

AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

Addis Ababa, ETHIOPIA P.O. Box 3243 Telephone: +251-115517700 Fax: +251-115517844
website: www.au.int

CONSELHO EXECUTIVO
Trigésima Nona Sessão Ordinária
27 de Setembro - 01 de Outubro 2021
Adis Abeba, Etiópia

EX.CL/1293(XXXIX)Anexo
Original: Inglês

**RELATÓRIO SOBRE AS IMPLICAÇÕES FINANCEIRAS DAS
PROPOSTAS DA COMISSÃO SOBRE O PROJECTO DE
REGULAMENTO E REGRAS DO PESSOAL (RRP)**

I. INTRODUÇÃO

1. De acordo com o Regulamento Interno do Comité Técnico Especializado de Justiça e Assuntos Jurídicos (CTE-JAJ), a Comissão, em concertação com a Mesa, convocou a Quinta Sessão Ministerial Extraordinária do CTE-JAJ de 13 a 14 de junho de 2021, a fim de considerar vários projectos de instrumentos jurídicos.
2. O CTE-JAJ é composto por Ministros da Justiça e Procuradores-Gerais ou Guardiões dos Selos, Ministros responsáveis pelos Direitos Humanos, Constitucionalismo e Estado de Direito ou quaisquer outros Ministros ou autoridades devidamente credenciadas pelos Governos dos Estados-Membros.
3. A sessão considerou o Projecto de Regulamento e Regras e do Pessoal da União Africana (RRP) Revistos, entre outros projectos de instrumentos jurídicos.
4. Durante a análise dos projectos de instrumentos jurídicos, a Comissão fez propostas sobre algumas das regras do projecto de RRP e o CTE-JAJ referiu às propostas ao Conselho Executivo para consideração, em conformidade com a decisão do Conselho Executivo EX.CL/Dec.1107(XXXVIII). Ao fazer isso, a Comissão apresentará um relatório sobre as implicações financeiras das propostas, indicando as potenciais implicações orçamentais para os Estados-Membros.
5. Em conformidade com o pedido dos Ministros da Justiça, a Comissão sumaria por este meio os projectos de propostas da Comissão e as suas implicações financeiras.

II. EMENDAS PROPOSTAS PELA COMISSÃO

6. Durante o CTE-JAJ, a Vice-Presidente apresentou as seguintes quatro (4) propostas de emendas ao RRP:
 - a) **Revisão de salários, subsídios e outros benefícios relacionados (Artigo 5.º(b) do Regulamento)**
7. O projecto de regras prevê a revisão de salários e subsídios a cada cinco (5) anos, excepto para o Subsídio de Habitação, Subsídio de Ajustamento de Posto e Subsídio de Não-Residência, que devem ser realizados a cada três (3) anos, salvo determinação em contrário.
8. A alteração proposta à disposição solicitou que a revisão dos salários e subsídios do pessoal da UA seja reduzida de cinco (5) anos para três (3) anos, de acordo com as melhores práticas de organizações internacionais comparáveis e uma revisão do subsídio de habitação, subsídio de ajustamento de posto e subsídio de não-residência de três (3) anos para um (1) ano, em linha com as melhores práticas internacionais. Ela citou a União Europeia (UE), onde anualmente a Comissão Europeia apresenta um relatório ao Conselho da UE sobre a fixação da taxa de subsídio para as condições de vida; da mesma forma, o Banco Africano de Desenvolvimento

- (BAD) analisa o nível de remuneração da administração e do pessoal profissional anualmente; na Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental (CEDEAO) há uma revisão periódica da escala de remuneração do pessoal geral.
9. **Implicação financeira:** a proposta não apresenta nenhuma implicação financeira, uma vez que a prática actual fornece o mesmo processo onde a revisão salarial é realizada a cada três (3) anos. Deve-se notar que o último estudo conduzido pelo Birches Group recomendou que a CUA revisasse seus salários a cada três (3) anos e subsídios anualmente para igualar e alinhar com outras organizações internacionais. A revisão salarial se alinhará com o objectivo da organização de atrair, reter e motivar o pessoal da melhor qualidade, promovendo assim os mais altos padrões e desempenho ideal.
 10. Deve-se notar que a revisão dos salários dos membros do pessoal deveria ser realizada como um devido processo, para avaliar se a compensação oferecida aos membros do pessoal é suficiente quando comparada com as pressões inflacionárias dos postos de trabalho em que trabalham os membros do pessoal. A consideração da revisão salarial não implica necessariamente aumento salarial, uma vez que será apenas orientado pelo estudo sobre a escala salarial que seria apresentada para consideração dos Estados-Membros no momento da revisão.
 11. A falta duma adequada revisão salarial, que resulta em mais atrasos na revisão aumentará a diferença salarial com uma organização semelhante, o que atrairá mais custos ao longo prazo ao tentar realinhá-la com organizações semelhantes, uma vez que seria manejável fazer um pequeno aumento periódico.
- b) **Idade máxima da criança - Subsídio de educação (Artigos 17.º e 23.º(1)(i)(b) das Regras)**
12. O projecto de regras prevê subsídio de educação aos dependentes de mandatários políticos elegíveis, mandatários especiais e membros regulares do pessoal que sejam solteiros, integralmente matriculados em instituição formal de ensino e não superior a vinte e um (21) anos. A categoria de pessoal afectada é aquela recrutada após dia 1 de julho de 2003.
 13. A alteração proposta à disposição estabelece que a UA deveria pagar subsídio de educação para todos os dependentes elegíveis do pessoal, até a idade de vinte e quatro (24) anos, de acordo com as melhores práticas internacionais. Ela citou a Organização das Nações Unidas (ONU), onde uma bolsa deve ser paga em relação à criança até o final do quarto ano de estudos pós-secundários; para a UE, o subsídio dura até que a criança termine a sua educação ou no final do mês em que a criança atinge a idade de vinte e seis (26) anos, consoante o que for mais cedo; e na CEDEAO, o subsídio de educação deve cessar no final do ano em que um filho dependente atinge o seu vigésimo quarto (24º) ano.

14. **Implicação financeira:** a proposta da Comissão de aumentar o limite de idade para crianças elegíveis atrairá um custo adicional de US\$ 3,578,349.22 para os Estados-Membros.

Ano	Despesa Real
2018	4,182,300.07
2019	3,976,720.93
2020	3,952,409.62
2021	2,201,966.65
Despesa Anual Média de 2018 a 2021	3,578,349.22

15. Embora a proposta tenha implicações financeiras, os Estados-Membros deveriam ter em consideração também que a proposta proporcionará aos beneficiários uma educação de qualidade e permitirá que concluam os seus estudos durante o período prescrito.
16. Os Estados-Membros devem ser tranquilizados quanto ao facto que o direito só será pago até à conclusão da primeira graduação universitária do beneficiário até a idade de 24 anos ao máximo.

c) **Dias de licença agregados - Dias de licença acumulados (Artigo 47(2)(d) das Regras)**

17. O projeto de regras prevê que, para funcionários eleitos elegíveis e todas as categorias de membros do pessoal, a licença anual transitada não deve ser acumulada além de quarenta e cinco (45) dias laborais no final de suas carreiras. Qualquer saldo além do número estipulado de dias de licença será perdido aquando da separação do funcionário, nomeado especial ou membro do pessoal elegível.
18. A alteração proposta à disposição estabelece que a disposição pertinente do RRP de 2010 deve ser mantida, segundo a qual um funcionário que, no momento de sua separação de serviço, tenha licença agregada terá direito ao pagamento em dinheiro em vez de licença. A licença acumulada não deve exceder cento e dez (110) dias para membros regulares do pessoal e cinquenta e seis (56) dias para contratos de curto prazo. Em alternativa, o VP propôs 90 dias a serem aplicados para o pessoal entrante de acordo com as melhores práticas internacionais da CEDEAO. Ela fez referência à prática da ONU em que os funcionários com contrato por prazo determinado ou com nomeação contínua podem acumular e transportar até sessenta (60) dias úteis de licença anual; no Banco Africano de Desenvolvimento (BAD), o valor total da licença anual acumulada que pode ser transferida é de até um máximo agregado de sessenta (60) dias; na CEDEAO está previsto que, no momento da separação, se um funcionário tiver licença anual agregada, ele/ela deveria receber uma quantia em dinheiro igual ao seu salário ou remuneração pelo período de tal licença agregada até um máximo de noventa (90) dias laborais.
19. **Implicação financeira:** a proposta da Comissão não acarreta qualquer obrigação financeira, visto que a proposta meramente alinha o RRP

revisadas com a prática atual, conforme reflectido no Artigo 74.º(3)(b) das Regras vigentes, que prevê, “a licença acumulada não deve exceder cento e dez (110) dias para membros regulares do pessoal”.

20. A proposta não acarreta nenhum custo adicional para os Estados-Membros.

d) **Idade Estatutária de Reforma (Artigo 88.º(1) das Regras)**

21. O projeto de regras prevê que todos os membros do pessoal (regulares, com mandato fixo ou nomeação de duração limitada), excepto para funcionários eleitos, mandatários políticos e mandatários especiais, não devem ser retidos no serviço da União após a idade de sessenta (60) anos após o último dia do mês em que ele ou ela comemora seu 60º aniversário.

22. A alteração proposta à disposição estabelece que a idade de reforma deve ser aumentada para sessenta e três (63) anos, de acordo com a prática em outras organizações internacionais comparáveis. Alternativamente, a idade de reforma deve ser fixada em sessenta (60) anos de idade com uma extensão excepcional de doze (12) meses, duas vezes de acordo com o RRP actuais e as melhores práticas internacionais. Ela citou a prática atual da ONU segundo a qual os Regulamentos Conjuntos do Fundo de Pensão do Pessoal estabelecem que a idade de reforma será de sessenta e cinco (65) anos; na UE, a idade de reforma é também de sessenta e cinco (65) anos, enquanto a idade pensionária é de sessenta e seis (66) anos. Na CEDEAO, os membros do pessoal devem reformar-se aos sessenta (60) anos, no entanto, o Presidente da Comissão da CEDEAO pode decidir mantê-los em um contrato que não deve exceder um máximo acumulado de cinco (5) anos.

23. **Implicação financeira**: a proposta, como apresentada pela Comissão, pode ser dividida em dois opções:

a) se as regras actuais forem mantidas, onde a idade de reforma é sessenta (60) anos de idade, com uma adicção de dos dois (2) anos de acordo com a aprovação do Presidente em circunstâncias excepcionais com base na necessidade, a situação não apresenta qualquer implicação financeira para os Estados-Membros;

b) quando a idade de reforma dos membros do pessoal é aumentada para sessenta e três (63) anos, em linha com a prática em outras organizações internacionais comparáveis.

24. Além disso, o número de funcionários a serem atingidos de 2021 a 2024 será de sessenta e oito (68) membros do pessoal de um total de mais de 1.300 funcionários, com cada ano contabilizando o seguinte número de membros do pessoal a reformar-se:

Ano	Conto de membros do pessoal a reformar-se
2021	9
2022	16
2023	22
2024	21

25. Em ambas as opções, o aumento da idade de reforma representa apenas o adiamento do desligamento e do custo da separação dos membros do pessoal em questão.
26. Os membros do pessoal que teriam sua idade de reforma prorrogada continuarão prestando serviço à União e sua permanência no emprego, principalmente em cargos de chefia, não afectará de forma alguma a participação dos jovens no serviço à União conforme determinado pela decisão do Conselho Executivo EX.CL/Dec.1107(XXXVIII), onde o Conselho decidiu que *“Posições abaixo de P3 devem favorecer a juventude, sem prejuízo dos procedimentos de promoção interna em conformidade com as RRP da UA”*.

III. CONCLUSÃO

27. A fim de atrair os melhores talentos africanos em todo o continente e de acordo com a decisão do Conselho Executivo EX.CL/Dec.1107(XXXVIII) adoptada em fevereiro de 2021, por meio da qual o Conselho Executivo solicitou ao CTE que considerasse as RRP levando em consideração a questão das condições de serviço do pessoal, incluindo promoção e revalorização do pessoal, bem como benefícios e subsídios do pessoal que sejam competitivos e comparáveis aos de outras organizações internacionais, conforme estipulado no Artigo 20.º(12) do Estatuto da Comissão.
28. Deve-se ter em consideração primordialmente o facto de que os direitos adquiridos dos membros do pessoal devem ser pautados pelas condições de serviço que foram garantidas ao membro do pessoal no momento em que iniciou suas obrigações contratuais com a União. A Comissão deseja observar que a retirada de alguns dos direitos adquiridos, princípio afirmado por diversos tribunais internacionais, poderia gerar acções judiciais contra a Administração com implicações financeiras substanciais. Assim, a Comissão apela aos Estados-Membros para que evitem quaisquer processos judiciais que possam trazer implicações financeiras adicionais para os Estados-Membros e inviabilizar o processo de reforma.
29. Portanto, à luz da mínima implicação financeira e para evitar processos judiciais, a Comissão está solicitando ao Conselho Executivo a adopção das quatro (4) propostas como parte das disposições relacionadas com o RRP como segue:

a. Revisão de salários, subsídios e outros benefícios relacionados (Artigo 5(b) do Regulamento)

Actual artigo revisto:

Tendo devidamente em conta a natureza dos deveres e das responsabilidades, o Presidente propõe, com um ano de antecedência, aos Órgãos Deliberativos, a realização de um estudo sobre a revisão dos salários e dos benefícios afins (com base em referências comparativas do mercado) a cada cinco (5) anos, à excepção do Subsídio de Habitação, Subsídio de Ajustamento de Posto e do Subsídio de Não-Residência, cuja revisão é feita a cada três (3) anos, salvo disposição em contrário.

Alteração proposta:

Tendo devidamente em conta a natureza dos deveres e das responsabilidades, o Presidente propõe, com um ano de antecedência, aos Órgãos Deliberativos, a realização de um estudo sobre a revisão dos salários e dos benefícios afins (com base em referências comparativas do mercado) a cada três (3) anos, à excepção do Subsídio de Habitação, Subsídio de Ajustamento de Posto e do Subsídio de Não-Residência, cuja revisão é feita a cada um (1) ano, salvo disposição em contrário.

b. Idade máxima da criança - Subsídio de educação (Artigos 17.º e 23.º(1)(i)(b) das Regras)

Actual artigo revisto:

Artigo 23.º(1)(i)(b)
Subsídio de Escolaridade

23.1 (i) O subsídio de educação para mandatários políticos, mandatários especiais e membros regulares do pessoal na estrutura aprovada e orçamentada, para cada filho solteiro a cargo elegível que frequente a tempo inteiro uma instituição de ensino formal, é pago a um máximo de quatro (4) crianças, desde que esse filho tenha pelo menos três (3) anos de idade e não mais de: [...]

(b) Vinte e um (21) anos de idade, caso o membro do pessoal pai/mãe tenha sido recrutado depois de 1 de Julho de 2003.

Alteração proposta:

Artigo 23.º(1)(i)(b)
Subsídio de Escolaridade

23.1 (i) O subsídio de educação para mandatários políticos, mandatários especiais e membros regulares do pessoal na estrutura aprovada e orçamentada, para cada filho solteiro a cargo elegível que frequente a tempo inteiro uma instituição de ensino formal, é pago a um máximo de quatro (4) crianças, desde que esse filho tenha pelo menos três (3) anos de idade e não mais de: [...]

(b) Vinte e quatro (24) anos de idade, caso o membro do pessoal pai/mãe tenha sido recrutado depois de 1 de Julho de 2003.

c. Dias de licença agregados - Dias de licença acumulados (Artigo 47.º (2)(d) das Regras)

Actual artigo revisto:

47.º(2) Direito à licença anual

Em cumprimento das disposições do Artigo 7.º do Regulamento: [...]

(d) Para os membros do pessoal eleitos e todas as categorias de membros do pessoal, a licença anual transitada não pode exceder quarenta e cinco (45) dias úteis no final da sua carreira. Qualquer saldo para além do número estipulado de dias de licença será perdido aquando da separação do funcionário, nomeado especial ou membro do pessoal elegível.

Alteração proposta:

47.º(2) Direito à licença anual

Em cumprimento das disposições do Artigo 7.º do Regulamento: [...]

(d) Para os membros do pessoal eleitos e todas as categorias de membros do pessoal, a licença anual transitada não pode exceder cento e dez (110) dias úteis no final da sua carreira. Qualquer saldo para além do número estipulado de dias de licença será perdido aquando da separação do funcionário, nomeado especial ou membro do pessoal elegível.

d. Idade Estatutária de Reforma (Artigo 88.º(1) das Regras)

Actual artigo revisto:

Artigo 88.º
Reforma Estatutária

88.1 Todos os membros do pessoal, excepto os funcionários eleitos, mandatários políticos e mandatários especiais, não devem ser mantidos ao serviço da União depois de atingirem sessenta (60) anos de idade, depois do último dia do mês em que celebram o seu 60º aniversário.

Alteração proposta:

Artigo 88.º
Reforma Estatutária

88.1 (a) Os membros do pessoal, excepto os funcionários eleitos, mandatários políticos e mandatários especiais, não devem ser mantidos ao serviço da União depois de atingirem sessenta (60) anos de idade, depois do último dia do mês em que celebram o seu 60º aniversário.

(b) O Presidente ou a autoridade competente de qualquer outro órgão poderá, em casos excepcionais determinados pelas necessidades de trabalho, conceder-lhe um contrato de onze meses com base no desempenho satisfatório em avaliação anterior e na necessidade de contratação dos seus serviços. Em nenhuma hipótese o referido contrato será renovado mais de uma vez.

ALTERNATIVAMENTE

Artigo 88.º
Reforma Estatutária

88.1 Todos os membros do pessoal, excepto os funcionários eleitos, mandatários políticos e mandatários especiais, não devem ser mantidos ao serviço da União depois de atingirem sessenta e dois (62) anos de idade, depois do último dia do mês em que celebram o seu 62º aniversário.

AFRICAN UNION UNION AFRICAINE

African Union Common Repository

<http://archives.au.int>

Organs

Council of Ministers & Executive Council Collection

2021-09-27

Report on the Financial Implication of the Commission's Proposals on the Draft Staff Regulations and Rules (SRR)

DCMP

<https://archives.au.int/handle/123456789/10342>

Downloaded from African Union Common Repository