

AFRICAN UNION
الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE
UNIÃO AFRICANA

Addis Ababa, ETHIOPIA P. O. Box 3243 Telephone : 517 700 Fax : 517844 website: www.africa-union.org

CONSELHO EXECUTIVO
Décima Primeira Sessão Ordinária
25 - 29 de Junho de 2007
Acra, Gana

EX.CL 329 (XI) Rev.1

RELATÓRIO SOBRE A HARMONIZAÇÃO
DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

RELATÓRIO SOBRE A HARMONIZAÇÃO DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

I. Introdução

1. No seguimento da Decisão de Maputo Dec.EX/CL/Dec.34 (III), adoptada em Julho de 2003, no sentido de manter a Tabela Salarial do Secretariado da SADC como a referência para determinar a tabela salarial da Comissão, uma tabela salarial subsequente foi implementada a partir de 1 de Janeiro de 2004. Devido às dificuldades enfrentadas pela Comissão na implementação dessa tabela, o Conselho Executivo solicitou que fosse conduzido um estudo que apresentasse recomendações apropriadas.

2. A Comissão enfrenta actualmente os seguintes problemas:

- (i) Existência de duas (2) tabelas diferentes a serem implementadas simultaneamente em relação ao pessoal da Categoria de Serviço Geral;
- (ii) Dificuldade de harmonização de cargos entre a SADC a CUA devido à natureza diferente dos serviços;
- (iii) Inexistência, na estrutura da SADC, das categorias P3 e P6 que existem na estrutura da CUA;
- (iv) Falta de flexibilidade na interpolação para determinar os salários das categorias P3 e P6, resultando em compressões salariais sérias, tanto vertical como horizontalmente;
- (v) Sobreposições sérias entre categorias.

3. Com base nos constrangimentos acima indicados e em conformidade com outros instrumentos legais tais como a Decisão sobre a Visão, Missão e Quadro Estratégico da União Africana, as recomendações do Comité dos Representantes Permanentes feitas em Cartum, em Janeiro de 2006, no sentido de se realizar um estudo do outro lado sobre o subsídio adicional ao Ajustamento Salarial e o Subsídio de Renda de Casa, a necessidade de cumprir as leis nacionais em alguns postos, bem como as cláusulas relevantes do Regulamento do Pessoal, em particular o Artigo17(c), que autoriza o Chefe Executivo da Comissão a submeter, para efeitos de aprovação pelo Conselho Executivo, propostas sobre a melhoria das condições de trabalho do pessoal, a Comissão nomeou a Firma de Consultoria, Birches Group, para realizar um Estudo sobre a Harmonização da Política de Remuneração.

4. Os objectivos do estudo foram:
 - i. Resolver as anomalias existentes na política de remuneração da Comissão da UA e na estrutura salarial;
 - ii. Actualizar as tabelas salariais em conformidade com os movimentos dos mercados laborais relevantes, bem como em comparação com a mesma tabela salarial no Secretariado da SADC, que foi tradicionalmente usada como mercado de trabalho próximo da Comissão da UA;
 - iii. Propor e recomendar uma política remunerativa integrada e uma estrutura salarial para a Comissão, cobrindo os funcionários eleitos, o pessoal profissional, os Serviços Gerais / Pessoal de Apoio, pessoal com contratos de curta duração, peritos e consultores a trabalharem para a Comissão da UA;

II. Constatações do estudo

A. Categoria Profissional

5. O estudo realizado pelo Birches Group revelou as seguintes questões no pacote de remuneração:

1. Problemas estruturais na Tabela Salarial da CUA como resultado da comparação com a do Secretariado da SADC

6. As seguintes situações ilustraram os problemas estruturais identificados:

- i) Compressão salarial séria na tabela profissional;
- ii) Variações de tempo e tratamento inconsistente dos anos de experiência;
- iii) Uso limitado de categorias P1, P4 e P6;
- iv) Congestionamentos sérios/artificiais no P3 e no P5;
- v) Sobreposições de salários indevidos entre as categorias. Isto resultou na desvalorização relativa das responsabilidades de maiores níveis;
- vi) A comparação sobre o ajustamento do custo de vida entre a CUA e a SADC levanta a questão da relevância/utilidade da SADC

como termo de comparação devido à sua dimensão reduzida, trabalho incompleto e nível de referência para a UA, bem como sua fraca posição concorrencial no mercado Africano.

2. As comparações do pacote remunerativo da UA com outras organizações internacionais indicam o seguinte:
 - i. A comparação com as Nações Unidas em Adis Abeba mostra que a tabela da UA é inferior à das NU em 64,60% na categoria profissional;
 - ii. A comparação com o Banco Africano de Desenvolvimento (BAD) revelou que a tabela do BAD é superior à da CUA em 107,30% na categoria profissional em Adis Abeba;
 - iii. A comparação com o Banco Mundial indica que a tabela da CUA é inferior à do Banco Mundial em 136,30% na categoria profissional em Adis Abeba.

3. Comparação com executivos seleccionados do mercado nacional

7. A Birches Group comparou os salários da CUA com oito (8) mercados nacionais, nomeadamente: Egipto, Namíbia, Gabão, África do Sul, Nigéria, Senegal, Quênia e Botswana. Observou-se que a tabela remunerativa da CUA estava a baixo da média dos oito (8) mercados em 47,40%.

8. Portanto, as conclusões das comparações acima referidas colocam a Comissão numa situação difícil em termos de recrutamento, atracção e retenção das melhores competências de alguns países. Esta situação constitui também a causa de muitos desafios que a Comissão enfrenta e que conduzem:

- (i) Aos anúncios frequentes de cargos por causa da falta de candidatos fortes;
- (ii) Ao alto índice de mudança de pessoal devido a resignações e mais cargos vagos e demoras no recrutamento;
- (iii) A que alguns Estados Membros subsidiem os salários dos seus cidadãos na Comissão de forma a retê-los, aumentando ainda mais a questão lealdade total do pessoal em relação à UA;
- (iv) Fraca motivação / moral generalizada e apatia entre o pessoal;

III. Recomendações do estudo

9. Com base nas constatações acima indicadas, os Consultores apresentaram algumas recomendações em relação à categoria profissional. Estas incluem:

- i. A necessidade de **mudar a referência à SADC** e avançar para um mercado maior. Neste contexto, as NU são a meta de maior referência. Vale a pena recordar que, no início, a tabela salarial da OUA estava fixada em 75% daquela da Comissão Económica das Nações Unidas para a África (UNECA) em Adis Abeba. Esta proporção perdeu-se. O estudo recomendou que essa proporção seja restabelecida. Contudo, o rácio proposto de 75% da das NU devia ser fixado como uma meta a ser alcançada em etapas, preferencialmente em dois anos. Se os Órgãos Políticos adoptarem esta proposta, isso exigirá um aumento de 23,50% em média nos salários actuais com efeito a partir do Ano Financeiro de 2007;
- ii. A necessidade de consolidar categorias e escalões. Esta recomendação resultaria na redução das categorias e escalões actuais, bem como sua abertura e expansão;
- iii. A consolidação do actual Subsidio de Alojamento e o de Ajustamento Posterior num salário básico simples na Sede. O Ajustamento Posterior seria assim determinado, segundo a base de Adis Abeba nos outros locais do estudo. A opção 3 foi recomendada como sendo a melhor estratégia, isto é, uma tabela salarial que consolida o Alojamento e o Ajustamento Posterior, uma relação integrada melhorada. De acordo com o estudo, esta opção resolveria apropriadamente e adequadamente a questão da sobreposição e compensaria significativamente as responsabilidades. A opção 3 recomendada resultaria na distribuição disforme do incremento salarial dentro e entre as categorias com pequenos aumentos percentuais em categorias inferiores e superiores nas categorias superiores (ver Anexo 1) e assim se resolver as diferenças e anomalias. O aumento seria de 11,70% em média na categoria profissional durante a primeira fase;
- iv. Atender a questão da progressão do pessoal que permanece estagnado nas suas categorias por muitos anos;
- v. Manter as relações proporcionais actuais entre D1-escalão 10 e os salários dos Funcionários Eleitos na categoria actual;

- vi. Determinar o custo de vida para cargos desempenhados fora da Etiópia e reve-los numa base anual, bem como actualizá-los sempre que houver uma mudança significativa nas forças do mercado;
 - vii. Considerar a introdução do Subsídio de Risco. Na estrutura salarial da Comissão. As Nações Unidas por exemplo utilizam os seguintes seis (6) critérios de classificação do risco: saúde, segurança, clima, isolamento, alojamento e outras condições locais. Uma tabela de cinco níveis foi fixada. Para os locais tidos como difíceis, faz-se pagamentos de ate 30% do salário básico.
 - viii. A inclusão de uma componente de pagamento que é baseada no desempenho.
 - ix. Considerar a introdução de bónus de desempenho como parte da estrutura de compensação. A este respeito, o estudo propôs que um por cento (1%) da tabela salarial podia ser reservado a parte para compensar o desempenho. Esta porção não devia fazer parte da pensão.
10. O estudo propôs ainda que a Comissão considerasse a introdução do sistema de Banda larga. A nova abordagem proposta exige uma cultura totalmente nova e a introdução de um sistema de Pagamento pelo Desempenho. Para além disso, o Birches Group recomendou outras questões de compensação que a Comissão pode tomar em consideração, principalmente: melhoria na gestão do Subsídio de Escolaridade, introdução de um quadro que não seja de carreira e a introdução de uma relação calendarizada.

B. Serviços Gerais/Categoria de Pessoal de Apoio

Constatações

11. As constatações do estudo foram as seguintes:
- i. Os Serviços Gerais/Pessoal de Apoio são constituídos por dois grupos, nomeadamente, o geral internacionalmente recrutado e o Pessoal de Serviços Gerais recrutado localmente. Os Serviços Gerais/Pessoal de Apoio da Comissão localmente recrutado é pago em Dólares dos Estados Unidos. Isto é contrário ao princípio geralmente aceite em muitas organizações internacionais;
 - ii. Remuneração do pessoal dos Serviços Gerais (Sub Grupo A) – Pessoal GSA da CUA ultrapassada em 50,60% o mercado local de Adis Abeba;

- iii. Remuneração dos Serviços Gerais (Sub Grupo B) pessoal GSB da CUA ultrapassa em 49,80% o mercado de Adis Abeba;
- iv. Salários do pessoal GSA e GSB da CUA ultrapassaram os dos funcionários dos Serviços Gerais das Nações Unidas em Adis Abeba; em 20,30% e 25,20%, respectivamente.
- v. Os salários do pessoal GSA e GSB da CUA ultrapassaram os do Pessoal de Apoio do Banco Mundial em Adis Abeba em 30,40% e 16,90%, respectivamente.

Recomendações

12. Os Consultores recomendaram o seguinte:
- i. Que a distorção observada nos salários do Pessoal dos Serviços Gerais não deve ser mantida. Os aumentos salariais devem ser congelados até que a tabela salarial para a categoria seja ajustada aos níveis do mercado local:
 - ii. Que a Comissão deve aplicar uma tabela salarial única para cada sub grupo da categoria do Pessoal dos Serviços Gerais, isto é, a tabela adoptada em 2004. Para este efeito, a Comissão deve introduzir um Subsídio Pessoal de Transição (PTA) onde os salários de 2004 seriam mais inferiores aos auferidos anteriormente pelos trabalhadores que estiveram em serviço antes da entrada em vigor da Tabela Salarial da SADC;
 - iii. Que a Comissão deve considerar a implementação de uma tabela salarial que seja compatível com as condições locais, em cada um dos postos de trabalho da CUA;
 - iv. Que o pessoal dos Serviços Gerais recrutado internacionalmente (Estrangeiros) que não são normalmente recrutados com referência aos seus mercados locais de trabalho devem ser tratados utilizando uma das seguintes formulas:
 - a) A criação de uma tabela salarial para um Serviço Geral Internacional/pessoal de apoio; ou
 - b) Pagamento de um subsídio de não Residente incluindo expatriação.

13. No concernente ao Pessoal de Serviços Gerais fora da Sede, o estudo recomendou:

- i. Parar com o uso da tabela salarial uniforme aplicável em todos os postos de afectação, como isto revelou diferenças significativas e não reflectia as situações do mercado local nos vários postos de trabalho, e adoptar tabelas salariais adequadas para cada posto de trabalho que reflectam o Custo de Vida;
- ii. Considerar a adopção do princípio do uso de 75% da tabela das NU para o Pessoal dos Serviços Gerais / Pessoal de Apoio também.

IV. Avaliação das propostas pela Comissão

14. Num documento com a Referência ADM.HRD/30A/2834, distribuído aos Estados Membros em Janeiro de 2007, a Comissão analisou as propostas feitas pelo Consultor e anunciou que concordava cabalmente com as recomendações. Contudo, a Comissão reconhece que estas recomendações não podem ser implementadas de uma só vez, mas em fases durante um período de tempo. Como primeiro passo para a implementação das propostas, a comissão deseja solicitar que o Conselho Executivo, através do Comité de Representantes Permanentes, tome as seguintes decisões em relação à Harmonização da Política Remunerativa durante o ano financeiro de 2007.

A. Para a Categoria Profissional

1. Abolir a referência à SADC por não ser um mercado apropriado de referência para a Comissão;
2. Para resolver os actuais problemas estruturais dos Salários:
 - (a) Abolir o actual Subsídio adicional de ajustamento para a Sede, Adis Abeba;
 - (b) Incluir no actual salário básico o Subsídio de Alojamento e o Subsídio Adicional de Ajustamento num salário básico para Adis Abeba;
 - (c) Determinar o Ajustamento Adicional para os outros postos de afectação por referência à Adis Abeba como base;
 - (d) Estabelecer os incentivos salariais baseados na responsabilidade por forma a eliminar sobreposições. Isso foi alcançado através de diferentes aumentos percentuais nas categorias, de acordo com a tabela do anexo 1. Isto iria

resultar num aumento geral no salário de 11,70% no ano financeiro de 2007;

- Isto iria resolver a questão da compressão salarial;
- Isto iria resolver a questão da sobreposição;
- Isto iria compensar as responsabilidades

(e) Lançar um projecto piloto por forma a alcançar o alargamento da estrutura salarial com base no desempenho;

3. Um dos objectivos na remuneração do pessoal é estabelecer os salários em 75% da UNECA. Para se resolver os problemas de remuneração da CUA, a Comissão, mais uma vez, recomenda que esta seja fixada em 75% da remuneração das NU como acontecia no período inicial em 1963. Esta recomendação se baseia no facto de os salários serem estabelecidos para os Africanos que trabalham em África para uma instituição Africana. Se esta proposta fosse aceite, corresponderia a um aumento total de 23,50% que seria implementado em etapas. Se o aumento de 11,70% como resultado do ajustamento à actual tabela for aceite, a diferença seria implementada na segunda fase em 2008.

B. Funcionários Eleitos

A Decisão EX.CL/Dec.342 (X) do Conselho Executivo adoptada em Adis Abeba, em Janeiro de 2007, solicitava que a Comissão levasse a cabo um estudo sobre as opções de remuneração dos funcionários eleitos, os chefes dos outros órgãos da UA, bem como Representantes Especiais e Enviados Especiais. A Comissão é da opinião de que, dependendo da conclusão do estudo, a actual relação da remuneração entre as tabelas de categoria profissional e Funcionário Eleito seja mantida, por exemplo:

- Presidente: D-10 com um aumento de 50%;
- Vice Presidente : D1-10 com um aumento de 32,50%;
- Comissário: D-1^o com um aumento de 15%.

C. Serviços Gerais/Pessoal de Apoio

15. A Comissão recomenda o seguinte:

i. Integrar todos os salários do pessoal da categoria GS numa única tabela e que a tabela seja implementada a partir de 1 de Janeiro de 2004;

- ii. Introduzir um Subsídio Pessoal de Transição (SPT) que seria pago ao pessoal onde os salários de 2004 fossem inferiores aos seus salários, antes da entrada em vigor da tabela salarial de 2004;
- iii. Considerar a implementação de uma tabela salarial compatível com as condições locais em cada de posto de afectação da CUA;
- iv. Criar uma tabela salarial de Serviços Gerais/Pessoal de apoio internacional ou considerar o pagamento de um Subsídio de Não Residente adicional aos outros benefícios;
- v. Implementar a tabela de 75% das NU como proposto para a categoria salarial acima indicada.

V. Implicações financeiras da primeira fase da Harmonização da Política de remuneração

16. A partir do número de pessoal profissional em cada escalão de cada categoria, as implicações financeiras da primeira fase foram estimadas em 1.892.592.00 \$EU. A distribuição das implicações financeiras está apresentada no quadro do Anexo 1. Estas implicações financeiras tomaram em consideração a distribuição do pessoal nas categorias no momento da realização do estudo, isto é, Setembro de 2006.

17. Enquanto se usam os dados actuais sobre o pessoal, a partir de 31 de Maio de 2007, as implicações financeiras seriam de 1.971.023,00 \$EU como no quadro do Anexo 2.

VI. Análise do Relatório do Sub-Comité Consultivo para Questões Administrativas, Orçamentais e Financeiras

18. O Sub-Comité Consultivo para Questões Administrativas, Orçamentais e Financeiras reuniu-se para discutir a questão da harmonização das remunerações de 27 a 28 de Março de 2007. O Vice Presidente da Comissão fez uma apresentação que foi seguida pela apresentação do Sr. Gary McGillicuddy do Briches Group.

19. Na sua apresentação, o Sr. Gary Mc-gillicuddy insistiu sobre os pontos pertinentes do seu relatório tal como enumerados nos parágrafos 5 e 6 acima e depois lembrou as principais recomendações do estudo. Os membros do Sub-Comité Consultivo reconheceram a necessidade para a União Africana acordar salários competitivos aos seus funcionários. A maior parte das delegações chamou a atenção sobre as inúmeras reticências dos quadros africanos de algumas regiões do continente em aceitar trabalhar para a União, bem como o grande número de dimensões registadas no seio da Comissão, que dependem grandemente do baixo nível das remunerações. Eles levantaram várias questões

ligadas nomeadamente à necessidade de se integrar no estudo, todos os elementos salariais nas hipóteses de cálculo, as deficiências estruturais da Comissão bem como as incidências financeiras das medidas propostas.

20. O Sub-Comité Consultivo salientou igualmente o princípio da remuneração de mérito e indicaram que era importante para a Comissão encontrar soluções inovadoras para os problemas de compreensão dos salários na Cimeira da pirâmide dos salários. O Sub-Comité Consultivo fez as seguintes recomendações que deverão ser submetidas à análise do CRP.

- i) Os membros do Sub-Comité estão conscientes do facto de que existem muitas lacunas e deficiências na grelha salarial do pessoal profissional actual. Assim, em relação aos factores históricos que estão na base do processo das remunerações da União Africana, a SADC demonstrou os seus limites e não seria aceite como referência. A adopção de uma tabela de remuneração que representaria 75% da das Nações Unidas poderia ser considerada, mas faltaria um estudo sobre os problemas e os desafios que ela poderia engendrar.
- ii) O Sub-Comité Consultivo reafirmou a sua vontade de fazer da Organização uma Organização competitiva. Nesta ordem de ideias, as comparações das remunerações deveriam alargar-se a outras organizações para além do continente africano.
- iii) O processo da avaliação dos desempenhos profissionais actualmente em vigor no seio da Comissão comporta lacunas. O Sub-Comité recomendou, por conseguinte, que a Comissão acordasse uma atenção particular à questão. O Sub-Comité, por conseguinte, exortou à Comissão para apresentar medidas correctivas apropriadas evoluindo por etapas e estabelecendo prazos realistas.
- iv) O Sub-Comité reconhece que no seu conjunto, a Comissão sofre pressões, mas que os Estados-membros devem conceder prazos e obter mais dados estatísticos que lhes permitam enfrentar os desafios encontrados. Além disso, reconhecendo a importância de contactar as capitais, o Sub-Comité concordou em submeter as recomendações seguintes ao CRP para análise:
 - a) necessidade de a Comissão fornecer mais dados enumerados sobre o pessoal e as estimativas de cálculo das remunerações;
 - b) necessidade de a Comissão introduzir um sistema viável de avaliação dos desempenhos do pessoal;

- c) necessidade de a Comissão ligar o sistema de remuneração aos desempenhos;
- d) no que respeita os problemas de sobreposição e compressão verificados na grelha da categoria profissional, o Sub-Comité Consultivo concordou em adoptar a proposta dos 75% das Nações Unidas, contida no relatório para todas as categorias e implementar a primeira fase (isto é, a opção 3) imediatamente para os profissionais, com as incidências financeiras estimadas em 1.892.529 \$EU. Este montante deveria ser deduzido dos atrasados de contribuição. O ajustamento deverá ser efectuado imediatamente. Contudo, o montante requerido para o ajustamento à grelha do pessoal profissional deverá ter em conta a capacidade de pagamento dos Estados;
- e) O Sub-Comité recomendou a implementação gradual do estudo, tendo em conta que a proposta contida no relatório será concluído até 2008.

21. O Sub-Comité Consultivo retomou o seu trabalho no dia 15 de Junho de 2007. O representante da Comissão apresentou o relatório sobre a Harmonização da Política de Remuneração e recordou as principais recomendações efectuadas pelo Sub-Comité Consultivo para Questões Administrativas, Orçamentais e Financeiras durante a sua reunião realizada de 27 a 28 de Março de 2007. A Comissão indicou que durante a referida reunião, **o Sub Comité tinha se pronunciado e acordado que a Comissão iria harmonizar a sua tabela salarial e que tinha autorizado os recursos financeiros necessários no valor de 1,982,592.00US\$ que era necessário para implementar o ajustamento em relação à escala que devia ser observada.** Ela indicou que, de acordo com a recomendação do Sub Comité, a Comissão tinha preparado as implicações financeiras detalhadas que depois foram distribuídas para análise. A Comissão finalmente expressou a sua alta apreciação das recomendações feitas anteriormente, mas convidou o Sub Comité a considerar as outras propostas submetidas pela Comissão de forma a cobrir todos os aspectos relevantes relacionados com toda a questão da política de remuneração.

22. Algumas delegações referiram-se à Decisão da recente sessão extraordinária do Conselho Executivo, realizada em Durban (África do Sul) sobre a auditoria institucional da União. Reconhecendo a importância da criação de uma boa Política de Remuneração para a Comissão, estas delegações foram do ponto de vista de que tal Decisão implicava que a análise das questões sobre a Política de Remuneração deviam ser adiadas até a conclusão da auditoria. Porém, outras delegações eram do ponto de vista de que a análise dos relatórios sobre essa Política não estava em contradição com a auditoria

institucional. Neste ponto, alguns membros do Sub-Comité quiseram saber se se travava de auditoria financeira ou de uma auditoria das infra-estruturas da União.

23. A Comissão deu as explicações necessárias em relação as perguntas feitas. Enfatizou que havia a necessidade de o Sub-Comité diferenciar entre a questão de melhoria das condições de trabalho do pessoal, incluindo a questão da remuneração, que estão dentro do funcionamento normal e peculiar da gestão de qualquer Organização, ou se passaria por uma auditoria. De acordo com a Comissão, a Auditoria Institucional que se destina a rever as competências e as estruturas organizacionais, sua eficiência e eficácia, bem como os níveis de prestação e as medidas necessárias de transformação que se espera permitam aquelas estruturas cumprir os objectivos para os quais foram criadas, de forma a alcançar tais objectivos, mas nem todas as actividades podem ser suspensas por causa da falta de auditoria.

24. A seguir a estas explicações, o Sub-Comité Consultivo, enquanto realçava a importância da auditoria projectada, confirmou as suas recomendações anteriores contidas no parágrafo 19 acima e acordou em submetê-las à análise pelo CRP. A seguir se apresenta o sumário das recomendações:

- i. Que o CRP deve recomendar ao Conselho Executivo a opção 3 da tabela salarial e autorizar a Comissão a fazer o ajustamento da tabela salarial num incremento médio de 23,50% em duas etapas na Categoria Profissional a partir de 2007;**
- ii. Que o Comité de Representantes Permanentes deve aprovar a autorização para a Comissão utilizar 1.892.592,00 \$EU para efectuar os ajustamentos;**
- iii. Que a Comissão deduza o montante decorrente das implicações financeiras acima indicadas das contribuições em atraso pagas e que os ajustamentos necessários comecem imediatamente;**
- iv. Que a Comissão conduza um estudo complementar sobre a tabela salarial proposta para 75% da das Nações Unidas de forma a identificar os problemas e os desafios que a Comissão possa enfrentar com a adopção dessa harmonização;**
- v. Que a Comissão apresente mais dados aos estados membros. A este respeito, a Comissão deve alargar as suas comparações a outras Organizações, incluindo organizações de fora do Continente Africano;**

- vi. Que a Comissão atribua a maior importância à questão do desempenho do Pessoal e introduza, dentro de prazos razoáveis, um Sistema de Avaliação do Desempenho, e ligue o Pagamento ao Desempenho;
- vii. Que as recomendações do estudo sejam analisadas gradualmente e, a este respeito, a Comissão deve enviá-las a tempo ao Comité de representantes Permanentes para consideração. De qualquer modo, o projecto deve ser concluído até finais de 2008, enquanto todo o processo deve tomar em consideração estas recomendações com os resultados da auditoria institucional, se for necessário.

ANEXO 1:

**Distribuição do incremento salarial na Categoria Profissional
(Em percentagens)**

A opção 3 proposta, isto é, uma base salarial consolidada, incluindo o actual salário básico, Ajustamento Posterior e Subsídio de Alojamento para o Pessoal na categoria profissional é a opção preferida. De forma a fazer o ajustamento da tabela salarial e resolver particularmente a questão de sobre posição, a opção 3 recomendou aumentos não uniformes por fases durante a presente compensação como a seguir se indica (em percentagens)

	I	II	III	IV	V	Vi	VII	VIII	IX	X
P1	16,80%	15,10%	13,50%	12,00%	10,60%	9,30%	8,10%	7,00 %	5,90%	4,90%
P2	13,30%	11,60%	10,10%	8,70%	7,40%	6,10%	4,90%	3,80%	2,80%	1,80%
P3	12,70%	11,40%	10,20%	9,00%	7,90%	6,90%	6,00%	5,10%	3,20%	2,40%
P4	10,00 %	9,1%0	8,20%	7,40%	6,60%	5,90%	5,20%	4,60%	3,90%	3,30%
P5	15,70%	14,90%	14,10%	13,30%	12,70%	12,00%	11,40%	10,80%	10,20%	9,70%
P6	27,30%	26,50%	25,70%	25,00%	24,30%	23,60%	23,00%	22,40%	21,80%	21,30%
D1	50,20%	49,30%	48,50%	47,70%	46,90%	46,20%	45,50%	44,80%	44,20%	43,60%

Anexo 2

**Implicações Financeiras dos Ajustamentos usando
a tabela de Setembro de 2006**

Categoria	Número de Funcionários	Percentagem Recomendada no Aumento	Diferença da Percentagem	Diferença Salarial no aumento em \$EU	Custo Total (\$EU)
D1	15	43,6% - 50,2%	48,8%	32.670	490.057
P6	8	21,3% - 27,3%	26,2%	16.703	133.626
P5	51	9,7% - 15,7%	14,6%	8.683	452.580
P4	36	3,3% - 10,00%	6,2%	3.683	132.574
P3	83	2,4% - 12,7%	10%	4.707	390.640
P2	62	1,8% - 13,3%	10,6%	4.279	265.310
P1	5	4,9% - 16,8%	16,8%	5.561	27.805
Total do Aumento no Salário de Base: 1.892.592					

Anexo 3

**Implicações Financeiras do Ajustamento usando
a Tabela Actual até Maio de 2007**

Categoria	Número de Funcionários	Percentagem Recomendada no Aumento	Diferença da Percentagem	Diferença Salarial no aumento em \$EU	Custo Total (\$EU)
D1	13	43,6% - 50,2%	48,8%	32.670	424.710
P6	9	21,3% - 27,3%	26,2%	16.703	150.327
P5	54	9,7% - 15,7%	14,6%	8.683	468.882
P4	34	3,3% - 10,00%	6,2%	3.683	125.222
P3	93	2,4% - 12,7%	10%	4.707	437.751
P2	76	1,8% - 13,3%	10,6%	4.279	325.204
P1	7	4,9% - 16,8%	16,8%	5.561	38.927
Total do Aumento no Salário de Base: 1.971.023					

2007

Report on the harmonization of the remuneration policy

African Union

African Union

<http://archives.au.int/handle/123456789/4450>

Downloaded from African Union Common Repository