



ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE
ESCRITÓRIO REGIONAL AFRICANO

COMITÉ REGIONAL AFRICANO

AFR/RC54/INF.DOC/1

15 de Março de 2004

Quinquagésima-quarta sessão

Brazzaville, Congo, 30 de Agosto - 3 de Setembro de 2004

ORIGINAL : INGLÊS

Ponto 7 da ordem do dia provisória

NOMEAÇÃO DO DIRECTOR REGIONAL

Notas do Conselheiro Jurídico

ÍNDICE

Parágrafos

ANTECEDENTES	1-5
PROCEDIMENTOS PARA NOMEAÇÃO DURANTE O COMITÉ REGIONAL.....	6-19

ANEXO

Página

1. Excerto do Regulamento Interno do Comité Regional Africano.....	5
2. Critérios para a Nomeação do Director Regional	7

Antecedentes

1. Este documento tem como objectivo prestar informação de base e efectuar um resumo das funções do Comité Regional na nomeação do Director Regional Africano.
2. O artigo 52º da Constituição da OMS determina que “O Chefe do Escritório Regional será o Director Regional, nomeado pelo Conselho, de acordo com o Comité Regional”. O Artigo 52º foi implementado na OMS, como segue: O Comité Regional de cada Região adoptou o Regulamento Interno que gere a forma de nomeação dos candidatos para o cargo de Director Regional. No caso da Região Africana, este procedimento está estabelecido no Artigo 52º do Regulamento Interno do Comité Regional (Anexo 1). O Regulamento Interno do Conselho Executivo determina a forma como este decide sobre a designação, de um candidato nomeado pelo Comité Regional. O Regulamento Interno do Conselho Executivo determina que o mandato do Director Regional deve ser de cinco anos, renovável uma única vez.
3. Na sua 53ª sessão, em Setembro de 2003, o Comité Regional Africano, procedeu a emendas no Artigo 52º do Regulamento Interno, reafirmando ao mesmo tempo, a validade dos critérios de nomeação para o cargo de Director Regional, anteriormente adoptados, na sua Quadragésima-oitava sessão, em 1998 (Anexo 2). As emendas foram aprovadas após a decisão do Comité Regional pela não criação de uma Comissão de Prospecção para avaliar os candidatos, mas pela criação de um procedimento para a elaboração de uma lista de pré-selecção, para a posterior realização de uma entrevista, e utilizando como ponto de referência o procedimento seguido pelo Conselho Executivo na sua 111ª sessão, em Janeiro de 2003, para a nomeação do Director-Geral.
4. A 25 de Fevereiro de 2004, o Director-Geral, em conformidade com o Artigo 52º enviou uma comunicação a cada Estado-Membro da Região Africana, onde anunciava a possibilidade de apresentação de uma ou duas candidaturas de cidadão(s) de um Estado-Membro da Região, para o cargo de Director Regional, até 7 de Junho de 2004, data de encerramento para apresentação das candidaturas. Para mais, os Estados-Membros foram informados de que a apresentação das candidaturas deverá ser acompanhada do respectivo *curriculum vitae* de cada um dos candidatos propostos. Assim, em conformidade com o Artigo 52º, os Estados-Membros da Região Africana têm até 7 de Junho para apresentarem, conjuntamente com os *curricula*, as propostas dos candidatos para o cargo de Director Regional.
5. Como é requerido pelo Artigo 52º, a 21 de Junho de 2004, o Director-Geral enviará outra comunicação a cada Estado-Membro da Região, informando do(s) nome(s) do(s) candidato(s) propostos, à qual estarão anexos os respectivos *curricula*.

Procedimento para a nomeação durante o Comité Regional

6. Se as candidaturas forem correctamente efectuadas e dentro do prazo previsto, então a primeira fase do procedimento a ser cumprido pelo próprio Comité Regional irá depender da existência ou não, de mais de cinco propostas. Caso existam mais de cinco candidatos propostos, então o Comité deverá gerir o processo de nomeação em três fases diferentes, a saber:
 - i) elaboração da lista de pré-selecção;
 - ii) entrevista dos candidatos;
 - iii) votação para a nomeação de um candidato.

7. O Artigo 52º requer que a terceira fase, votação para a nomeação de um candidato, seja realizada numa sessão à porta fechada. Apesar do Artigo não fazer referência à forma como se deverão realizar as reuniões para as outras fases do processo de nomeação, presume-se que o Comité assim o deseje, e que cada uma das duas fases anteriores se realizem também à porta fechada.¹

i) Elaboração da lista de pré-selecção

8. Em conformidade com a emenda do parágrafo 6 do Artigo 52º, se o Director-Geral receber mais de cinco candidaturas, dentro do prazo referido no parágrafo 2 do mesmo Artigo, o Comité elaborará no início da sua sessão, uma lista de pré-selecção com cinco candidatos, de acordo com as modalidades determinadas no mesmo parágrafo 6. Se o Director-Geral receber até cinco propostas, não será necessário o processo da lista de pré-selecção e o Comité Regional procederá directamente às entrevistas dos candidatos.

9. Considerando que a sessão do Comité Regional tem a duração de cinco dias, é importante que a lista de pré-selecção seja elaborada com a maior brevidade possível, por forma a permitir o período de tempo suficiente para a realização das restantes fases do processo. Assim, assume-se que a lista de pré-selecção deverá ser elaborada no decurso de uma reunião a realizar na Terça-feira, 31 de Agosto de 2004.

10. Como determinado no Artido 52º, revisto, o Comité Regional irá proceder a um escrutínio secreto, e os cinco candidatos com o maior número de votos, deverão constituir a lista de pré-selecção. Considerando os cinco dias de duração do Comité Regional, esta emenda fornece um procedimento simples para identificação dos cinco candidatos com maior apoio, para que as fases seguintes sejam rapidamente realizadas pelo Comité, mas apenas para os cinco candidatos seleccionados, por exemplo, para a fase ii) entrevista dos candidatos; e a fase iii) votação para a nomeação de um candidato.

11. Assim, e de acordo com o novo Artigo, para elaborar a lista da pré-selecção, cada representante designado, deverá votar apenas em um candidato e os cinco candidatos com o maior número de votos, constarão da lista de pré-selecção. No caso improvável de empate entre dois ou mais candidatos, fazendo com que hajam mais de cinco candidatos identificados para inclusão na lista de pré-selecção,² o procedimento para determinar quais os que constarão dessa lista, passa por um escrutínio único. De salientar que este escrutínio tem apenas como objectivo a elaboração da lista de pré-selecção. Assim, mesmo que um candidato tenha a maioria dos votos, isso não tem nenhum impacto, para além de o colocar na lista de pré-selecção. Como determinado, deverão ainda ser cumpridos cada um dos passos subsequentes.

¹ No caso da nomeação do Director-Geral, o Conselho Executivo tomou a mesma decisão, ao longo das duas últimas nomeações. Desde então, tem alterado o seu Regulamento Interno, por forma a permitir ao delegado de cada Estado-Membro, estar presente em todas as reuniões. Como o Comité Regional não é um órgão de participação limitada, no que respeita aos Estados-Membros da Região, essa situação não é relevante, a menos que o Comité Regional deseje que os Estados-Membros das outras Regiões presentes na sessão, assistam às reuniões em que é decidida a lista de pré-selecção e em que se realizam as entrevistas dos candidatos. Não é possível uma abordagem semelhante para a reunião da nomeação do Director Regional (a terceira fase no parágrafo 6 acima), pois o Artigo 52º determina expressamente que aquela deve ser realizada em privado.

² Esta situação pode ocorrer quando existe um empate que não permite a escolha dos cinco candidatos com o maior número de votos. Por exemplo, quando existem dois candidatos com o mesmo número de votos na quinta posição. Neste caso, o Artigo determina a realização de um escrutínio separado entre os candidatos empatados.

ii) Entrevista dos candidatos

12. Os cinco candidatos constantes da lista de pré-selecção (ou todos os candidatos propostos, se forem menos de cinco), devem ser entrevistados pelo Comité Regional com toda a brevidade possível. Como a data para a realização das entrevistas tem que considerar a possibilidade de elaboração de uma lista de pré-selecção, antes mesmo da realização das entrevistas, o Comité Regional deverá agendar as entrevistas dos candidatos para Quarta-feira, 1 de Setembro de 2004. Assumindo que existem cinco candidatos a serem entrevistados, e dada a experiência do Conselho Executivo com este procedimento, o processo deverá prolongar-se durante todo o dia.

13. Devido à falta de tempo entre a elaboração da lista de pré-selecção e a data provável para as entrevistas, é aconselhável que os candidatos, se encontrem no local de realização do Comité Regional, o mais tardar até Quarta-feira, 1 de Setembro, para se assegurarem que são chamados para a entrevista, na eventualidade de constarem da lista de pré-selecção. Os candidatos deverão entregar todos os pormenores de contacto durante a semana do Comité Regional, por forma a garantirem o recebimento de toda a informação relevante de última hora.

14. O Parágrafo 7 do Artigo 52º determina que a entrevista consistirá numa apresentação (sem que seja especificado um tema³), para além das respostas a perguntas feitas pelos membros do Comité. O Comité definirá o modelo da entrevista, conforme achar apropriado.

15. Quanto à estrutura das entrevistas, assume-se que o Comité Regional deseje seguir a forma do Conselho Executivo. Relativamente a esta questão, o Conselho Executivo limita cada entrevista a 60 minutos, divididos equitativamente entre a apresentação oral do candidato e o período de resposta às perguntas. Quando as perguntas forem insuficientes para preencher o tempo atribuído, o candidato pode efectuar as declarações adicionais que desejar, até ao final do período de 60 minutos estipulados para a entrevista. Os limites de tempo devem ser respeitados. Tanto o período de apresentação, como o período de perguntas e respostas, são realizados sem recurso a quaisquer suportes visuais ou a distribuição de material escrito na sala de reuniões, e a ordem das entrevistas é determinada por sorteio. Os pormenores adicionais respeitantes, por exemplo, às modalidades para realização das perguntas e ao tempo atribuído para as respostas dos candidatos às perguntas individuais, constarão de uma proposta apresentada pelo Presidente do Comité Regional, (formuladas com a orientação do Conselheiro Jurídico da OMS); a ênfase deve ser a necessidade de um tratamento justo e igual de todos os candidatos.

iii) Votação para a nomeação de um candidato

16. A última fase envolve a votação para seleccionar o candidato cujo nome deverá ser apresentado ao Conselho Executivo para nomeação. O procedimento para esta fase é determinado no parágrafo 8 do Artigo 52º do Regulamento Interno e permanece inalterado desde os anos anteriores.

17. Em resumo, se for elaborada uma lista de pré-selecção, o escrutínio limitar-se-à aos candidatos constantes dessa lista (esta é a única alteração desde a última votação). Cada representante designado por um Estado-Membro do Comité Regional, inscreverá no seu boletim de voto o nome de um único candidato. Se nenhum candidato obtiver a maioria dos votos dos

³ Como o Comité não decidiu antecipadamente sobre o tema da apresentação, parece mais apropriado que aquele seja deixado à decisão de cada candidato. Se o Comité Regional por altura da sua 54ª sessão em Setembro de 2004, efectuar uma proposta de um tema específico para a apresentação, isso pode resultar na vantagem de qualquer dos candidatos que tenha antecipadamente conhecimento dessa proposta.

representantes designados, presentes e com direito a voto,⁴ o candidato com menor número de votos em cada escrutínio será eliminado, até que apenas um candidato obtenha a maioria necessária. O Artigo 52º determina o procedimento específico para empates contínuos entre os dois candidatos finais.

18. Na prática, espera-se que o processo de entrevista dos cinco candidatos constantes da lista de pré-selecção, ocupe virtualmente todo o dia de Quarta-feira, pelo que a votação para nomear um candidato, deverá, normalmente, ter lugar na Quinta-feira, 2 de Setembro de 2004.

19. Relativamente ao mandato da nomeação de um novo Director Regional, e como o Artigo 48º do Regulamento Interno do Conselho Executivo determina que a nomeação do Director Regional tem a duração de cinco anos, essa questão não necessita de uma recomendação especial por parte do Comité Regional.

⁴ Por exemplo, se os delegados de todos os Estados-Membros do Comité Regional depositarem boletins válidos, e nenhum dos boletins for uma abstenção, a maioria necessária é de 24. (De notar que em concordância com o Artigo 42º, os delegados que se abstenham serão considerados como não-votantes).

ANEXO 1

EXCERTO DO REGULAMENTO INTERNO DO COMITÉ REGIONAL AFRICANO*Artigo 52º*

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, o Director-Geral convidará cada um dos Estados-Membros a propor nomes de candidatos para o cargo de Director.
2. Qualquer Estado-Membro pode propor, para o lugar de Director, uma ou duas pessoas que sejam cidadãos de um Estado-Membro da Região, enviando ao mesmo tempo o(s) seu(s) curriculum vitae. Estas propostas serão enviadas ao Director-Geral, de maneira a darem entrada na Sede da Organização, em Genebra, na Suíça, pelo menos doze semanas antes da data da abertura da sessão.
3. Se o Director em exercício estiver disponível para um novo mandato, o Director-Geral informará os Estados-Membros, quando os convidar a propor nomes de candidatos para o cargo de Director. Neste caso, o nome do Director em exercício será submetido ao Comité automaticamente, sem necessidade de ser proposto por um Estado-Membro.
4. Pelo menos dez semanas antes da data fixada para a abertura da sessão do Comité, o Director-Geral enviará a todos os Estados-Membros, num envelope confidencial, uma cópia de todas as propostas para o cargo de Director, recebidas dentro do prazo estabelecido (juntamente com o curriculum vitae 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 deste 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 por escrutínio secreto, pelos representantes presentes com direito a voto.
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 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 maior número de votos preencherão o(s) restante(s) lugar(es) na lista de pré-selecção.
7. Os candidatos propostos ao abrigo do parágrafo 2, ou – em caso de aplicação do parágrafo 6 - aqueles que tenham sido incluídos na lista de pré-selecção, serão entrevistados pelo Comité com a maior brevidade possível. A entrevista consistirá numa apresentação por parte de cada candidato e na resposta a perguntas feitas pelos membros do Comité. O Comité definirá o modelo de entrevista, conforme achar apropriado.

Anexo I

8. A designação do Director Regional será efectuada numa sessão privada do Comité. O Comité fará uma selecção, por escrutínio secreto, das pessoas cujas candidaturas tiverem sido apresentadas, em conformidade com os parágrafos 2, ou em caso de aplicabilidade do parágrafo 6 do presente artigo, aqueles que tenham sido incluídos na lista de pré-selecção. Esta selecção é feita da seguinte forma:
 - a) Cada um dos delegados com direito a voto inscreverá no seu boletim o nome de um único candidato, escolhido entre as pessoas propostas ou pré-seleccionadas, de acordo com este Artigo.
 - b) O candidato que tiver recolhido a maioria necessária, durante um escrutínio, será declarado eleito.
 - c) Se, no decurso de um escrutínio nenhum candidato obtiver a maioria exigida, aquele que obtiver o número mais baixo de votos será eliminado.
 - d) Quando só ficarem dois candidatos, proceder-se-á a quantos escrutínios forem necessários, até um deles obter a maioria necessária.
 - e) Se estes dois candidatos continuarem com o mesmo número de votos, no fim do terceiro escrutínio, repetir-se-à a votação, na base da lista inicial de candidatos.

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

ANEXO 2**CRITÉRIOS PARA A NOMEAÇÃO DO DIRECTOR REGIONAL****Qualificações**

Em seguida encontra-se o conjunto de critérios que deverão ser respeitados pelo candidato ao cargo de Director Regional.

Boa compreensão e empenho na missão da OMS

O candidato deverá demonstrar uma clara compreensão da missão, papéis, funções, políticas e estratégias da OMS. O candidato deverá demonstrar evidências do envolvimento pessoal, ou da existência de um plano para levar mais longe esse empenho.

Qualidades de liderança comprovadas

O candidato deverá ter uma visão de futuro, ser dinâmico e orientado para os resultados. É muito importante que o candidato possua a capacidade de comunicação, tanto verbal como por escrito, fazendo-o de forma clara, eficaz e capaz de inspirar diferentes grupos-alvo, incluindo os meios de comunicação, líderes políticos e outros do sector da saúde pública, pessoal da saúde, um vasto leque de grupos académicos e profissionais de dentro e de fora do sector da saúde, assim como o pessoal da OMS. O candidato, deverá ter uma integridade pessoal e uma grande capacidade para suportar as pressões por parte de sectores oficiais e privados, em questões que poderão fazer perigar os interesses da Organização.

Capacidades de gestão comprovadas

O candidato deverá estar apto a gerir uma complexa organização do sector da saúde. Isto requer uma mente com grande capacidade analítica e capacidade para estabelecer metas e objectivos claros, conceber programas apropriados que permitam uma utilização optimizada dos recursos da Organização e que possa desenvolver um processo de monitorização e avaliação apropriado do trabalho realizado pela Organização, na Região. É importante que o candidato apresente as competências necessárias para a realização de trabalhos de grupo, efectuando a necessária delegação de responsabilidades e criando um ambiente conducente ao trabalho, do pessoal ao nível regional e dos países. Considerando a necessidade de interagir e apoiar activamente os esforços da Sede e de outras Regiões, no contexto da uma Organização única, a capacidade do candidato em trabalhar efectivamente com líderes, a nível nacional e internacional, pertencentes aos sectores da saúde e com ele relacionados, constitui um importante requisito.

Qualificações profissionais e técnicas

No que diz respeito às qualificações profissionais do candidato, estas deverão ser na área da saúde, com um bom conhecimento sobre saúde pública, incluindo a sua componente epidemiológica.

Anexo 2

Sensibilidade às diferenças culturais, sociais, políticas e outras

O candidato deverá ter um vasto conhecimento de, e ser sensível às diferenças culturais, sociais, políticas e linguísticas da Região. Por esse motivo deverá, entre outras coisas, ser fluente em pelo menos uma das três línguas de trabalho da Região e ter um conhecimento que lhe permita trabalhar, em pelo menos uma das outras línguas. Uma experiência de trabalho razoável na Região, particularmente no trabalho desenvolvido pela OMS, constituirá um ponto de valorização.

Aptidão física

O candidato deverá apresentar um estado de saúde que lhe permita desempenhar as funções inerentes ao cargo.