

Região Africana

**COMITÉ REGIONAL PARA A ÁFRICA**

**ORIGINAL: INGLÊS**

Septuagésima terceira sessão

Gaborone, República do Botsuana, 28 de Agosto a 1 de Setembro de 2023

Ponto 18.9 da ordem do dia

## **RELATÓRIO SOBRE O PESSOAL DA OMS NA REGIÃO AFRICANA**

### **Documento de informação**

#### **ÍNDICE**

	<b>Parágrafos</b>
INTRODUÇÃO .....	1–2
CATEGORIAS E TIPOS DE CONTRATO.....	3–7
DISTRIBUIÇÃO POR TIPO DE CONTRATO, CATEGORIA, NÍVEL E SEXO.....	8–13
DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA.....	14–18
TENDÊNCIAS DAS CONTRATAÇÕES NOS ÚLTIMOS 10 ANOS (2014–2023) .....	19–21

#### **QUADROS**

	<b>Página</b>
1. Distribuição dos funcionários por categoria e tipo de contrato.....	5
a) Total combinado de funcionários com contratos de longa duração e temporários .....	5
b) Funcionários internacionais da categoria profissional com contratos de longa duração por nível.....	5
c) Funcionários internacionais da categoria profissional com contratos temporários por nível.....	5
d) Outros tipos de contratos (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2022) .....	5
e) Tendências de outros tipos de contratos (excepto contratos de voluntariado celebrados no âmbito do programa de Voluntários das Nações Unidas) de 2018 a 2022.....	6
f) Tendências de contratos de voluntariado celebrados no âmbito do programa de Voluntários das Nações Unidas de 2019 a 2022, por sexo .....	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 2019 e 2023.....	8
e)	Comparação dos funcionários do sexo masculino e feminino, de 2015 a 2023.....	9
f)	Progressos na percentagem de mulheres com contratos de longa duração e temporários por categoria 2015–2023.....	9
g)	Progressos na percentagem de mulheres com contratos de longa duração e temporários por categoria, 2015–2023.....	9
3.	Distribuição dos funcionários internacionais da categoria profissional por nacionalidade, nível e sexo .....	10
a)	Distribuição dos funcionários internacionais da categoria profissional com contratos de longa duração .....	10
b)	Distribuição dos funcionários internacionais da categoria profissional com contratos temporários.....	12
c)	Distribuição geográfica dos funcionários internacionais da categoria profissional com contratos de longa duração de países da Região Africana .....	13
4.	Distribuição dos funcionários com contratos de longa duração e temporários por local de serviço.....	14
5.	<i>Relatório de progresso sobre o estado dos contratos de 2014 a 2023 .....</i>	<i>16</i>

## **FIGURAS**

1.	Tendências das contratações nos últimos 10 anos (2014–2023).....	17
a)	Funcionários com contratos de longa duração .....	17
b)	Funcionários com contratos temporários .....	17
c)	Contratações por ano (2014–2023) .....	18
2.	Tendências na paridade de género nos últimos nove anos (2015-2023) .....	18
a)	Comparação dos funcionários do sexo masculino e feminino, de 2015 a 2023.....	19
b)	Progressos na percentagem de mulheres com contratos de longa duração e temporários por categoria 2015–2023.....	19
c)	Progressos na percentagem de mulheres com contratos de longa duração e temporários por categoria, de 2015 a 2023. ....	19
3.	Distribuição dos funcionários internacionais por tipo de contrato e sexo.....	20

## **SIGLAS E ACRÓNIMOS**

APW	Acordo para a execução de trabalhos
G/GS	Serviços Gerais
GS LT	Contrato de longa duração para os serviços gerais
GS TA	Contrato temporário para os serviços gerais
RH	Recursos humanos
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
ER	Escritório Regional
SSA	Acordo de Serviços Especiais
TA	Contrato Temporário
UG	Sem nível
VNU	Voluntários das Nações Unidas
WCO	Escritório de país da OMS

## INTRODUÇÃO

1. Enquanto a Organização Mundial da Saúde (OMS) comemora o seu 75.º aniversário, a Agenda de Transformação, lançada em 2015 na Região Africana, continua a transformar a cultura institucional. Uma das principais componentes da Agenda de Transformação é a gestão eficiente da força de trabalho da Organização, em sintonia com o seu objectivo de transformar a OMS numa organização “centrada nas pessoas”. Por conseguinte, a OMS na Região Africana está empenhada em agilizar a força de trabalho de acordo com as necessidades e prioridades dos centros orçamentais, de modo a reforçar o apoio aos Estados-Membros.

2 Este relatório, que é apresentado anualmente ao Comité Regional, fornece aos Estados-Membros informações sobre os trabalhadores da OMS na Região Africana à data de 1 de Abril de 2023.<sup>1</sup> O relatório descreve também de forma detalhada a composição 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 (cerca de 2 anos) 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 Abril de 2023, havia 2432 funcionários na Região Africana, dos quais 1802 (74%) a nível nacional e 630 (26%) no Escritório Regional. Dos 2432 funcionários internacionais, 640 pertencem à categoria profissional (IPO), 655 (26,9%) são funcionários nacionais da categoria profissional (NPO) e 1137 (46,8%) funcionários dos serviços gerais (GS). Dos 2432 funcionários, 2114 (86,9%) tinham um contrato de longa duração e 318 (13,1%) tinham um contrato temporário. Dos 2114 membros do pessoal com contratos de longa duração, 493 (23,3%) eram funcionários internacionais da categoria profissional, 594 (28,1%) eram funcionários nacionais da categoria profissional e 1027 (48,6%) eram funcionários dos serviços gerais. Dos 318 funcionários com contratos temporários, 147 (46,2%) eram IPO, 61 (19,2%) eram NPO e 110 (34,6%) eram funcionários dos serviços gerais (Quadro 1a).

5. Entre os 493 funcionários internacionais da categoria profissional com contratos de longa duração, os números mais significativos situam-se no nível P4 com 214 (43,4%), seguido do nível P3 com 107 (21,7%), do nível P5 com 84 (17%), do nível P2 com 45 (9,1%), do nível D1 com 24 (4,9%), do nível P6 com 11 (2,2%), do nível D2 com cinco funcionários (1%), P1 com dois (0,4%) e dos funcionários sem nível com um (0,2%) funcionário cada (Quadro 1b).

6. Entre os 147 funcionários internacionais da categoria profissional com contratos temporários, os números mais significativos situam-se no nível P4 com 80 (54,4%), seguido do nível P3 com 47 (32%), do nível P2 com 11 (7,5%), do nível P5 com oito (5,4%), e do nível P1 com dois (0,7%) funcionário cada (Quadro 1c). Além dos membros do pessoal titulares de um contrato de Janeiro a Dezembro de 2022, a Região Africana tinha mais 4523 pessoas titulares de outros tipos de contratos, dos quais 423 (9,4%) eram titulares de um contrato APW, 1232 (27,2%) eram

---

<sup>1</sup> De acordo com o relatório sobre a dotação de pessoal produzido pelo Sistema Mundial de Gestão (GSM): Dados de contratação impressos a 6 de Março de 2023 (salvo indicação em contrário).

consultores, quatro (0,1%) eram JPO, 2694 (60%) eram titulares de um contrato SSA e 170 (4%) eram titulares de um contrato de voluntariado no âmbito do programa de voluntários das Nações Unidas (Quadro 1d).

7. Nos últimos cinco anos, houve flutuações no número de outros tipos de contrato. Os titulares de SSA representaram mais de 50% de todos os outros tipos de contratos, enquanto os JPO continuavam a ocupar a última posição variando entre dois e quatro membros (Quadro 1e). O número de titulares de JPO é limitado porque são financiados por países individuais. Desde 2020, o número de voluntários das Nações Unidas tem aumentado de 60 em 2019 para 170 em Dezembro de 2022 (Quadro 1f). Este aumento foi impulsionado pelo acordo de parceria e colaboração assinado em 2019 entre a Directora Regional e o Director Executivo do programa de Voluntários das Nações Unidas (VNU) que visava principalmente as mulheres jovens. Através do seu vasto leque de competências e competências, os VNU apoiaram eficazmente o trabalho da OMS na Região Africana em várias áreas, incluindo saúde pública, saúde familiar e reprodutiva, prevenção e controlo de doenças, comunicação, gestão de dados e administração geral. Os estagiários não foram tomados em consideração, uma vez que o programa de estágio foi suspenso com o início da COVID-19, e esta medida só foi levantada recentemente.

## **DISTRIBUIÇÃO POR TIPO DE CONTRATO, CATEGORIA, NÍVEL E SEXO**

8. A distribuição dos funcionários por tipo de contrato, categoria, nível e sexo é apresentada no Quadro 2 (a, b, c, d). Entre os 640 profissionais internacionais da categoria profissional, 493 (77,0%) tinham contratos de longa duração e 147 (23,0%) tinham contratos temporários. Em termos da distribuição por sexo, 434 (67,8%) eram do sexo masculino e 206 (32,2%) do sexo feminino. Dos 493 profissionais internacionais da categoria profissional com contratos de longa duração, 323 (65,5%) eram do sexo masculino e 170 (34,5%) do sexo feminino. Dos 147 profissionais internacionais da categoria profissional com contratos temporários, 111 (75,5%) eram do sexo masculino e 36 (24,5%) do sexo feminino (Quadro 2a).

9. Entre os 655 profissionais nacionais da categoria profissional, 594 (90,7%) tinham contratos de longa duração e 61 (9,3%) tinham contratos temporários. Em termos da distribuição por sexo, 444 (67,8%) eram do sexo masculino e 211 (32,2%) do sexo feminino. Dos 594 profissionais internacionais da categoria profissional com contratos de longa duração, 400 (67,3%) eram do sexo masculino e 194 (32,7%) do sexo feminino. Dos 61 profissionais nacionais da categoria profissional com contratos temporários, 44 (72,1%) eram do sexo masculino e 17 (27,9%) do sexo feminino (Quadro 2b). Entre os 655 profissionais nacionais da categoria profissional, a maior concentração incidia no nível NO-C com 400 (61,1%) funcionários, seguido do nível NO-B com 219 (33,4%) funcionários, do nível NO-A com 27 (4,1%) funcionários e do nível NO-D com 3 (1,4%) funcionários.

10. Entre os 1137 funcionários dos serviços gerais, 1027 (90,3%) tinham contratos de longa duração e 110 (9,7%) tinham contratos temporários. Em termos da distribuição por sexo, 659 (64,2%) eram do sexo masculino e 368 (35,8%) do sexo feminino nos contratos de longa duração e 90 (81,8%) do sexo masculino e 20 (18,2%) do sexo feminino nos contratos temporários (Quadro 2c). Entre os 1137 funcionários dos serviços gerais, o nível G2 apresentava a maior concentração com 335 (29,5%) funcionários, seguido do nível G5 com 243 (21,4%) funcionários, do nível G6 com 235 (20,7%) funcionários, do nível G7 com 151 (13,3%) funcionários, do nível G3 com 97 (8,5%) funcionários, e do nível G4 com 69 (6,1%) funcionários. O grau G1 teve a menor concentração com 7 (0,6%) 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 sete anos para aumentar a representação feminina. A representação global feminina tem aumentado de forma progressiva, de 29,5% em 2016 para 33,1% em 2023 (Quadro 2e). No entanto, a representação feminina varia consoante as categorias. A percentagem de mulheres na categoria IPO aumentou de 25,1% em 2015 para 32,2% em 2023 (Quadro 2f). Na categoria NPO, verificou-se uma diminuição gradual da representação feminina, que passou de 30,7% em 2015 para 28,6% em 2018, antes de voltar a subir para 29,8% em 2019 e 32,2% em 2023 (Quadro 2f). A diminuição do número de profissionais nacionais da categoria profissional (NPO) tem estado 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 13 funcionários nacionais da categoria profissional registados em 2, 13 (654%) transitaram da categoria NPO para a categoria IPO. A representação feminina diminuiu nos serviços gerais entre 2015 e 2016, de 31,0% para 30,4%, aumentando depois regularmente de 30,9% em 2017 para 33,1% em 2018 e 33,4% em 2019. Em seguida, diminuiu para 33,2% em 2020, antes de aumentar novamente para 34,8% em 2021 e para 36% em 2022, depois caiu para 34,1% em 2023 (Quadro 2f).

12. A tendência da representação feminina nos quadros superiores, nomeadamente nos níveis P6/D1, D2 e UG1 é apresentada no Quadro 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 envidados esforços para nomear mais mulheres, resultando num aumento de 8 em 2021 para 11 em 2022. Infelizmente, dos seis funcionários de nível D1 que se reformaram entre 2022 e 2023, quatro eram do sexo feminino (três Representantes da OMS e uma Directora). Num esforço para reduzir o fosso existente entre os sexos, continuam a ser introduzidas iniciativas de sensibilização para atrair mais candidatas qualificadas.

13. 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 continua a promover 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. Por exemplo, devido à parceria com o programa de Voluntários das Nações Unidas (UNV), o número de voluntárias aumentou de 47% em 2019 para 52% em 2020, depois para 67% em 2021 e 73% em 2022, com variações positivas sustentáveis de 12% de 2019 para 2020, 29% de 2020 para 2021 e 8% de 2021 para 2022 (Quadro 1f).

## **DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA**

14. Os Estados-Membros com a maior representação eram a República Democrática do Congo, com 34 funcionários, o Uganda, com 31 funcionários, o Burquina Faso, com 27 funcionários cada, a Nigéria e o Zimbabué, com 26 funcionários cada e os Camarões, com 23 funcionários (Quadro 3a). Trinta e dois Estados-Membros<sup>2</sup> fora da Região Africana tinham cidadãos seus a trabalhar na

---

<sup>2</sup> China, Egipto, Haiti, Hungria, Irlanda, Líbano, Peru, Filipinas, Portugal, Roménia, Tadjiquistão, Uzbequistão, Venezuela, Vietname e Iémen com um funcionário cada; Austrália, Bélgica, Japão, Nepal, Federação Russa, Sudão e Suíça com dois funcionários cada; Alemanha, Itália, Paquistão e Espanha com três funcionários cada; Brasil e Índia com quatro funcionários cada; França com seis funcionários; Canadá e Reino Unido com nove funcionários cada; e os Estados Unidos de América com Reino Unido com dez funcionários e Estados Unidos da América com 12 funcionários.

Região na categoria IPO com contratos de longa duração em conformidade com as políticas sobre a representação geográfica mundial (Quadro 3a).

15. 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).<sup>3</sup> Três Estados-Membros, Madagáscar, Níger e Togo, estavam no ponto máximo da quota de representação (categoria de representação B2\*). Sete Estados-Membros estavam dentro da sua quota de representação, mas acima do ponto médio (categoria de representação B2).<sup>4</sup> Quinze Estados-Membros encontravam-se dentro da sua quota de representação, mas abaixo do ponto médio (categoria de representação B1)<sup>5</sup>; e um Estado-Membro (Seicheles) não estava representado (categoria de representação A\*) (Quadro 3c).

16. O recrutamento de lusófonos e nacionais de países sub-representados continua a ser um desafio para funções internacionais. 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 sensibilização e através de um controlo do processo de selecção. Por conseguinte, o Escritório Regional da OMS para a África lançou iniciativas de sensibilização com o apoio de agências de recrutamento, como a Impactpool<sup>6</sup> e a SRI Executive<sup>7</sup>, para atrair mais candidatos qualificados provenientes desses Estados-Membros. Além disso, os anúncios de vagas são partilhados com todos os escritórios de país da OMS para uma maior divulgação entre as associações e redes profissionais. A Região Africana iniciou o processo de selecção de potenciais candidatos de vários países de língua portuguesa e procedeu à realização de feiras de carreira e iniciativas de proximidade que contribuíram para o aumento do número de candidatos de língua portuguesa.

17. 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 no Quadro 3b. De acordo com os dados, o Quênia tinha a maior representação com 16 funcionários, seguido da Nigéria com 11 funcionários, da República Democrática do Congo e do Uganda com 10 funcionários; dos Camarões e da Etiópia com oito funcionários cada; da Côte d'Ivoire e da República Unida da Tanzânia com seis funcionários cada, e do Níger e do Zimbabué com cinco funcionários.

18. Mais, o Quadro 3b indica que 17 países<sup>8</sup> fora da Região Africana tinham funcionários da categoria profissional com contratos temporários a trabalhar na Região, reforçando dessa forma a diversidade. O Quadro 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 10 ANOS (2014–2023)**

19. As tendências das contratações de 2014 a 1 de Abril de 2023, conforme apresentadas na Figura 1, atestam a eficácia da Agenda de Transformação, que procura gerar impacto ao nível dos

---

<sup>3</sup> África do Sul, Benim, Burquina Faso, Burúndi, Camarões, Congo, Côte d'Ivoire, Etiópia, Gana, Guiné, Maláui, Mali, Nigéria, Quênia, República Democrática do Congo, República Unida da Tanzânia, Ruanda, Senegal, Togo, Uganda, Zâmbia e Zimbabué.

<sup>4</sup> Argélia, Chade, Eritreia, Gâmbia, Madagáscar, Maurícia, Níger e Serra Leoa.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> <https://www.linkedin.com/company/impactpool>

<sup>7</sup> <https://www.sri-executive.com/about-sri-executive/>

<sup>8</sup> Bélgica, Brasil, Alemanha, Haiti, Líbano, Malásia, Holanda, Paquistão, Espanha, Sudão, República Árabe Síria e Reino Unido com um funcionário cada; Índia, Egito, França, Itália e Estados Unidos da América. Com dois funcionários cada.

países para atender às necessidades e prioridades dos países. Foi esta mesma consideração que levou à realização da avaliação funcional dos escritórios de país da OMS. Demonstra que o número total de funcionários que trabalhavam na Região, em todas as categorias de contrato, oscilou entre os 2377 e os 2432. No entanto, existiram períodos de aumentos ou decréscimos acentuados nas contratações devido a várias situações existentes. Por exemplo, de 2014 a 2017, houve um aumento acentuado da contratação, motivado pelo reforço da capacidade de resposta 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.

20. No entanto, de 2020 a 2022 houve uma redução de pessoal de 9%, 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. Esta tendência é explicada pelo facto de a avaliação funcional ainda estar em curso e de muitas vagas ainda não serem preenchidas. 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 e recorrendo a outros tipos de contrato, como os de consultores, de titulares de acordos de serviços especiais e de voluntários das Nações Unidas. De 2022 a 2023, houve um aumento de 7%, impulsionado pela implementação dos resultados das avaliações funcionais em toda a Região.

21. Convida-se o Comité Regional a tomar nota do presente relatório de progresso.



**Quadro 1: Distribuição dos funcionários por categoria e tipo de contrato**

**a) Total combinado de funcionários com contratos de longa duração e temporários**

<b>Categoria</b>	<b>Longa duração</b>	<b>Temporário</b>	<b>Total</b>
<b>IPO</b>	493 (23.3%)	147 (46.2%)	640 (26.3%)
<b>NPO</b>	594 (28.1%)	61 (19.2%)	655 (26.9%)
<b>Serviços</b>	1027 (48.6%)	110 (34.6%)	1137 (46.8%)
<b>Total</b>	<b>2 114</b>	<b>318 (13.1%)</b>	<b>2 432 (100%)</b>

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

<b>Funcionário/Nível</b>	<b>Total</b>	<b>Percentagem (%)</b>
UG1	1	0,2
D2	5	1,0
D1	24	4,9
P6	11	2,2
P5	84	17,0
P4	214	43,4
P3	107	21,7
P2	45	9,1
P1	2	0,4
<b>Total de IPO</b>	<b>493</b>	<b>100.0</b>

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

<b>Funcionário/Nível</b>	<b>Total</b>	<b>Percentagem (%)</b>
P5	8	5,4
P4	80	54,4
P3	47	32
P2	11	7,5
P1	1	0,7
<b>Total de IPO</b>	<b>147</b>	<b>100.0</b>

**d) Outros tipos de contratos (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2022)<sup>9</sup>**

<b>Pessoal sem estatuto de funcionário</b>	<b>Total</b>	<b>Percentagem (%)</b>
APW	423	9,4
Consultores	1232	27,2

<sup>9</sup> Ver [https://cdn.who.int/media/docs/default-source/human-resources/wha76-hr-update-tables-january-to-december-2022.pdf?sfvrsn=d6ad8f6a\\_3](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/human-resources/wha76-hr-update-tables-january-to-december-2022.pdf?sfvrsn=d6ad8f6a_3) (Documento emitido a 4 de Abril de 2023) (excepto dados do UNV recebidos de parceiros do PNUD).

JPO	4	0,1
SSA	2694	59,6
VNU	170	3,8
<b>Total</b>	<b>4 523</b>	<b>100,0</b>

e) **Tendências de outros tipos de contratos (excepto contratos de voluntariado celebrados no âmbito do programa de Voluntários das Nações Unidas) de 2018 a 2022<sup>10</sup>**

<b>Pessoal sem estatuto de funcionário</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
APW	255 (13%)	510 (16%)	498 (14%)	356 (11%)	423 (9%)
Consultores	345 (18%)	837 (27%)	840 (24%)	660 (21%)	1232 (27%)
JPO	4 (0%)	4 (0%)	2 (0%)	4 (0%)	4 (0%)
SSA	1308 (68%)	1795 (57%)	2195 (62%)	2078 (67%)	2694 (60%)
<b>Total</b>	<b>1 912 (100%)</b>	<b>3 146 (100%)</b>	<b>3 535 (100%)</b>	<b>3 098 (100%)</b>	<b>4 353 (100%)</b>

f) **Tendências de contratos de voluntariado celebrados no âmbito do programa de Voluntários das Nações Unidas de 2019 a 2022, por sexo<sup>11</sup>**

<b>Género</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Masculino	32	61	46	124
Feminino	28	67	95	46
Feminino	47%	52%	67%	73%
Varição em percentagem de mulheres		12%	29%	8%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>128</b>	<b>141</b>	<b>170</b>

<sup>10</sup> A partir dos quadros de actualização dos RH do Conselho Executivo

<sup>11</sup> Dados recolhidos em toda a Região nos respectivos centros orçamentais, de acordo com o programa de voluntários das Nações Unidas

**Quadro 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	%		
	Total		%		Total		%		Total		%		Total		%		Total		%					
<b>Longa duração</b>	1	1	27	18	44	63	65	149	24	60	3	8	4	20	1	4	1	0	<b>170</b>	34,5	<b>323</b>	65,5	<b>493</b>	77
<b>Temporário</b>	1	0	4	7	9	38	19	61	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>36</b>	24,5	<b>111</b>	75,5	<b>147</b>	23
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>25</b>	<b>53</b>	<b>101</b>	<b>84</b>	<b>210</b>	<b>27</b>	<b>65</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>206</b>	32,2	<b>434</b>	67,8	<b>640</b>	100,0

**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	%		
	Total		%		Total		%		Total		%			
<b>Longa duração</b>	8	14	52	135	131	245	3	6	<b>194</b>	32,7	<b>400</b>	67,3	<b>594</b>	90,7
<b>Temporário</b>	2	3	9	23	6	18	0	0	<b>17</b>	27,9	<b>44</b>	72,1	<b>61</b>	9,3
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>61</b>	<b>158</b>	<b>137</b>	<b>263</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>211</b>	32,2	<b>444</b>	67,8	<b>655</b>	100,0

**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	%		
	Total		%		Total		%		Total		%		Total		%					
<b>Longa duração</b>	1	5		3	286	9	88	27	24	126	92	134	87	68	<b>368</b>	35,8	<b>659</b>	64,2	<b>1027</b>	90,3
<b>Temporário</b>			1		46			1	17	15	10	2	12	2	<b>20</b>	18,2	<b>90</b>	81,8	<b>110</b>	9,7
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>332</b>	<b>9</b>	<b>88</b>	<b>28</b>	<b>41</b>	<b>141</b>	<b>102</b>	<b>136</b>	<b>99</b>	<b>70</b>	<b>388</b>	34,1	<b>749</b>	65,9	<b>1137</b>	100,0

## (d) Comparação da distribuição dos quadros superiores entre 2019 e 2023

	Feminino										Masculino										Total				
	2019		2020		2021		2022		2023		2019		2020		2021		2022		2023		2019	2020	2021	2022	2023
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n*	%	n*	%	n*	n*	n*	n*	n*
<b>P6</b>	2	20	1	11.1	1	11.1	2	20	3	27.3	8	80	8	88.9	8	88.9	8	80	8	72.7	10	9	9	10	11
<b>D1</b>	6	24	6	27.3	6	24	7	28	4	16.7	19	76	16	72.7	19	76	18	72	20	83.3	25	22	25	25	24
<b>D2</b>	0	0	0	0	0	0	1	25	1	20	1	100.0	2	100.0	2	100	3	75	4	80	1	2	2	4	5
<b>UG1</b>	1	100.0	1	100.0	1	100.0	1	100.0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>24,3</b>	<b>8</b>	<b>23,5</b>	<b>8</b>	<b>21,6</b>	<b>11</b>	<b>27,5</b>	<b>9</b>	<b>22,0</b>	<b>28</b>	<b>75,7</b>	<b>26</b>	<b>76,5</b>	<b>29</b>	<b>78,4</b>	<b>29</b>	<b>72,5</b>	<b>32</b>	<b>78,0</b>	<b>37</b>	<b>34</b>	<b>37</b>	<b>40</b>	<b>41</b>

e) **Comparação dos funcionários do sexo masculino e feminino, de 2015 a 2023**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Feminino</b>	743	747	784	769	755	781	779	761	805
<b>Masculino</b>	1747	1789	1849	1708	1643	1697	1596	1490	1627
<b>% mulheres</b>	<b>29,8</b>	<b>29,5</b>	<b>29,8</b>	<b>31</b>	<b>31,5</b>	<b>31,5</b>	<b>32,8</b>	<b>33,8</b>	<b>33,1</b>
<b>Total</b>	2490	2536	2633	2477	2398	2478	2375	2251	2 432

f) **Progressos na percentagem de mulheres com contratos de longa duração e temporários por categoria, de 2015 a 2023**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>IPO</b>	25,1	26,2	27	29,1	29	29,4	30,7	32,3	32,2
<b>NPO</b>	30,7	29,9	29,6	28,6	29,8	30	31	31,5	32,2
<b>Serviços Gerais (GS)</b>	31	30,4	30,9	33,1	33,4	33,2	34,8	36	34,1

g) **Progressos na percentagem de mulheres com contratos de longa duração e temporários por categoria, de 2015 a 2023.**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>IPO</b>	27	27,7	28,9	31,2	32,4	33,2	31,9	33,6	34,5
<b>NPO</b>	30,8	30,3	29,5	28,9	30,8	31,3	31,9	32,3	32,7
<b>Serviços Gerais (GS)</b>	34,5	33,9	34,4	35,5	35,4	35,4	36,7	38,3	35,8

**Quadro 3. Distribuição dos funcionários internacionais da categoria profissional por nacionalidade, nível e sexo**

**a) Distribuição de funcionários internacionais da categoria profissional 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	F	M	F	F	M	To
Angola			1			1												1	1	2
Austrália							1					1						1	1	2
Bélgica						1				1								1	1	2
Benim			1	2		2		4		1								1	9	10
Botsuana				1													1	1	1	2
Brasil					3		1											4		4
Burquina Faso			3		1	4	3	8	1	3		1		2		1		8	19	27
Burundi			1		2		2	2	3				1					8	3	11
Camarões			1	1	1	2	1	12	2	2			1					5	18	23
Canadá			2		1	1	2	1		1			1					5	4	9
Cabo Verde								1											1	1
República Centro-								2											2	2
Chade								4											4	4
China					1													1		1
Comores												1							1	1
República Democrática			1	2		3	2	17		6			2		1			3	31	34
Congo			2	4	2	9		1					1					4	15	19
Côte d'Ivoire						2	2	8		1								2	11	13
Egipto										1									1	1
Guiné Equatorial								1											1	1
Eritreia			1	1	1			1										2	2	4
Essuatíni			1															1		1
Etiópia					1	1	2	9		4			1					3	15	18
França					1	2	1	2										2	4	6
Gabão					1					2								1	2	3
Gâmbia					1			1		3								1	4	5
Alemanha					2								1					2	1	3
Gana			1		1		4	3		2								6	5	11
Guiné				1	3	1		2	1	1								4	5	9
Guiné-Bissau							2	1					1					3	1	4
Haiti							1											1		1
Hungria							1											1		1
Índia			1		1		1			1								1	3	4
Irlanda							1											1		1
Itália					1		1	1										1	2	3
Japão						1						1						1	1	2
Quênia			2		5		4	5	3	3		1	1					15	9	24

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	F	M	F	F	M	To
Líbano					1													1		1
Lesoto								1											1	1
Libéria				1															1	1
Madagáscar			1				2	1	1									4	1	5
Maláui						1		3		3				1					8	8
Mali						1		5		1				1					8	8
Mauritânia						1		1	1			1						1	3	4
Maurícia														1					1	1
Moçambique							1	2										1	2	3
Nepal						1		1											2	2
Níger						2	1	2		1						1		1	6	7
Nigéria				3	1	1	1	9	2	6		1		2				4	22	26
Paquistão			1			2												1	2	3
Peru								1											1	1
Filipinas								1											1	1
Portugal							1											1		1
Roménia						1												1		1
Federação Russa								2											2	2
Ruanda					3	3	3	3		3				2				6	11	17
São Tomé e Príncipe							1											1		1
Senegal			2				4	3		1			1	1				7	5	12
Serra Leoa							2											2		2
África do Sul	1				1				1		1			1				5		5
Espanha					2		1											3		3
Sudão							1			1								1	1	2
Suíça					1			1										1	1	2
Tajiquistão						1													1	1
República Unida da			1		1		1	2	1	1								4	3	7
Togo						2	1	4		1								1	7	8
Uganda			1			1	4	11	4	8	1			1				10	21	31
Reino Unido					1	2	2	1	1	1	1							5	4	9
Estados Unidos da			1		2	3	2	3							1			5	7	12
Usbequistão					1													1		1
Venezuela									1									1		1
Vietname					1													1		1
Iémen							1											1		1
Zâmbia							2	2					1	1				3	3	6
Zimbabué		1	2	2	1	1	3	3		2		1						6	20	26
<b>Total na Região</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>44</b>	<b>6</b>	<b>65</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>170</b>	<b>32</b>	<b>493</b>

b) Distribuição dos funcionários internacionais da categoria profissional com contrato temporário por nacionalidade, nível e sexo

País de nacionalidade	P1		P2		P3		P4		P5		Total		Tod
	F	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M		
Argélia							1				1	1	
Angola							1				1	1	
Bélgica						1				1		1	
Benim							1				1	1	
Botsuana					1						1	1	
Brasil						1				1		1	
Burquina Faso			1		3						4	4	
Burundi		1								1		1	
Camarões				1		1	6			2	6	8	
República Democrática do			1	1	1		6		1	1	9	10	
Congo			1		1						2	2	
Côte d'Ivoire			1		1	1	3			1	5	6	
Egipto		1					1			1	1	2	
Etiópia					2	1	5			1	7	8	
França				1		1					2	2	
Gâmbia				1			2				3	3	
Alemanha						1				1		1	
Gana				1		3					4	4	
Guiné							1				1	1	
Haiti				1							1	1	
Índia							2		1		3	3	
Itália		1				1				2		2	
Ouénia				1	5	3	6	1	1	5	12	17	
Líbano				1							1	1	
Libéria				1							1	1	
Maláui			1								1	1	
Malásia		1								1		1	
Mali				1	1	1				1	2	3	
Mauritânia							1				1	1	
Países Baixos								1		1		1	
Níger				2	1	1	1			3	2	5	
Nigéria				1	5	2	2		1	3	8	11	
Paquistão									1		1	1	
Ruanda							2				2	2	
Senegal					2		2				4	4	
Sudão do Sul							1				1	1	
Espanha							1				1	1	
Sudão							1				1	1	
República Árabe da Síria						1				1		1	
República Unida da Tanzânia					3		3				6	6	
Togo					1	1	1			1	2	3	
Uganda				1	1	3	5			4	6	10	
Reino Unido							1				1	1	
Estados Unidos da América	1				1					1	1	2	
Zâmbia				1	2					1	2	3	
Zimbabué			2	1	1			1		2	3	5	
<b>Total na Região Africana</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>38</b>	<b>19</b>	<b>61</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>36</b>	<b>111</b>	<b>147</b>	



**c) Distribuição geográfica dos funcionários internacionais da categoria profissional com contrato de longa duração de países da Região Africana<sup>12</sup>**

Nacionalidade	Prioridade de recrutamento	Intervalo		Total Funcionário	Funcionários da	Funcionários do
		De	A			
Argélia	B2	1	9	8	8	0
Angola	B1	1	8	2	0	2
Benim	C	1	8	13	3	10
Botsuana	B1	1	8	4	2	2
Burquina Faso	C	1	8	28	1	27
Burundi	C	1	8	11	0	11
Camarões	C	1	8	24	1	23
Cabo Verde	B1	1	8	1	0	1
República Centro-Africana	B1	1	8	2	0	2
Chade	B2	1	8	6	2	4
Comores	B1	1	8	1	0	1
República Democrática do Congo	C	1	8	35	1	34
Congo	C	1	8	20	1	19
Côte d'Ivoire	C	1	8	15	2	13
Guiné Equatorial	B1	1	8	1	0	1
Eritreia	B2	1	8	6	2	4
Essuatíni	B1	1	8	1	0	1
Etiópia	C	1	8	39	21	18
Gabão	B1	1	8	3	0	3
Gâmbia	B2	1	8	6	1	5
Gana	C	1	8	19	8	11
Guiné	C	1	8	11	2	9
Guiné-Bissau	B1	1	8	4	0	4
Quênia	C	1	8	46	22	24
Lesoto	B1	1	8	1	0	1
Libéria	B1	1	8	1	0	1
Madagáscar	B2*	1	8	8	3	5
Maláui	C	1	8	11	3	8
Mali	C	1	8	10	2	8
Mauritânia	B2	1	8	5	1	4
Maurícia	B2	1	8	5	4	1
Moçambique	B1	1	8	4	1	3
Namíbia	B1	1	8	1	1	0
Níger	B2*	1	8	8	1	7
Nigéria	C	1	8	41	15	26
Ruanda	C	1	8	22	5	17
São Tomé e Príncipe	B1	1	8	1	0	1
Senegal	C	1	8	19	7	12
Seicheles	A*	1	8	0	0	0
Serra Leoa	B2	1	8	5	3	2
África do Sul	C	4	11	19	14	5
Sudão do Sul	B1	1	8	1	1	0
República Unida da Togo	C	1	8	11	4	7
Togo	B2*	1	8	8	0	8
Uganda	C	1	8	48	17	31
Zâmbia	C	1	8	9	3	6
Zimbabué	C	1	8	36	10	26
				<b>580</b>	<b>172</b>	<b>408</b>

<b>A*</b> Países não representados Países sem representação	<b>B1</b> Países no ponto médio desejado ou abaixo deste	<b>B2*</b> Países no limite máximo da sua quota
--	--	---

<sup>12</sup> A lista geográfica completa de Março de 2023 está disponível na seguinte hiperligação:  
<https://intranet.who.int/homes/gsp/documents/geographic%20distribution%20-%20march%202023.pdf>

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

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

Local de serviço	Longa Duração			Temporário			Todos os
	Serviços	NPO	IPO	Serviços	NPO	IPO	
Abeche	1						1
Abidjan	15	9	7	1	2		34
Abuja	25	25	16	6	7	5	84
Acra	13	12	7		2		34
Adis Abeba	54	54	11		1	9	129
Argel	7	6					13
Antananarivo	15	11	7	1		2	36
Asmara	10	5	4				19
Aweil		1		1			2
Bamako	14	6	6	1		1	28
Bambari	1			2			3
Bangui	18	7	10	2	1	2	40
Banjul	10	2	3				15
Bata	1						1
Bauchi	12	14			1		27
Cidade do Benim	2	4					6
Bentiu		1				1	2
Bissau	5	1	4	1			11
Bol						1	1
Bor		1		1			2
Brazzaville,	212	16	170	16	1	54	469
Brazzaville, Escritório de	14	7	4				25
Bujumbura	18	12	6	1			37
Bukavu	1	2					3
Calabar	2	3					5
Conacri	16	10	6	7	1		40
Cotonou	13	9	3	1			26
Dakar	12	5	18	1		4	40
Damaturu	2	3			1		6
Dar-es-Salaam	17	12	5	3			37
Diffa	1						1
Dodoma				1			1
Entebbe	1						1
Enugu	12	15					27
Freetown	12	5	4	7	8	10	46
Gaborone	5	5	4			1	15
Gambella	1						1
Garissa	1	1					2
Goma	2	3	1				6
Harare, EAI	10	3	12	2	1	4	32
Harare, Escritório de país	23	5	2		3		33
Ibadan	13	16					29
Jigawa	2	3					5
Jijiga	3					1	4
Jos	2	3					5
Juba	8	8	17	14		7	54
Kaduna	3	3					6
Kaga Bandoro	1					1	2
Kampala	19	22	6			4	51
Kananga	1	1					2

Local de serviço	Longa Duração			Temporário			Todos os
	Serviços	NPO	IPO	Serviços	NPO	IPO	
Kankan				2	2		4
Kano	9	7					16
Katsina	2	2					4
Kigali	8	5	3			2	18
Kinshasa	32	15	13		1	4	65
Kisangani		2					2
Kuajok		1		1			2
Labe				1	2		3
Lagos	5	4				1	10
Libreville, EAI	4	2	9		1	1	17
Libreville, Escritório de	17	4	5				26
Lilongwe	14	12	4	1			31
Lomé	13	4	4	2		1	24
Luanda	16	14	9	1		2	42
Lubumbashi		1					1
Lusaka	9	7	6	2	2		26
Maiduguri	2	2		4	6	2	16
Malabo	9	2	3		1		15
Malakal		1		1		1	3
Maputo	9	18	6	3	2		38
Maradi	1				1		2
Maroua				1	1		2
Maseru	8	3	3				14
Mbabane	10	5	1				16
Mbandaka		1					1
Mbuji Mayi	1	1					2
Mekelle	2	2				6	10
Minna	13	16					29
Monróvia	11	4	5	1	1	1	23
Moroni	11	5	1				17
Nairóbi	22	21	16	1	2	5	67
N'Djamena	30	14	5			1	50
Niamey	11	10	7	2	2	4	36
Nouakchott	12	6	3			2	23
Nzerekore				2	1		3
Ouagadougou, EAI	10	3	10	2	1	3	29
Ouagadougou, Escritório	17	9	6	1	4		37
Pemba						2	2
Port Harcourt	12	14					26
Port Louis	5	3	1				9
Praia	5	4	2				11
Pretória, serviços	13		22	2		2	39
Pretoria, Escritório de país	15	8	5	4	1		33
Rumbek		1		1			2
São Tomé	6	2	2	1			11
Sokoto	2	4					6
Tahoua				1			1
Tillabéri	1				1		2
Torit		1		1			2
Umuahia	3	3		1			7
Vitória	3	2	1				6
Wau		1		1			2
Windhoek	7	4	3				14
Yambio		1		1			2
Yaoundé	14	9	4				27
Zamfara	2	3					5
Zanzibar	1		1				2
<b>Total geral</b>	<b>1 027</b>	<b>594</b>	<b>493</b>	<b>110</b>	<b>61</b>	<b>147</b>	<b>2 432</b>



**Quadro 5. Relatório de progresso sobre o estado dos contratos de 2014 a 2023**

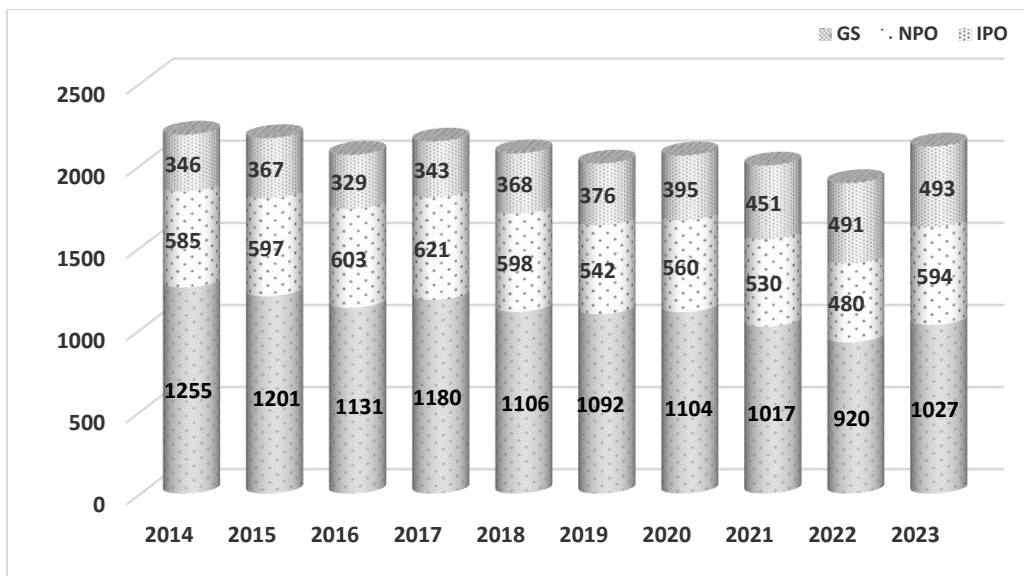
		<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Serviços Gerais</b>	TA	72	198	236	242	171	147	163	140	131	110
	LT	1255	1201	1131	1180	1106	1092	1104	1017	920	1 027
<b>NPO</b>	TA	39	39	47	49	69	82	94	102	95	61
	LT	585	597	603	621	598	542	560	530	480	594
<b>IPO</b>	TA	80	88	187	198	165	159	162	135	134	147
	LT	346	367	329	343	368	376	395	326	491	493
<b>Total</b>		<b>2377</b>	<b>2490</b>	<b>2536</b>	<b>2633</b>	<b>2477</b>	<b>2398</b>	<b>2478</b>	<b>2375</b>	<b>2251</b>	<b>2 434</b>
<b>Comparação<sup>13</sup></b>			<b>+5%</b>	<b>+2%</b>	<b>+4%</b>	<b>-6%</b>	<b>-3%</b>	<b>+3%</b>	<b>-4%</b>	<b>-6%</b>	<b>+7%</b>

---

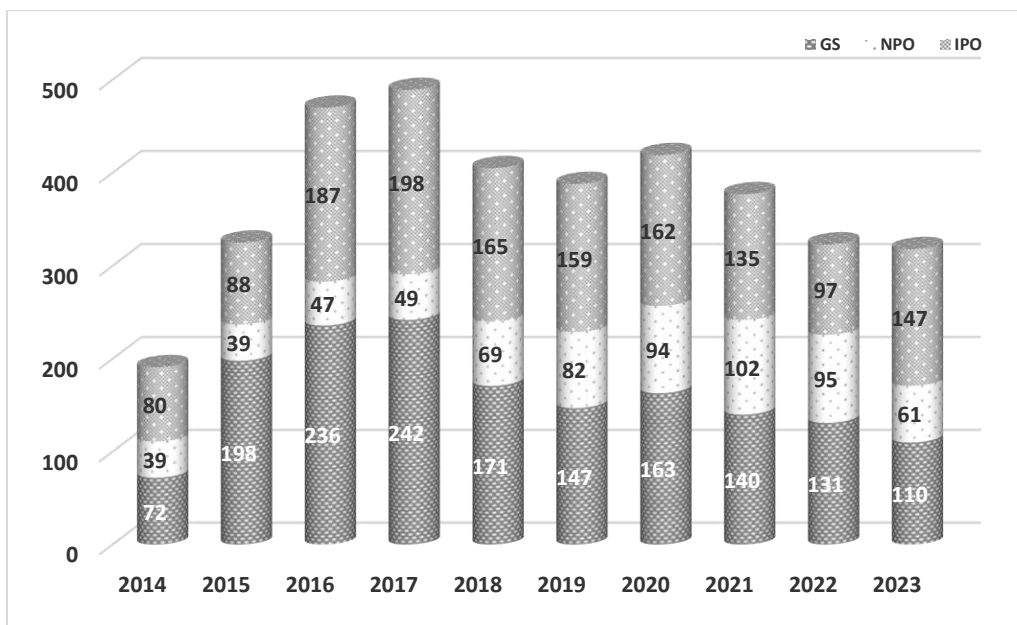
<sup>13</sup> Cada ano é comparado com o anterior

**Figura 1. Tendências das contratações nos últimos 10 anos (2014–2023)**

**a) Funcionários com contratos de longa duração**



**b) Funcionários com contratos temporários**



c) Contratações por ano (2014–2023)

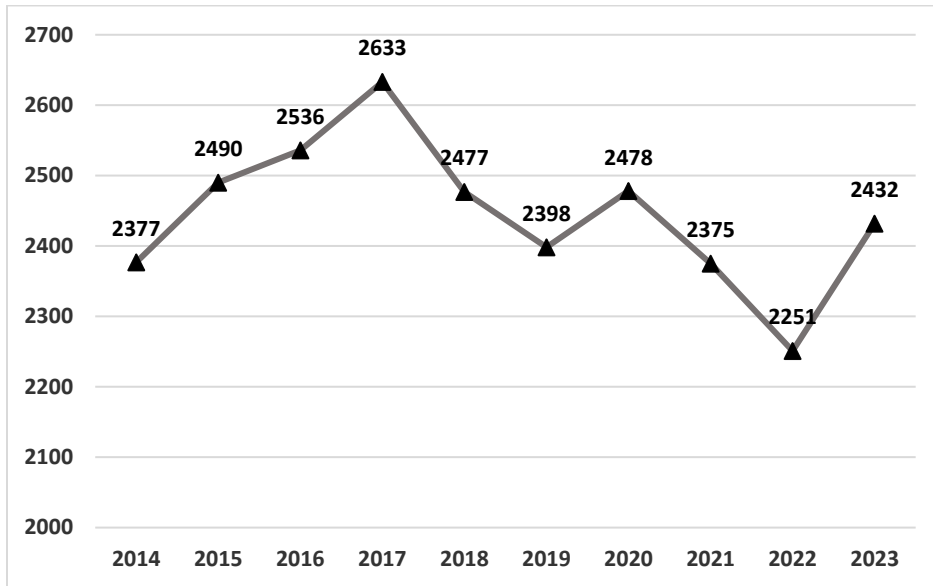
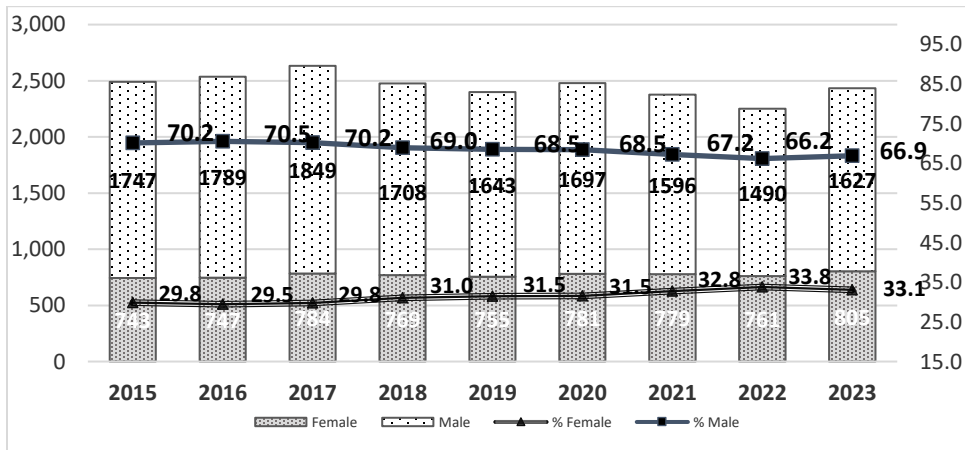
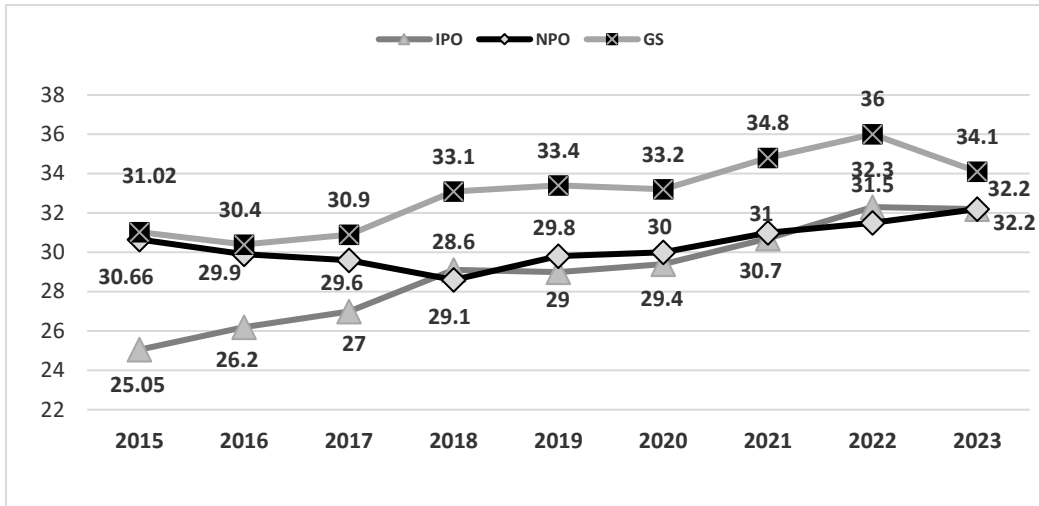


Fig 2. Tendências na paridade de género nos últimos nove anos (2015-2023)

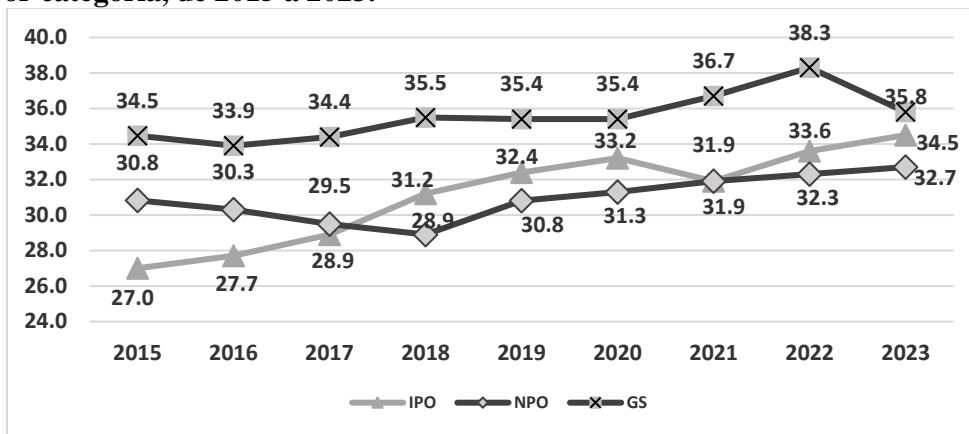
a) Comparação dos funcionários do sexo masculino e feminino, de 2015 a 2023



**b) Progressos na percentagem de mulheres com contratos de longa duração e temporários por categoria, de 2015 a 2023**



**c) Progressos na percentagem de mulheres com contratos de longa duração e temporários por categoria, de 2015 a 2023.**





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

