Guiana	Georgetown	0	0	0	0	2	17	0	7	0	26
Haiti	Porto Príncipe	65	0	0	0	19	2	0	31	0	117
Honduras	Tegucigalpa	9	0	0	0	1	18	2	12	0	42
Jamaica	Kingston	2	0	0	0	2	9	0	8	0	21
México	Cidade do México	10	0	0	0	2	1	3	9	0	25
Nicarágua	Manágua	2	0	0	0	6	18	1	3	0	30
Panamá	Cidade do Panamá	10	0	0	0	4	8	5	5	0	32
Paraguai	Assunção	5	0	0	0	0	14	1	10	0	30
Peru	Lima	17	0	0	0	3	0	0	15	0	35
República Dominicana	São Domingos	0	0	0	0	0	23	0	7	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	6	0	0	0	0	5	0	3	0	14
Tortola, Ilhas Virgens Britânicas	Road Town, Tortola	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Trinidad e Tobago	Porto Espanha	0	0	0	0	1	6	4	1	0	12
Uruguai	CLAP	0	0	2	5	4	0	0	1	0	12
	Montevideú	0	0	0	3	0	8	0	4	0	15
Venezuela	Caracas	0	0	0	0	0	0	0	6	0	6
Remoto	(Em branco)	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Total		292	45	7	87	264	227	27	277	106	1.332

Distribuição do pessoal profissional não pertencente às Nações Unidas por gênero

15. As mulheres constituem 56% de todo o pessoal empregado com contratos não enquadrados entre os contratos de pessoal profissional das Nações Unidas (figura 9). Representam 61% na sede e 54% nas Representações da OPAS/OMS e centros pan-americanos (tabela 8).

Figura 9. Distribuição de gênero do pessoal profissional não pertencente às Nações Unidas por local de lotação, 2017

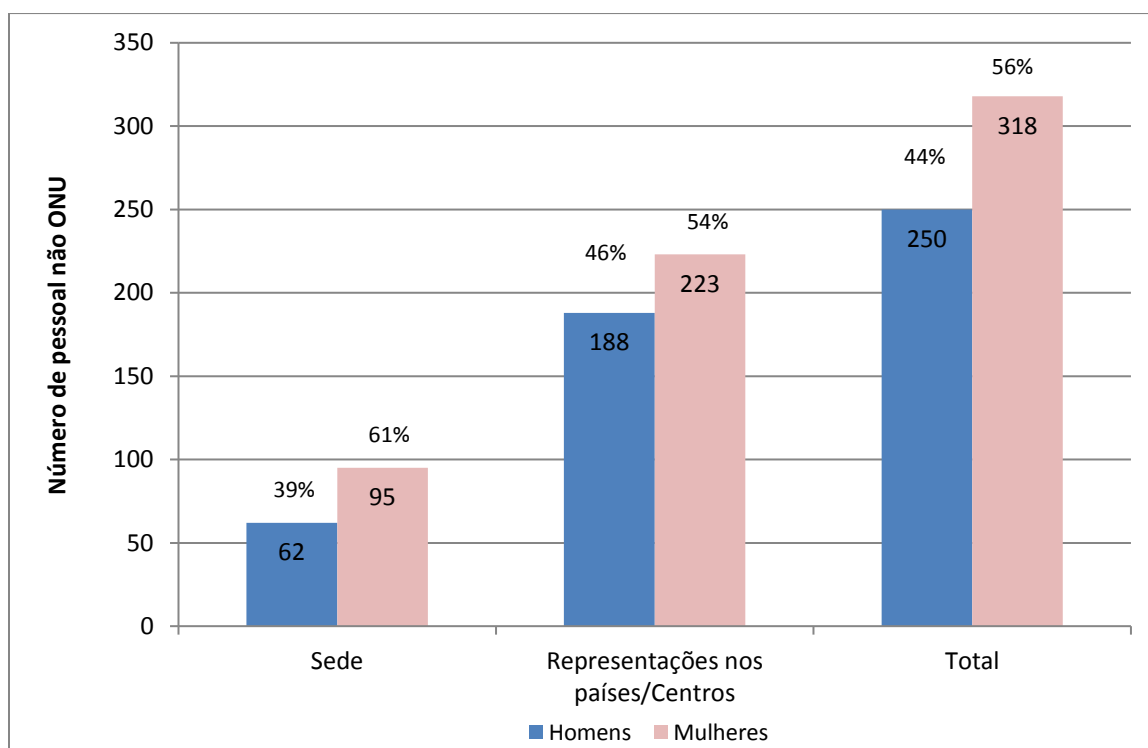


Tabela 8. Distribuição do pessoal profissional não pertencente às Nações Unidas por gênero

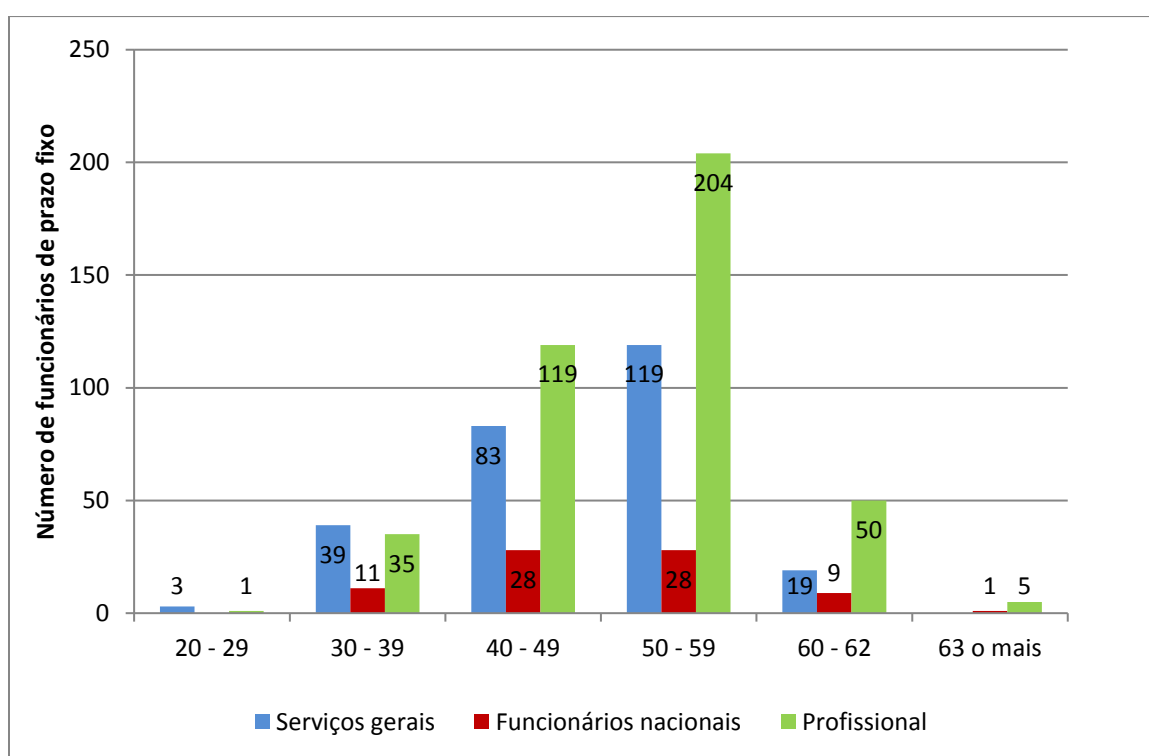
Tipo de contrato	Sede				Rep. nos países/Centros				TOTAL			
	Homem	%	Mulher	%	Homem	%	Mulher	%	Homem	%	Mulher	%
Consultor internacional da OPAS	62	39%	95	61%	58	53%	52	47%	120	45%	147	55%
Pessoal do Ministério da Saúde					8	30%	19	70%	8	30%	19	70%
Consultor Nacional da OPAS					122	45%	152	55%	122	45%	152	55%
TOTAL	62	39%	95	61%	188	46%	223	54%	250	44%	318	56%

Idade, tempo de serviço e tendências de aposentadoria

Pessoal de prazo fixo por Idade

16. A maioria do pessoal profissional e de serviços gerais encontra-se entre os 50 e 59 anos de idade. O pessoal na categoria de funcionário nacional está dividido igualmente entre as faixas etárias de 40-49 e 50-59 faixas etárias. Com a nova a idade de 65 anos para a aposentadoria compulsória para todo o pessoal, há poucos indivíduos chegado à idade de se aposentar nos próximos cinco anos (figura 10).

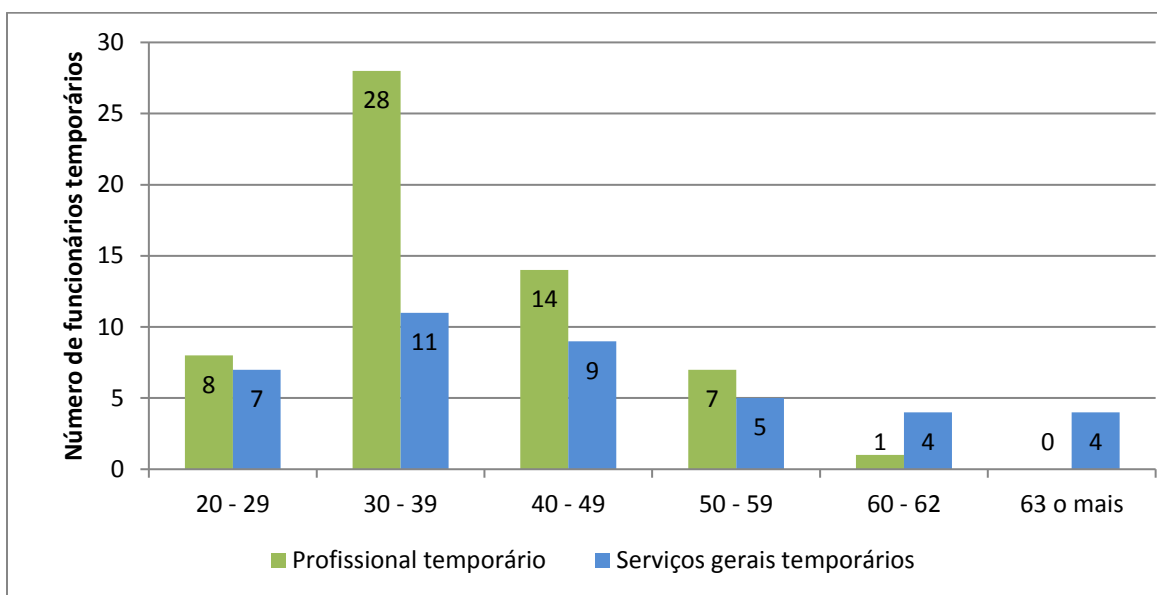
Figura 10. Pessoal profissional e de serviços gerais por idade



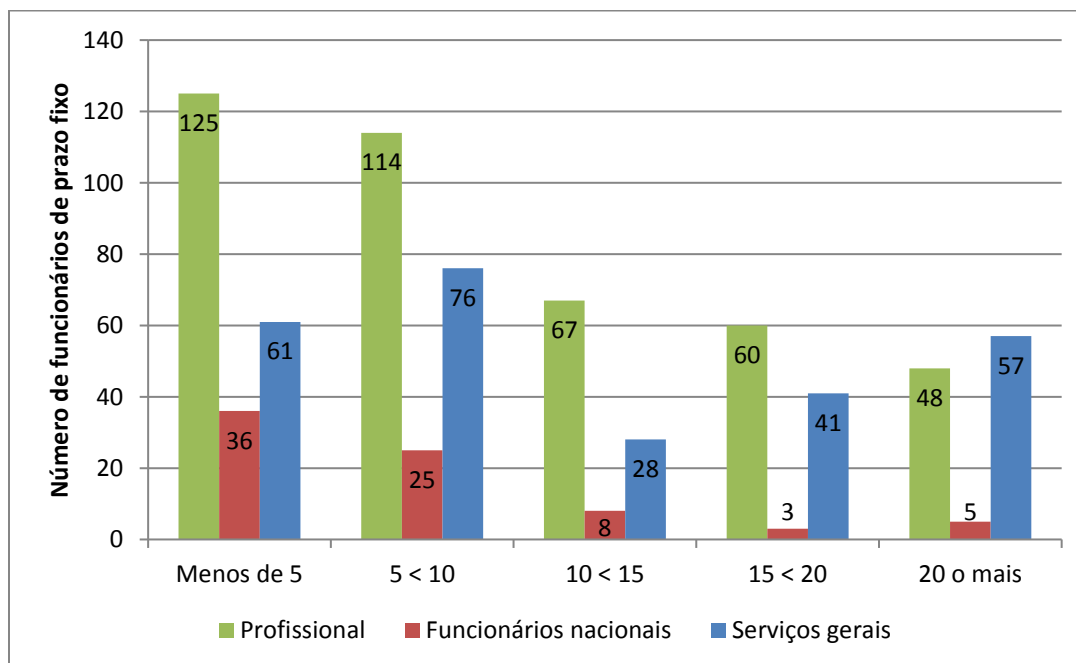
Funcionários temporários por idade

17. Dos 98 funcionários temporários, 58 (59%) eram da categoria profissional e 40 (41%) da categoria de serviços gerais.

18. A maioria dos temporários se encontra na faixa etária de 30-39 anos (figura 11).

Figura 11. Funcionários temporários por idade***Distribuição do pessoal por tempo de serviço***

19. A maioria do pessoal de prazo fixo nas categorias profissional e profissional de contratação nacional tem menos de cinco anos de serviço, enquanto a maioria do pessoal na categoria de serviços gerais tem de cinco a dez anos de serviço (figura 12).

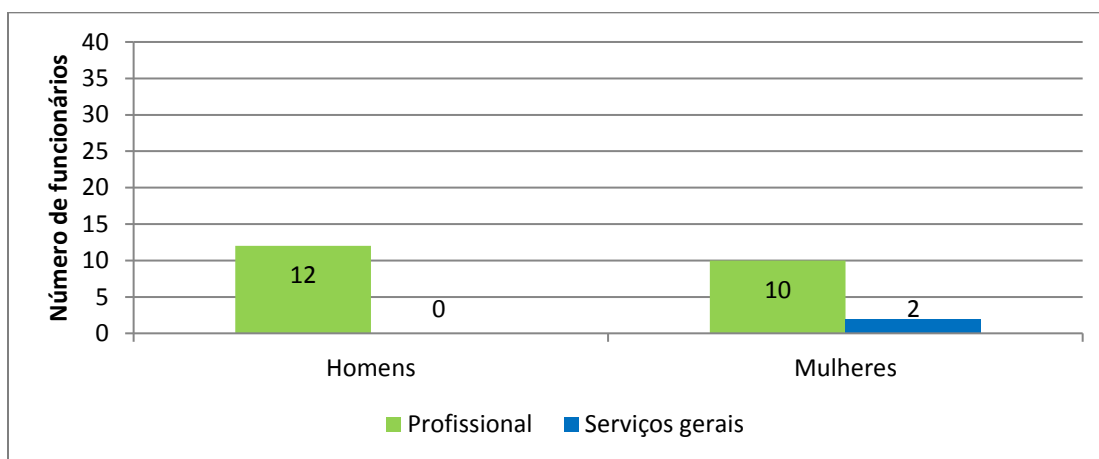
Figura 12. Distribuição do pessoal por tempo de serviço

Contratação de aposentados

Pessoal de prazo fixo que ultrapassa a idade de aposentadoria

20. Vinte e quatro funcionários de prazo fixo tiveram seus contratos prorrogados para além da idade da aposentadoria compulsória em 2017. Doze (50%) eram homens e doze (50%) mulheres. Vinte e dois (92%) eram da categoria profissional e dois (8%) de serviços gerais (figura 13).

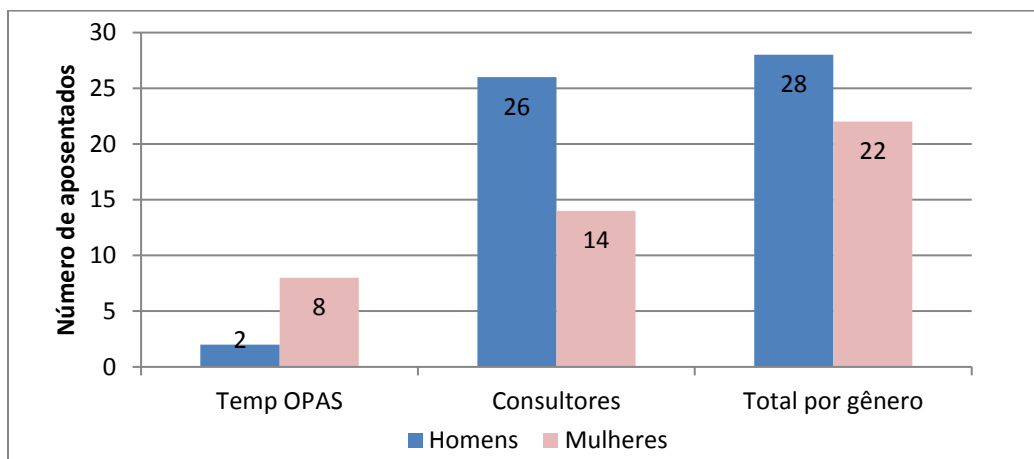
Figura 13. Prorrogações além da idade da aposentadoria por gênero e categoria



Aposentados em cargos temporários

21. Em 2017, 50 aposentados foram contratados com nomeações temporárias ou contratos de consultoria. Dez foram nomeados como funcionários temporários e quarenta receberam contratos de consultores. Destes, 22 (44%) eram mulheres e 28 (56%) homens (figura 14).

Figura 14. Número de aposentados contratados em 2017



- - -