



**Organização  
Mundial da Saúde**

ESCRITÓRIO REGIONAL **Africano**

**AFR/RC58/17**  
14 de Junho de 2008

**COMITÉ REGIONAL AFRICANO**

**ORIGINAL: INGLÊS**

Quinquagésima-oitava sessão  
Yaoundé, República dos Camarões, 1–5 de Setembro de 2008

Ponto 14 da ordem do dia provisória

### **DIRECTOR-GERAL DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE**

O Director Regional submete à consideração do Comité Regional o documento EB122/17 do Conselho Executivo, intitulado «Director-Geral da Organização Mundial da Saúde».

Prevê-se que este documento irá ser debatido na centésima-vigésima-quarta sessão do Conselho Executivo, em Janeiro de 2009.

### **ÍNDICE**

	<i>Parágrafos</i>
Relatório do Secretariado.....	1 - 16
Acções do Conselho Executivo.....	17



**CONSELHO EXECUTIVO**

**122ª Sessão**

**Ponto 6.1 da ordem do dia provisória**

---

**DIRECTOR-GERAL DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE**

**Relatório do Secretariado**

1. Na sua centésima-vigésima-primeira sessão, que teve lugar em Maio de 2007, o Conselho Executivo analisou um relatório do Secretariado contendo algumas considerações de natureza constitucional e processual a ter em conta, no caso de se optar por um modelo de rotação entre as Regiões para o cargo de Director-Geral<sup>1</sup>. O Conselho concordou que o Secretariado procederia a uma avaliação e a uma análise mais completa dos diferentes modelos susceptíveis de serem aplicados para a nomeação do Director-Geral e que os submeteria à apreciação do Conselho, aquando da sua centésima vigésima segunda sessão.

2. O debate que teve lugar na centésima-vigésima-primeira sessão revelou que todos os membros do Conselho pensam ser importante garantir que a pessoa indicada para Director-Geral da OMS reúna todas as condições definidas pelo Conselho, através da sua Resolução EB97.R10 e, mais importante ainda, tenha as qualidades pessoais e profissionais necessárias, para desempenhar plena e eficazmente as funções de chefe técnico e administrativo da Organização<sup>2</sup>. Os membros do Conselho em favor de uma rotação entre as regiões, para a posição de Director-Geral, sublinharam que era necessário assegurar a natureza equitativa do processo de selecção e garantir que todas as Regiões estariam em pé de igualdade. Assinalou-se a este respeito que nunca houve um Director-Geral proveniente de três das seis regiões da OMS, apesar de terem sido apresentadas candidaturas de pessoas qualificadas dessas regiões. Os membros do Conselho que eram a favor da manutenção do sistema actual consideraram que uma rotação entre as Regiões restringiria obrigatoriamente a escolha dos candidatos, não permitindo, por conseguinte, assegurar que a pessoa mais bem qualificada seria eleita. Acresce que uma tal rotação alteraria de maneira fundamental a natureza do Escritório do Director Regional, cujas funções se revestiriam de um carácter regional, em vez de mundial. Poderiam, igualmente, levantar-se questões quanto à constitucionalidade de uma rotação entre as Regiões.

---

<sup>1</sup> Documento EB121/4.

<sup>2</sup> Documento EB121/2007/REC/1, relatório sucinto da primeira reunião, secção 6.

3. O actual relatório examina as diferentes opções que ilustram os debates decorridos no Conselho. Contém, igualmente, uma análise sucinta de cada uma destas opções, à luz das múltiplas questões levantadas pelos membros do Conselho, designadamente: como garantir o carácter justo e equitativo do processo? Como actuar de modo a que a escolha recaia sobre o melhor candidato? E como conservar a eficácia da função confiada, pela Constituição, ao Conselho, relativamente à selecção do Director-Geral? As opções apresentadas são as seguintes: 1) manter a situação actual; 2) tomar em especial consideração candidatos de determinadas regiões; 3) e 4), estando estas duas opções ligadas entre si, utilizar a representação geográfica como critério determinante na elaboração da lista de pré-selecção; 5) definir a representação regional como critério de admissibilidade das pessoas a propor como candidatos; e 6) utilizar o mesmo sistema de rotação entre as regiões, para as candidaturas aos cargos abertos a eleição.

4. Opção 1: **Manter a situação actual.** De acordo com esta opção, o processo actual para a apresentação de candidaturas e a nomeação, com base no Artigo 52 do Regulamento Interno do Conselho Executivo, seria mantido sem qualquer alteração. Por outras palavras, não haveria qualquer disposição legal para a rotação entre as regiões para o cargo de Director-Geral, ou para dar preferência a determinada Região. A representação regional equitativa poderia constituir uma consideração política que os membros do Conselho teriam em linha de conta no processo de selecção, como no caso de outras organizações do sistema das Nações Unidas.

5. Esta opção seria, evidentemente, a mais simples de aplicar, dado que não implicaria nenhuma alteração e que foi posta em prática sob a forma actual e seguida nas quatro últimas eleições. Segundo vários membros do Conselho, o actual sistema tem funcionado bem e permite apresentar a nomeação do melhor candidato para o cargo de Director-Geral, em especial através da elaboração de uma lista de pré-selecção inicial e de entrevistas com os candidatos que nela figuram. Em contrapartida, esta opção não dá, porventura, uma resposta à percepção segundo a qual a diferença entre os recursos e as capacidades das regiões constitui um ponto fraco do actual sistema, na medida em que este, na prática, favorece as regiões que podem apoiar de modo eficaz os seus candidatos. As opções seguintes tomam em linha de conta, de diferentes pontos de vista, a percepção de falta de equidade e justiça no actual sistema.

6. Opção 2: **Tomar em especial consideração os candidatos de determinadas Regiões.** Uma forma de abordar a questão do ponto de vista da selecção dos candidatos, para o Conselho Executivo, consiste em não alterar o processo actual e chegar a acordo sobre uma série de critérios para além dos adoptados através da Resolução EB97.R10, do Conselho, respeitantes às características pessoais do candidato. Ao adoptar este novo conjunto de critérios, que os membros do Conselho se comprometeriam a tomar em conta aquando da votação dos nomes a figurar na lista de pré-selecção e para a selecção final, o Conselho manifestaria, assim, o seu empenho em tomar em consideração questões de equidade e de justiça no processo de nomeação. A decisão relativa à importância a atribuir a estes critérios, em cada caso, dependeria dos diferentes membros do Conselho. Os critérios poderiam ser os seguintes: 1) o facto de um candidato provir de uma Região da qual um Director-Geral nunca foi nomeado, ou não foi nomeado desde há algum tempo (por exemplo, 30 anos); e 2) o facto de um candidato originário de uma das regiões em questão na alínea 1) provir de um dos países menos avançados ou de um país de baixo rendimento, ou de um país que não está representado, ou está subrepresentado no Secretariado da OMS.

7. Esta opção inscreve-se no âmbito da prática corrente do Conselho, na medida em que surge no seguimento da decisão anterior de estabelecer um conjunto de critérios que visam orientar os membros na apreciação das características dos diferentes candidatos. Está igualmente de acordo com

o Regulamento do Pessoal e reflecte as resoluções das Assembleias Mundiais da Saúde anteriores, as quais davam preferência aos candidatos dos países subrepresentados ou não representados, em especial dos países em desenvolvimento. Do ponto de vista processual, esta opção seria de aplicação mais simples, não implicando nenhuma alteração formal ao actual processo de nomeação e assentando simplesmente num conjunto de critérios destinados a orientar o Conselho nas suas deliberações. Não limitaria o poder do Conselho, nem dos seus membros, mas fornecer-lhes-ia orientações relativas ao exercício desse poder.

8. **Opção 3: Constituição da lista de pré-selecção com base na origem regional dos candidatos.** Uma outra abordagem possível para a questão da equidade e da justiça diz respeito às modalidades de constituição da lista de pré-selecção e, logo, de selecção dos candidatos. Poderia prever-se, por exemplo, que os candidatos provenientes de um determinado país ou de uma determinada Região fariam automaticamente parte da lista de pessoas pré-seleccionadas a entrevistar pelo Conselho e a qual é submetida, em seguida, ao voto do Conselho. Num sistema que prevê uma lista de pré-selecção de, no máximo, cinco candidatos, como é actualmente o caso, tal significaria que o Conselho limitaria a selecção de candidatos das outras Regiões, ao número de lugares que estivessem disponíveis, de modo a totalizar os cinco candidatos. Se, entre os candidatos propostos, houvesse cinco da Região em questão, a lista de pré-selecção ficaria completa. Se houvesse mais do que cinco candidatos desta Região, o Conselho constituiria a lista de pré-selecção tendo em conta unicamente os candidatos desta Região, excluindo candidatos das outras regiões. Todos os outros aspectos do processo da nomeação permaneceriam inalterados.

9. Esta opção permitiria agir de forma a que as candidaturas das pessoas provenientes de uma Região (determinada pela aplicação de um sistema de rotação entre as regiões ou por outros critérios) fossem tomados em linha de conta pelo Conselho Executivo e, assim, seria mais provável que o candidato seleccionado proviesse deste grupo de pessoas. Contudo, um tal sistema poderia ser considerado insatisfatório do ponto de vista da equidade e justiça, pois não garantiria que o Director-Geral seria escolhido de entre os candidatos de uma determinada Região. Este sistema poderia ser igualmente considerado demasiado aleatório, pois a probabilidade de os candidatos de outras regiões figurarem na lista de pré-selecção dependeria do número de candidatos da Região em questão. Poderiam, igualmente, surgir complicações relativamente aos procedimentos a seguir para a constituição da lista de pré-selecção, dependendo do número de candidatos e da sua origem regional.

10. **Opção 4: Representação regional na lista de pré-selecção.** Uma outra abordagem que favoreceria a equidade entre as Regiões no processo de selecção consistiria em rever a forma de constituição da lista de pré-selecção. De acordo com esta opção, haveria uma lista com o máximo de seis nomes, ou seja, um candidato por Região. Os Estados-Membros de cada Região deveriam chegar a acordo sobre um mecanismo que lhes permitisse propor uma candidatura única (que deveria continuar a ser apresentada por um Estado-Membro). Se os Estados-Membros de certas regiões não estivessem preparados para o fazer ou não desejassem fazê-lo e se propusessem vários candidatos, teriam lugar várias votações secretas para escolher um único candidato entre eles, de forma a obter um candidato por Região. Poderia também verificar-se não haver nenhum candidato de determinadas regiões, caso em que a lista de pré-selecção teria menos de seis nomes.

11. Esta opção permitiria às regiões manifestar colectivamente o seu desejo e o seu apoio a favor de um único candidato, sem impor ao Conselho uma modalidade de rotação regional, deixando-lhe maior margem de escolha. Reflecte a prática, bem aceite na OMS, de ter cada Região representada nos órgãos e actividades estatutárias de carácter mundial, podendo apelar aos mecanismos de consulta regional existentes (por exemplo, os Comités Regionais), de modo a permitir às Regiões

chegarem a um acordo sobre a pessoa que julgam ser a mais indicada para ocupar o cargo de Director-Geral. Do ponto de vista processual, esta opção pode revelar-se mais complicada de aplicar, podendo necessitar de um outro voto, no caso de haver mais de um candidato de uma Região. Introduzir-se-ia igualmente um elemento de incerteza relativamente ao número de nomes na lista de pré-selecção, e, logo, relativamente ao número de candidatos entre os quais o Conselho teria de escolher, na medida em que algumas Regiões poderiam não apresentar nenhum candidato.

12. Opção 5: **Representação regional como critério de admissibilidade dos candidatos.** Segundo esta opção, qualquer Estado-Membro poderia propor candidatos ao lugar de Director-Geral, como previsto actualmente no Artigo 52. Contudo, apenas poderiam ser propostos candidatos originários dos Estados-Membros de uma determinada Região, em função de um sistema de rotação entre as regiões, ou com base em certos critérios a estabelecer (por exemplo, o facto de nenhum Director-Geral ter sido originário de um dos Estados-Membros dessa Região). Os candidatos provenientes de Estados-Membros de outras regiões não seria tomados em consideração. O Conselho rege-se-ia então pelo actual sistema, que consiste em estabelecer uma lista de pré-selecção, no caso de haver mais de cinco candidatos, e entrevistaria os candidatos cujo nome figuraria na lista de pré-selecção, antes de passar à votação para propor a nomeação de um deles.

13. A questão da equidade e da justiça na nomeação do Director-Geral, neste caso, seria tomada em consideração, pois seria necessário, para se candidatar, ser originário de uma determinada Região. O concurso limitar-se-ia, então, apenas aos candidatos daquela Região, limitando, assim, o poder que o Conselho teria para seleccionar o melhor candidato. O Conselho Executivo deveria, porventura, reflectir sobre se esta redução da sua autoridade compensa devidamente a percepção de maior equidade no processo.

14. Opção 6: **Rotação regional e candidatura única.** Segundo esta opção, para a apresentação de um candidato ao lugar de Director-Geral, seguir-se-ia a prática que tem sido aplicada para propor candidatos aos cargos dos órgãos directivos da OMS que são regidos por eleição, como, por exemplo os cargos de Presidente e Vice-Presidentes da Assembleia Mundial de Saúde e do Conselho Executivo. Por outras palavras, haveria uma rotação regular entre as regiões e somente um candidato seria proposto para o cargo de Director-Geral, proveniente de um país de que seria a vez concorrer. Neste caso, não seria necessário constituir uma lista de pré-selecção e o Conselho Executivo poderia apenas aceitar ou rejeitar a única candidatura que lhe fosse apresentada.

15. Esta seria a opção mais problemática do ponto de vista constitucional, dado que se poderia pôr a questão da sua compatibilidade com a função constitucional do Conselho Executivo, prevista no Artigo 31 da Constituição, respeitante à apresentação de uma candidatura ao cargo de Director-Geral por parte do Conselho. Esta opção levantaria também várias questões processuais de difícil resolução, como por exemplo: os Estados-Membros deveriam definir a modalidade de rotação entre as regiões; o mecanismo de selecção de um único candidato e o modo de conciliar o processo de nomeação com a possibilidade do Director-Geral exercer dois mandatos.

16. Por fim, importa lembrar uma consideração que diz respeito a todas as opções, excepto a que se refere à manutenção das actuais condições, e que é o facto de que o novo sistema não se aplicaria à Directora-Geral em exercício e não a afectaria. Assim, uma revisão do processo de selecção só seria aplicável na nomeação que ocorrer em 2011, se a actual Directora-Geral não for proposta ou, em 2016, caso esta seja proposta para um segundo mandato.

**MEDIDAS A TOMAR PELO CONSELHO EXECUTIVO**

17. Convida-se o Conselho Executivo a examinar as diversas opções acima propostas. Segundo o Secretariado, caso se chegue a um consenso sobre uma opção que não a de manter as condições actuais (Opção 1), é essencial submetê-la à apreciação da Assembleia da Saúde, dadas as implicações de ordem constitucional, política e processual da nomeação do Director-Geral.