

Região Africana

Comité Regional para a África

Versão original: Inglês

Septuagésima quinta sessão

Lusaca, República da Zâmbia, 25–27 de Agosto de 2025

Ponto 16.16 da ordem do dia provisória

Relatório sobre o pessoal da OMS na Região Africana

Documento de informação

Resumo

1. A Unidade Gestão dos Recursos Humanos e dos Talentos (HRT) da Organização Mundial da Saúde (OMS) na Região Africana, presta apoio crucial aos centros orçamentais do Escritório Regional e aos 47 escritórios da OMS nos países, em conformidade com os resultados e objectivos estabelecidos. O presente relatório centra-se na contratação ao nível mundial em função do tipo de contrato, da categoria, do grau, do sexo, da representação geográfica, da nacionalidade e do local de serviço.
2. A OMS na Região Africana conta com uma força de trabalho de 2516 funcionários de longo prazo e temporários, com 1886 (75%) ao nível nacional e 630 (25%) no Escritório Regional. Repartem-se por 715 (28,4%) funcionários internacionais da categoria profissional (IPO), 682 (27,1%) funcionários nacionais da categoria profissional (NPO) e 1119 (44,5%) funcionários dos serviços gerais (GS). Além disso, os afiliados, tais como consultores, Acordos de Serviços Especiais (SSA), Voluntários das Nações Unidas (VNU), Funcionário profissional júnior (JPO) e pessoas que prestam serviço ao abrigo de acordos para a realização de trabalhos (APW) constituem mais de 60% da força de trabalho, contribuindo significativamente para os objectivos da OMS na Região Africana.
3. A representação do pessoal por sexo é actualmente de 1655 (65,8%) homens e 861 (34,2%) mulheres. Apesar da diferença considerável, a representação feminina aumentou de 29,8% em 2016 para 34,2% em 2025. Esta tendência positiva foi impulsionada por iniciativas-chave, incluindo programas de sensibilização e esforços de capacitação das mulheres.
4. Em termos da representatividade geográfica, a Região Africana tinha um Estado-Membro não representado (A*), 20 Estados-Membros sobre-representados (C) e 26 Estados-Membros dentro da sua quota de representação (B1, B2, B2*). Significativamente, não existem Estados-Membros sub-representados (A) na Região.
5. A OMS na Região Africana continua empenhada em intensificar e manter iniciativas-chave para atrair uma força de trabalho mais qualificada, reforçando a excelência e dando prioridade à diversidade e inclusão na paridade de género, representação geográfica e em contemplar pessoas portadoras de deficiência. Este compromisso garante a criação de uma organização mais equitativa e representativa, totalmente equipada para enfrentar os desafios de saúde da Região Africana. Apesar do défice de financiamento do Governo dos Estados Unidos, a OMS mantém-se firme na consecução dos seus objectivos estratégicos e operacionais adequados à sua finalidade, assegurando que a missão de melhorar os resultados em matéria de saúde em toda a Região continua inabalável.

Índice

	Parágrafos
Introdução	1–2
Tipo e categorias de contrato	3–9
Distribuição por tipo de contrato, categoria, grau e sexo.....	10–16
Distribuição geográfica.....	17–21
Tendências da contratação na última década (2015-2024)	22–24
Desafios e lacunas: Fundos, diversidade, equidade e inclusão (DEI)	25–27

Quadros

	Página
1. Distribuição de funcionários por categoria e tipo de contrato	10
(a) Cúmulo de funcionários com contratos de longa duração e contratos temporários	10
b) Afiliados e outros tipos de contratos (de 1 de Janeiro a 31 de Julho de 2024)	10
c) Evolução dos contratos das empresas associadas (excepto VNU) de 2019 a 2024	10
d) Tendência dos Voluntários das Nações Unidas (VNU) de 2019 a 2025 por sexo	11
2. Distribuição de funcionários por tipo de contrato, categoria, grau e sexo	12
a) Funcionários internacionais da categoria profissional.....	12
b) Funcionários nacionais da categoria profissional	12
c) Funcionários dos serviços gerais	12
d) Comparação da distribuição dos quadros superiores entre 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025.....	12
3. Distribuição de funcionários internacionais da categoria profissional por nacionalidade, grau e sexo	13
a) Distribuição de funcionários internacionais da categoria profissional com contratos de longa duração	13
b) Distribuição de funcionários internacionais da categoria profissional com contratos temporários	15
c) Distribuição geográfica de funcionários internacionais da categoria profissional com contratos de longa duração oriundos de países da Região Africana	16
4. Distribuição de funcionários com contratos de longa duração e contratos temporários por local de serviço	17
5. Relatório dos progressos nos contratos de 2016 a 2025	19

Figuras

1.	Tendências de contratação na última década (2016–2025).....	19
a)	Funcionários com contratos de longa duração.....	19
b)	Funcionários com contratos temporários.....	20
2.	Percentagem de funcionárias com contrato de longa duração por categoria, de 2016–2025	20
3.	Distribuição de funcionários internacionais por tipo de contrato e sexo	21

Siglas e acrónimos

APW	Acordo para a execução de trabalhos
G/GS	Serviços Gerais
GS LT	Contrato de longa duração na categoria dos serviços gerais
GS TA	Contrato temporário na categoria serviços gerais
RH	Recursos humanos
IPO	Funcionário internacional da categoria profissional
JPO	Funcionário profissional júnior
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
ASS	Acordo de serviços especiais
TA	Contrato temporário
UG	Sem grau
VNU	Voluntários das Nações Unidas
WCO	Escritório de país da OMS

Introdução

1. A força de trabalho da Organização Mundial da Saúde (OMS) na Região Africana é orientada por uma estratégia abrangente de capital humano que enfatiza a atracção de talentos excepcionais, a retenção de profissionais experientes e a promoção de um ambiente de trabalho adequado à finalidade. Este quadro estratégico reforça a capacidade da Organização para prestar assistência técnica de alta qualidade aos 47 Estados-Membros da Região.

2. Este relatório anual sobre o pessoal, apresentado ao Comité Regional, fornece informações completas aos Estados-Membros sobre a força de trabalho da OMS na Região Africana até 1 de Abril de 2025.¹ O relatório abrange a composição global da força de trabalho, indicando o tipo de contrato, a categoria, o grau, o sexo, a representação geográfica, a nacionalidade e o local de serviço.

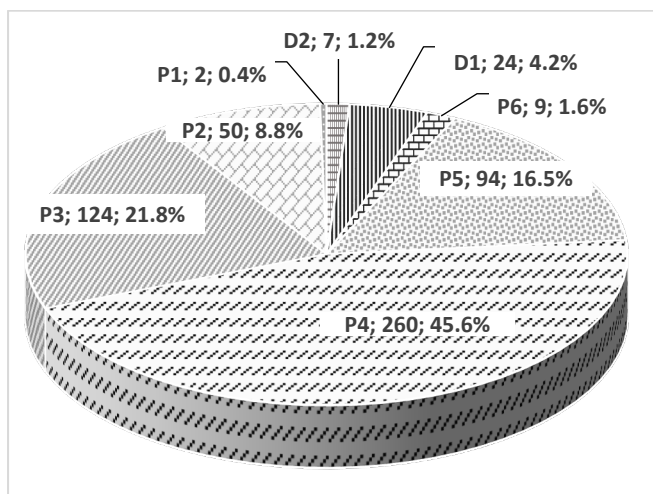
Tipos e categorias de contrato

3. O capital humano da OMS está estrategicamente estruturado, com membros do pessoal com contratos temporários ou de longo prazo, complementados por um grupo diversificado de afiliados. Os contratos temporários (TA) têm um limite máximo de 24 meses de serviço contínuo, garantindo flexibilidade e adaptabilidade. Em contrapartida, os contratos de longo prazo proporcionam estabilidade e continuidade, abrangendo o pessoal com contratos a termo ou contínuos. Os membros do pessoal são classificados em três categorias distintas: Funcionários internacionais da categoria profissional, Funcionários nacionais da categoria profissional e Serviços Gerais. Esta classificação garante uma força de trabalho completa e eficaz, capaz de enfrentar os desafios aos níveis mundial e local no domínio da saúde. Os afiliados enriquecem ainda mais o capital humano da OMS e incluem consultores, indivíduos ao abrigo de Acordos de Serviços Especiais (SSA), estagiários, voluntários das Nações Unidas (VNA), Funcionários Profissionais Juniores (JPO) e pessoas contratadas ao abrigo de Acordo para a Execução de Trabalhos (APW). Este grupo diversificado traz conhecimentos especializados e flexibilidade adicionais, reforçando a capacidade da OMS para cumprir a sua missão.

4. A partir de 1 de Abril de 2025, a distribuição dos membros do pessoal por categoria e tipo de afectação na Região Africana revelou uma força de trabalho de 2516 membros do pessoal. Destes, 1886 (75%) estavam sediados a nível nacional, enquanto 630 (25%) estavam colocados no Escritório Regional. Uma maioria significativa (87,1%) ocupava cargos de longa duração, com uma percentagem menor (12,9%) em cargos temporários. Os funcionários internacionais da categoria profissional (IPO) eram 570 funcionários de longo prazo, representando 26% do total de IPO, enquanto os IPO temporários eram 145, representando 44,8% do total de IPO. Os funcionários nacionais da categoria profissional (FPN) incluíam 601 funcionários de longo prazo, representando 27,4% do total de FPN, e 81 FPN temporários, representando 25% do total de FPN. O pessoal dos Serviços Gerais (GS) constituía o grupo mais numeroso, com 1021 membros de longa duração, que representavam 46,6% do total do pessoal dos GS, e 98 funcionários temporários dos GS, que representavam 30,2% do total do pessoal dos GS. Combinando os cargos de longo prazo e temporários, o número total de IPO foi de 715, representando 28,4% da força de trabalho total. Os NPO totalizaram 682, representando 27,1% da força de trabalho. O pessoal dos Serviços Gerais (GS) incluía 1119 membros, ou seja, 44,5% do total da força de trabalho. Esta distribuição destaca a ênfase da Organização na estabilidade e continuidade através de contratos de longo prazo, mantendo ao mesmo tempo um certo grau de flexibilidade com cargos temporários. Indica também uma forte presença e uma orientação operacional a nível nacional, o que é vital para enfrentar os desafios locais em matéria de saúde e implementar os programas de forma eficaz (Quadro 1a).

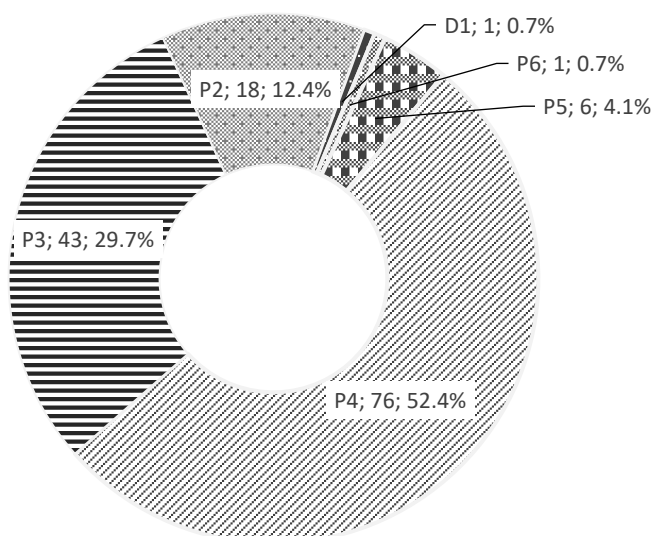
¹ De acordo com o relatório sobre a dotação de pessoal produzido pelo Sistema Mundial de Gestão (GSM): ¹Dados de contratação impressos em 2 de Abril de 2025 (salvo indicação em contrário).

5. Funcionários internacionais da categoria profissional com contratos de longa duração por nível



Entre os 570 IPO contratados a longo prazo, o grau D2 contava com sete (1,2%) funcionários, o grau D1 com 24 (4,2%), o grau P6 com nove (1,6%), o grau P5 com 94 (16,5%), o grau P4 com 260 (45,6%), o grau P3 com 124 (21,8%), o grau P2 com 50 (8,8%) e o grau P1 com dois (0,4%) funcionários.

6. Funcionários internacionais da categoria profissional com contratos temporários por nível



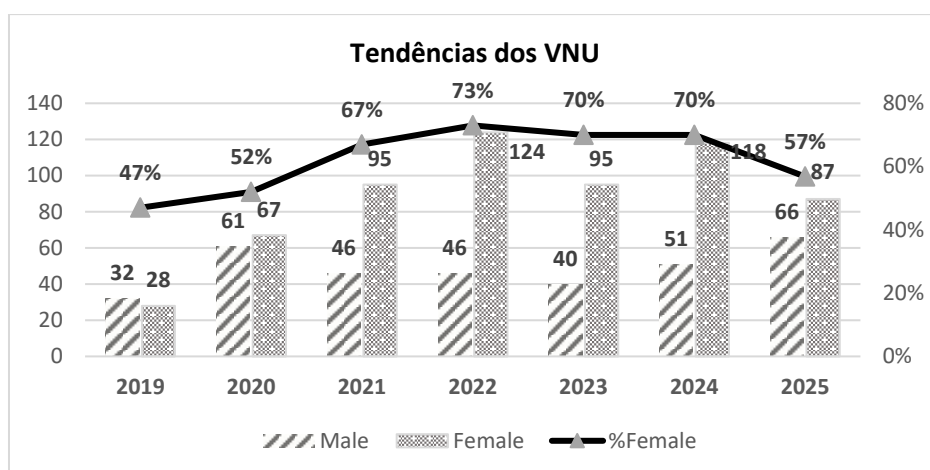
Entre os 145 IPO em regime de contrato temporário, os graus D1 e P6 tinham um (0,7%) funcionário cada, o grau P5 seis (4,1%), o grau P4 76 (52,4%), o grau P3 43 (29,7%) e o grau P2 18 (12,4%).

7. Para além dos cargos principais da força de trabalho, de Janeiro a Julho de 2024, a Região Africana tinha um total de 3659 afiliados, cada um desempenhando um papel vital no apoio à missão da OMS. Os afiliados com APW eram 30 (0,8%), enquanto os consultores constituíam 691 dos afiliados (18,9%). Os estagiários e os funcionários profissionais juniores (JPO), embora em número reduzido (5 e 4, respectivamente, cada um com 0,1%), desempenham um papel crucial na formação do futuro da liderança mundial no domínio da saúde. Os afiliados de SSA constituíam o maior grupo com 2776 (75,9%) membros, fornecendo um apoio operacional essencial. Os VNU,

que são 153 (4,2%), personificam a cooperação e o humanitarismo. Este capital humano diversificado é crucial para a capacidade da OMS de se adaptar à evolução dos desafios sanitários e ter um impacto duradouro na saúde mundial, utilizando ao mesmo tempo um financiamento flexível das actividades nos casos em que possa haver limitações de pessoal (Quadro 1b).

8. Nos últimos cinco anos, os contratos de afiliados da OMS na Região Africana sofreram mudanças transformadoras, reflectindo uma mudança estratégica no planeamento da força de trabalho e na atribuição de recursos. O declínio acentuado dos contratos de APW assinala um afastamento deliberado dos compromissos individuais, ao passo que o predomínio dos afiliados com SSA, que aumentaram para uns impressionantes 75,5 % em 2024, sublinha a eficácia do recrutamento acelerado para fazer face a picos de trabalho e apoiar projectos técnicos e administrativos locais. Apesar da presença mínima de estagiários devido à interrupção do programa durante a COVID-19, o aumento constante de VNU, impulsionado por uma parceria centrada na capacitação de mulheres jovens, destaca o compromisso da Região com o crescimento inclusivo. Globalmente, o pico de contratos em 2022, seguido de um declínio pós-COVID-19, ilustra as estratégias adaptativas da OMS na gestão da força de trabalho, assegurando uma utilização óptima dos recursos (Quadro 1c).

9. Tendências dos Voluntários das Nações Unidas - de 2019 a 2025



O número de VNU na Região Africana cresceu significativamente, passando de 60 em 2019 para 153 em 2025. Estes voluntários dedicados, com diversas aptidões e competências, têm sido fundamentais para fazer avançar a missão da OMS na Região Africana. As suas contribuições abrangem funções técnicas e administrativas no Escritório Regional e nos escritórios da OMS nos países, demonstrando o seu papel vital no envolvimento e capacitação da comunidade. O programa VNU funciona como um canal crucial para aumentar a consciencialização e estimular os futuros talentos. De forma notável, 9 dos 170 VNU em 2022 e 14 dos 135 VNU em 2023 destacaram-se em processos de selecção competitivos, obtendo contratações e demonstrando a eficácia do programa na formação de profissionais qualificados. Apesar de algumas flutuações, o crescimento global do número de VNU - de 60 em 2019 para 153 em 2025 - realça o impacto crescente do programa.

Distribuição por tipo de contrato, categoria, grau e sexo

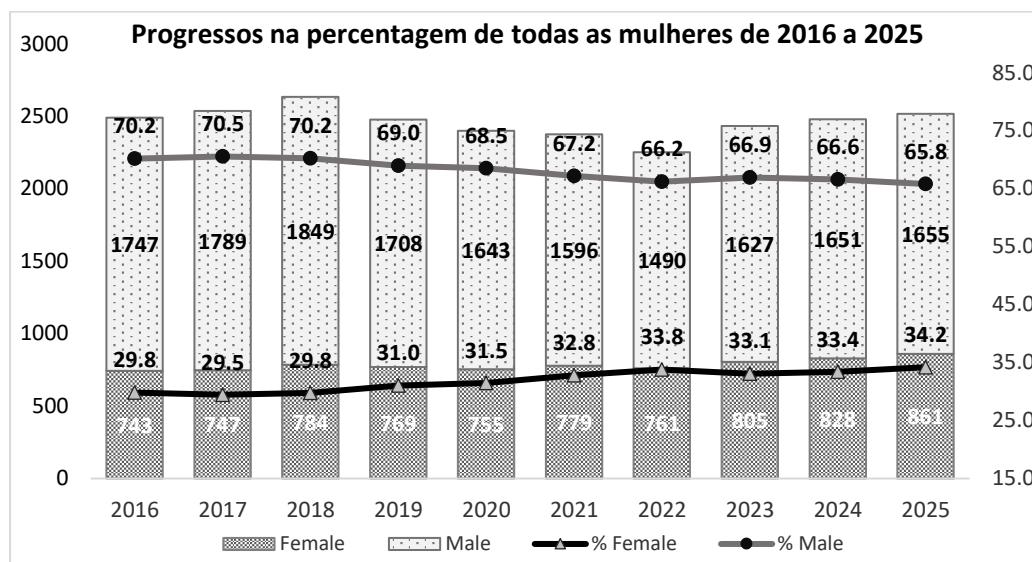
10. A distribuição dos funcionários por tipo de contrato, categoria, nível e sexo é apresentada no Quadro 2 (a, b, c, d). De entre os 715 IPO, 570 (79,7%) tinham contratos de longa duração e 145 (20,3%) contratos temporários. A repartição por sexo dos IPO foi de 461 (64,5%) homens e 254

(35,5%) mulheres. A maior concentração de pessoal de longa duração situa-se no grau P4, com 260 indivíduos - 85 do sexo feminino e 175 do sexo masculino. Dos 570 IPO com contratos de longo prazo, 352 (61,8%) eram do sexo masculino e 218 (38,2%) do sexo feminino. Dos 145 IPO com contrato temporário, 109 (75,2%) eram do sexo masculino e 36 (24,8%) do sexo feminino. O grau P4 foi igualmente o que registou o maior número de funcionários temporários, com 76 indivíduos (13 mulheres e 63 homens) (Quadro 2a).

11. De entre os 682 NPO, 601 (88,1%) tinham contratos de longa duração e 81 (11,9%) contratos temporários. Quanto à sua distribuição por sexo, 443 (65,0%) eram homens e 239 (35,0%) mulheres. Dos 601 NPO com contrato de longa duração, 392 (65,2%) eram homens e 209 (34,8%) mulheres. Dos 81 NPO em regime de contrato temporário, 51 (63,0%) eram homens e 30 (37,0%) mulheres. Entre os 682 profissionais nacionais da categoria profissional, a maior concentração incidia no grau NO-C com 409 (60%) funcionários, seguido do grau NO-B com 219 (32,1%) funcionários, do grau NO-A com 40 (5,9%) funcionários e do nível NO-D com 14 (21%) funcionários (Quadro 2b).

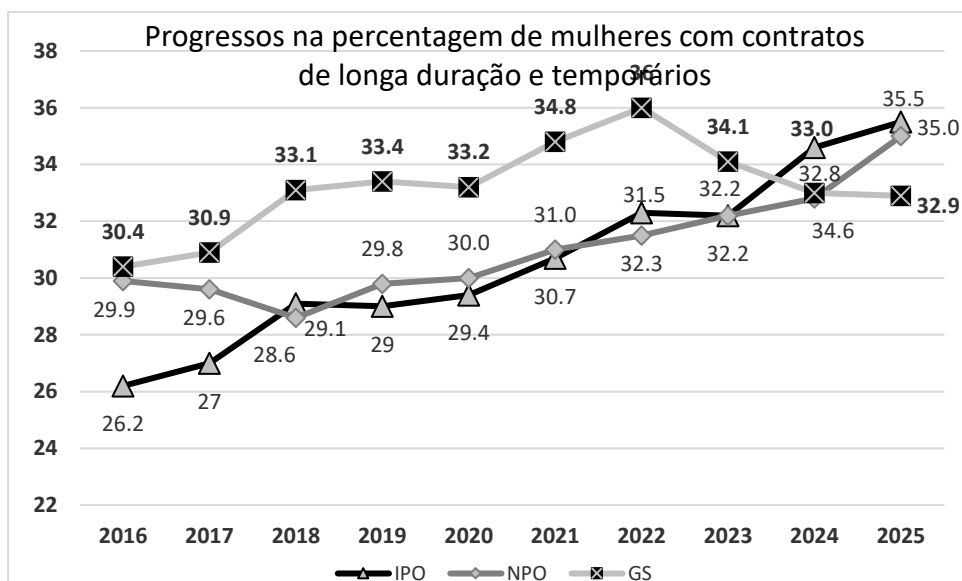
12. Dos 1119 funcionários dos serviços gerais (GS), 1021 (91,2%) tinham contratos de longa duração e 98 (8,8%) contratos temporários. Quanto à sua distribuição por sexo, 674 (66,0%) eram homens e 347 (34,0%) mulheres para aqueles com contrato de longa duração, enquanto nos contratos temporários 77 (78,6%) eram homens e 21 (21,4%) mulheres (Quadro 2c). Entre os 1119 funcionários dos serviços gerais, o grau G2 é aquele que tinha a maior concentração com 332 (29,7%) funcionários, seguindo-se o G5 com 269 (24%), o G6 com 244 (21,8%), o G7 com 138 (12,3%), o G3 com 87 (7,8%) e o G4 com 47 (4,2%) funcionários. O grau G1 registou a menor concentração, com dois (0,2%) membros do pessoal (Quadro 2c).

13. Distribuição de funcionários da OMS por sexo na Região Africana, de 2016 a 2025



A disparidade entre os funcionários dos sexos masculino e feminino na Região Africana da OMS continua a ser significativa a todos os níveis. No entanto, há uma tendência promissora: A representação feminina tem vindo a aumentar progressivamente ao longo da última década. Apesar das variações entre as categorias de pessoal, a representação global das mulheres tem vindo a aumentar de forma constante, passando de 29,8% em 2016 para 34,4% em 2025. Esta trajetória ascendente evidencia uma mudança positiva no sentido da igualdade entre homens e mulheres, e sublinha a importância de prosseguir os esforços para reduzir o fosso.

14. Percentagem de todo o pessoal feminino por categoria, de 2016 a 2025



Na última década, a Região Africana da OMS registou um aumento notório da representação feminina em várias categorias de pessoal. Na categoria IPO, a percentagem de pessoal feminino aumentou de 26,2% em 2016 para 35,5% em 2025. Do mesmo modo, os funcionários profissionais nacionais (NPO) registaram um crescimento de 29,9% para 35,0%, e o pessoal dos serviços gerais (GS) manteve um aumento constante, atingindo um máximo de 36% em 2022. Esta tendência ascendente sublinha os passos significativos no sentido da igualdade de género, reflectindo o compromisso da Organização em promover uma força de trabalho mais inclusiva.

15. A tendência da representação feminina nos níveis superiores (P6/D1, D2 e sem grau (UG1)) está patente no Quadro 2d. Nos últimos cinco anos, o número de homens em cargos superiores oscilou entre 29 e 34, enquanto a quota de representação das mulheres variou entre 8 e 11 membros do pessoal. Mais concretamente, a representação feminina foi de 21,6% em 2021, 27,5% em 2022, 22,0% em 2023, 21,4% em 2024 e 19,0% em 2025. Em 2025, a saída de três funcionárias superiores em P6, D2 e UG1 aumentou a disparidade entre homens e mulheres. No entanto, a Região Africana continua firme no seu compromisso de alcançar a paridade de género. Ao intensificar os esforços de sensibilização, a Região pretende atrair candidatas altamente qualificadas, particularmente de países não representados e sub-representados. Além disso, continuaremos a aumentar significativamente o número de feiras de emprego em instituições específicas, incluindo as nos países de língua portuguesa, para colmatar a lacuna existente em termos de representação do género.

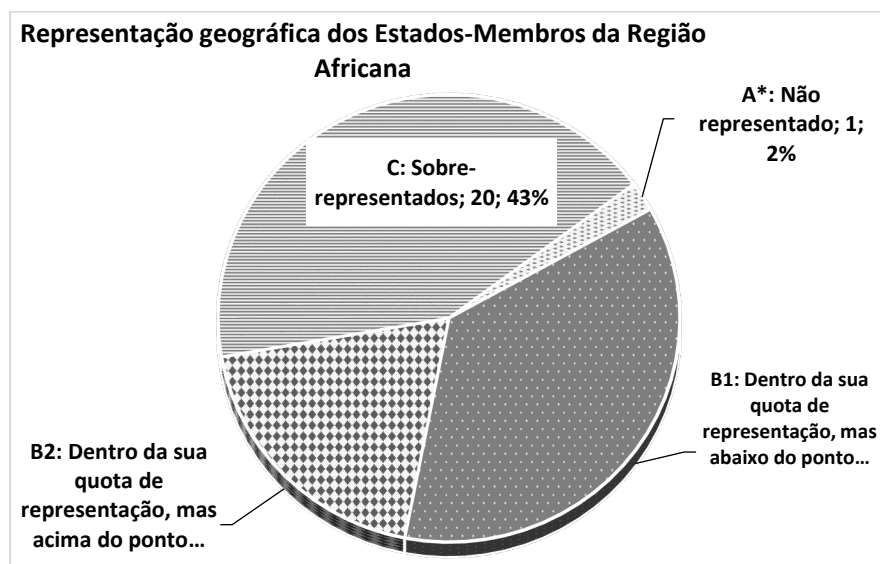
16. Além disso, a Região Africana está a defender activamente uma série de iniciativas para melhorar o equilíbrio entre os géneros. Estes esforços incluem o programa Pathways to Leadership para gestores de topo, um programa de mentoria, orientação profissional para mulheres, o grupo de trabalho para a paridade de género, parcerias com VNU e o programa Africa Women Health Champions (AWHC). Estes programas de grande impacto estão a impulsionar progressos significativos no sentido da igualdade de género, capacitando as mulheres e promovendo uma força de trabalho mais inclusiva e equilibrada. De 2019 a 2025, as tendências dos VNU na Região Africana revelam uma mudança notável no sentido da inclusão do género. O número de VNU do sexo feminino aumentou de 28 em 2019 para um pico de 124 em 2022, representando consistentemente uma percentagem mais elevada do total de VNU em comparação com os seus colegas do sexo masculino. A participação feminina atingiu o seu auge com 72,9% em 2022,

demonstrando o forte compromisso da Região Africana com a igualdade de género no âmbito do programa. (Quadro 1f).

Distribuição geográfica

17. Os Estados-Membros com a maior representação de IPO foram o Uganda, com 38 funcionários, a República Democrática do Congo, com 34, os Camarões, com 33, o Quênia, com 29, o Burquina Faso, com 26, a Nigéria e o Zimbabué, com 25 funcionários cada, e a Etiópia, o Gana e o Ruanda, com 20 cada (Quadro 3a). Trinta e quatro Estados-Membros² fora da Região Africana tinham nacionais a trabalhar na Região como IPO com contrato de longo prazo, exemplificando o empenho global na missão da OMS na Região Africana (Quadro 3a).

18. Uma análise da distribuição geográfica do pessoal da categoria profissional com contrato de longa duração dos 47 Estados-Membros da OMS na Região Africana revela as seguintes categorias de representação: 20 Estados-Membros estavam sobre-representados (categoria de representação C);³ nove Estados-Membros estavam dentro do seu intervalo, mas acima do ponto médio (categoria de representação B2);⁴ 17 estavam dentro da sua quota de representação, mas abaixo do ponto médio (categoria de representação B1);⁵ e um, a Guiné Equatorial, não estava representado (categoria de representação A*)⁶ devido à reforma do funcionário deste país em 2023 (Quadro 3c).



19. A OMS na Região Africana continua inabalável no seu compromisso de conseguir uma representação geográfica equitativa de todos os Estados-Membros. A Região conseguiu colmatar a lacuna relativa à sub-representação das Seicheles e está agora concentrada em abordar os desafios enfrentados pelos países lusófonos e A* no recrutamento para cargos internacionais. A sua dedicação a esta causa é evidente através das iniciativas de divulgação reforçadas com o Impact-

² Estados Unidos da América, com 14 funcionários; Canadá, com 11 funcionários; Reino Unido, com nove; França e Índia, com seis funcionários cada; Brasil, Alemanha e Itália, com quatro funcionários cada; Nepal, Paquistão, Espanha e Tunísia, com três funcionários cada; Bélgica, China, Haiti, Japão, Sudão, Suíça e Tajiquistão, com dois funcionários cada; Afeganistão, Austrália, Egito, Federação Russa, Finlândia, Hungria, Irão, Líbano, Myanmar, Países Baixos, Portugal, República Árabe Síria, República da Coreia, Roménia e Suécia, com um funcionário cada.

³ África do Sul, Benim, Burquina Faso, Burundi, Camarões, Congo, Côte d'Ivoire, Etiópia, Gana, Guiné, Quênia, Malawi, Mali, Nigéria, República Democrática do Congo, República Unida da Tanzânia, Uganda Ruanda, Senegal e Zimbabué.

⁴ Argélia, Chade, Eritreia, Gâmbia, Madagáscar, Moçambique, Níger, Togo e Zâmbia.

⁵ Angola, Botsuana, Cabo Verde, Chade, Comores, Essuatíni, Gabão, Guiné-Bissau, Lesoto, Libéria, Mauritània, Maurícia, Namíbia, República Centro-Africana, São Tomé e Príncipe, Seicheles, Serra Leoa e Sudão do Sul.

⁶ A* 'corresponde à prioridade de recrutamento para os países não representados

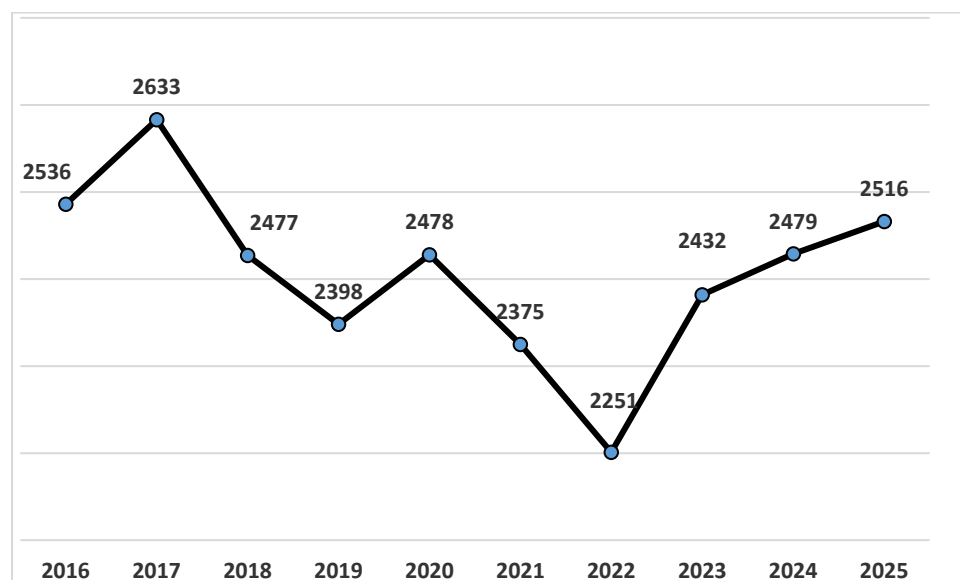
pool⁷ e o SRI Executive.⁸ Foram intensificados os esforços para visar potenciais candidatos de países lusófonos e a organização de feiras de emprego e programas de divulgação aumentou significativamente o número de candidatos lusófonos. Além disso, os anúncios de vagas continuam a ser amplamente divulgados através de todas as escritórios de país e associações e redes profissionais para maximizar o alcance e garantir uma ampla visibilidade.

20. No Quadro 3b, apresenta-se a distribuição por nacionalidade e por sexo dos funcionários da categoria profissional com contratos temporários que trabalham na Região Africana da OMS. De acordo com os dados, os Camarões e a República Democrática do Congo são os países com maior representação, com 10 funcionários cada, seguidos do Quênia, com nove, da Etiópia, com oito, da Nigéria e do Uganda, com sete, da Côte d'Ivoire, com seis, e do Congo, do Togo e do Zimbabué, com cinco funcionários cada. Além disso, o Quadro 3b destaca a contribuição de 17 países⁹ fora da Região Africana, cujos funcionários profissionais temporários enriqueceram a diversidade da Região.

21. O Quadro 4 apresenta uma panorâmica geral da distribuição dos membros do pessoal da OMS, tanto de longo prazo como temporários, na Região Africana, por local de serviço. Estes dados reflectem a dedicação da Organização em distribuir estrategicamente a sua força de trabalho para garantir um apoio eficaz e eficiência operacional em toda a Região. A maior concentração de membros do pessoal está estrategicamente localizada em Brazzaville, onde está sediado o Escritório Regional. Um número significativo de efectivos está também colocado nos quatro principais escritórios de país, em Adis Abeba, Abuja, Kinshasa e Juba. Além disso, locais de serviço importantes como Nairobi e Dacar, que acolhem centros de preparação e resposta a emergências (EPR), juntamente com Pretória, que alberga o GMC Offshore para além do seu escritório de país, ilustram a distribuição da força de trabalho da Organização adequada à sua finalidade.

Tendências da contratação na última década (2016-2025)

22. Contratações por ano (2016-2025)



⁷ <https://www.linkedin.com/company/impactpool>

⁸ <https://www.sri-executive.com/about-sri-executive/>

⁹ França e Índia, com três membros do pessoal cada; Argentina, Bélgica, Haiti e Estados Unidos da América, com dois cada; Canadá, Malásia, Países Baixos, Paquistão, Espanha, Sri Lanka e Sudão com um cada.

A figura acima ilustra claramente a evolução das contratações na última década, de 2016 a 1 de Abril de 2025. Estas tendências foram impulsionadas pela Agenda Transformadora e concebidas para responder às necessidades e prioridades urgentes dos países. O número total de funcionários da Região, em todas as categorias de contrato, oscilou entre 2516 e 2536. Isto reflecte claramente a natureza dinâmica e reactiva da abordagem de contratação, influenciada por várias situações críticas.

23. De 2016 a 2017, os níveis de pessoal aumentaram significativamente, impulsionados pela necessidade urgente de responder a múltiplas emergências em toda a Região. Em contrapartida, de 2017 a 2019, o número de contratações diminuiu 9 %, na sequência da resolução de grandes epidemias como o Ébola na África Ocidental e a febre-amarela na sub-região da África Central, juntamente com a implementação estratégica da redução do programa de luta contra a poliomielite. No período de 2019 a 2020, registou-se um aumento de 3% das contratações, devido à resposta urgente ao surto de Ébola na República Democrática do Congo. Esta análise sublinha o impacto profundo e imediato das crises sanitárias regionais e das iniciativas estratégicas nas tendências em matéria de contratação. Destaca a excepcional agilidade da Organização e o seu empenho inabalável em enfrentar com precisão e eficácia os desafios emergentes em matéria de saúde pública.

24. De 2020 a 2022, o número de contratações sofreu um decréscimo notório de 9%, apesar da mobilização de capacidades suplementares para apoiar a resposta à pandemia de COVID-19 e aos novos surtos de Ébola na República Democrática do Congo e na Guiné. Esta redução deveu-se principalmente a uma revisão funcional em curso, que obrigou ao congelamento de numerosos cargos. Além disso, para gerir eficazmente a capacidade de resposta à COVID-19, a OMS na Região Africana reafectou estrategicamente o pessoal existente e recorreu a afiliados, consultores, SSA e VNU. De 2022 a 2025, as contratações recuperam com um aumento robusto de 10,5%, impulsionadas pela implementação bem-sucedida dos resultados da revisão funcional em toda a Região. Este período marcou uma mudança transformadora, destacando a utilização estratégica do capital humano pela organização como um recurso fundamental na agenda de transformação.

Desafios e lacunas: Fundos, diversidade, equidade e inclusão

25. A manutenção dos actuais níveis de contratação no contexto das actuais restrições financeiras constitui um desafio significativo. O défice de financiamento dos Estados Unidos afectou negativamente a capacidade de manter o capital humano necessário para enfrentar as crises sanitárias actuais e emergentes, bem como para apoiar os países na satisfação das suas necessidades e prioridades. Apesar da redução do financiamento, a OMS na Região Africana continua empenhada na sua missão, reconhecendo que poderá ser necessário um redimensionamento significativo para se adaptar ao contexto em evolução.

26. A OMS na Região Africana está a implementar com êxito iniciativas fundamentais, como programas de sensibilização, reforço das capacidades da força de trabalho e maior delegação de autoridade, para colmatar as lacunas na paridade de género, equilíbrio etário e representação geográfica a todos os níveis. Apesar destes esforços, persistem desafios na retenção de talentos em toda a Região e na atracção de candidatos para determinados locais de serviço, devido às elevadas taxas de declínio de candidatos e de rotação de pessoal. A Região continua a analisar estas questões e está a explorar soluções inovadoras destinadas a reduzir a rotação do pessoal e a melhorar as taxas de retenção.

27. A integração de pessoas com deficiência, de acordo com a política da OMS para a deficiência, continua abaixo das expectativas na Região Africana. Este facto realça a necessidade urgente de acelerar a implementação desta política e de criar iniciativas robustas que promovam a inclusão cultural e social. Impulsionada por um forte empenho na diversidade e inclusão, a OMS

na Região Africana está focada em ultrapassar estes desafios, para construir uma Organização mais forte e mais inclusiva.

28. Convida-se o Comité Regional a tomar nota do presente relatório.

Quadro 1: Distribuição dos membros do pessoal por categoria, nível e tipo de afetação

a) Cúmulo de funcionários com contratos de longa duração e contratos temporários

Categoria/Nível	Longa duração	Temporário	Total
IPO	570 (26%)	145 (44,8%)	715 (28,4%)
NPO	601 (27,4%)	81 (25%)	682 (27,1%)
GS	1021 (46,6%)	98 (30,2%)	1119 (44,5%)
Total	2192 (87,1%)	324 (12,9%)	2516 (100%)
Escritório Regional	507 (23,1%)	123 (38%)	630 (25%)
Escritório de País da	1685 (76,9%)	201 (62%)	1886 (75%)

b) Afiliados e outros tipos de contratos (de 1 de Janeiro a 31 de Julho de 2024)¹⁰

Afiliados e outros tipos de contrato	Total	Percentagem (%)
APW	30	0,8
Consultores	691	18,9
Estagiários	5	0,1
JPO	4	0,1
ASS	2776	75,9
VNU	153	4,2
Total	3659	100,0

c) Tendências dos contratos de afiliados de 2019 a 2024¹¹

Contratos de afiliados	2019	2020	2021	2022	2023	2024
APW	510 (15,8%)	498 (13,6%)	356 (11%)	423 (9,4%)	154 (3,6%)	30 (0,8%)
Consultores	837 (26%)	840 (22,9%)	660 (20,4%)	1232 (27,2%)	927 (21,7%)	691 (18,8%)
Estagiários	12 (0,4%)	-	-	-	3 (0,1%)	5 (0,1%)
JPO	4 (0,1%)	2 (0,1%)	4 (0,1%)	4 (0,1%)	4 (0,1%)	4 (0,1%)
ASS	1795 (55,8%)	2195 (59,9%)	2078 (64,2%)	2694 (59,6%)	3040 (71,3%)	2776 (75,5%)
VNU	60 (1,9%)	128 (3,5%)	141 (4,4%)	170 (3,8%)	135 (3,2%)	169 (4,6%)
Total	3218 (100,0%)	3663 (100,0%)	3239 (100,0%)	4523 (100,0%)	4263 (100,0%)	3675 (100,0%)

¹⁰ Consulte [eb156-hr-update-tables-january-to-july-2024](#) (Documento emitido em 21 de Dezembro de 2024) (excepto dados dos VNU recebidos dos parceiros do PNUD)

¹¹ Dos quadros de actualização de recursos humanos do EB (excepto os dados dos VNU recebidos dos parceiros do PNUD)

d) Tendências dos Voluntários das Nações Unidas, de 2019 a 2025, por sexo¹²

Sexo	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Homens	32	61	46	46	40	51	66
Mulheres	28	67	95	124	95	118	87
% mulheres	46,7%	52,3%	67,4%	72,9%	70,4%	69,8%	57%
Total	60	128	141	170	135	169	153

¹² Dados recolhidos a partir dos relatórios VNU recebidos dos parceiros do PNUD

Quadro 2. Distribuição de funcionários por tipo de contrato, categoria, grau e sexo

a) Funcionários internacionais da categoria profissional

	P1		P2		P3		P4		P5		P6		D1		D2		UG1		Mulheres		Homens		Total	%
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	%	Total	%		
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Longa duração	2	0	30	20	61	63	85	175	32	62	2	7	5	19	1	5	0	0	218	38,2	352	61,8	570	79,7
Temporário	0	0	6	12	15	28	13	63	2	4		1		1		0	0	0	36	24,8	109	75,2	145	20,3
Total	2	0	36	32	76	91	98	238	34	66	2	8	5	20	1	5	0	0	254	35,5	461	64,5	715	100,0

b) Funcionários nacionais da categoria profissional

	NO-A		NO-B		NO-C		NO-D		Mulheres		Homens		Total	%
	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	%	Total	%		
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Longa duração	18	19	50	116	137	247	4	10	209	34,8	392	65,2	601	88,1
Temporário		3	17	36	13	12			30	37,0	51	63,0	81	11,9
Total	18	22	67	152	150	259	4	10	239	35,0	443	65,0	682	100,0

c) Funcionários dos serviços gerais

	G1		G2		G3		G4		G5		G6		G7		Mulheres		Homens		Total	%
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total	%	Total	%		
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Longa duração	0	1	3	295	4	83	11	22	138	104	135	91	56	78	347	34,0	674	66,0	1021	91,2
Temporário	0	1		34			2	12	14	13	3	15	2	2	21	21,4	77	78,6	98	8,8
Total	0	2	3	329	4	83	13	34	152	117	138	106	58	80	368	32,9	751	67,1	1119	100,0

d) Comparação dos membros do pessoal de nível superior em 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025

	Mulheres										Homens										Total				
	2021		2022		2023		2024		2025		2021		2022		2023		2024		2025		2021	2022	2023	2024	2025
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	n	n	n	n
P6	1	11,1	2	20,0	3	27,3	3	25,0	2	20,0	8	88,9	8	80,0	8	72,7	9	75,0	8	80,0	9	10	11	12	10
D1	6	24,0	7	28,0	4	16,7	4	17,4	5	20,0	19	76,0	18	72,0	20	83,3	19	82,6	20	80,0	25	25	24	23	25
D2	0	0,0	1	25,0	1	20,0	1	16,7	1	14,3	2	100,0	3	75,0	4	80,0	5	83,3	6	85,7	2	4	5	6	7
UG1	1	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1	1	1	0
Total	8	21,6	11	27,5	9	22,0	9	21,4	8	19,0	29	78,4	29	72,5	32	78	33	78,6	34	81,0	37	40	41	42	42

a) Distribuição de funcionários internacionais da categoria profissional com contratos de longa duração por nacionalidade, grau e sexo

País de nacionalidade	Região	P1	P2		P3		P4		P5		P6		D1		D2		UG	Total		
		MH	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	M	H	Tod
Afganistão	Outros							1										0	1	1
Argélia	AF						1	1										1	1	2
Angola	AF			1		1												1	1	2
Austrália	Outros											1						0	1	1
Bélgica	Outros					1			1									1	1	2
Benim	AF			1	1	4		4										1	9	10
Botsuana	AF			1	1	1									1			3	1	4
Brasil	Outros					3		1										4	0	4
Burquina Faso	AF			3	1	1	3	4	7	1	2		1		2		1	9	17	26
Burundi	AF			2		3		3	3	3								11	3	14
Camarões	AF			2	4	2	3	2	13	1	4			1	1			8	25	33
Canadá	Outros			1		2	1	3	1	1	2							7	4	11
Cabo Verde	AF							1	1									1	1	2
República Centro-Africana	AF			1					1									1	1	2
Chade	AF						2		4									0	6	6
China	Outros							2										2	0	2
Comores	AF											1						0	1	1
República Dem. do Congo	AF			1	1		3	2	19		5			2		1		3	31	34
República do Congo	AF			3	4	2	7		1		1			1				5	14	19
Côte d'Ivoire	AF				1		3	2	9		1					1		2	15	17
Egipto	Outros										1							0	1	1
Eritreia	AF					1		1	1									2	1	3
Etiópia	AF			1		1		2	11		4			1				4	16	20
Finlândia	Outros										1							0	1	1
França	Outros					1	2	1	2									2	4	6
Gabão	AF	1				1					2							2	2	4
Gâmbia	AF					1		1	1		3							2	4	6
Alemanha	Outros					2		1						1				3	1	4
Gana	AF			3		2	1	4	5	1	3			1				10	10	20
República da Guiné	AF				1	3	2		3		2							3	8	11
Guiné-Bissau	AF							2	1									2	1	3
Haiti	Outros				1								1					1	1	2
Hungria	Outros							1										1	0	1
Índia	Outros					1		1	1		2			1				2	4	6
Irão	Outros								1									0	1	1
Itália	Outros					2			1	1								3	1	4
Japão	Outros							1					1					1	1	2
Quênia	AF			2		6	1	5	9	3	2			1				17	12	29
Coreia do Sul	Outros					1												1	0	1
Líbano	Outros					1												1	0	1
Lesoto	AF								1									0	1	1
Libéria	AF								1									0	1	1
Madagáscar	AF			1		1		2										4	0	4
Maláui	AF					1	2	1	4		3					1		2	10	12
Mali	AF					2	2	1	6		1			1				3	10	13
Mauritânia	AF					1			1	1			1					1	3	4
Moçambique	AF					1		2	2									2	3	5
Mianmar	Outros									1								1	0	1
Nepal	Outros					1	1	1	1									1	2	3

País de nacionalidade	Região	P1		P2		P3		P4		P5		P6		D1		D2		UG	Total		
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	M	H	Tod
Países Baixos	Outros									1									1	0	1
Níger	AF				1	1	2	1	2		1						1		2	7	9
Nigéria	AF			2	1	1	2	1	10	3	3				2				7	18	25
Paquistão	Outros			1			1		1										1	2	3
Portugal	Outros							1											1	0	1
Roménia	Outros					1													1	0	1
Federação Russa	Outros								1										0	1	1
Ruanda	AF				1	2	3	4	6		1		1		2				6	14	20
São Tomé e Príncipe	AF							1											1	0	1
Senegal	AF					2		5	4		1			1	1				8	6	14
Seicheles	AF							1											1	0	1
Serra Leoa	AF							1		1									2	0	2
África do Sul	AF	1				2				1									4	0	4
Sudão do Sul	AF							1	1		1								1	2	3
Espanha	Outros					2		1											3	0	3
Sudão	Outros							1			1								1	1	2
Suécia	Outros							1											1	0	1
Suíça	Outros					1			1										1	1	2
República Árabe Síria	Outros							1											1	0	1
Tajiquistão	Outros						1	1											1	1	2
República Unida da Tanzânia	AF				1	2		1		1	2								4	3	7
Togo	AF						1	1	5		1								1	7	8
Tunísia	Outros					1		1		1									3	0	3
Uganda	AF			2		1	2	5	12	4	9	1			2				13	25	38
Reino Unido	Outros			1		1	1	1	3	1		1							5	4	9
Estados Unidos da América	Outros					2	2	2	5	2						1			6	8	14
Zâmbia	AF							1	1	2				1	1				4	2	6
Zimbabué	AF			1	1	1	7	4	6	1	3		1						7	18	25
Total da Região Africana		2	0	30	20	61	63	85	175	32	62	2	7	5	19	1	6	0	218	352	570

b) Distribuição de funcionários internacionais da categoria profissional com contratos temporários por nacionalidade, grau e sexo

País de nacionalidade	P2		P3		P4		P5		P6	D1	Total		
	M	H	M	H	M	H	M	H	H	H	M	H	Todos
Afeganistão						2					0	2	2
Angola						2					0	2	2
Argentina						1					0	1	1
Benim						2					0	2	2
Botsuana						1					0	1	1
Brasil					1						1	0	1
Burquina Faso				2							0	2	2
Burundi	1		1								2	0	2
Camarões		1	3		1	5					4	6	10
República Centro-Africana						1		1			0	2	2
Chade						1					0	1	1
República Dem, do Congo				4		5		1			0	10	10
República do Congo		3		2							0	5	5
Côte d'Ivoire		2			1	3					1	5	6
Cuba						1					0	1	1
Egipto						1					0	1	1
Etiópia				4		4					0	8	8
França			2	1	2						4	1	5
Gabão	1										1	0	1
Gâmbia				1		2					0	3	3
Gana			1			3					1	3	4
República da Guiné				2	1	1					1	3	4
Haiti						1					0	1	1
Índia		2	1			1		1			1	4	5
Quênia			1	1	3	2	1	1			5	4	9
Lesoto			1								1	0	1
Libéria				1							0	1	1
Malásia	1										1	0	1
Mali				1		3					0	4	4
Mauritânia						1					0	1	1
Países Baixos					1						1	0	1
Níger	1		1	1	1						3	1	4
Nigéria		1		1		5					0	7	7
Paquistão				1							0	1	1
Portugal			1								1	0	1
Ruanda			1			2					1	2	3
Senegal				1		2				1	0	4	4
Espanha						1					0	1	1
Sudão						1					0	1	1
Suíça	1										1	0	1
República Unida da Tanzânia				1		1					0	2	2
Togo		1		1	1	2					1	4	5
Uganda		1		1		4	1				1	6	7
Reino Unido									1		0	1	1
Estados Unidos da América	1			1		1					1	2	3
Zâmbia			1								1	0	1
Zimbabuê		1	1	1	1	1					2	3	5
Total da Região Africana	6	12	15	28	13	63	2	4	1	1	36	109	145

c) Distribuição geográfica de funcionários internacionais da categoria profissional com contrato de longa duração oriundos de países da Região Africana¹³

Nacionalidade	Prioridade de recrutamento	Quota de		Total Funcionários	Funcionários da	Funcionários do
		De	Para			
Argélia	B2	2	12	10	8	2
Angola	B1	1	11	2	0	2
Benim	C	1	11	13	3	10
Botsuana	B1	1	11	4	0	4
Burquina Faso	C	1	11	27	1	26
Burundi	C	1	11	14	0	14
Camarões	C	1	11	39	6	33
Cabo Verde	B1	1	11	2	0	2
República Centro-Africana	B1	1	11	2	0	2
Chade	B2	1	11	8	2	6
Comores	B1	1	11	1	0	1
Congo	C	1	11	20	1	19
Côte d'Ivoire	C	1	11	20	3	17
República Dem. do Congo	C	1	11	36	2	34
Guiné Equatorial	A*	1	11	0	0	0
Eritreia	B2	1	11	6	3	3
Essuatíni	B1	1	11	2	2	0
Etiópia	C	1	11	44	24	20
Gabão	B1	1	11	4	0	4
Gâmbia	B2	1	11	7	1	6
Gana	C	1	11	27	7	20
República da Guiné	C	1	11	12	1	11
Guiné-Bissau	B1	1	11	3	0	3
Quênia	C	1	11	55	26	29
Lesoto	B1	1	11	1	0	1
Libéria	B1	1	11	1	0	1
Madagáscar	B2	1	11	8	4	4
Maláui	C	1	11	16	4	12
Mali	C	1	11	15	2	13
Mauritânia	B1	1	11	5	1	4
Maurícia	B1	1	11	4	4	0
Moçambique	B2	1	11	6	1	5
Namíbia	B1	1	11	1	1	0
Níger	B2	1	11	10	1	9
Nigéria	C	3	13	52	27	25
Ruanda	C	1	11	27	7	20
São Tomé e Príncipe	B1	1	11	1	0	1
Senegal	C	1	11	20	6	14
Seicheles	B1	1	11	1	0	1
Serra Leoa	B1	1	11	4	2	2
África do Sul	C	4	14	18	14	4
Sudão do Sul	B1	1	11	4	1	3
República Unida da Tanzânia	C	1	11	13	6	7
Togo	B2	1	11	8	0	8
Uganda	C	1	11	57	19	38
Zâmbia	B2	1	11	10	4	6
Zimbabué	C	1	11	43	18	25
				683	212	471

A* Países não representados	B1 Países no ponto médio desejado	B2* Países no limite máximo da sua
A Países sub-representados	B2 Países no ponto médio desejado	C Países sobre-representados

¹³ Março de 2025 A lista geográfica completa foi disponibilizada pelo gestor de dados de RH da Sede

Quadro 4. Distribuição de funcionários com contratos de longa duração e contratos temporários por local de serviço

Local de serviço	Longa duração			Temporário			Todos os funcionários
	GS	NPO	IPO	GS	NPO	IPO	
Abeche	1						1
Abidjan	17	8	9	1	3		38
Abuja	27	30	21	7	3	8	96
Acra	15	12	6		2		35
Adis Abeba	57	43	21	7		3	131
Argel	8	5	1				14
Antananarivo	18	19	11	1		1	50
Asmara	7	6	3	1			17
Aweil	1	1		1			3
Bahir Dar	5	2					7
Bamako	12	6	8			1	27
Bambari	1			1			2
Bangui	18	4	10	1	1		34
Banjul	10	1	3			1	15
Bata	2	1					3
Bauchi	8	15			3		26
Cidade do Benim	2	4					6
Bentiu	2	1					3
Bissau	6	2	5	1			14
Bor	3	1					4
Brazzaville, Escritório	208	15	165	16		67	471
Brazzaville, escritório de	16	6	3	3	1	1	30
Bujumbura	17	12	6				35
Bukavu	2	2					4
Calabar	1	3					4
Conacri	15	10	5	5	2		37
Cotonou	12	6	4	1			23
Dacar, pólo EPR	1		22	1	1	5	30
Dacar, escritório de país	9	5	9		2	1	26
Damaturu	1	3			1		5
Dar-es-Salaam	12	15	6	3			36
Diffa	1				1		2
Dodoma		6		1			7
Entebbe	1						1
Enugu	9	14			1		24
Freetown	13	11	5	3	6	3	41
Gaborone	6	6	4				16
Gambella	3	2					5
Garissa		1					1
Goma	2	2	2				6
Harare	20	4	12	2	5	4	47
Ibadan	10	15			1		26
Jigawa	2	2			2		6
Jijiga	4	3					7
Jos	1	3					4
Juba	20	9	22	3		6	60
Kaduna	3	4					7
Kaga Bandoro	1			1			2
Kampala	17	19	11		2	3	52
Kananga	1	1		1			3
Kankan				2	1		3
Kano	9	8	1				18

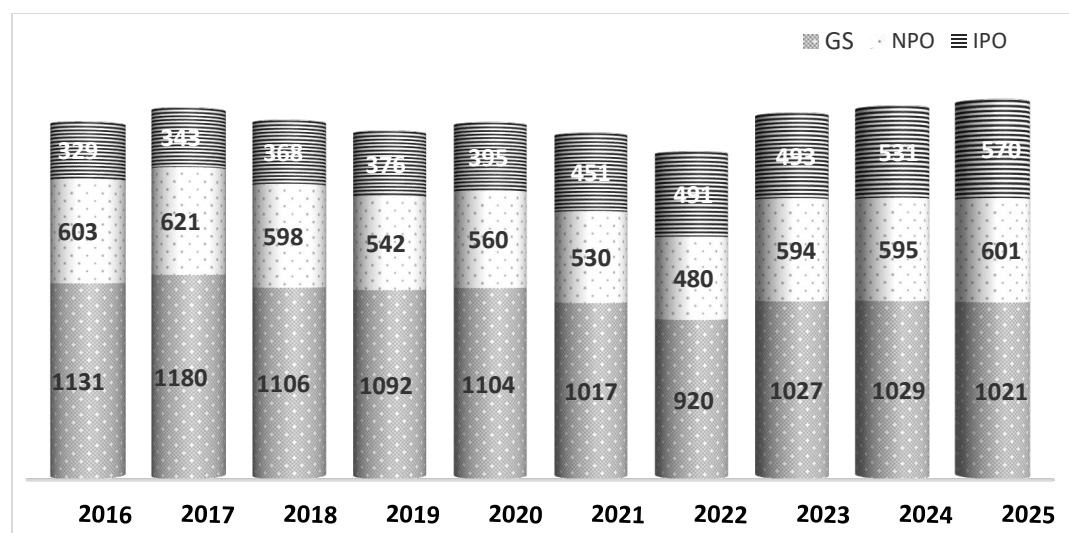
Local de serviço	Longa duração			Temporário			Todos os funcionários
	GS	NPO	IPO	GS	NPO	IPO	
Katsina	2	3			1		6
Kigali	9	3	7		1	1	21
Kinshasa	25	13	15	4	2	8	67
Kisangani		2					2
Kuajok	2	1		1			4
Labe				2	1		3
Lagos	2	3					5
Libreville	20	4	12		1	2	39
Lilongwe	17	9	6	4	3	2	41
Lomé	13	8	5	1			27
Luanda	16	14	8			2	40
Lubumbashi	1	1					2
Lusaca	13	7	4	1	4		29
Maiduguri	1	2	1	2	6	1	13
Malabo	9	3	4				16
Malakal	2	1		1		1	5
Maputo	8	16	6	1	1	1	33
Maradi	1				1		2
Maseru	7	5	4				16
Mbabane	9	2	3				14
Mbandaka	1	1					2
Mbuji Mavi	1	1		2			4
Mekelle	5	2			1		8
Minna	10	17			1		28
Monróvia	12	7	4			2	25
Moroni	7	5	1				13
Mzuzu					1		1
Nairobi, Pólo EPR	2	1	18	1	1	3	26
Nairobi, escritório de país	19	18	13			2	52
N'Djamena	28	12	7			1	48
Niamey	7	10	3	1	8	5	34
Nouakchott	11	6	6				23
Nzerekore				2	1		3
Ouagadougou	24	11	14		4	5	58
Pemba				1		2	3
Port Harcourt	11	13			1		25
Port Louis	6	5	2				13
Praia	4	5	2				11
Pretória, GMC Offshore	12		24	3		2	41
Pretória, escritório de país	19	10	14	2	1		46
Rumbek	1			1			2
São Tomé	7	3	2				12
Sokoto	1	4				1	6
Tahoua				1			1
Tillabéri	1				1		2
Torit	1	1		1			3
Umuahia	2	3		1			6
Vitória	5	2	2				9
Wau	2	1		1			4
Windhoek	10	7	3				20
Yambio	2	1		1			4
Yaoundé	14	7	4				25
Zamfara	1	3			1		5
Zanzibar	1		1				2
Zomba					1		1
Total geral	1021	601	570	98	81	145	2516

Quadro 5. Relatório dos progressos nos contratos de 2016 a 2025

		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
GS	TA	236	242	171	147	163	140	131	110	106	98
	LT	1131	1180	1106	1092	1104	1017	920	1027	1029	1021
NPO	TA	47	49	69	82	94	102	95	61	76	81
	LT	603	621	598	542	560	530	480	594	595	601
IPO	TA	187	198	165	159	162	135	134	147	142	145
	LT	329	343	368	376	395	326	491	493	531	570
Total		2536	2633	2477	2398	2479	2375	2251	2432	2479	2479
Comparação¹⁴		-	+3,7	-6,3%	-3,3%	+3,2%	-4,3%	-5,5%	+7,4%	+1,9%	+1,5%

Fig. 1. Tendências de contratação na última década (2016-2025)

(a) Funcionários com contratos de longa duração por categoria



¹⁴ Cada ano é comparado com o anterior

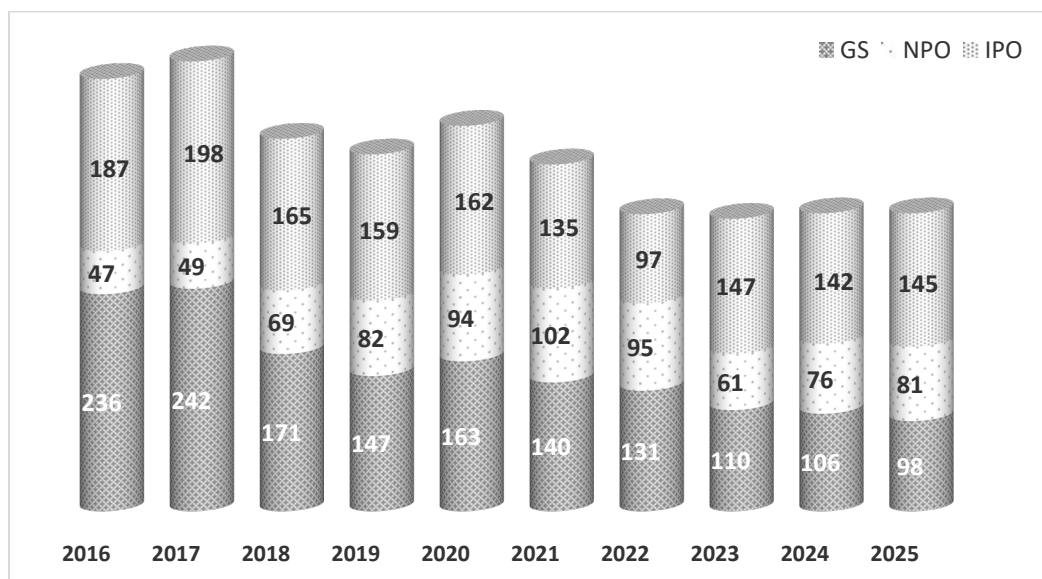
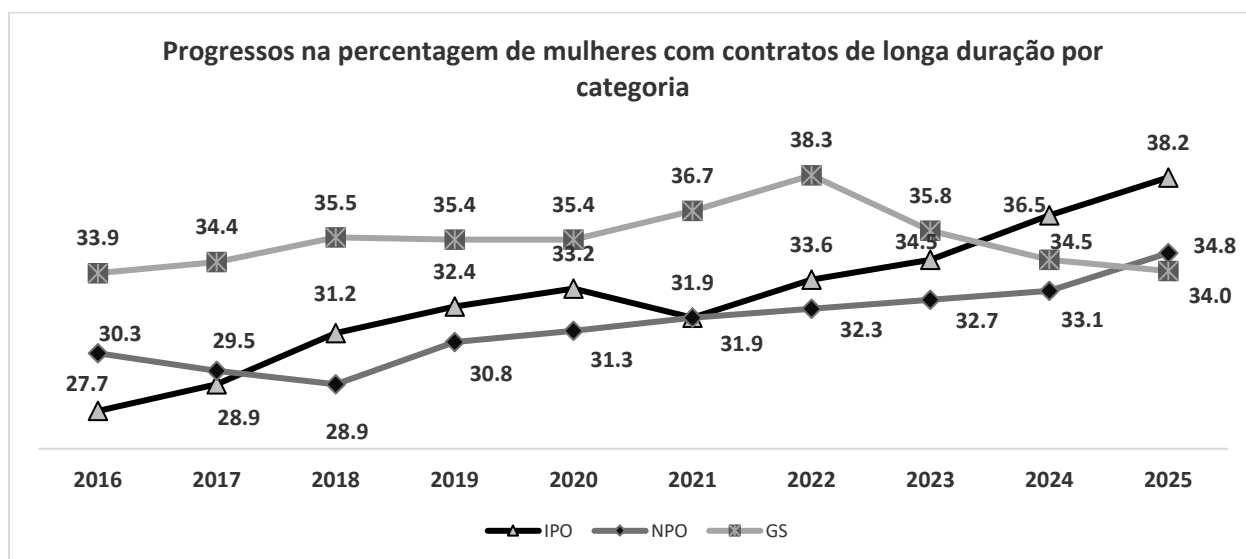
(b) Pessoal com contratos temporários por categoria**Fig. 2. Percentagem de mulheres com contrato de longo prazo por categoria, de 2016 a 2025**

Fig. 3. Distribuição de funcionários internacionais por tipo de contrato e sexo