

170ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Washington, D.C., EUA (sessão híbrida), 20 a 24 de junho de 2022

Tema 6.2 da agenda provisória

CE170/27
14 de abril de 2022
Original: inglês

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA REPARTIÇÃO SANITÁRIA PAN-AMERICANA

Antecedentes

1. Este documento apresenta um resumo das estratégias da gestão de recursos humanos da Repartição Sanitária Pan-Americana (RSPA ou Repartição) para o ano de 2021, com dados estatísticos e tendências da força de trabalho entre 1º de janeiro e 15 de dezembro de 2021, salvo indicação em contrário. O relatório se concentra em atividades alinhadas aos três pilares da Estratégia para o Pessoal da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS).

2. Durante o ano de 2021, o pessoal da Repartição continuou a demonstrar resiliência e compromisso em oferecer cooperação técnica oportuna e efetiva aos Estados Membros, adaptando planos de trabalho, atividades e procedimentos ao mesmo tempo em que inovou para responder às prioridades programáticas e à pandemia de COVID-19. As muitas realizações relatadas aos Estados Membros demonstraram novamente que o maior patrimônio da Repartição é seu pessoal.

Situação da estratégia para o pessoal 2.0

3. Em 2021, a Repartição concentrou seus esforços em atividades de alta prioridade alinhadas com os três pilares da Estratégia para o Pessoal 2.0¹. Esses pilares incluem *agilidade* (“Cumprimos”); *otimização funcional* (“Nos atualizamos”); e *inovação* (“Nos transformamos”).

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 disponível para realizar a cooperação técnica no âmbito do Plano Estratégico da Organização

¹ A Estratégia para o Pessoal 2.0 incorpora atividades de alta prioridade da *Estratégia para o Pessoal da Organização Pan-Americana da Saúde 2015-2019* e está alinhada com o Plano Estratégico da Organização Pan-Americana da Saúde 2020-2025, conforme relatado no documento SPBA15/10.

Pan-Americana da Saúde 2020-2025. Além disso, a aquisição de novos talentos é fundamental para garantir que os cargos de prazo fixo sejam reorientados e preenchidos em tempo hábil.

5. Em março de 2021, em preparação para o biênio 2022-2023, a Repartição iniciou o desenvolvimento do Plano de Trabalho Bienal e do Plano de Recursos Humanos por meio de um exercício de estimativa de custos *bottom-up*. Esses processos corporativos de alto nível permitiram aos gerentes revisar prioridades, definir planos de trabalho e estimar os recursos financeiros e humanos necessários para cumprir as prioridades estabelecidas pelos Estados Membros para o biênio 2022-2023.

6. Os resultados do exercício de orçamentação *bottom-up* forneceram a linha de base para a próxima fase do processo: um processo de planejamento de recursos humanos (RH) corporativos para 2022-2023. No exercício de planejamento de RH iniciado em setembro de 2021, cada gerente realizou uma revisão estratégica da estrutura de pessoal de sua entidade e sua adequação para realizar as atividades do Plano Estratégico da OPAS e outros mandatos relacionados. O exercício de planejamento de RH forneceu um roteiro para o planejamento sucessório, incluindo uma revisão crítica de cada cargo, levando em consideração os planos de aposentadoria futuros e outras necessidades emergentes. O objetivo geral era avaliar a sustentabilidade financeira e programática da estrutura organizacional de pessoal para assegurar que a Repartição permanecesse capaz de desempenhar suas funções em um ambiente com recursos limitados.

7. O plano de RH é um componente central da gestão eficaz e eficiente dos recursos humanos em toda a Repartição. Ele serve como modelo para funções críticas de recursos humanos, como previsão de aquisição de talentos, design organizacional, aprendizado e gerenciamento de contratos.

8. Uma estratégia robusta de aquisição de talentos é fundamental para garantir que os cargos de prazo fixo na Repartição, que são limitados, sejam definidos adequadamente e preenchidos em tempo hábil. Porém, a imprevisibilidade do financiamento é um desafio contínuo que tem um impacto direto na eficácia da aquisição de talentos pela Repartição. Diante das incertezas quanto ao financiamento, como ocorreu na maior parte de 2020 e no início de 2021, a RSPA não pode assumir compromissos contratuais com funcionários novos com contrato de prazo fixo, e se vê obrigada a recorrer a trabalhadores contingentes para prestar cooperação técnica. Apesar de os trabalhadores contingentes trabalharem com produtos ou serviços específicos, como o apoio à resposta de emergência ou projetos de prazo limitado, um percentual considerável dos trabalhadores contingentes contratados em 2021 o foram para realizar cooperação técnica e, em alguns casos, exercer funções básicas que deveriam ser realizadas por funcionários efetivos.

9. Em 2021, após a melhoria da situação financeira da Repartição, as medidas de contenção de custos foram flexibilizadas para permitir o recrutamento de funcionários para os cargos de prazo fixo afetados pelo congelamento das contratações de 2020. Assim, a Repartição teve um aumento em suas atividades de recrutamento e seleção. No total, foram concluídos 76 processos seletivos competitivos para cargos de prazo fixo: 55 postos na categoria profissional internacional (PRFP), 5 na categoria oficial profissional nacional (NOP)

e 16 na categoria serviços gerais (GSP). A distribuição de gênero dos 60 indivíduos selecionados para postos profissionais foi de 32 mulheres e 28 homens. Desses, havia 34 cargos de grau P4 e superior, e a distribuição de gênero desse grupo foi de 14 mulheres e 20 homens. Além disso, 81 vagas temporárias foram preenchidas. A distribuição por categoria foi de 36 temporários e 45 temporários de serviços gerais.

Otimização funcional: “Nos atualizamos”

10. As atividades neste pilar se concentraram em alavancar o Sistema de Informação para a Gestão da RSPA (PMIS), visando agilizar ainda mais os processos administrativos e continuar ganhando eficiência. Iniciativas de atualização das políticas de recursos humanos também foram realizadas em 2021.

11. Para otimizar ainda mais e utilizar plenamente o sistema PMIS Workday, a Repartição adquiriu o módulo Workday Recruiting, que é uma plataforma única de gestão de recrutamento que será totalmente integrada ao módulo de Human Capital Management dentro do PMIS. Ela será usada para gerenciar todo o ciclo de vida de aquisição de talentos, desde o anúncio de vagas até a integração de funcionários com prazo fixo, pessoal de curto prazo e trabalhadores temporários.

12. Em 2021, o acesso ao aprendizado virtual por meio de plataformas online 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) e o LinkedIn Learning.

13. Seguindo as recomendações do Auditor Externo da OPAS, a Repartição revisou sua política sobre consultores. A nova política entrará em vigor durante o terceiro trimestre de 2022. Ela incorpora mecanismos adicionais de controle interno, utilizando o PMIS como ferramenta para garantir a transparência e o cumprimento do processo seletivo competitivo. A ênfase no uso de listas contribuirá para um conjunto robusto de candidatos qualificados e um processo de contratação mais rápido, principalmente em casos de emergência. A nova política de consultoria reflete o objetivo principal desta modalidade contratual, que é a entrega de produtos e serviços *off-site* e não a execução de funções essenciais no local.

14. A fim de fortalecer o processo de seleção de funcionários e consultores com contrato de prazo fixo, a Repartição está usando, por meio da OMS, um banco de dados de todo o sistema das Nações Unidas (ONU) conhecido como Clear Check, que é usado para triagem de histórico de exploração sexual, abuso sexual e assédio sexual por funcionários da ONU.

15. A Repartição tem uma política de tolerância zero para todas as formas de exploração sexual, abuso sexual e assédio sexual. Para reforçar essa política, a Repartição se uniu à campanha da OMS voltada a toda a Organização, a fim de garantir que todo o pessoal tenha conhecimento e capacidade para prevenir e responder à exploração e ao abuso sexual. Foi lançado um curso obrigatório chamado “Prevenção da Exploração e do Abuso Sexual (PSEA)”, que deve ser realizado por todo o pessoal da OPAS até 25 de maio

de 2022. O objetivo do curso é conscientizar o pessoal e os parceiros sobre como os atos de exploração e abuso sexual afetam indivíduos e comunidades inteiras.

16. Além disso, como parte dos esforços coordenados com a OMS para prevenir a exploração e o abuso sexual (EAS) e aumentar a conscientização sobre essa questão na Região das Américas, a OMS enviará recursos à OPAS para o estabelecimento de dois cargos profissionais (níveis P4 e P5). Além disso, a RSPA formou um grupo de trabalho com representantes de diferentes escritórios para desenvolver e implementar um plano de ação abrangente para prevenir a EAS, facilitar as denúncias e apoiar as vítimas. Além disso, além de usar o banco de dados Clear Check, a Repartição está avaliando como realizar verificações de antecedentes em todo o mundo para todos os candidatos que foram selecionados para cargos ou atribuições na Organização.

17. A política de estagiários foi revisada para tornar a experiência na RSPA disponível para mais estudantes e recém-formados, particularmente aqueles de países-chave e menos desenvolvidos. A política revisada oferecerá oportunidades para estágios virtuais, permitindo que os estagiários permaneçam em seu país de origem ou local de estudo. A opção de ter estagiários fisicamente presentes nas instalações da OPAS será oferecida somente depois que as instalações voltarem ao funcionamento normal. Uma grande mudança no programa de estágio é a criação de uma ajuda de custo. Espera-se que isso incentive 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 interna revisada entrará em vigor em 2022.

18. Uma política de teletrabalho revisada foi emitida em abril de 2021 e entrará em vigor após o final do atual período de teletrabalho em resposta à emergência em massa. Espera-se que a implementação da política, que aumentará o número de dias em que o pessoal pode trabalhar em regime de teletrabalho, gere eficiência e economia para a Repartição, ao mesmo tempo em que permite que o pessoal alcance um melhor equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional. Espera-se que a política contribua para manter a continuidade dos negócios durante futuros eventos de emergência em toda a Região das Américas. Outras políticas revisadas em 2021 que incorporam uma abordagem de trabalho remoto são as políticas de consultores e estagiários.

19. Para fortalecer as funções corporativas e utilizar os recursos com eficiência, a Repartição realizou uma análise de lacunas de habilidades e competências. O estudo foi realizado por uma consultoria externa. O objetivo da análise era estabelecer o inventário de habilidades e competências do pessoal e identificar lacunas em habilidades, conhecimentos e competências técnicas críticas necessárias para realizar e cumprir as metas estratégicas da Repartição nos níveis regional, sub-regional e nacional.

20. Para promover o engajamento dos colaboradores, o estudo incluiu uma pesquisa, grupos focais e entrevistas individuais com gestores de diferentes níveis, incluindo membros da Direção Executiva. Além disso, a consultoria externa realizou uma análise de benchmarking com outras agências da ONU de tamanho e estrutura semelhantes para comparar seu desempenho e analisar possíveis melhorias.

21. O relatório final do estudo destacou o progresso feito pela Repartição para se tornar mais estratégica e inovadora, utilizando tecnologia, e oferecer treinamento de liderança de alta qualidade. Também destacou o potencial para ampliar os programas existentes de compartilhamento de conhecimentos específicos das equipes. Em relação às barreiras existentes para uma aprendizagem eficaz, o estudo destacou a falta de tempo, a falta de financiamento para apoiar a aprendizagem e o desenvolvimento e a percepção da falta de oportunidade da equipe para aplicar o aprendizado.

22. As recomendações específicas do relatório incluíram o estabelecimento de categorias prioritárias de aprendizagem, com a correspondente alocação orçamentária contínua e oportuna para apoiar o programa de aprendizagem; o desenvolvimento de outros programas emblemáticos para funções técnicas e habilitadoras; e a adoção de estratégias para ampliar o acesso à aprendizagem.

23. A Repartição está trabalhando em um plano para implementar as recomendações apresentadas no relatório final do estudo, com foco em iniciativas custo-efetivas e na utilização otimizada das plataformas de aprendizagem existentes, a fim de garantir a sustentabilidade da estratégia de aprendizagem corporativa.

24. Enquanto a Repartição se prepara para o biênio 2022-2023 e para a era pós-pandemia, várias iniciativas foram realizadas para promover a otimização funcional e uma estrutura de pessoal eficaz que permitirá que a Organização continue cumprindo seus mandatos dentro do ambiente de recursos limitados esperado. Essas revisões estratégicas estão totalmente alinhadas aos pilares da Estratégia para o Pessoal 2.0.

Inovação: “Nos transformamos”

25. Este pilar se concentra na promoção e no desenvolvimento de mecanismos para incorporar a inovação em toda a Repartição. Trata-se de empoderar os funcionários para construir suas habilidades e competências. A Repartição redirecionou seus esforços para desenvolver e oferecer programas e atividades de aprendizado sob medida para garantir o aprendizado contínuo e expandir os conjuntos de habilidades do pessoal para atender às necessidades emergentes dos Estados Membros.

26. À medida que o mundo continua a fazer a transição de escritórios físicos para locais de trabalho cada vez mais virtuais, a Repartição examinou suas políticas e práticas atuais para incorporar modalidades de colaboração virtual que respondam às necessidades dos Estados Membros. A prestação ininterrupta de cooperação técnica durante a pandemia de COVID-19 forneceu informações e lições valiosas sobre como expandir as opções de trabalho virtual e integrá-las à gestão de recursos humanos da Repartição.

27. Em 2021, 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 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 48 gerentes (28 mulheres e 20 homens) das Representações da OPAS/OMS, Centros Pan-Americanos (Centros) e Sede concluíram o programa oferecido pelo United Nations System Staff College (UNSSC).

28. Para continuar promovendo uma cultura de aprendizagem e atualizar as habilidades de todo o pessoal como parte da Estratégia para o Pessoal 2.0, uma nova assinatura de conteúdo educativo foi obtida junto ao UNSSC. Essa ferramenta virtual de aprendizagem oferece mais de 40 módulos sobre diversos temas como liderança, gestão, comunicação, ética, gestão de mudanças e gestão de riscos, entre outros. Foram realizadas sessões de informação para promover o uso da nova ferramenta de aprendizagem com os pontos focais de aprendizagem em todas as Representações e Centros. Esta assinatura complementa as plataformas de aprendizagem já em uso na Organização.

29. Outra estratégia de aprendizado amplamente utilizada em 2021 foram as oficinas de compartilhamento de conhecimento realizados por especialistas internos. Funcionários seniores e chefes das Representações compartilharam seus conhecimentos, habilidades e experiência por meio de sessões virtuais de capacitação abertas a todo o pessoal. Os tópicos das sessões incluíram negociação de verbas, desenvolvimento de propostas e aumento da mobilização de recursos financeiros, entre outros. Desenvolver uma cultura de compartilhamento de conhecimento fomenta e estimula a inovação, aumenta a produtividade e promove o engajamento.

30. Em 2021, 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 Organização (espanhol, francês, inglês e português). Este ano, um total de 78 pessoas participaram e concluíram com sucesso o programa de 10 semanas.

Atividades gerais de recursos humanos

Dever de cuidado

31. No contexto da pandemia de COVID-19, a vacinação tem sido promovida regularmente durante diálogos e sessões com todo o pessoal. Foi criado um módulo de registro no PMIS para permitir que os funcionários registrem suas vacinas contra a COVID-19. A Direção Executiva vem sendo informada sobre os níveis gerais de vacinação entre a força de trabalho da Repartição. Até o momento, aproximadamente 1.000 indivíduos registraram sua situação vacinal no sistema. Os casos confirmados e suspeitos de COVID-19 entre os funcionários continuaram sendo monitorados, utilizando um protocolo de rastreamento de contatos. Até 31 de dezembro de 2021, 140 indivíduos testaram positivo para COVID-19 desde o início da pandemia, com dois óbitos.

32. Em relação aos esforços de vacinação, a RSPA ajudou ativamente a facilitar a distribuição de vacinas contra a COVID-19 compradas pelas Nações Unidas para o pessoal que trabalha nas Representações e Centros na Região. A ONU lançou uma plataforma consolidada de tecnologia da informação para registrar o pessoal em preparação para a

campanha de vacinação, e a Repartição registrou quase 3.000 trabalhadores elegíveis e dependentes.

33. Foi dada atenção especial ao pessoal da Sede, das Representações e dos Centros que trabalham diretamente na resposta à pandemia. Uma pesquisa realizada com chefes das Representações buscou identificar os riscos associados aos altos níveis de estresse vivenciados pelas demandas de trabalho durante esse período de emergência. Sessões adicionais de aconselhamento em grupo foram oferecidas para ajudar o pessoal a lidar com o estresse e a ansiedade. Em abril de 2021, a cobertura do Programa de Assistência ao Empregado foi ampliada para incluir todo o pessoal e seus dependentes das Representações e dos Centros. Além disso, os serviços de aconselhamento psicológico incluem seminários sobre gerenciamento de estresse.

Gestão de contratos

34. O processo de verificação anual de dependentes para o exercício de 2020 foi lançado em maio de 2021. O objetivo desta revisão anual é verificar a elegibilidade para subsídios e benefícios dos funcionários que ocupam cargos por tempo determinado. Este exercício visa garantir o cumprimento do Regulamento do Pessoal. Dos 582 cadastros analisados, 17 ajustes de folha de pagamento foram efetuados para corrigir pagamentos a mais ou a menos.

Administração de justiça

35. De janeiro a dezembro de 2021, houve cinco 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. Alguns desses casos estavam em análise em 2020, e as ações administrativas e/ou disciplinares finais foram tomadas durante 2021. Até 31 de dezembro de 2021, estavam sendo examinados outros casos com suspeita de irregularidades, sujeitos a medidas administrativas e/ou disciplinares em 2022.

Natureza da irregularidade	Categoria do funcionário	Medida administrativa/disciplinar
Falha em estabelecer limites de supervisão claros/aceitação de pequenos favores pessoais de um supervisionado	Profissionais	Carta administrativa
Desvio de conduta (assédio)	Profissionais	Remanejamento administrativo e ação disciplinar
Negligência (não registrar adequadamente as faltas de acordo com as regras e políticas da equipe)	Profissionais	Carta administrativa
Desvio de conduta (não notificar um relacionamento pessoal com um supervisionado)	Profissionais	Ação disciplinar
Fofoca	Profissionais	Carta administrativa

Força de trabalho da Repartição Pan-Americana

36. No anexo a este documento são apresentados os dados estatísticos anuais sobre a força de trabalho até 15 de dezembro de 2021 (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 cinco anos em destaque.

Ação pelo Comitê Executivo

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

Anexo

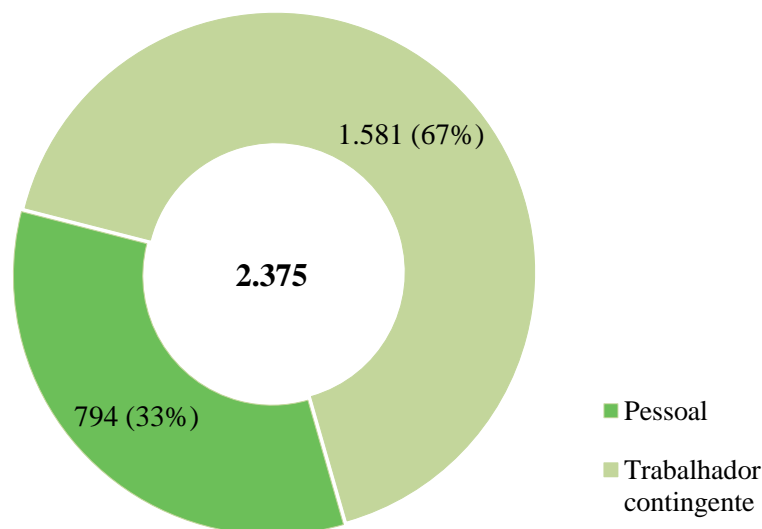
Anexo**Estatísticas de Dotação Pessoal da RSPA****Relatório da Repartição Sanitária Pan-Americana**

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 2021, 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 e localização.

Composição da Força de Trabalho

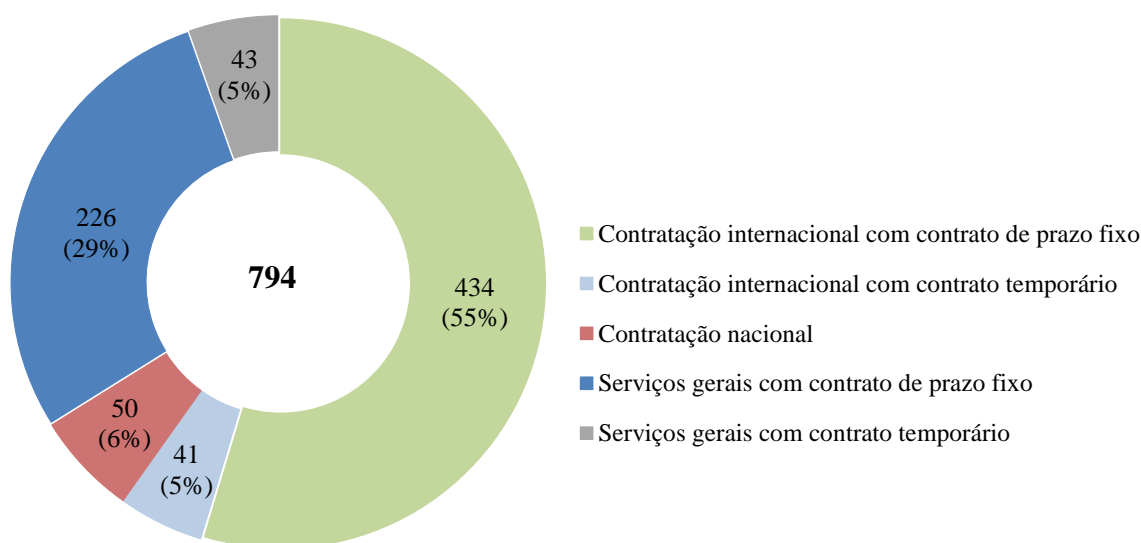
2. As Figuras 1-3 apresentam uma visão geral da composição da força de trabalho da Repartição em 2021.

3. Em 15 de dezembro de 2021, o número total de funcionários era de 2.375. A Figura 1 mostra a distribuição da força de trabalho em dois tipos de cargos: funcionários, que são os indivíduos que ocupam cargos com prazo fixo (efetivos) e temporários, e trabalhadores contingentes, referente a todo o pessoal contratado por mecanismos contratuais não-pessoal. Os 794 funcionários representavam 33% da força de trabalho, enquanto os 1.581 trabalhadores contingentes representavam 67%. Essa composição da força de trabalho reflete as restrições de financiamento enfrentadas pela Repartição, que levaram a um aumento no uso de trabalhadores contingentes.

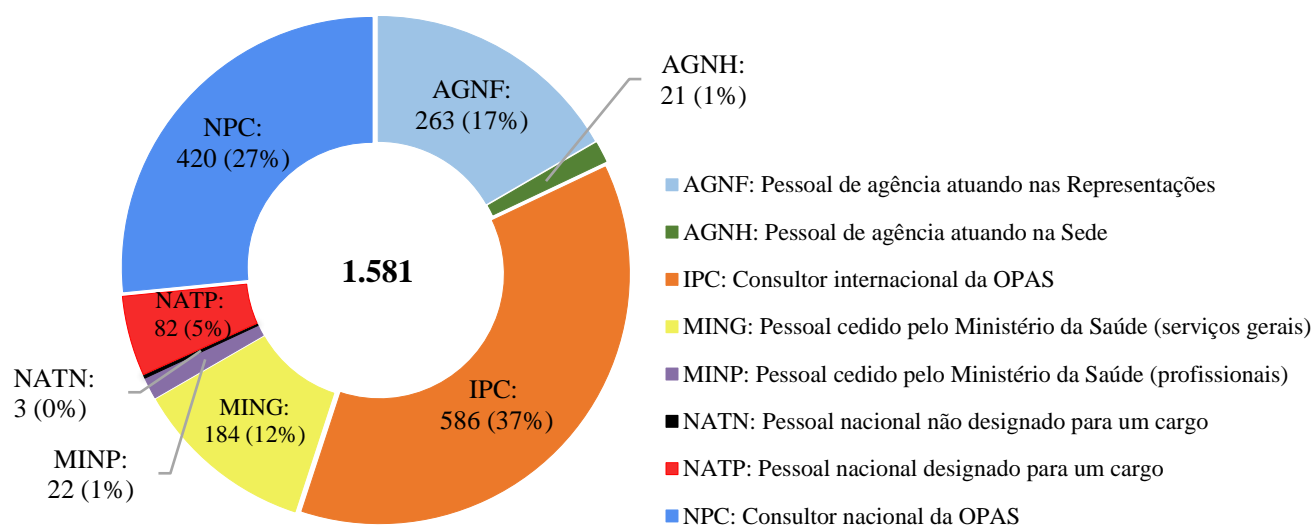
Figura 1. Pessoal por Tipo de Posto, 2021

4. A Figura 2 mostra a composição do pessoal por categoria e tipo de nomeação. O número total de funcionários era de 794, sendo 710 efetivos e 84 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, 2021



5. A Figura 3 mostra o pessoal que trabalha sob mecanismos contratuais que não os de funcionários nem das Nações Unidas (trabalhadores contingentes), um total de 1.581. As modalidades de trabalhadores contingentes incluem funcionários de agências administrativas que atuam nas Representações 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, 2021**Força de trabalho: Distribuição por sexo**

6. Nas categorias de profissionais de contratação nacional e internacional, a proporção de funcionários mulheres e homens se manteve em 51% e 49%, respectivamente, em 2021. A distribuição por sexo do pessoal da Sede era de 54% mulheres e 46% homens, enquanto nas Representações e Centros Pan-Americanos era de 47% mulheres e 53% homens. A Tabela 1 apresenta esses dados desagregados por categoria/nível, sexo e localização.

Tabela 1. Distribuição de funcionários profissionais de contratação nacional e internacional com contrato de prazo fixo por nível, sexo e localização na Repartição, 2021

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	1	50%	1	50%	1	100%			2	67%	1	33%
D1	12	80%	3	20%	1	33%	2	67%	13	72%	5	28%
P6	3	75%	1	25%	6	60%	4	40%	9	64%	5	36%
P5	14	47%	16	53%	8	50%	8	50%	22	48%	24	52%
P4/NOD	55	48%	59	52%	63	59%	44	41%	118	53%	103	47%
P3/NOC	28	40%	42	60%	9	39%	14	61%	37	40%	56	60%
P2/NOB	11	33%	22	67%	16	48%	17	52%	27	41%	39	59%
P1/NOA	1	33%	2	67%	7	41%	10	59%	8	40%	12	60%
Total	126	46%	148	54%	111	53%	99	47%	237	49%	247	51%

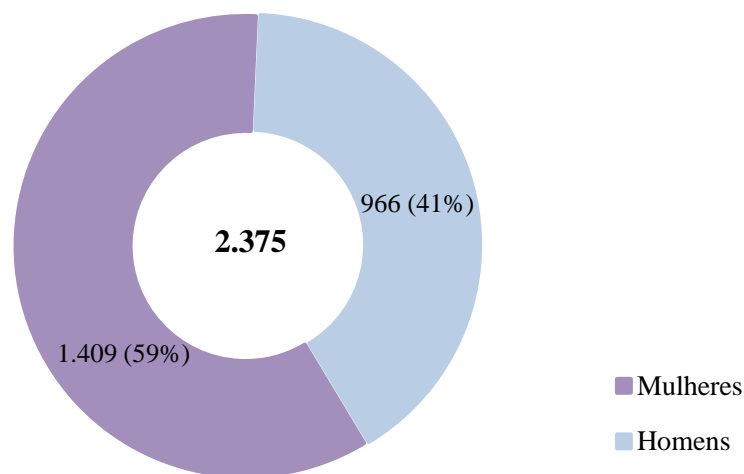
7. A distribuição por sexo dos consultores internacionais da OPAS foi de 54% mulheres e 46% homens, e para os consultores nacionais da OPAS, 65% mulheres e 35% homens, conforme demonstrado na Tabela 2.

Tabela 2. Distribuição de consultores da OPAS por sexo, localização na Repartição e tipo de contrato, 2021

Tipo de contrato	Sede				Representações e centros				Todos			
	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%	Homens	%	Mulheres	%
Consultor internacional da OPAS	225	44%	282	56%	44	56%	35	44%	269	46%	317	54%
Consultor nacional da OPAS					146	35%	274	65%	146	35%	274	65%
Total	225	44%	282	56%	190	38%	309	62%	415	41%	591	59%

8. A distribuição por sexo da força de trabalho como um todo permaneceu em 59% mulheres e 41% homens, como mostra a Figura 4.

Figura 4. Distribuição do pessoal por sexo, 2021



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, 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.

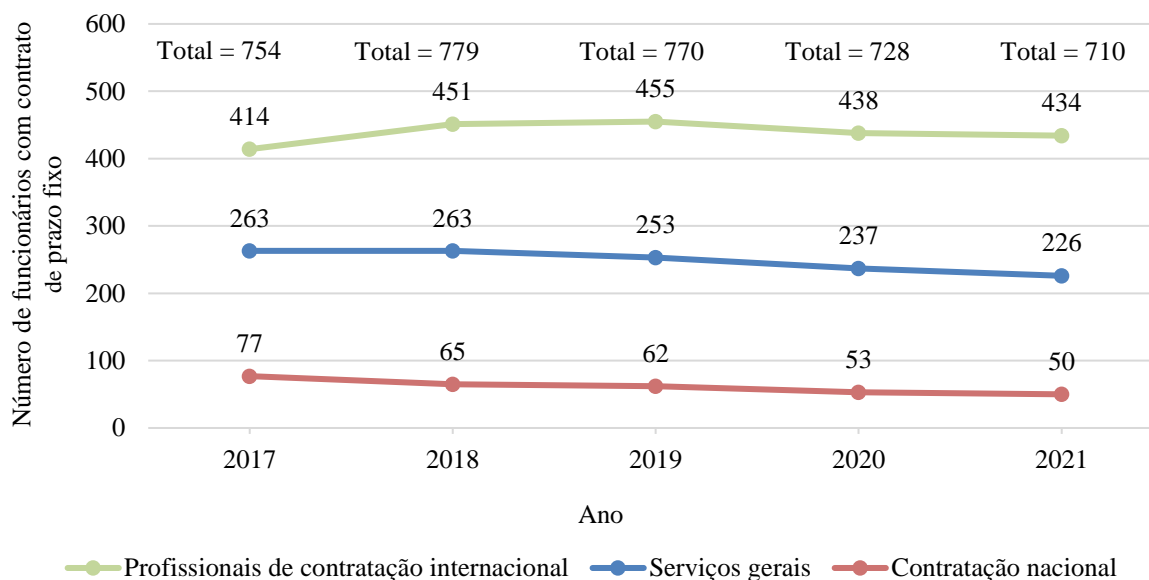
Tabela 3. Distribuição de funcionários profissionais de contratação internacional com contrato de prazo fixo por nacionalidade, 2021

País de nacionalidade	Total	País de nacionalidade	Total	País de nacionalidade	Total
Alemanha	1	El Salvador	10	Panamá	2
Argentina	25	Espanha	33	Paraguai	4
Áustria	1	Estados Unidos da América	60	Peru	21
Barbados	2	Filipinas	3	Portugal	1
Bélgica	4	França	11	Reino Unido	10
Belize	6	Guatemala	11	República Dominicana	3
Butão	1	Guiana	1	Ruanda	2
Bolívia	3	Haiti	3	São Vicente e Granadinas	3
Brasil	47	Honduras	5	Suíça	1
Canadá	9	Índia	1	Suriname	2
Chile	11	Irlanda	1	Trinidad e Tobago	4
Cingapura	2	Itália	5	Turquia	1
Colômbia	42	Jamaica	9	Uganda	1
Congo, República Democrática do	1	Japão	1	Uruguai	6
Costa Rica	9	Malta	1	Uzbequistão	1
Cuba	8	México	12	Venezuela	6
Dominica	1	Nicarágua	9	Total	434
Equador	13	Países Baixos	4		

Tendências da força de trabalho

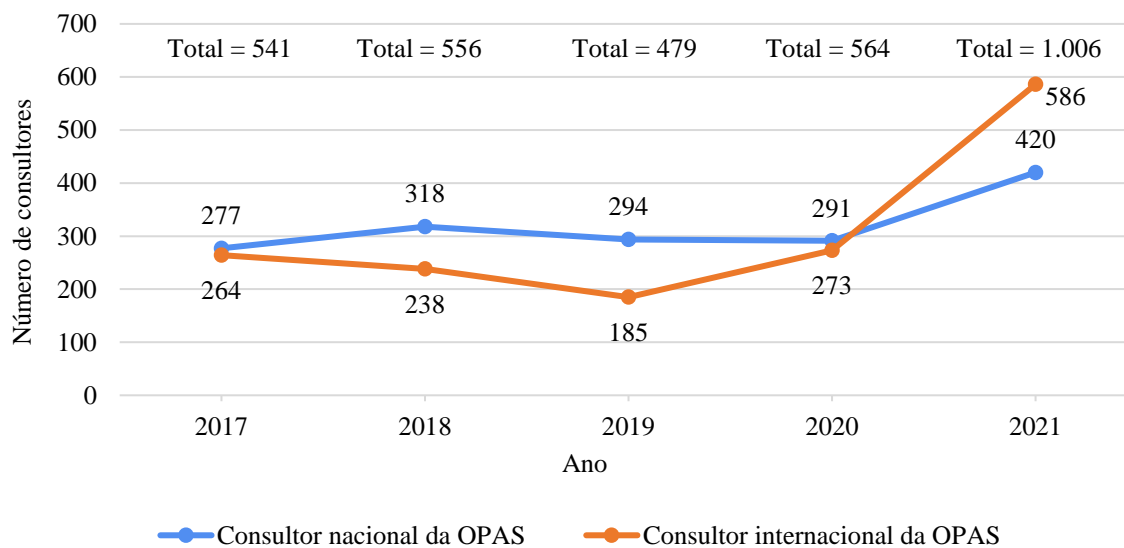
10. A Figura 5 destaca as tendências para o pessoal com contrato fixo, em diferentes categorias, para o período de 2017 a 2021. A diminuição do número de funcionários com contrato de prazo fixo em 2020 e 2021 foi uma consequência direta das restrições financeiras enfrentadas durante este biênio. Conforme indicado no parágrafo 8 do relatório, em 2020 a Repartição exerceu prudência em relação ao preenchimento de cargos vagos com prazo fixo para evitar obrigações de longo prazo e, em vez disso, dependeu de consultores para responder à pandemia de COVID-19 e às demandas de cooperação técnica. O número de funcionários em cargos com prazo fixo diminuiu 5,8%, de 754 em 2017 para 710 em 2021. No entanto, é importante observar que, com base no planejamento estratégico corporativo de recursos humanos (RH) para 2022-2023, a Repartição realizará atividades de recrutamento para preencher vagas dos cargos com prazo fixo mais críticos. Ao implementar os planos de RH 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, 2017-2021



11. A figura 6 mostra que o número de consultores aumentou 85,9%, passando de 541 em 2017 a 1.006 em 2021. Foi o maior número de consultores (1.006) dos cinco últimos anos, superando o número de funcionários de contratação nacional e internacional com contratos de prazo fixo (484).

Figura 6. Consultores nacionais e internacionais da OPAS, 2017-2021



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 foi mantida em 48% entre 2017 e 2021; no entanto, um aumento ocorreu entre 2020 e 2021. A porcentagem de mulheres em cargos de chefia de Representações aumentou 9% entre 2017 e 2021.

Tabela 4. Tendências de paridade de gênero, 2017-2021

Categoria	2017	2018	2019	2020	2021	Mudança entre 2017 e 2021
Mulheres nos níveis P6, D1 e D2	32%	34%	34%	32%	31%	-1%
Mulheres nos níveis P4 e P5	48%	49%	48%	47%	48%	Não houve alteração
Mulheres em cargos de chefia de Representações	43%	46%	52%	50%	52%	9%
