

COMITÉ REGIONAL PARA A ÁFRICA

ORIGINAL: INGLÊS

Septuagésima primeira sessão
Sessão virtual, 24 a 26 de Agosto de 2021

Ponto 17.10 da ordem do dia

RELATÓRIO SOBRE O PESSOAL DA OMS NA REGIÃO AFRICANA

Documento de informação

ÍNDICE

	Parágrafos
INTRODUÇÃO	1–2
CATEGORIAS E TIPOS DE CONTRATO.....	3–7
DISTRIBUIÇÃO POR TIPO DE CONTRATO, CATEGORIA, NÍVEL E SEXO.....	8–12
DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA.....	13–16
TENDÊNCIAS DAS CONTRATAÇÕES NOS ÚLTIMOS 10 ANOS (2011–2020)	17–18
DESAFIOS ENCONTRADOS.....	19–21

TABELAS

	Página
1. Distribuição dos funcionários por categoria e tipo de contrato.....	6
a) Total combinado de funcionários com contratos de longa duração e temporários.....	6
b) Funcionários internacionais da categoria profissional com contratos de longa duração por nível	6
c) Funcionários internacionais da categoria profissional com contratos temporários por nível.....	6
d) Outros tipos de contratos (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2020)	6
2. Distribuição dos funcionários por tipo de contrato, categoria, nível e sexo	7
a) Funcionários internacionais da categoria profissional.....	7
b) Funcionários nacionais da categoria profissional	7
c) Funcionários dos serviços gerais	7
d) Comparação da distribuição dos quadros superiores entre 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020	7

e)	Comparação dos funcionários do sexo masculino e feminino de 2015 a 2021.	8
f)	Progressos na percentagem de mulheres com contratos de longa duração e temporários por categoria de 2015 a 2021	8
g)	Progressos na percentagem de mulheres com contratos de longa duração por categoria de 2015 a 2021	8
3.	Distribuição dos funcionários internacionais da categoria profissional por nacionalidade, nível e sexo	9
a)	Distribuição dos funcionários internacionais da categoria profissional com contratos de longa duração	9
b)	Distribuição dos funcionários internacionais da categoria profissional com contratos temporários	11
c)	Distribuição geográfica dos funcionários internacionais da categoria profissional com contratos de longa duração de países da Região Africana	12
4.	Distribuição dos funcionários com contratos de longa duração e temporários por local de serviço.....	13
5.	Estado dos contratos de 2011 a 2021	15

FIGURAS

1.	Tendências das contratações nos últimos 11 anos (2011–2021).....	15
a)	Funcionários com contratos de longa duração.....	15
b)	Funcionários com contratos temporários.....	16
c)	Contratações por ano (2011–2021)	16
d)	Comparação dos funcionários do sexo masculino e feminino de 2015 a 2021	17
e)	Progressos na percentagem de mulheres com contratos de longa duração e temporários por categoria de 2015 a 2021	17
f)	Progressos na percentagem de mulheres com contratos de longa duração por categoria de 2015 a 2021.....	17

SIGLAS E ACRÓNIMOS

APW	Acordo para a execução de trabalhos
G/GS	Serviços Gerais
ER	Escritório Regional
GS LT	Contrato de longa duração para os serviços gerais
GS TA	Contrato temporário para os serviços gerais
IPO	Funcionário internacional da categoria profissional
EAI	Equipa de apoio interpaíses
JPO	Funcionários subalternos da categoria profissional
LT	Longa duração
NPO	Funcionário nacional da categoria profissional
NPO LT	Contrato de longa duração para funcionários nacionais da categoria profissional
NPO TA	Contrato temporário para funcionários nacionais da categoria profissional
P LT	Contrato de longa duração para funcionários internacionais da categoria profissional
P TA	Contrato temporário para funcionários internacionais da categoria profissional
RH	Recursos humanos
SSA	Acordo de Serviços Especiais
TA	Contrato Temporário
UG	Sem nível
VNU	Voluntários das Nações Unidas
WCO	Escritório de país da OMS

INTRODUÇÃO

1. A gestão dos recursos humanos continua a ser o tema central da Agenda de Transformação¹, em conformidade com o seu objectivo de tornar a Organização Mundial da Saúde (OMS) numa organização “centrada nas pessoas”. A avaliação funcional dos escritórios de país da OMS representa uma componente importante da Agenda de Transformação, a qual procura dotar a Organização na Região Africana de uma força de trabalho devidamente qualificada para cumprir a sua missão, garantindo simultaneamente que a distribuição do pessoal está alinhada com as necessidades e prioridades programáticas identificadas a todos os níveis.

2. A finalidade deste documento é fornecer aos Estados-Membros informações sobre os funcionários da Organização Mundial da Saúde em actividade na Região Africana à data de 1 de Março de 2021. O documento descreve também de forma detalhada a situação global dos funcionários por tipo de contrato, categoria, nível, sexo, representação geográfica, nacionalidade e local de serviço.

CATEGORIAS E TIPOS DE CONTRATO

3. A OMS propõe dois tipos principais de contrato, nomeadamente, contratos temporários e contratos de longa duração. Um contrato temporário é um contrato de tempo limitado, cuja vigência pode ir até 24 meses de serviço continuado. O termo “contrato de longa duração” diz respeito a funcionários com contratos a termo certo ou contratos continuados. Além disso, a OMS utiliza outros tipos de contratos para a sua força de trabalho, incluindo contratos de consultores, acordos de serviços especiais (SSA), contratos no âmbito do programa de voluntários das Nações Unidas (UNV), contratos de funcionários subalternos da categoria profissional (JPO) e acordos para a execução de trabalhos (APW).

4. A 1 de Março de 2021, havia 2375 membros do pessoal na Região Africana. 586 (24,7%) funcionários internacionais da categoria profissional (IPO), 632 (26,6%) funcionários nacionais da categoria profissional (NPO) e 1157 (48,7%) funcionários dos serviços gerais (GS). Dos 2375 funcionários, 1998 (84,1%) tinham um contrato de longa duração e 377 (15,9%) tinham um contrato temporário. Dos 1998 membros do pessoal com contratos de longa duração, 451 (22,6%) eram funcionários internacionais da categoria profissional, 530 (26,5%) eram funcionários nacionais da categoria profissional e 1017 (50,9%) eram funcionários dos serviços gerais. Dos 377 funcionários com contratos temporários, 135 (35,8%) eram funcionários internacionais da categoria profissional, 102 (27,1%) eram funcionários nacionais da categoria profissional e 140 (37,1%) eram funcionários dos serviços gerais (Tabela 1a).

5. Entre os funcionários internacionais da categoria profissional com contratos de longa duração, a maior concentração situava-se no nível P4 com 217 (48,1%), seguido do nível P5 com 85 (18,8%), do nível P3 com 72 (16%), do nível P2 com 40 (8,9%), do nível D1 com 25 (5,5%), do nível P6 com 7 (1,6%), do nível D2 e P1 com 2 funcionários cada (0,4%) e dos funcionários sem nível com 1 (0,2%) (Tabela 1b).

6. Entre os funcionários internacionais da categoria profissional com contratos temporários, a maior concentração situava-se no nível P4 com 81 (60%), seguido do nível P3 com 35 (25,9%), do nível P5 com 9 (6,7%), do nível P2 com 8 (5,9%), e do nível P6 com 2 (1,5%) (Tabela 1c).

¹ Agenda de Transformação do Secretariado da Organização Mundial da Saúde na Região Africana: Fase 2: Colocar as pessoas no centro da mudança. Escritório Regional da OMS para a África, 2017

7. Para além dos membros do pessoal da OMS, a Organização contava com 3632 trabalhadores sem estatuto de funcionário em toda a Região, repartidos da seguinte forma: 498 (13,7%) titulares de acordos para a execução de trabalhos, 840 (23,1%) consultores, 2 (0,1%) funcionários subalternos da categoria profissional, 2195 (60,4%) titulares de acordos de serviços especiais e 97 (2,7%) voluntários das Nações Unidas (tabela 1d).

DISTRIBUIÇÃO POR TIPO DE CONTRATO, CATEGORIA, NÍVEL E SEXO

8. A distribuição dos funcionários por tipo de contrato, categoria, nível e sexo é apresentada na tabela 2 (a, b, c, d). Entre os 586 profissionais internacionais da categoria profissional, 451 (77%) tinham contratos de longa duração e 135 (23%) tinham contratos temporários. Em termos da distribuição por sexo, 406 (6,39%) eram do sexo masculino e 180 (30,7%) do sexo feminino. Dos 451 profissionais internacionais da categoria profissional com contratos de longa duração, 307 (68,1%) eram do sexo masculino e 144 (31,9%) do sexo feminino. Dos 135 profissionais internacionais da categoria profissional com contratos temporários, 99 (73,3%) eram do sexo masculino e 36 (26,7%) do sexo feminino (tabela 2a).

9. Entre os 632 profissionais nacionais da categoria profissional, 530 (83,9%) tinham contratos de longa duração e 102 (16,1%) tinham contratos temporários. Em termos da distribuição por sexo, 430 (69%) eram do sexo masculino e 196 (31%) do sexo feminino. Dos 530 profissionais nacionais da categoria profissional com contratos de longa duração, 361 (68,1%) eram do sexo masculino e 169 (31,9%) do sexo feminino. Dos 102 profissionais nacionais da categoria profissional com contratos temporários, 75 (73,5%) eram do sexo masculino e 27 (26,5%) do sexo feminino (tabela 2b). Entre os 632 profissionais nacionais da categoria profissional, a maior concentração incidia no nível NO-C com 400 (63%) funcionários, seguido do nível NO-B com 200 (32%) funcionários, do nível NO-A com 28 (4%) funcionários e do nível NO-D com 4 (1%) funcionários.

10. Entre os 1157 funcionários dos serviços gerais, 1017 (87,9%) tinham contratos de longa duração e 140 (12,1%) tinham contratos temporários. Em termos da distribuição por sexo, 644 (63,3%) eram do sexo masculino e 373 (66,7%) do sexo feminino nos contratos de longa duração e 110 (78,6%) do sexo masculino e 30 (21,4%) do sexo feminino nos contratos temporários (tabela 2c). Entre os 1157 funcionários dos serviços gerais, o nível G2 apresentava a maior concentração com 414 (33%) funcionários, seguido do nível G6 com 272 (21%) funcionários, do nível G5 com 199 (16%) funcionários e do nível G7 com 144 (11%). O grau G1 teve a menor concentração com 13 (1%) funcionários.

11. Embora a desigualdade de distribuição entre homens e mulheres permaneça significativamente elevada a todos os níveis, a OMS na Região Africana tem feito progressos nos últimos cinco anos para aumentar a representação feminina. A representação global feminina tem aumentado de forma progressiva, de 29,5% em 2016 para 32,8% em 2021 (tabela 2e). No entanto, a representação feminina varia consoante as categorias. A percentagem de mulheres na categoria IPO aumentou de 25,1% em 2015 para 26,2% em 2016, de 27% em 2017 para 29,1% em 2018 e de 29,4% em 2020 para 30,7% em 2021. Na categoria NPO, verificou-se uma diminuição gradual da representação feminina, que passou de 30,7% em 2015 para 29,9% em 2016, 29,6% em 2017 e 28,6% em 2018, antes de voltar a subir em 2019, 2020 e 2021, para 29,8%, 30% e 31%, respectivamente. A diminuição do número de profissionais nacionais da categoria profissional (NPO) está normalmente associada ao aumento no número de profissionais internacionais da categoria profissional (IPO), uma vez que certos membros do pessoal passam da categoria NPO para a categoria IPO. Por exemplo, dos 654 funcionários nacionais da categoria profissional registados em 2020, 13 (2%) transitaram da categoria NPO para a categoria IPO. A representação feminina diminuiu nos serviços gerais entre 2015 e 2016, de 31% para 30,4%,

tendo depois aumentado de forma progressiva de 30,9% em 2017 para 33,1% em 2018 e 33,4% em 2019, antes de voltar a diminuir para 33,2% em 2020 e aumentar novamente para 34,8% em 2021 (tabela 2f).

12. A tendência da representação feminina nos quadros superiores, nomeadamente nos níveis P6/D1, D2 e UG1, aumentou de 25,5% em 2016 para 27,5% em 2018 (tabela 2d). A OMS na Região Africana continua empenhada em reforçar a paridade entre os sexos. Embora a representação feminina nos quadros superiores tenha diminuído de 11 em 2018 para nove em 2019 e oito em 2020, devido à saída de duas funcionárias de nível D1 e uma de nível P6, foram nomeadas duas novas directoras (nível D2 e D1) a 1 de Março de 2021. Num esforço para reduzir o fosso existente entre os sexos, foram introduzidas iniciativas de sensibilização para atrair mais candidatas qualificadas. Além disso, a OMS na Região Africana continua a implementar a política que requer que as listas de candidatos pré-seleccionados para todas as ofertas de trabalho publicadas incluam, pelo menos, uma mulher qualificada, caso contrário o responsável pela contratação deve apresentar uma justificação por escrito ou a vaga será novamente publicada. Mais, a Região Africana lançou vários programas com vista a melhorar a igualdade entre os sexos, incluindo: um programa de formação destinado a reforçar as capacidades de liderança dos altos funcionários, um programa de mentoria, uma parceria com o programa de Voluntários das Nações Unidas (VNU), o lançamento da iniciativa Jovens Voluntárias Africanas; serviços de aconselhamento profissional destinados às mulheres e um grupo de trabalho para promover a paridade entre os sexos.

DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA

13. Os Estados-Membros com a maior representação eram o Uganda, com 34 funcionários; a República Democrática do Congo, com 27 funcionários; o Burquina Faso e os Camarões, com 25 funcionários cada; o Quénia com 24 funcionários; a Nigéria, com 21 funcionários; e o Zimbabué, com 18 funcionários (tabela 3a). Vinte e sete Estados-Membros² fora da Região Africana tinham cidadãos seus a trabalhar na Região na categoria IPO com contratos de longa duração (tabela 3a).

14. Uma análise da distribuição geográfica dos funcionários da categoria profissional com contratos de longa duração dos 47 Estados-Membros da Região Africana da OMS mostra que 21 Estados-Membros estavam acima da sua quota de representação (categoria de representação C).³ O Mali é o único Estado-Membro que atingiu o limiar máximo da sua quota de representação (categoria de representação B2*). Oito Estados-Membros estavam dentro da sua quota de representação, mas acima do ponto médio (categoria de representação B2).⁴ Dezasseis Estados-Membros encontravam-se dentro da sua quota de representação, mas abaixo do ponto médio (categoria de representação B1)⁵; e um Estado-Membro (Seicheles) não estava representado (categoria de representação A*) (tabela 3c). No entanto, a Região Africana da OMS está fortemente empenhada em alcançar uma representação geográfica equitativa de todos os Estados-Membros através de iniciativas de proximidade e através de um controlo do processo de selecção.

² Colômbia, Haiti, Iémen, Irlanda, Líbano, Nepal, Nova Zelândia, Peru, Portugal, Roménia, Rússia e Ucrânia com um funcionário cada; Austrália, Bélgica, Brasil, Espanha, Filipinas, Itália e Japão, com dois funcionários cada; Alemanha, Paquistão e Sudão com três funcionários cada; França e Índia, com cinco funcionários cada; Reino Unido, com sete funcionários; Canadá, com nove funcionários; e Estados Unidos da América, com onze funcionários.

³ África do Sul, Benin, Burquina Faso, Burúndi, Camarões, Congo, Côte d'Ivoire, Etiópia, Gana, Guiné, Maláui, Nigéria, Quénia, República Democrática do Congo, República Unida da Tanzânia, Ruanda, Senegal, Togo, Uganda, Zâmbia e Zimbabué.

⁴ Argélia, Chade, Eritreia, Gâmbia, Madagascar, Maurícia, Níger e Serra Leoa.

⁵ Angola, Botsuana, Cabo Verde, Chade, Comores, Guiné Equatorial, Essuatíni, Gabão, Guiné-Bissau, Lesoto, Libéria, Mauritânia, Moçambique, Namíbia, República Centro-Africana, São Tomé e Príncipe e Sudão do Sul.

15. A distribuição dos funcionários da categoria profissional com contratos temporários que trabalham para a OMS na Região Africana, recenseados por nacionalidade e por sexo, é apresentada na tabela 3b. De acordo com os dados, o Quênia tinha a representação mais elevada, com 13 funcionários; seguido da Etiópia e da Nigéria, com 12 funcionários cada; do Zimbabué, com 10 funcionários; da República Democrática do Congo, com oito funcionários; e do Burquina Faso, dos Camarões, do Gana, com cinco funcionários cada.

16. Mais, a tabela 3b indica que 12 países⁶ fora da Região Africana tinham funcionários da categoria profissional com contratos temporários a trabalhar na Região. A tabela 4 apresenta, por local de serviço, a distribuição dos funcionários com contratos de longa duração e temporários que trabalham para a OMS na Região Africana.

TENDÊNCIAS DAS CONTRATAÇÕES NOS ÚLTIMOS 11 ANOS (2011–2020)

17. A Figura 1 apresenta as tendências das contratações de 2011 a 1 de Março de 2021. Durante este período, o número total de funcionários que trabalhavam na Região, em todas as categorias de contrato, oscilou entre os 2483 e os 2375. No entanto, existiram períodos de aumentos ou decréscimos acentuados nas contratações devido a várias situações existentes. Por exemplo, de 2011 a 2013 houve uma diminuição de 14% na contratação geral devido a restrições financeiras em toda a Organização, ao passo que durante o período de 2014 a 2017 houve um aumento acentuado na contratação, que se deveu principalmente a um pico de pessoal necessário para responder a várias emergências em toda a Região. De 2017 a 2019, o número de funcionários diminuiu em 9% após o final das principais epidemias, como a da doença por vírus Ébola na África Ocidental e a da febre-amarela na sub-região centro-africana, assim como devido à implementação da redução gradual das actividades de luta contra a poliomielite. De 2019 a 2020 houve um aumento de 3% devido ao surto da doença por vírus Ébola na República Democrática do Congo.

18. No entanto, de 2020 a 2021 houve uma redução de pessoal de 4%, apesar das situações de emergência causadas pela pandemia de COVID-19 e dos novos surtos da doença por vírus Ébola registados na República Democrática do Congo e na Guiné, que obrigaram a Organização a destacar mais pessoal. Isto deve-se ao facto de os resultados da avaliação funcional ainda não terem sido plenamente implementados, o que impede a substituição imediata dos funcionários que deixaram a Região. Além disso, a OMS reforçou a sua capacidade de resposta à COVID-19 na Região Africana através do destacamento de pessoal que já trabalha para a Organização sob outro regime de contrato, sobretudo consultores, titulares de acordos de serviços especiais e voluntários das Nações Unidas.

DESAFIOS E MEDIDAS DE MITIGAÇÃO

19. Desde Março de 2020, o desempenho e a produtividade de muitos funcionários têm sido afectados pela actual pandemia de COVID-19. Alguns membros do pessoal e/ou seus dependentes adoeceram ou faleceram devido à doença, outros tiveram de ficar em isolamento. As medidas de protecção adoptadas para travar a pandemia, tais como a aplicação de confinamentos, o encerramento de fronteiras e o cancelamento de voos, também afectaram o desempenho dos membros do pessoal, em particular dos que tiveram de trabalhar a partir de casa e/ou fora do seu local de serviço, sem equipamento adequado ou um ambiente propício a um bom desempenho das suas funções.

⁶ Brasil, Coreia do Sul, Egipto, Espanha, Estados Unidos da América, França, Índia, Haiti, Marrocos, Paquistão, Peru e Reino Unido.

20. No entanto, para atingir os seus objectivos e apoiar os membros do pessoal, a OMS na Região Africana adoptou novas medidas que permitem mitigar os efeitos nocivos da COVID-19, tais como o aconselhamento ao pessoal, o teletrabalho, a organização de reuniões virtuais, a concessão de licenças compensatórias e a divulgação de comunicações relevantes sobre políticas de recursos humanos. A saúde e o bem-estar dos funcionários foram abordados de modo a garantir que tanto o pessoal como os prestadores de serviços externos afectados pela COVID-19 obtêm o apoio necessário em tempo útil, incluindo evacuação médica, independentemente do tipo de contrato de que são titulares.

21. O presente relatório foi apresentado ao Comité Regional para informação.

Tabela 1: Distribuição dos funcionários por categoria e tipo de contrato**a) Total combinado de funcionários com contratos de longa duração e temporários**

Categoria	Longa duração	Temporário	Total
IPO	451 (22,6%)	135 (35,8%)	586 (24,7%)
NPO	530 (26,5%)	102 (27,1%)	632 (26,6%)
GS	1017 (50,9%)	140 (37,1%)	1157 (48,7%)
Total	1998 (100%)	377 (100%)	2375 (100%)

b) Funcionários internacionais da categoria profissional com contratos de longa duração por nível

Funcionário/Nível	Total	%
UG1	1	0,2%
D2	2	0,4%
D1	25	5,5%
P6	7	1,6%
P5	85	18,8%
P4	217	1
P3	72	16,0%
P2	40	8,9%
P1	2	0,4%
Total de IPO	451	100%

c) Funcionários internacionais da categoria profissional com contratos temporários por nível

Funcionário/Nível	Total	%
P6	2	1,5%
P5	9	6,7%
P4	81	60%
P3	35	25,9%
P2	8	5,9%
Total de IPO	135	100%

d) Pessoal sem estatuto de funcionário (1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2020)

Pessoal sem estatuto de funcionário	Número	%
APW	498	14%
Consultores	840	23%
JPO	2	0%
SSA	2195	60%
VNU	97	3%
Total	3632	100%

Tabela 2: Distribuição dos funcionários por tipo de contrato, categoria, nível e sexo

a) Funcionários internacionais da categoria profissional

	P1		P2		P3		P4		P5		P6		D1		D2		UG1		Feminino		Masculino		Total	%
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	Total	%	Total	%		
	Longa duração	1	1	24	16	25	47	60	157	26	59	1	6	6	19	0	2	1	0	144	31,9	307		
Temporário	0	0	4	4	8	27	23	58	1	8	0	2	0	0	0	0	0	0	36	26,7	99	73,3	135	23
Total	1	1	28	20	33	74	83	215	27	67	1	8	6	19	0	2	1	0	180	30,7	406	69,3	586	100

b) Funcionários nacionais da categoria profissional

	NO-A		NO-B		NO-C		NO-D		Feminino		Masculino		Total	%
	F	M	F	M	F	M	F	M	Total	%	Total	%		
	Longa duração	7	16	42	106	118	237	2	2	169	31,9	361		
Temporário	1	4	15	37	11	34	0	0	27	26,5	75	73,5	102	16,1
Total	8	20	57	143	129	271	2	2	196	31	436	69	632	100

c) Funcionários dos serviços gerais

	G1		G2		G3		G4		G5		G6		G7		Feminino		Masculino		Total	%
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	Total	%	Total	%		
	Longa duração	3	9	6	333	12	92	43	47	123	51	140	108	64	73	373	36,7	644		
Temporário	0	1	1	74	1	1	5	24	12	13	9	15	2	5	30	21,4	110	78,6	140	12,1
Total	3	10	7	407	13	93	48	71	135	64	149	123	66	78	403	34,8	754	65,2	1157	100

d) Comparação da distribuição dos quadros superiores entre 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020

	Feminino										Masculino										Total				
	2016		2017		2018		2019		2020		2016		2017		2018		2019		2020		2016	2017	2018	2019	2020
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	n	n	n	n
P6	6	23,1	4	18,2	3	25	2	20	1	11,1	20	76,9	18	81,8	9	75	8	80	8	88,9	26	22	12	10	9
D1	5	25	6	31,6	7	26,9	6	24	6	27,3	15	75	13	68,4	19	73,1	19	76	16	72,7	20	19	26	25	22
D2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	1	100	1	100	2	100	1	1	1	1	2
UG1	1	100	1	100	1	100%	1	100	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
Total	12	25,5	11	25,6	11	27,5	9	24,3	8	23,5	36	74,5	32	74,4	29	72,5	28	75,7	26	76,5	48	43	40	37	34

e) **Comparação dos funcionários do sexo masculino e feminino de 2015 a 2021**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Feminino	743	747	784	769	755	781	779
Masculino	1747	1789	1849	1708	1643	1697	1596
% mulheres	29,8	29,5	29,8	31	31,5	31,5	32,8
Total	2490	2536	2633	2477	2398	2478	2375

f) **Progressos na percentagem de mulheres com contratos de longa duração e temporários por categoria de 2015 a 2021**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
IPO	25,1	26,2	27	29,1	29	29,4	30,7
NPO	30,7	29,9	29,6	28,6	29,8	30	31
GS	31	30,4	30,9	33,1	33,4	33,2	34,8

g) **Progressos na percentagem de mulheres com contratos de longa duração por categoria de 2015 a 2021**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
IPO	27	27,7	28,9	31,2	32,4	33,2	31,9
NPO	30,8	30,3	29,5	28,9	30,8	31,3	31,9
GS	34,5	33,9	34,4	35,5	35,4	35,4	36,7

Tabela 3: Distribuição de funcionários internacionais da categoria profissional por nacionalidade, nível e sexo

a) Funcionários com contratos de longa duração por nacionalidade, nível e sexo

País de nacionalidade	P1		P2		P3		P4		P5		P6		D1		D2	UG	Total		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	M	F	F	M	To
Angola			1			1											1	1	2
Austrália							1		1								2	0	2
Bélgica						1			1								1	1	2
Benim			1	2			1	3		1							2	6	8
Botsuana				1												1	1	1	2
Brasil					1		1										2	0	2
Burquina Faso			2		1	3	3	9		4				2	1		6	19	25
Burundi			1		1		2	2	3	1				1			7	4	11
Camarões			1	1	1	3	2	13	1	2				1			5	20	25
Canadá			3		1	1	1	1	1	1							6	3	9
Cabo Verde								1									0	1	1
República Centro-								2									0	2	2
Chade						1		3		1							0	5	5
Colômbia															1		0	1	1
Comores												1					0	1	1
República Democrática				1		3	1	13		8				1			1	26	27
Congo			2	2	1	7		2				1					3	12	15
Côte d'Ivoire				1		1	2	5		1			2	1			4	9	13
Guiné Equatorial								1									0	1	1
Eritreia			1	1	1			1		1							2	3	5
Essuatíni			1							1							1	1	2
Etiópia							2	8		3			1	1			3	12	15
França							2	2		1							2	3	5
Gabão					1					2							1	2	3
Gâmbia								3		2							0	5	5
Alemanha					1							1		1			1	2	3
Gana			1		1		4	5	1	2							7	7	14
Guiné				1	3			2	1	1							4	4	8
Guiné-Bissau							1	1					1				2	1	3
Haiti							1										1	0	1
Índia						2		2		1							0	5	5
Irlanda							1										1	0	1
Itália			1			1											1	1	2
Japão							1					1					1	1	2
Quênia			2		3		4	7	4	4							13	11	24
Líbano					1												1	0	1
Lesoto								1									0	1	1
Libéria				1		1											0	2	2

País de nacionalidade	P1		P2		P3		P4		P5		P6		D1		D2	UG	Total		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	M	F	F	M	To
Madagáscar							2	1	1								3	1	4
Maláui						1		3		2		1		1			0	8	8
Mali						1		4		1				1			0	7	7
Mauritânia						1		1									0	2	2
Moçambique							1	1									1	1	2
Nepal								1									0	1	1
Nova Zelândia								1									0	1	1
Níger							1	2		2					1		1	5	6
Nigéria	1			2	1	2	1	9		2		1		2			3	18	21
Paquistão			1			2											1	2	3
Peru								1									0	1	1
Filipinas						1		1									0	2	2
Portugal								1									0	1	1
Roménia					1												1	0	1
Federação Russa								1									0	1	1
Ruanda					2	2	2	3		5				1			4	11	15
São Tomé e Príncipe							1										1	0	1
Senegal			1				3	5					1	1			5	6	11
Serra Leoa					1		2										3	0	3
África do Sul										2				1			2	1	3
Espanha					1		1										2	0	2
Sudão							1	1		1							1	2	3
República Unida da			1		1		2	2	1	1							5	3	8
Togo						2	1	6									1	8	9
Uganda			1			1	5	13	6	7				1			12	22	34
Ucrânia								1									0	1	1
Reino Unido						1	1	1	1	1	1			1			3	4	7
Estados Unidos da						2	2	6	1								3	8	11
Iémen							1										1	0	1
Zâmbia							2	3	1					1			3	4	7
Zimbabué		1	3	3	1	6	1	2					1				6	12	18
Total da Região Africana	1	1	24	16	25	47	60	157	26	59	1	6	6	19	2	1	144	307	451

b) **Funcionários internacionais da categoria profissional com contratos temporários por nacionalidade, nível e sexo**

País de nacionalidade	P2		P3		P4		P5		P6	Total		
	F	M	F	M	F	M	F	M		F	M	Todo
Argélia						1				0	1	1
Angola						1			1	0	2	2
Benim			1			1				1	1	2
Botsuana				1						0	1	1
Brasil					1					1	0	1
Burquina Faso	1	2		1		1				1	4	5
Burundi	1									1	0	1
Camarões				1		4				0	5	5
Chade				1						0	1	1
República Democrática do Congo				1		6		1		0	8	8
Congo				1						0	1	1
Côte d'Ivoire				1	1	2				1	3	4
Egipto						1				0	1	1
Etiópia				3	1	8				1	11	12
França						1				0	1	1
Gâmbia			1	1		1				1	2	3
Gana				1		4				0	5	5
Guiné						1				0	1	1
Haiti					1					1	0	1
Índia	1			1		1		1		1	3	4
Quênia			2	2	6	2		1		8	5	13
Coreia do Sul					1					1	0	1
Mali					1	1		1		1	2	3
Mauritânia					1	1				1	1	2
Marrocos								1		1	0	1
Níger		1	1		1	1				2	2	4
Nigéria			1	3	1	6		1		2	10	12
Paquistão								1		0	1	1
Peru						1				0	1	1
Ruanda			1	1		1				1	2	3
Senegal				1	1	1			1	1	3	4
África do Sul					1					1	0	1
Sudão do Sul						1				0	1	1
Espanha						1				0	1	1
República Unida da Tanzânia				1	1	3				1	4	5
Togo					1	1				1	1	2
Uganda				1	1	1				1	2	3
Reino Unido						2		1		0	3	3
Estados Unidos da América	1			1		2				1	3	4
Zimbabué		1	1	4	3			1		4	6	10
Total da Região Africana	4	4	8	27	2	58	1	8	2	36	99	135

c) **Distribuição geográfica de funcionários internacionais da categoria profissional com contratos de longa duração de países da Região Africana**

Nacionalidade	Prioridade de	Intervalo		Total Funcionários	Funcionários da	Funcionários do
		De	A			
Argélia	B2	1	9	8	8	0
Angola	B1	1	8	2	0	2
Benim	C	1	8	11	3	8
Botsuana	B1	1	8	4	2	2
Burquina Faso	C	1	8	27	2	25
Burundi	C	1	8	11	0	11
Camarões	C	1	8	25	0	25
Cabo Verde	B1	1	8	1	0	1
República Centro-Africana	B1	1	8	2	0	2
Chade	B2	1	8	5	0	5
Comores	B1	1	8	1	0	1
República Democrática do Congo	C	1	8	29	2	27
Congo	C	1	8	17	2	15
Côte d'Ivoire	C	1	8	18	5	13
Guiné Equatorial	B1	1	8	1	0	1
Eritreia	B2	1	8	6	1	5
Essuatíni	B1	1	8	2	0	2
Etiópia	C	1	8	33	18	15
Gabão	B1	1	8	3	0	3
Gâmbia	B2	1	8	6	1	5
Gana	C	1	8	19	5	14
Guiné	C	1	8	9	1	8
Guiné-Bissau	B1	1	8	3	0	3
Quênia	C	1	8	39	15	24
Lesoto	B1	1	8	1	0	1
Libéria	B1	1	8	2	0	2
Madagáscar	B2	1	8	6	2	4
Maláui	C	1	8	10	2	8
Mali	B2*	1	8	8	1	7
Mauritânia	B1	1	8	3	1	2
Maurícia	B2	1	8	5	5	0
Mocambique	B1	1	8	3	1	2
Namíbia	B1	1	8	1	1	0
Níger	B2	1	8	6	0	6
Nigéria	C	1	8	29	8	21
Ruanda	C	1	8	17	2	15
São Tomé e Príncipe	B1	1	8	1	0	1
Senegal	C	1	8	17	6	11
Seicheles	A*	1	8	0	0	0
Serra Leoa	B2	1	8	5	2	3
África do Sul	C	4	11	14	11	3
Sudão do Sul	B1	1	8	2	2	0
República Unida da Togo	C	1	8	10	2	8
Togo	C	1	8	9	0	9
Uganda	C	1	8	46	12	34
Zâmbia	C	1	8	10	3	7
Zimbabué	C	1	8	23	5	18
				510	131	379

A* Países não representados Países sem representação	B1 Países no ponto médio desejado ou abaixo deste	B2* Países no limite máximo da sua quota
A Países sub-representados Países abaixo do mínimo da sua quota de representação	B2 Países no ponto médio desejado ou acima deste	C Países sobre-representados Países acima do limite máximo da sua quota de representação

Tabela 4: Distribuição dos funcionários com contratos de longa duração e temporários por local de serviço

Local de serviço	Longa Duração			Temporário			Todos os
	GS	NPO	IPO	GS	NPO	IPO	
Abeche	1					1	2
Abidjan	19	9	3	1	1		33
Abuja	55	36	10	5	19	9	134
Acra	17	6	3		3		29
Adis Abeba	55	52	11	1	1	7	127
Argel	6	7	1				14
Antananarivo	12	7	4	2	1	2	28
Asmara	13	4	3				20
Aweil		1		1			2
Bamako	12	7	5	1			25
Bambari				1			1
Bangui	11	8	6	7		1	33
Banjul	9	5	2				16
Bauchi	6	9	1	3	5	1	25
Cidade do Benim		2		1			3
Bentiu		1		1			2
Bissau	5	1	2	1		1	10
Bol						1	1
Bor		1		1			2
Brazzaville, Escritório	213	15	148	18	1	44	439
Brazzaville, Escritório de país	14	8	1				23
Bujumbura	13		2	1		1	17
Bukavu	2	2					4
Conacri	16	11	5	6			38
Cotonou	13	11	2	1			27
Dacar	11	7	15			4	37
Damaturu	3	1			3		7
Dar-es-Salaam	18	16	5	2			41
Diffa	1				1		2
Entebbe	3						3
Enugu	2	8	1	4			15
Freetown	14	6	4	8	7	10	49
Gaborone	5	5	4				14
Gambella	1						1
Garissa	1	1					2
Goma	2	1					3
Harare, EAI	13	3	24	2	1	6	49
Harare, Escritório de país	23	6	3		2		34
Ibadan	9	5		4	1		19
Jigawa					1		1
Jijiga	2						2
Jos	1	3					4
Juba	8	11	13	15		8	55
Kaduna	3	3					6
Kampala	17	15	7	2		3	44
Kananga	2	1					3
Kano	6	8	1	1	1		17
Katsina					1		1
Kigali	8	7	4	1		2	22
Kinshasa	35	22	11	1	1	2	72
Kisangani		2					2
Kuajok		1		1			2

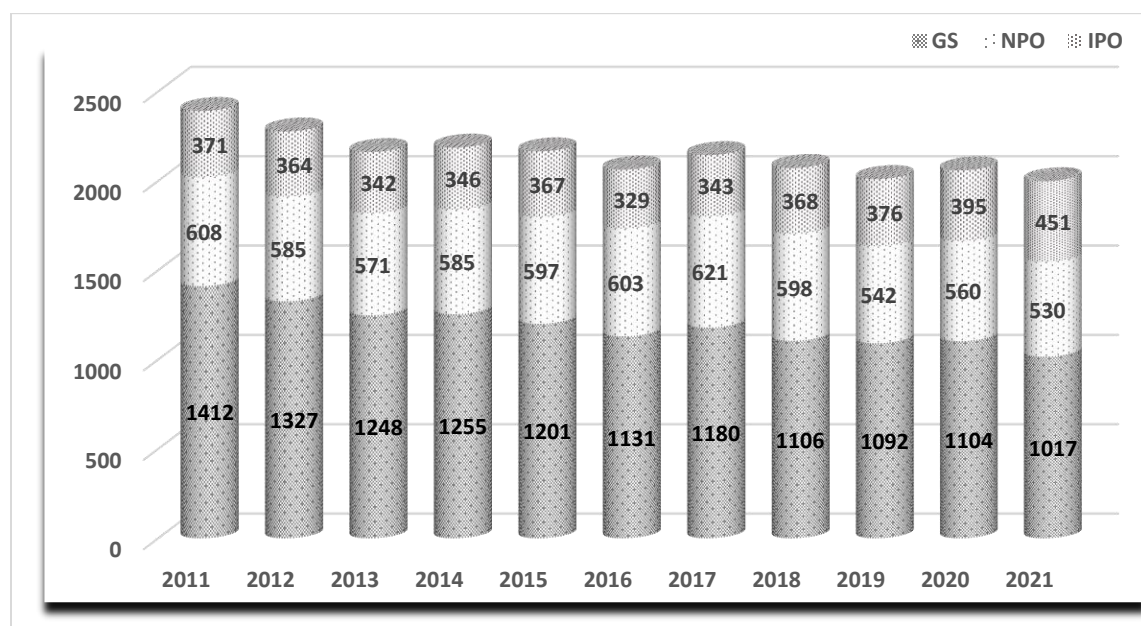
Local de serviço	Longa Duração			Temporário			Todos os
	GS	NPO	IPO	GS	NPO	IPO	
Lagos	5	4		4		1	14
Libreville, EAI	7	2	22		1	4	36
Libreville, Escritório de país	15	6	3				24
Lilongwe	12	8	3	1	2		26
1	12	2	3	1	2	1	21
Luanda	18	14	7	1		3	43
Lubumbashi	1	1					2
Lusaka	10	12	4	3	2	1	32
Maiduguri	6	1	1	6	15	2	31
Malabo	5	2			1		8
Malakal		1		1			2
Maputo	9	17	2	4	5	4	41
Maradi	1				1		2
Maroua				1	1		2
Maseru	8	4	3				15
Mbabane	8	5	2				15
Mbandaka	1	1					2
Mbuji Mayi	1	1					2
Mekelle		2					2
Minna	6	4	1	2	1		14
Monróvia	12	4	4	7	1	1	29
Moroni	10	4	1				15
Nairóbi	22	19	13	1	2	2	59
N'Djamena	31	10	6		1	1	49
N'Dola		1					1
Niamey	13	8	3	2	4	2	32
Nouakchott	9	7	3				19
Ouagadougou, EAI	12	3	22	2	1	7	47
Ouagadougou, Escritório de	22	9	5	1	2		39
Port Harcourt	4	5			3		12
Port Louis	6	2	1				9
Praia	5	3	1				9
Pretória	30	7	30	4	2	1	74
Rumbek		1		1			2
São Tomé	5	3	2				10
Seul						1	1
Sokoto	5	5			2		12
Tahoua				1			1
Tillabéri	1						1
Torit		1		1			2
Umuahia				1			1
Vitória	2	3	1				6
Wau		1		1			2
Windhoek	9	3	3		1		16
Yambio		1		1			2
Yaoundé	13	8	3			1	25
Zamfara					2		2
Zanzibar	1		1				2
Total geral	1017	530	451	140	102	135	2375

Tabela 5: Estado dos contratos de 2011 a 2020

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
GS	TA	32	43	26	72	198	236	242	171	147	163	140
	LT	1412	1327	1248	1255	1201	1131	1180	1106	1092	1104	1017
NPO	TA	19	13	16	39	39	47	49	69	82	94	102
	LT	608	585	571	585	597	603	621	598	542	560	530
IPO	TA	41	46	60	80	88	187	198	165	159	162	135
	LT	371	364	342	346	367	329	343	368	376	395	451
Total		2483	2378	2263	2377	2490	2536	2633	2477	2398	2478	2375
Comparação⁷		-6%	-4%	-5%	+5%	+5%	+2%	+4%	-6%	-3%	+3%	-4%

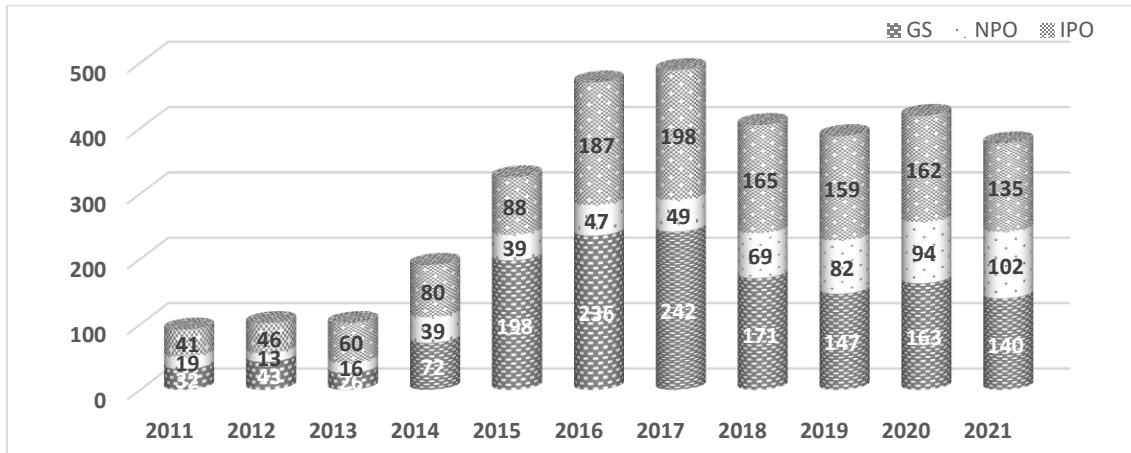
Figura 1: Tendências das contratações entre 2011 e 2021

a) Funcionários com contratos de longa duração

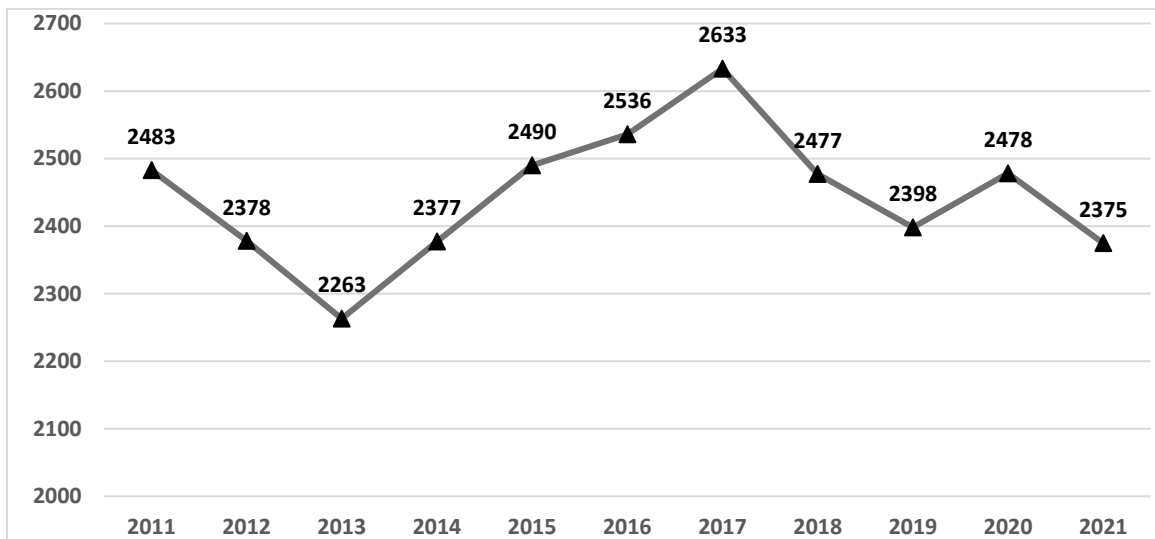


⁷ Cada ano é comparado com o anterior

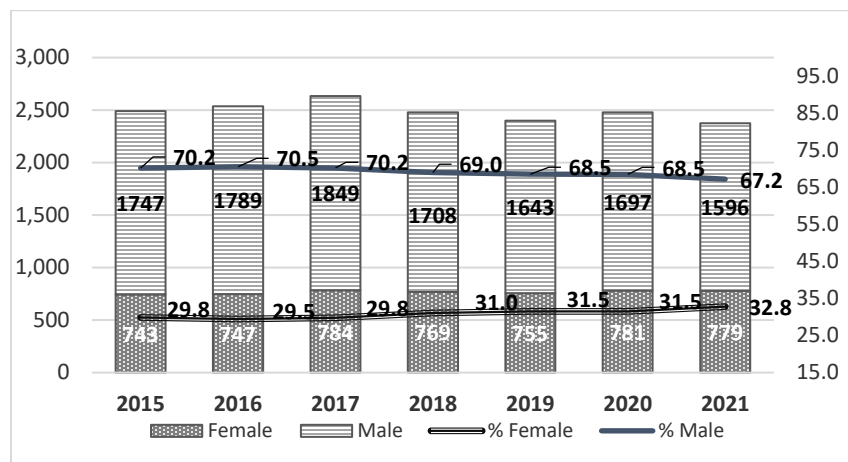
b) Funcionários com contratos temporários



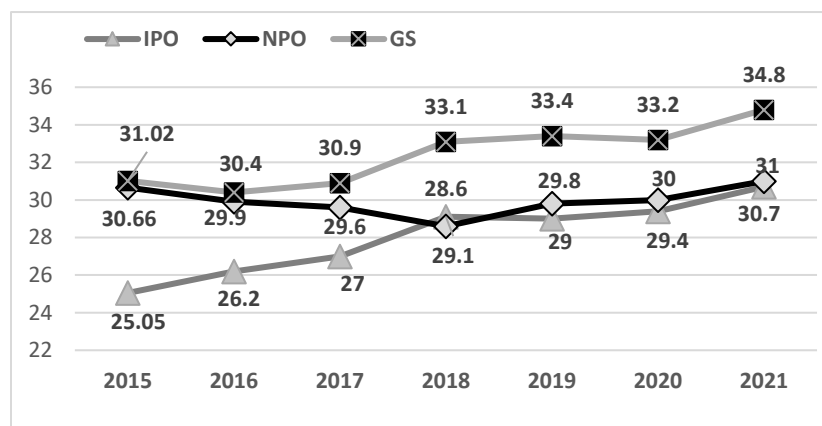
c) Contratações por ano (2011 a 2021)



d) Comparação dos funcionários do sexo masculino e feminino de 2015 a 2021



e) Progressos na percentagem de mulheres com contratos de longa duração e temporários por categoria de 2015 a 2021



f) Progressos na percentagem de mulheres com contratos de longa duração por categoria de 2015 a 2021

