



**Organização  
Mundial da Saúde**

ESCRITÓRIO REGIONAL PARA A **África**

**AFR/RC64/INF.DOC5**  
3 de Novembro de 2014

**ORIGINAL: INGLÊS**

Sexagésima quarta sessão  
Cotonou, República do Benim, 3–7 de Novembro de 2014

Ponto 8 da ordem do dia provisória

## **ELEIÇÃO DO DIRECTOR REGIONAL**

**Nota do Conselho Jurídico**

### **ÍNDICE**

	<b>Parágrafos</b>
ANTECEDENTES .....	1–4
PROCEDIMENTO A SEGUIR ANTES DO COMITÉ REGIONAL.....	5
PROCEDIMENTO DE ELEIÇÃO DURANTE O COMITÉ REGIONAL .....	6
ENTREVISTAS AOS CANDIDATOS.....	7–11
VOTAÇÃO PARA ELEGER UM CANDIDATO .....	12–14

### **ANEXOS**

	<b>Página</b>
1. Artigo 52.º do Regulamento Interno do Comité Regional .....	4
2. Critérios para a Eleição do Director Regional .....	6

## **ANTECEDENTES**

1. A finalidade do presente documento é fornecer informação básica e um resumo sobre o papel do Comité Regional na eleição do Director Regional para a África.

2. O Artigo 52.º da Constituição da OMS prevê que "o responsável pelo Escritório Regional será o Director Regional eleito pelo Conselho, com a aprovação do Comité Regional". O Artigo 52.º tem sido aplicado na OMS do seguinte modo: o Comité Regional de cada Região adoptou regras de procedimento que regem o modo de eleição de um candidato ao cargo de Director Regional. No caso da Região Africana, esse procedimento está estipulado no Artigo 52.º do Regulamento do Comité Regional (apresentado no Anexo 1 do presente documento). O Regulamento do Conselho Executivo estabelece o modo como o Conselho decide a nomeação de uma pessoa eleita por um Comité Regional. O Regulamento do Conselho determina que o mandato de uma pessoa eleita como Director Regional será de cinco anos, renovável apenas uma vez.

3. O Comité Regional Africano procedeu à revisão do processo de eleição do Director Regional, na sua quinquagésima terceira sessão, em 2003, reafirmando, ao mesmo tempo, a aplicabilidade dos critérios de eleição para o cargo de Director Regional que tinha inicialmente adoptado, na sua quadragésima oitava sessão, em 1998 (ver Anexo 2). O procedimento adoptado na quinquagésima terceira sessão foi usado pelo Comité na quinquagésima quarta sessão, em 2004, para eleger o actual Director Regional. O Comité Regional seguiu a abordagem usada para a eleição do Director-Geral pelo Conselho Executivo, desde 1998, através de um processo de pré-selecção, no caso de existirem mais de cinco candidaturas, assim como de entrevistas a cada candidato. O Comité Regional alterou de novo o Artigo 52.º, nos aspectos relacionados com o processo de eleição, na sua sexagésima terceira sessão, em 2013.

4. É de acrescentar, como informação adicional, que a sexagésima quinta Assembleia Mundial da Saúde, em 2012, solicitou aos Comités Regionais que harmonizassem certos elementos dos seus procedimentos e os alinhassem com os adoptados pelo Conselho Executivo e pela Assembleia Mundial da Saúde. Relativamente à eleição do Director Regional, a Assembleia Mundial da Saúde solicitou que, em conformidade com os princípios de justiça, responsabilização e transparência, o Comité Regional definisse critérios para a selecção dos candidatos e um processo para a avaliação das habilitações de todos os candidatos. Todos os Comités Regionais ajustaram os seus respectivos processos de eleição de acordo com essa solicitação. O Comité Regional Africano antecipou mesmo a reforma da OMS revendo o processo de eleição, na sua quinquagésima terceira sessão, como acima se referiu.

## **PROCEDIMENTO SEGUIDO ANTES DO COMITÉ REGIONAL**

5. Em 28 de Fevereiro de 2014, a Directora-Geral informou todos os Estados-Membros da Região que poderiam propor o nome de um cidadão devidamente habilitado e experiente desse Estado, com formação médica, para o cargo de Director Regional, até ao final do prazo, a 6 de Junho de 2014. Por outro lado, os Estados-Membros foram informados de que a proposta de candidatura teria de ser acompanhada, nos termos do parágrafo 2 do Artigo 52.º, de um curriculum vitae e outras informações de apoio, com o máximo de 2000 palavras, inclusive em formato electrónico. Em 20 de Junho de 2014, a Directora-Geral comunicou aos Estados-Membros da Região os nomes dos cinco candidatos que tinha recebido até 6 de Junho, juntamente com os respectivos curriculum vitae e outro material de apoio, apresentados pelos Estados-Membros.

## **PROCEDIMENTO DE ELEIÇÃO DURANTE O COMITÉ REGIONAL**

6. O procedimento durante o Comité Regional consiste em três fases:
- i) criação de uma lista de pré-selecção, no caso de existirem mais de cinco candidatos;
  - ii) entrevistas aos candidatos;
  - iii) votação para eleger um candidato.

Uma vez que a Directora-Geral só recebeu cinco candidaturas, o Comité Regional não terá de criar uma lista de pré-selecção, nos termos do parágrafo 6 do Artigo 52.º. As duas fases do processo de eleição que o Comité terá de executar são, portanto, as seguintes:

### **ENTREVISTAS AOS CANDIDATOS**

7. Os candidatos serão entrevistados pelo Comité, numa reunião privada, aberta apenas aos Estados-Membros da Região, assim como ao pessoal essencial do Secretariado que seja indicado pela Directora-Geral. Sujeito a confirmação pelo Comité Regional, assume-se que as entrevistas se realizarão na terça-feira, dia 2 de Setembro. A experiência obtida com a realização de entrevistas no Conselho Executivo e nos Comités Regionais mostra que entrevistar cinco candidatos consumirá a maior parte do dia.

8. O parágrafo 7 do Artigo 52.º prevê que a entrevista consistirá numa apresentação por cada candidato e em respostas a perguntas feitas pelos Membros do Comité. O Comité determinará quais as modalidades mais apropriadas para as entrevistas. O Artigo 52.º não especifica qual o tópico da apresentação; parece, portanto, mais apropriado que ele seja deixado à escolha do candidato.

9. No que diz respeito à estrutura da entrevista, assume-se que o Comité Regional seguirá a abordagem adoptada na sua quinquagésima quarta sessão, que é a usada desde 1998 pelo Conselho Executivo para a eleição do Director-Geral, assim como por outros Comités Regionais, como consequência do actual processo de reforma. De modo geral, considera-se que essa abordagem é eficaz para a avaliação das habilitações e competências dos candidatos e concede um tratamento justo e igual a todos eles.

10. Neste contexto, o Comité Regional limitará cada entrevista a 60 minutos, divididos igualmente entre uma apresentação oral pelo candidato, durante o máximo de 30 minutos, e o período de perguntas e respostas, também com a duração máxima de 30 minutos. Os tempos terão de ser rigorosamente cumpridos. Tanto o período da apresentação como o período das perguntas e respostas serão usados sem recurso a qualquer auxiliar visual (p. ex., apresentações em PowerPoint) ou distribuição de material escrito na sala da reunião. Ambos os períodos são controlados pelo Secretariado, através do uso de “semáforos”, para que tanto os candidatos como o Comité Regional saibam quando irá expirar o tempo que lhes foi atribuído.

11. A secção de perguntas e respostas foi conduzida como se segue pelo Comité Regional, na sua quinquagésima quarta sessão, assim como pelo Conselho Executivo e outros Comités Regionais, presumindo-se que o Comité pretenderá seguir o mesmo procedimento:

- i) Antes do início de cada apresentação, o Secretariado distribuirá a cada representante uma folha de papel onde o representante poderá escrever uma pergunta.
- ii) As folhas serão recolhidas pelo Secretariado no final da apresentação e entregues ao Presidente, que selecciona uma pergunta ao acaso e a coloca ao candidato.

- iii) O candidato tem um máximo de 3 minutos para responder à pergunta.
- iv) Se as perguntas não forem suficientes para preencher o tempo que lhes foi destinado, o candidato poderá fazer as declarações adicionais que desejar, até ao final do período de 60 minutos estabelecido para a entrevista.

Outras informações serão apresentadas numa proposta do Presidente do Comité Regional (formuladas sob a orientação do Conselho Jurídico da OMS), com relevo para a necessidade de justiça e igualdade de tratamento de todos os candidatos.

### **VOTAÇÃO PARA ELEGER UM CANDIDATO**

12. A última fase é a da votação para eleger o candidato, cujo nome será apresentado ao Conselho Executivo para nomeação. O procedimento desta fase está previsto no parágrafo 8 do Artigo 52.º do Regulamento Interno e continua praticamente inalterado.

13. Em resumo, cada representante escreve o nome de um candidato no seu boletim de voto. Se nenhum candidato obtiver uma maioria de votos dos representantes presentes e votantes<sup>1</sup>, o candidato que tiver menos votos é eliminado em cada votação, até que um dos candidatos obtenha a maioria necessária. Artigo 52.º prevê um procedimento específico para resolver o problema dos empates sucessivos entre os dois últimos candidatos. Na prática, como as entrevistas aos cinco candidatos deverão ocupar virtualmente todo o dia de terça-feira, a votação para eleger um candidato terá de realizar-se na manhã de quarta-feira, 3 de Setembro de 2014.

14. Relativamente à duração da nomeação de um novo Director Regional, como o Artigo 48.º do Regulamento do Conselho Executivo prevê que a nomeação do Director Regional deverá ser feita para um mandato de cinco anos, o Comité Regional não precisa de fazer nenhuma recomendação a esse respeito.

---

<sup>1</sup> A Regra 43 do Regulamento do Comité Regional prevê que as decisões do Comité sejam tomadas por maioria dos membros presentes e votantes, o que, de acordo com o Artigo 42.º, significa que as abstenções não são contadas para o cálculo da maioria necessária. Consequentemente, se todos os 47 Membros do Comité fizerem um voto válido e nenhum se abster, a maioria necessária é 24. Se, por exemplo, houver cinco abstenções, os membros presentes e votantes seriam 42 e a maioria necessária seria 22.

**ANEXO 1: ARTIGO 52.º DO REGULAMENTO DO COMITÉ REGIONAL****Artigo 52.º**

1. Pelo menos seis meses antes da data fixada para abertura de uma sessão do Comité, durante a qual se tiver de designar o Director Regional, o Director-Geral convidará cada um dos Estados-Membros a propor nomes de candidatos para esse cargo.
2. Qualquer Estado-Membro pode propor, para o cargo de Director Regional, uma pessoa que seja adequadamente habilitada e experiente, cidadão desse Estado, com formação médica, enviando com a proposta o seu curriculum vitae e outras informações de apoio não ultrapassando as 2000 palavras (declaração de visão, prioridades e estratégias). Estas propostas serão enviadas ao Director-Geral, incluindo em formato electrónico, de maneira a darem entrada na Sede da Organização, em Genebra, na Suíça, pelo menos 12 semanas antes da data da abertura da sessão.
3. Se o Director Regional em exercício estiver disponível e for elegível para um novo mandato, nos termos do Artigo 48.º do Regulamento Interno do Conselho Executivo, o Director-Geral informará todos os Membros quando os convidar a propor nomes de candidatos para o cargo de Director Regional. Neste caso, o nome do Director Regional em exercício e disponível será submetido ao Comité automaticamente, sem necessidade de ser proposto por um Membro.
4. Pelo menos dez semanas antes da data fixada para a abertura da sessão do Comité Regional, o Director-Geral enviará a todos os Membros, num envelope confidencial, uma cópia de todas as propostas para o cargo de Director Regional recebidas dentro do prazo estabelecido (juntamente com o curriculum vitae e outra informação de apoio de cada candidato).
5. Se o Director-Geral não tiver recebido nenhuma proposta a tempo de a poder transmitir aos Estados-Membros, segundo as disposições do presente artigo, estes serão informados do facto, pelo menos com dez semanas de antecedência em relação à data de abertura da sessão do Comité. O próprio Comité estabelecerá uma lista de candidatos constituída pelos nomes propostos secretamente pelos Delegados presentes e votantes.
6. Se o Director-Geral receber mais de cinco candidaturas dentro do prazo referido no parágrafo 2, o Comité elaborará, no início da sua sessão, uma lista de pré-selecção com cinco candidatos. Para esse fim, o Comité procederá a uma votação por escrutínio secreto e os cinco candidatos que obtiverem maior número de votos irão constituir essa lista. Em caso de empate entre dois ou mais candidatos, fazendo assim com que existam mais de cinco candidatos identificados para inclusão na lista de pré-selecção, proceder-se-á a escrutínios adicionais entre os candidatos com o mesmo número de votos. Os candidatos que tiverem o maior número de votos preencherão o restante lugar na lista de pré-selecção.
7. Os candidatos mencionados nos parágrafos 2 ou 3 ou – em caso de aplicação do parágrafo 6 – os candidatos na lista de pré-selecção comparecerão perante o Comité para uma reunião em privado. A entrevista consistirá numa apresentação por parte de cada candidato, que deve igualmente responder às perguntas dos Estados-Membros do Comité. O Comité definirá o modelo de entrevista, conforme julgar apropriado.

8. A nomeação do Director Regional será efectuada numa sessão à porta fechada do Comité. O Comité fará uma selecção, por escrutínio secreto, das pessoas mencionadas nos parágrafos 2 ou 3 ou – em caso de aplicação do parágrafo 6 – as pessoas na lista de pré-selecção, da seguinte forma:

- a) Cada um dos Delegados com direito a voto inscreverá num boletim o nome de um único candidato.
- b) O candidato que tiver recolhido a maioria necessária dos votos será declarado eleito.
- c) Se, no decurso de um escrutínio, nenhum candidato obtiver a maioria necessária, o candidato que obtiver o número mais baixo de votos será eliminado.
- d) Se restarem apenas dois candidatos, repetir-se-á a votação as vezes que forem necessárias até que um dos candidatos obtenha a maioria dos votos.
- e) No caso de ocorrer um empate entre os dois candidatos após estas três votações, o procedimento estabelecido será reiniciado com base na lista original de candidatos.

9. O nome da pessoa que for assim eleita será apresentado ao Conselho Executivo.

## **ANEXO 2: CRITÉRIOS PARA A ELEIÇÃO DO DIRECTOR REGIONAL**

### **Habilitações**

Os critérios a cumprir pelo candidato eleito para o cargo de Director Regional são os seguintes.

#### ***Boa compreensão e compromisso com a missão da OMS***

O candidato deverá revelar que compreende bem a missão, papéis, funções, políticas e estratégias da OMS. É preciso que existam provas demonstradas de um envolvimento pessoal do candidato ou de um plano para materializar esse compromisso.

#### ***Qualidades de liderança comprovadas***

O candidato deverá ser visionário, dinâmico e orientado para os resultados. É muito importante que o candidato possua capacidades de comunicação, tanto oralmente como por escrito, de forma clara, eficaz e inspiradora, para vários grupos-alvo, incluindo os meios de comunicação social, líderes políticos, outros líderes no campo da saúde pública, pessoal de saúde, uma vasta gama de grupos académicos e profissionais, dentro e fora do sector da saúde, assim como pessoal da OMS. Deverá ser uma pessoa íntegra e ter uma grande capacidade de resistir a pressões de fontes oficiais e privadas sobre matérias que possam colocar em risco os interesses da Organização.

#### ***Capacidade de gestão comprovada***

O candidato deverá ser capaz de gerir uma organização complexa da área da saúde. Isso requer um espírito altamente analítico e a capacidade de definir metas e objectivos claros, desenhar programas apropriados para o melhor uso possível dos recursos da Organização em geral e elaborar um processo apropriado para a monitorização e avaliação do trabalho da Organização na Região. É importante que o candidato tenha aptidão para promover o trabalho de equipa, com delegação apropriada de competências, e para criar um ambiente de trabalho agradável, tanto ao nível do Escritório Regional como das Representações. Um importante requisito é a capacidade do candidato para obter eficácia no trabalho com os líderes, tanto a nível nacional como internacional, no sector da saúde e sectores afins, dada a necessidade de interagir e apoiar os esforços da Sede e de outras Regiões, no contexto da Unicidade da Organização.

#### ***Habilitações profissionais e técnicas***

O candidato deve possuir habilitações profissionais na área da saúde e ter um conhecimento profundo de saúde pública, incluindo a sua base epidemiológica.

#### ***Sensibilidade às diferenças culturais, sociais, políticas e outras***

O candidato deve possuir um conhecimento vasto e ser sensível às várias diferenças culturais, sociais, políticas e linguísticas da Região. Por esse motivo, deve ser, entre outras coisas, fluente em, pelo menos, uma das três línguas de trabalho da Região e ter conhecimento para trabalhar em, pelo menos, uma das outras línguas. Um factor de preferência será uma razoável experiência de trabalho na Região, particularmente no trabalho da OMS.

#### ***Aptidão física***

O candidato deverá ser suficientemente saudável para desempenhar as obrigações do cargo.