AD16350
88/9/9

AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي

UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

Addis Ababa, ETHIOPIA P. O. Box 3243 Telephone (25111) 551 77 00, Fax no. 552 63 73 ADDIS ABABA
Website : www.africa-union.org

AD16350

CONSELHO EXECUTIVO
Vigésima-Oitava Sessão Ordinária
23 - 28 de Janeiro de 2016
Adis Abeba, ETIÓPIA

EX.CL/928(XXVIII)iii
Original: Inglês

RELATÓRIO DO SUBCOMITÉ DO CRP DE REFORMAS ESTRUTURAIS

ÍNDICE

		Página
Abreviações e Acrónimos		i - ii
A.	**Introdução**	1
B.	**Membros da Mesa**	1
C.	**Presenças**	1
D.	**Abertura da Reunião**	2
E.	**Adopção da Agenda**	2
F.	**Informe pelo Vice-Presidente da Comissão**	2-3
G.	**Contexto, Metodologia e Abordagem** Comentários e Observações dos Estados-membros Respostas da Comissão	3-9
H.	**Estruturas Propostas da CUA**	
	Parte 1: DEPARTAMENTOS	
	I. Departamento de Paz e Segurança (DPS)	9-13
	II. Departamento de Economia Rural e Agricultura (DREA)	14-17
	III. Departamento de Assuntos Sociais (DAS)	18-20
	IV. Departamento de Recursos Humanos, Ciência e Tecnologia (HRST)	21-23
	V. Departamento de Assuntos Políticos (DAP)	24-26
	VI. Departamento de Assuntos Económicos (DAE)	27-29
	VII. Departamento de Comércio e Indústria (DTI)	30-32
	VIII. Departamento de Infra-estruturas e Energia (DIE)	33-35
	Parte 2: DIRECÇÕES E GABINENTES DE APOIO	
	I. **Gabinente da Presidente**	
	(a) Gabinente da Presidente	
	(b) Direcção de SPPMERM	36-44
	(c) Gabinete do Secretário-geral	
	(d) Gabinete do Conselheiro Jurídico	45-47
	(e) Gabinete do Auditor Interno	48-50
	(f) Divisão de Parcerias	51-53
	(g) Direcção da Mulher, Género e Desenvolvimento	54-56
	(h) CIDO	57-58
	(i) Direcção de Informação e Comunicação	59-61
	(j) Comité de Inteligência e Segurança (ISC)	62-63
	(k) Serviços Protocolares	64-66
	II. **Gabinete do Vice-Presidente**	
	(a) Gabinente do Vice-Presidente	
	(b) Direcção de Administração e Gestão de Recursos Humanos	67-80
	(c) Direcção de Programação, Orçamentos e Contabilidade (PBFA)	
	(d) Direcção de Gestão de Confererências e Publicação (DCMP)	
	(e) Direcção de Serviços Médicos (MSD)	81-82
H.	**Implicações Financeiras e Oportunidades de Eficiência**	83-85
I	**Caminho a seguir**	85-87
J	**Diversos**	87- 91

ABREVIAÇÕES E ACRÓNIMOS

ACALAN	Academia Africana de Línguas
ACBF	Fundação Africana de Reforço de Capacidades
ACHPR	Comissão Africana dos Direitos Humanos e dos Povos
ACSRT	Centro Africano para Estudos e Pesquisa sobre o Terrorismo
BAD	Banco Africano de Desenvolvimento
AGA	Arquitectura de Governação Africana
AHRMD	Direcção de Administração e Gestão de Recursos Humanos
AIDA	Acção Para o Desenvolvimento Industrial Acelerado de África
AIR	Instituto Africano de Remessas
AMDC	Centro Africano de Desenvolvimento Mineral
AMV	Visão Africana de Mineração
APSA	Arquitectura Africana de Paz e Segurança
AU	União Africana
AUABC	Conselho Consultivo da União Africana sobre Corrupção
CUA	Comissão da União Africana
BCP	Gabinete da Presidente
BIAT	Promoção do Comércio Intra-Africano
CDC	Centro de Controlo de Doenças
CELHTO	Centro para Estudos Linguísticos e Históricos de Tradições Orais
ACLC	Acordo de Comércio Livre Continental
CIDO	Direcção de Cidadãos e Diáspora
CIEFFA	Centro Internacional para o Ensino de Raparigas e Mulheres em África
CISSA	Comité de Serviços de Inteligência e Segurança em África
CP	Presidente da Comissão
DCMP	Direcção de Gestão de Conferências e Publicações
DCP	Vice-Presidente da Comissão
DEFSA	Departamento de Assuntos Económicos, Financeiros e Estatísticos
DIC	Direcção de Comunicação e Informação
DIE	Departamento de Infra-estruturas e Energia
DPA	Departamento de Assuntos Políticos
DREA	Departamento de Economia Rural e Agricultura
DSA	Departamento de Assuntos Sociais
DTI	Departamento o Comércio e Indústria
EAD	Departamento de Assuntos Económicos
ECOSOCC	Conselho Económico, Social e Cultural
EU	União Europeia
HDST	Desenvolvimento Humano, Ciência e Tecnologia
HRST	Recursos Humanos, Ciência e Tecnologia
IBAR	Gabinete Inter-Africano da União Africana para os Recursos Animais
IPED	Instituto Pan-Africano de Educação para o Desenvolvimento

ABREVIAÇÕES E ACRÓNIMOS

ISC	Comité de Inteligência e Segurança da CUA
MSD	Direcção de Serviços Médicos
NEPAD	Nova Parceria para o Desenvolvimento de África
NPCA	Agência de Planeamento e Coordenação da NEPAD
OASTI	Observatório Africano de Ciência, Tecnologia e Inovação
OAU	Organização de Unidade Africana
OIA	Gabinete do Auditor Interno
OLC	Gabinete do Conselheiro Jurídico
OSG	Gabinete do Secretário-geral
PAIPO	Organização Pan-Africana de Propriedade Intelectual
PANVAC	Centro Pan-Africano de Vacinas
PATTEC	Campanha Pan-Africana de Erradicação da Tsetse e Tripanossomíase
PAU	Universidade Pan-Africana
PBFA	Programação, Orçamentação, Finanças e Contabilidade
PoW	Painel dos Sábios
CRP	Comité dos Representantes Permanentes
PSD	Departamento de Paz e Segurança
R&D	Pesquisa e Desenvolvimento
CER	Comunidades Económicas Regionais
SAFGRAD	Pesquisa e Desenvolvimento de Grãos Alimentares em Áreas Semiáridas
SPPMERM	Planeamento Estratégico de Políticas, Monitorização, Avaliação e Mobilização de Recursos
SRR/DDR	Vide Parágrafo 36 a
STISA	Estratégia de Ciência, Tecnologia e Inovação para África
STRC	Comissão de Pesquisa Técnica Científica
TVET	Ensino e Formação Técnico-Profissional
ONU	Nações Unidas
WGDD	Direcção da Mulher, Género e Desenvolvimento

A. INTRODUÇÃO

1. Deve-se recordar que o Conselho Executivo, através da sua Decisão EX.CL/Dec. 877 (XXVII) de Junho de 2015, sobre o relatório de progresso da estrutura, Doc EX.CL/895 XXVII (iii), incentiva o Subcomité e a Comissão a intensificarem os seus esforços para o desenvolvimento de uma nova estrutura com base nos requisitos do Quadro da Agenda 2063 da UA e do seu primeiro Plano Decenal de Implementação, orientados pelos princípios de subsidiariedade e de complementariedade a nível nacional, regional (CER) e continental, com vista a enfrentar os desafios apresentados pela questão das decisões eficazes e da prestação adequada de serviços. Além disso, a decisão do Conselho Executivo solicitou que o CRP tenha uma sessão dedicada, que possa refletir sobre todas as propostas de reestruturação de forma holística, e que inclua todos os órgãos da UA e os gabinetes externos, com vista a chegar a orientações e recomendações apropriadas para uma nova estrutura, com as suas respectivas implicações financeiras e outras implicações. O Conselho Executivo enfatiza também a necessidade de que o CRP trabalhe na apresentação das propostas finais que acontecerádurante a Cimeira de Janeiro de 2016.

2. A reunião do Subcomité do CRP sobre a Reforma Estrutural teve lugar de 21-22 de Dezembro de 2015 e nos dias 5,6 e 11 de Janeiro de 2016, tendo sido presidida por Sua Excelência, o Senhor Joseph Nourrice, Embaixador da República das Seichelles na Etiópia e Representante Permanente do seu país junto da União Africana.

B. MEMBROS DO GABINETE

3. A seguir são apresentados os membros do Gabinete do Subcomitê sobre a Reforma Estrutural:

• Seychelles	Presidente
• Angola	1° Vice-presidente
• Líbia	2°VicepPresidente
• Guiné Equatorial	3° Vice-presidente
• Burquina Faso	Relator

C. PARTICIPAÇÃO

4 Os seguintes membros do Subcomité do CRP participaram das reuniões:

- Argélia
- Angola
- Benim
- Botsuana
- Burquina Faso
- Burundi
- Camarões
- Chade
- Comores
- Congo
- Côte d´Ivoire
- RDC
- Egito
- Guiné Equatorial
- Eritreia
- Etiópia
- Gâmbia
- Gana
- Gabão
- Guiné
- Quênia
- Lesoto
- Libéria
- Líbia
- Madagáscar
- Malawi
- Mali
- Mauritânia
- Maurícia
- Moçambique
- Namíbia
- Níger
- Nigéria
- Ruanda
- Sarauí
- Senegal
- Seichelles
- Sierra Leone
- Somália
- África do Sul
- Sudão do Sul
- Sudão
- Suzilândia
- Tanzânia
- Togo
- Tunísia
- Uganda
- Zâmbia
- Zimbabué

5 A Comissão foi representada por Sua Excelência o Senhor Erastus Mwencha, Vice-Presidente; o Comissário para os Assuntos Políticos; o Comissário para o Comércio e a Indústria; o Sr. Amine Idriss Adoum - Diretor de Administração e Gestão de Recursos Humanos (AHRM) e o Sr. Bryan Mezue, representando a empresa de consultoria Bain & Company.

D. ABERTURA DA REUNIÃO

6. O Presidente do Subcomité agradeceu aos Estados membros pela sua participação e reconheceu a presença dos membros da Comissão. Ele recordou ao Subcomité a agenda sobrecarregada à sua frente, e também o tempo limitado à sua disposição. Ele instou todos os membros a participarem activamente, a fim de se chegar a um consenso e apresentar o relatório ao CRP em tempo oportuno.

7. Ele mencionou que as tarefas à frente no processo de formação da estrutura adequada são de importância crucial para o destino do continente, em conformidade com as suas responsabilidades e resultados esperados especificados na Agenda 2063 e no plano decenal de implementação estratégica. Ele ressaltou ainda que a estrutura revista deve promover a eficiência e a eficácia da Comissão na prestação de seus mandatos. Ele então convidou os Estados-membros a adoptar a agenda.

E. ADOPÇÃO DA AGENDA

8. A reunião adoptou a seguinte agenda:

A. Declarações de Abertura
B. Adopção do Programa da Agenda
C. Contexto, Metodologia e Abordagem
D. Estrutura da CUA Proposta

i. Departamentos
ii. Direções e Gabinetes de Apoio
iii. Implicações Financeiras e Oportunidades de Eficiência
iv. Mapas de Processo e Papéis de Decisão

E. Sumário Executivo
F. Roteiro da Implementacao
G. Qualquer Outro Assunto

9. Durante a adopção da agenda, alguns membros do Subcomité solicitaram que os representantes dos departamentos e direcções estivessem presentes durante a reunião, para que durante a deliberação a eles pudesse ser dada a oportunidade de contribuir e responder às preocupações levantadas pelo Subcomité. Após a troca de pontos de vista no que diz respeito a esta questão, a reunião concordou que a presença de representantes dos

departamentos/direcções não deveria ser um pré-requisito para a consideração da estrutura proposta e que, de acordo com o Programa da Agenda, o Subcomité analisaria detalhadamente a estrutura proposta pelos departamentos e direcções no período da tarde. Todos concordaram então em prosseguir com a reunião.

F. BRIEFING DO VICE-PRESIDENTE DA COMISSÃO

10. Em sua introdução, o Vice-presidente da Comissão agradeceu aos membros do Subcomité do CRP por sua presença dedicada e a sua participação na revisão da estrutura proposta da Comissão. Ele indicou que, embora a reunião tivesse sido a princípio planejada para ocorrer fora de Adis Abeba, a Comissão ficou honrada com a presença de 48 Estados-membros, o que representou um sinal positivo da grande importância deste assunto. Ele mencionou ainda que a estrutura inicial de Maputo de 2003, foi concebida a partir da estrutura herdada da OUA e, desde então, com a evolução contínua do mandato, vários ajustes foram experimentados de maneira fragmentada e ad-hoc, mas foram considerados ineficazes e ineficientes.

11. Ele destacou que, com a Adopção da Agenda 2063 e do Plano Decenal de Implementação, havia uma necessidade de que a Comissão voltasse à prancheta de desenho e decidisse como a estrutura da Comissão e a de outros Órgãos da União poderiam ser melhoradas, de forma a produzir resultados para o continente Africano em geral,que fossem orientados para os cidadãos. Ele agradeceu ao Presidente do Subcomité do CRP - Sua Excelência o Senhor Joseph Nourrice, Embaixador da República das Seichelles; aos membros do Gabinete do Subcomité do CRP, aos membros da Comissão e ao representante da Bain & Company pelo seu apoio sincero e também pela sua comunicação e colaboração profunda, que resultaram na apresentação da proposta da Comissão para ser considerada pelo magno Comité.

12. Ele também forneceu informações ao Subcomité sobre os planos em curso de equipar todas as salas de conferências com smart computadores de conferência, de forma a permitir com que a reunião da Comissão se torne uma reunião sem papel. Ele sublinhou que os departamentos e direcções da Comissão haviam oferecido os seus pontos de vista acerca da estrutura através da visão 'De dentro para dentro' e que os Consultores haviam proposto uma estrutura (visão de 'Fora para dentro') com base na metodologia acordada, nas diversas análises e nas avaliações comparativas que foram realizados em conjunto com outras organizações regionais e internacionais. Ele destacou que a estrutura proposta foi apresentada e aprovada pela Comissão antes da sua apresentação ao Subcomité do CRP.

13. Ele indicou que a proposta da Comissão não sobrecarregará financeiramente os Estados-Membros,tendo em conta os desafios econômicos enfrentados pelo continente, e indicou que o exercício irá definir de maneira histórica o caminho para uma União Africana eficiente e eficaz. Ele concluiu a sua apresentação agradecendo aos membros do Subcomitê do CRP pela sua presença e desejou-lhes um bom debate sobre a estrutura de últimageraçãoproposta, que definirá o roteiro para o futuro da Comissão no que diz respeito ao cumprimento das expectativas dos Estados-Membros e dos cidadãos da África.

G. CONTEXTO, METODOLOGIA E ABORDAGEM

14. O Diretor do Departamento de Administração e de Gestão de Recursos Humanos (AHRMD) mencionou que o projeto da proposta de estrutura baseou-se no resultado do compromisso feito na ocasião da reunião em Douala, Camarões. Ele agradeceu a todos os envolvidos no exercício, incluindo os consultores e a equipa da AHRMD. Ele também enumerou a metodologia que será usada na realização da reunião, e afirmou que a reunião irá focar na Comissão e que a reestruturação dos outros Órgãos será realizada em uma data posterior.

15. Ele informou, ainda, ao Subcomité que o projeto de proposta refletiu o extenso contributo de todos os Departamentos da CUA (liderados pelos Comissários), bem como das Direcções no âmbito do Gabinete do Presidente e do Vice-presidente, e os contributos dos Gabinetes Técnicos Especializados e de Representação. A Comissão sublinhou que o exercício foi realizado juntamente com vários projectos simultâneos críticos para a agenda global de transformação, especificamente o trabalho que está a ser realizado pela Fundação Africana de Criação de Capacidades (ACBF); a modernização da tecnologia e da infraestrutura da União Africana e o projeto paralelo sobre o quadro ideal de compromisso da CUA com as CER e outras organizações irmãs.

16. Ao apresentar o documento, o representante da empresa de consultoria indicou que vários fatores foram identificados como principais áreas de melhoria. Esses factores, nomeadamente as estruturas ineficazes que poderiam facilitar as decisões-chave; a questão das competências e habilidade da CUA, bem como a do reforço da confiança entre a CUA e os Estados-membros devem ser abordadas; a falta de clareza de papéis e responsabilidades para a tomada de decisões críticas; os processos de decisão ineficazes e ineficientes; e a falta de uma cultura de colaboração e liderança coesa, motivaram a reestruturação organizacional abrangente da Comissão, com vista a tornar esta última mais eficaz e eficiente.

17. O consultor informou à reunião que, em função da visão convincente - Agenda 2063 da União Africana, que estabeleceu o caminho e o enfoque para os próximos 50 anos, a estrutura proposta de departamentos e direções foi projetada com base nas sete principais aspirações:

- Uma África próspera baseada no crescimento inclusivo e no desenvolvimento sustentável;
- Um continente integrado, politicamente unido, baseado nos ideais do Pan-africanismo;
- Uma África de boa governança, respeito pelos direitos humanos, pela justiça e pelo Estado de direito;
- Uma África Pacífica e Segura;
- Uma África com uma forte identidade cultural, herança, valores e ética comuns;
- Uma África cujo desenvolvimento seja conduzido pelas pessoas, e que esteja centrada no potencial de suas mulheres e jovens;
- A África como um actor e parceiro global forte, unido, resistente e influente.

18. Ele destacou que, com base na mudança dos contextos prioritários que representou uma mudança significativa na missão da Organização da Unidade Africana (OUA), que era centrada principalmente em questões de soberania política e na emancipação dos Estados-membros da colonização, a União Africana é mais voltada para uma África pacífica e segura, para a prosperidade do empoderamento económico e da integração regional, a para a boa governança, o respeito pelos direitos humanos, pela justiça e pelo Estado de direito.

19. Ele mencionou que, apesar dos desafios que o continente está a enfrentar actualmente em áreas chave de desenvolvimento como a industrialização, o desemprego juvenil, a produção agrícola e a educação, a mudança de enfoque estratégico da União Africana e de seus Órgãos exigirá uma abordagem diferente, com um conjunto diferente de habilidades, para que estes possam cumprir o seu mandato. Ele enfatizou que a União precisará de diferentes capacidades para a realização da Agenda 2063. Ele deu exemplos sobre a importância da Economia Azul/Oceânica, da Visão Africana da Mineração,como a beneficiação crítica de nossos recursos naturais e minerais, que podem desempenhar um papel importante no crescimento e desenvolvimento do continente, e mesmo assim, ainda hoje a estrutura da Comissão não tem nenhum funcionário em tempo integral a trabalhar nessas questões.

Mapeamento das responsabilizações dos Departamentos e Direcções da CUA em termos de execução do plano de implementação estratégico da Agenda 2063

Slide#8

Agenda 2063: First 10 year priorities (2014-23)

A prosperous Africa based on inclusive growth and sustainable development;

- Plan of Action on Ougadogou+10
- Social Development and Protection Policy
- LMIS Harmonization & Coordinat'n Framework
- STISA
- African Educational Qualificat'n Framework
- African E-University
- African Health Strategy
- STI Centres of Excellence
- Informal Economy Framework
- Public-Private Partnership Concept
- Model Law for Regulating Pharmaceutical industry
- Africa Minerals Development Centre
- African Centre for Blue Economy (ACBE)
- Africa Commodity Strategy
- CAADP
- Africa Water Vision
- AU Guideline on Nagoya
- Sustainable Forest Mgmt Framework
- Great Green wall (GGWSSI)
- Framework on Disaster Risk Reduction

An integrated continent, politically united, based on the ideals of Pan Africanism

- High Speed Train Network
- Trans-African Highway
- Grand INGA Dam
- Single Air Transport Market
- ICT
- PIDA
- Pan African Institute for Statistics
- African Monetary Union
- African Investment Bank
- Continental Free Trade Area
- African Customs Union
- African Common Market
- Legal Framework for Continental Union
- African Observatory for Science, Tech & Innov.
- Pan African Intellectual Property Organization
- African Scientific & Innovation Council

An Africa of good governance, respect for human rights, justice and the rule of law;

- African Governance Architecture
- African Peer Review Mechanism
- Charter & High Council on Local Governance
- Charter on Values & Principles of Public Admin.
- AU Charter on Human & People's Rights

A peaceful and secure Africa

- African Peace & Security Architecture
- Silence all Guns by 2020
- Continental Arrest Warrant System
- Centre for Post-Conflict Reconstruction & Dev.
- AU Non Aggression & Common Defence Pact
- African Capacity for Immediate Crisis Response

An Africa with a strong cultural identity, common heritage, values and ethics

- Diaspora Skills Inventory
- Diaspora Market Place
- Diaspora Volunteer Force
- Charter for African Cultural Renaissance
- Model Law on Cultural Antiques
- Encyclopaedia Africana Project
- Continental African Renaissance Strategy
- Plan of Action on Culture and Creative Industries
- Linguistic Atlas for Africa
- Language Plan of Action for Africa

An Africa whose development is people-driven, focusing on potential of its women and youth

- Aligned Gender Policy
- High Level Panel on Women Empowerment
- Fund for African Women
- Protocol on the Rights of Women
- Convention on Elimination of Discrimination Against Women
- Beijing Plan of Action
- Continental Gender Observatory
- Gender Parity Index
- Nat. Strat. for Promotion of Rights of Women
- AU 5yr Plan on Youth Empowerment in Africa
- African Charter on Rights & Welfare of a Child
- African Youth Charter
- Malabo 2011 Declaration on Youth Empowerment
- Plan of Action Towards Africa Fit for Children
- F'work for Sustainable Dev of Sport in Africa
- Algeria Common Position & Plan of Action
- Africa TVET Strategy for Youth Employment

Africa as a strong, united, resilient and influential global player and partner.

- STISA
- Africa Space Policy & Strategy
- Pan African Intellectual Property Organization
- African Investment Bank
- African Credit Guarantee Facility
- Diaspora Investment Fund
- Regional Stock Exchanges
- Policy on Rev. Stats & Fiscal Inclusiveness
- Limiting Development Assistance
- African Global Partnership Platform
- African Institute for Remittances

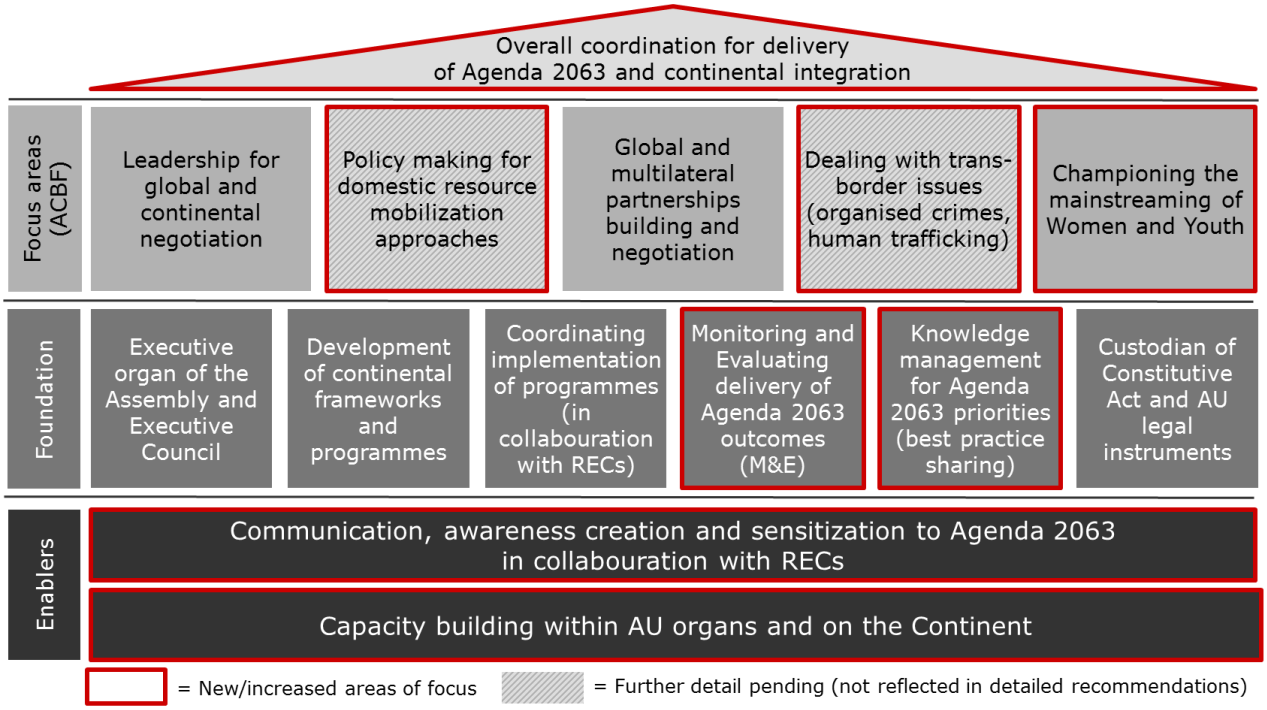
Legend:

- = PSD
- = Political Affairs
- = Social Affairs
- = HRST
- = DREA
- = Bureaux of CP and DCP
- = Ec. Affairs
- = T&I
- = IED

20. Ele elaborou que, com base nas conclusões anteriores, a Comissão na sua totalidade estava motivada e convencida para seguir uma reestruturação organizacional abrangente, com a finalidade de desenvolver uma nova Comissão que será significativamente mais eficaz e eficiente, e que se alinhará ao seu mandato. A proposta concentrou-se em torno de três áreas principais para a transformação, ou seja,

- como otimizar o alinhamento da estrutura da Comissão com a Agenda 2063, com o objectivo de trabalhar com as CER, Estados-membros e organizações irmãs;
- como impulsionar a eficiência de processos e de custos; e
- como promover a clareza dos papéis, responsabilidades e prestação de contas para a tomada de decisões críticas e para fazer cumprir a colaboração.

21. Em termos de metodologia, a Comissão indicou que a revisão inicial se concentra no trabalho de base feito pela ACBF sobre o papel da Comissão vs. o de outros órgãos e entidades, tais como as CER, os Estados-membros, as sociedades civis e os setores privados. O Consultor enfatizou que a revisão teve como base um conjunto de importantes hipóteses de trabalho, tais como os princípios da subsidiariedade e da complementariedade e, o que é mais importante, a constituição atual dos funcionários eleitos da Comissão. Os papéis da Comissão que são críticos para o cumprimento da Agenda 2063 estão mostrados na figura abaixo:



Slide #26

22. O Director da AHRMD mencionou que, a fim de tornar o exercício mais robusto, dois conjuntos paralelos de metodologias foram aplicados dando perspectivas diferentes sobre a forma como o mandato da Agenda 2063 poderia ser abordado. Em primeiro lugar, foi com base nas várias workshop e reuniões colaborativas com representantes de departamentos e direcções, onde os comissários, directores e funcionários estiveram fortemente envolvidos no fornecimento de contributo detalhado sobre as alterações necessárias para os seus

departamentos/direcções. Os resultados dessas discussões e reuniões resultaram na elaboração de uma "Visão de Dentro para dentro da Equipa de Trabalho"

23. Em segundo lugar, ele mencionou que uma "visão alternativa" ou "Visão Externa" foi desenvolvida nas seguintes base de referência:

    a) O mapeamento de base zero da Agenda 2063 e das prioridades do Primeiro Plano Decenal de Implementação; a análise de atividade e exercício de avaliação comparativa, onde os departamentos da CUA foram comparados em métricas-chave aos departamentos pares em outras organizações comparáveis, como a União Europeia, as Nações Unidas, o Banco Africano de Desenvolvimento e o Banco Mundial;

    b) A análise da abrangência de controlo e camadas entre essas organizações com o objectivo de optimizar o número de linhas de subordinação (um valor de referência de 3-5 subordinados directos para os gestores superiores da área do sector público), com clareza de papéis, responsabilidades e obrigações; e

    c) O exercício detalhado de mapeamento do processo e redesenho que foi realizado em mais de 25 processos fundamentais da CUA, e que ajudou a definir as descrições de trabalho e, finalmente, a estrutura adequada.

24. O Director indicou que, antes de apresentar o projecto de proposta ao Subcomité do CRP sobre a Reforma Estrutural, foram realizadas três reuniões da Comissão onde os detalhes das estruturas foram discutidos e debatidos, e ficou anonimamente acordado que a opção da Visão Externa da Estrutura Proposta se alinha melhor com o mandato e a relação custo-eficácia do projeto, sem implicações financeiras para a contribuição dos Estados-membros.

25. Em suas observações finais, o Director indicou que as propostas gerais irão possibilitar poupanças e melhorias através da eficiência de processos - através do aumento da produtividade, tempos de resposta mais rápidos e melhor colaboração; e também de um melhor alinhamento estrutural com o mandato da Agenda 2063 - através de uma melhor clareza dos mandatos e do preenchimento das funções que estejamem falta; e ao abordar as questões de eficiência de custos - através de iniciativas seletivas para reduzir os custos operacionais. Ele enfatizou que a União Africana se move em direção a uma organização tecnicamente capaz e não apenas operacional, uma organização que teráum maior um papel de coordenação e papel técnico. A nova estrutura reprojetará a CUA para funções mais proativas e para antecipar as necessidades futuras em termos de industrialização e criação de empregos. Ele chamou finalmente a atenção da reunião para o facto de que a estrutura proposta irá:

a) alterar o equilíbrio dos recursos da CUA para os setores e temas de crescente importância para o continente e preencher as lacunas em áreas prioritárias para o futuro do continente, através da criação de uma nova divisão tal como a Economia Azul/Oceânica e as Questões Marinhas
b) aumentar o foco na industrialização e na criação de empregos através do reforço de departamentos relevantes, bem como do reforço dos recursos e da responsabilização estrutural para as questões da Juventude e das Mulheres;
c) Passar dos destacamentos militares ativos para a diplomacia preventiva; o fortalecimento da governança estrutural e das instituições, e aumentar a receptividade/capacidade de reagir a situações de emergência;
d) realocar portfólios para simplificar os pontos de interdependência e aumentar a colaboração entre as áreas relacionadas, utilizando mecanismos claros de acompanhamento e responsabilização, vis-à-vis a Agenda 2063;
e) simplificar a coordenação e a relação com as CER, através da elevação do ponto de interface do setor de Assuntos Económicos para o Gabinete do Presidente;
f) fortalecer as funções centrais de apoio, como a Gestão de Desempenho de Recursos Humanos; e
g) aumentar a abrangência do controlo da gestão para uma média de 3-5 subordinados directos para os gestores superiores.

COMENTÁRIOS E OBSERVAÇÕES DOS ESTADOS MEMBROS

26. Neste momento, vários Estados-membros tomaram a palavra e fizeram os seguintes comentários e observações:

a) A necessidade de que a estrutura da Comissão trate das questões técnicas para o futuro da organização, especialmente as questões não abordadas pelas CER e também que ajude as CER a administrar aquilo que está sob o seu controle, principalmente o projeto continental;

b) A necessidade de abordar a questão da duplicação e da sobreposição de portfólios e também entre órgãos, bem como ter uma matriz clara de funções, com vista a delimitar as responsabilidades e obrigações dos Oficiais Eleitos vs Directores, Director vs outras categorias de funcionários;

c) A necessidade de revisão da estrutura proposta, que visa a eficiência de custos e de processo, bem como o alinhamento do mandato, e que não deve ter em conta apenas a avaliação vertical dentro da Comissão, mas também deve considerar o aspecto horizontal transversal em todos os órgãos da União e a implementação de mecanismos de controlo e responsabilidade para o processo de financiamento do orçamento da União;

d) A necessidade de reduzir a dependência de fundos dos parceiros em posições de financiamento na nova estrutura proposta, especialmente o facto de que os Estados-Membros já foram chamados a financiarem as posições dos fundos dos parceiros com as despesas com os funcionários da União;

e) A necessidade de que a lista de abreviação no documento esteja de acordo com os diferentes termos aí utilizados e especificados;

f) A necessidade de esclarecer o destino dos funcionários que não se enquadrariam na nova estrutura;

g) A necessidade de ter clareza em alguns dos conteúdos dos slides, de modo que estes sejam mais claros e elaborados em uma linguagem leiga, e com uma abordagem amigável ao usuário, principalmente no que diz respeito a avaliação comparativa da abrangência de controlo, em comparação com os outros setores das operações; e

h) A necessidade de que as duas variáveis fornecidas na metodologia, ou seja, os fatores "Visão de dentro para dentro" e "Visão Externa" estejam mais claras e forneçam um contraste substancial na avaliação comparativa de cada departamento/direção vis-à-vis as organizações internacionais semelhantes, no que diz respeito a eficiência de custos e de processos.

RESPOSTAS DA COMISSÃO

27. A Comissão respondeu que o mandato dos outros órgãos foi analisado e que isso levou à estrutura proposta dos vários departamentos dentro da Comissão. A Comissão estaria posicionada para se concentrar na elaboração de políticas continentais, enquanto a implementação seria feita pelas CER, os Estados-membros e a NEPAD. Com relação à estrutura dos outros órgãos, a Comissão respondeu que o processo requere tempo suficiente até que se possa aprofundar na estrutura dos outros órgãos, e que esseprocesso deverá ser finalizado e apresentado aos Estados-membros em julho de 2016. A Comissão também indicou que dois processos foram identificados na revisão da estrutura, sendo estes nomeadamente processos estratégicos e operacionais. Em termos de custo e eficiência, a Comissão indicou que o estudo havia provado que a eficiência trará economias de custo e não o contrário, à medida que as operações forem racionalizadas através da utilização de tecnologia, desta forma levando a uma maior eficiência.

28. Ao responder à questão levantada sobre a estratégia que a Comissão irá adoptar para lidar com os funcionários que não se enquadrariam na nova estrutura, o Director e o Consultor responderam que novas estratégias de aprendizagem e desenvolvimento haviam sido desenvolvidas, a fim de melhorar as competências desses funcionários para que eles se enquadrem na nova estrutura que está prevista para ser implementada gradualmente ao longo de um período de cinco anos. O objectivo da restruturação visa reduzir as actividades que não adicionam valor e não os cargos ou pessoas.

29. Em relação aos comentários sobre a duplicação de portfólios, a Comissão respondeu que as atividades dos departamentos haviam sido traçadas para determinar se um determinado

trabalho deve ser feito por vários departamentos ou por um único departamento. Com relação à pergunta sobre se as propostas também foram orientadas pelos pontos de vista dos departamentos ao invés de se concentrar apenas na eficiência, a Comissão respondeu que as visões dos departamentos e as visões de fora para dentro foram utilizadas para fins de objectividade. Com relação a um aumento no número de funcionários, enquanto algumas novas unidades haviam sido criadas, o diretor respondeu que em outras áreas algumas posições foram removidas para criar um equilíbrio. Quando se trata de avaliação comparativa, a Comissão respondeu que a avaliação comparativa havia sido feita com grandes organizações internacionais como as Nações Unidas, a União Europeia, o Banco Africano de Desenvolvimento e o Banco Mundial. Finalmente, o Diretor indicou que com relação a distribuição de responsabilidades entre a CUA e as CER, o papel da CUA foi definido, e foi baseado no Ato Constitutivo que definiu os papéis da Comissão vis-à-vis aqueles das CER e dos outros órgãos.

H. ESTRUTURA DA CUA PROPOSTA

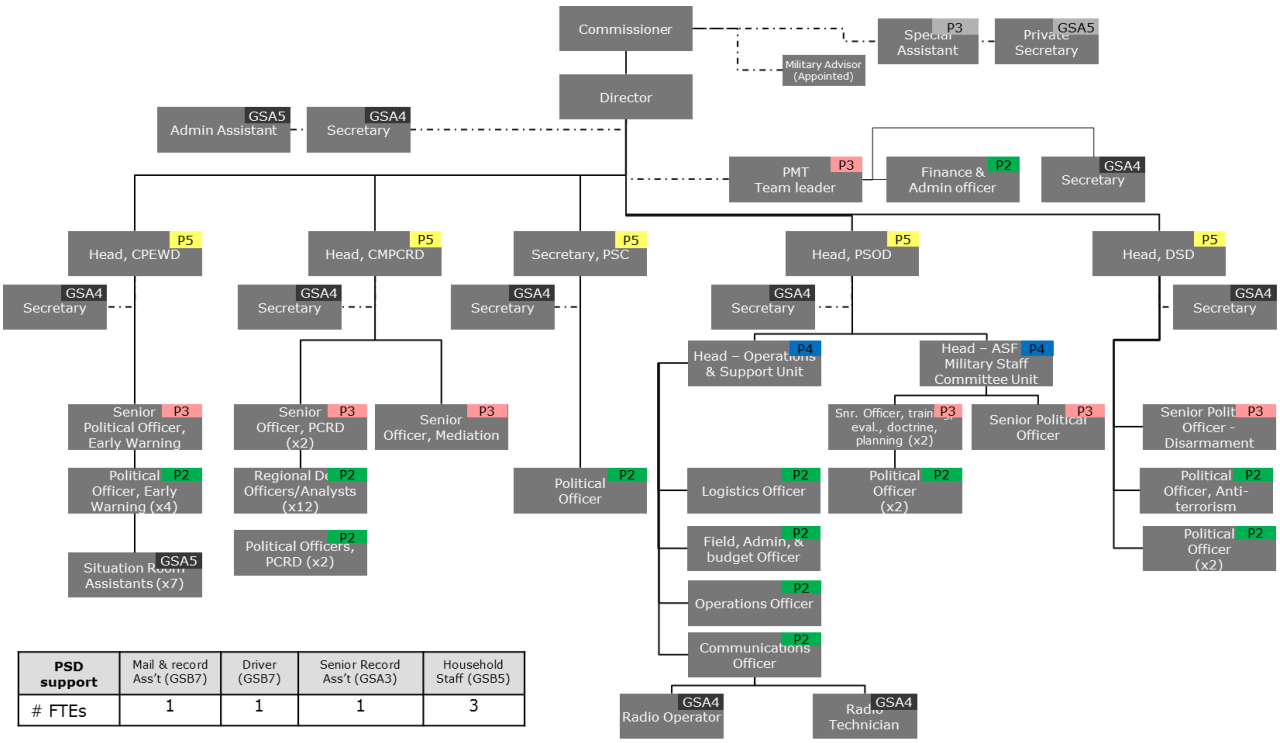
PARTE I: DEPARTAMENTOS

I. DEPARTAMENTO DE PAZ E SEGURANÇA (DPS)

30. O consultor fez uma breve apresentação sobre o importante papel do Departamento de Paz e Segurança (DPS). Ele mencionou que o DPS é um dos maiores departamentos e que este tem os mais amplos mandatos, como refletido pela abrangência dos papéis e responsabilidades que se estende desde as operações de apoio à paz até a prevenção de conflitos e a reconstrução pós-conflito. De acordo com a equipe de trabalho e com o consultor, o DPS deve ser dividido em duas direcções. No âmbito da Agenda 2063, o papel do departamento mudou de foco para priorizar cada vez mais a prevenção estrutural dos conflitos, o que em consequência irá exigir uma maior colaboração com o Departamento de Assuntos Políticos.

31. O Departamento de Paz e Segurança historicamente também tendeu a trabalhar em silos, absorvendo funções de apoio e de serviços específicas em sua estrutura, por exemplo o DPS Finanças - a fim de atender à sua necessidade exclusiva de prestação de serviços rápida e frequente. A revisão e a avaliação da estrutura haviam recomendado que essas funções de apoio estivessem hospedadas em suas direcções originais, tais como Programa, Orçamentação, Finanças e Contabilidade (PBFA), tendo processos mais fortes para reforçar a sua ligação com o Departamento de Paz e Segurança, e ao mesmo compartilhando lições de prestação rápida de serviço com o resto da Comissão.

Actual Estrutura do Departamento de Paz e Segurança com base no Modelo Revisto de Maputo em 2012



PSD support	Mail & record Ass't (GSB7)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	1	1	1	3

32. No âmbito da Agenda 2063, os mandatos e as áreas prioritárias deverão incluir:

- Assegurar a manutenção e a preservação da paz e da segurança, bem como assegurar a plena operacionalização e o funcionamento dos Pilares da Arquitetura Africana da Paz e da Segurança-APSA, tais como os mecanismos continentais de alerta precoce e de resposta a crises;
- Silenciar todas as armas até 2020;
- Estabelecer o Sistema Continental de Mandado de Detenção;
- Estabelecer um Centro para a Reconstrução Pós-Conflito e o Desenvolvimento; e
- Implementar a Política Comum Africana de Defesa e Segurança

33. A avaliação também havia recomendado que o atual Departamento de Paz e Segurança seja seletivamente reforçado em áreas específicas, principalmente através do acréscimo de um segundo Diretor para criar a necessária especialização na gestão de crises e em estratégias vs os acordos de standby e as operações de apoio à paz

COMENTÁRIOS E OBSERVAÇÕES FEITAS PELOS ESTADOS MEMBROS

34. Após a apresentação da Estrutura Proposta do Departamento de Paz e Segurança, alguns Estados-membros solicitaram à Comissão:

a) A necessidade de repensar a transferência dos componentes da prestação rápida de serviços do DPS Finanças para a PBFA, como era feito originalmente, já que as atividades do DPS são financiadas principalmente por parceiros;

b) A necessidade de considerar enviar os componentes dos refugiados, pessoas deslocadas e assuntos humanitários de volta ao setor de Paz e Segurança, ao mesmo tempo transferindo a mediação do DPS para o Departamento de Assuntos Políticos;

c) A necessidade de ter uma matriz de funções mais clara e uma demarcação das responsabilidades e obrigações entre os dois Diretores - o de Gestão de Crises e Questões Estratégicas e o de Arranjos de Standby e Operações de Apoio à Paz;

d) A necessidade de mostrar o importante fator de implicação financeira zero da estrutura proposta para os Estados-membros vis-à-vis ao aumento no número de directores, de Divisões e Unidades, conforme está a ser proposto;

e) A necessidade de garantir que não haja nenhuma sobreposição de papéis e responsabilidades entre os diretores de um mesmo portfólio e entre portfólios;

f) A necessidade de que a estrutura reflita a importância para a União Africana como um todo, com vista a reduzir a dependência dos fundos de parceiros e avançar para uma fonte alternativa de fundos para o financiamento das estruturas;

g) A necessidade das estruturas dos dois Portfólios, nomeadamente o Departamento de Paz e Segurança e o Departamento de Assuntos Políticos, visto que eles têm alguma complementariedade e similaridade na questão da funcionalidade, especialmente no que diz respeito à gestão de crises militares e não militares, bem como os seus efeitos sobre os cidadãos africanos;

h) Da mesma forma, por causa da sua natureza transversal, a estrutura proposta deve promover o aspecto da coordenação dos dois departamentos no que diz respeito às questões estratégicas, com vista a quebrar a mentalidade de silos e a desconexão

i) A necessidade de considerar as áreas comuns ou compartilhadas de funcionalidades ou serviços através do agrupamento das posições de apoio aos Serviços Gerais, tais como as posições de Assistentes de Comunicação e Secretários para servir a todas divisões dentro de um departamento, a fim de atingir uma melhor eficiência e colaboração;

j) A posição de Assessor no Gabinete do Comissário deve estar no nível superior, e o indivíduo deve ter profundas competências e habilidades nas questões relacionadas àquele portfólio; e

k) A necessidade de fornecer explicações detalhadas sobre o número de efetivos dos departamentos vis-à-vis a Visão Externa, tal como o Departamento de Paz e Segurança nos slides de nº 51 a 53, onde as fraquezas das estruturas atcuais precisam ser mostradas claramente, bem como a solução que está sendo proposta.

RESPOSTAS DA COMISSÃO

35. A Comissão respondeu da seguinte maneira:

a) Os estudos começaram com o exame da estrutura de Maputo, com o objetivo de avaliar o que estava errado antes de passar para a Visão de Dentro para dentro "Inside-In view" da equipe de trabalho e depois para Visão Externa "Outside-In view";

b) Algumas posições na Estrutura seriam mantidas para o pessoal destacado por Estados-membros, o que não teria qualquer implicação financeira;

c) Sobre a questão de se ter algumas posições de emergência dentro do DPS, isso seria uma forma de polinização cruzada de experiências em situações de emergência;

d) Com base nos comentários, o Departamento de Assuntos Políticos (DAP) seria fortalecido e as componentes políticas de mediação, de acção humanitária e refugiados será mantida sob o DAP, bem como serão delimitadas as responsabilidades e obrigações atribuídas pelo Conselho de Paz e Segurança ao DPS e ao DAP;

e) O DPS Finanças foi transferido para PBFA para fortalecer o Departamento de Finanças por inteiro, com vista a melhorar a eficiência e a coordenação; e

f) A Visão Externa é aquela que é aceita pela Comissão e submetida ao Subcomité do CRP para a sua consideração

36. A Comissão concluiu a apresentação indicando que a estrutura proposta irá de forma eficaz:

a) Reforçar o Painel dos Sábios, o Programa de Fronteiras da UA, bem como DDR/SSR e as capacidades de contra terrorismo;
b) A introdução de um segundo Director apoia o modelo de referência de abrangência de controlo e camadas de 3-5 subordinados para os líderes superiores do setor público;
c) Deslocar o portfólio para funções de apoio mais centralizadas para serviços os compartilhados (finanças, tradutores e interpretação, entre outras) - PBFA, DCMP entre outras;
d) A equipa de Gestão de Projetos será movida para SPMERM com vista a remover a duplicação;
e) Um Mecanismo Ad-hoc de Apoio de Campo seria criado sob a liderança do Gabinete do DCP, a fim de permitir a rápida mobilização e destacamento de missões de campo; e
f) Pessoal destacado dos Estados-membros deve ser utilizado sempre que possível para melhor equilibrar as cargas de trabalho

CONCLUSÃO DOS DEBATES E RECOMENDAÇÕES

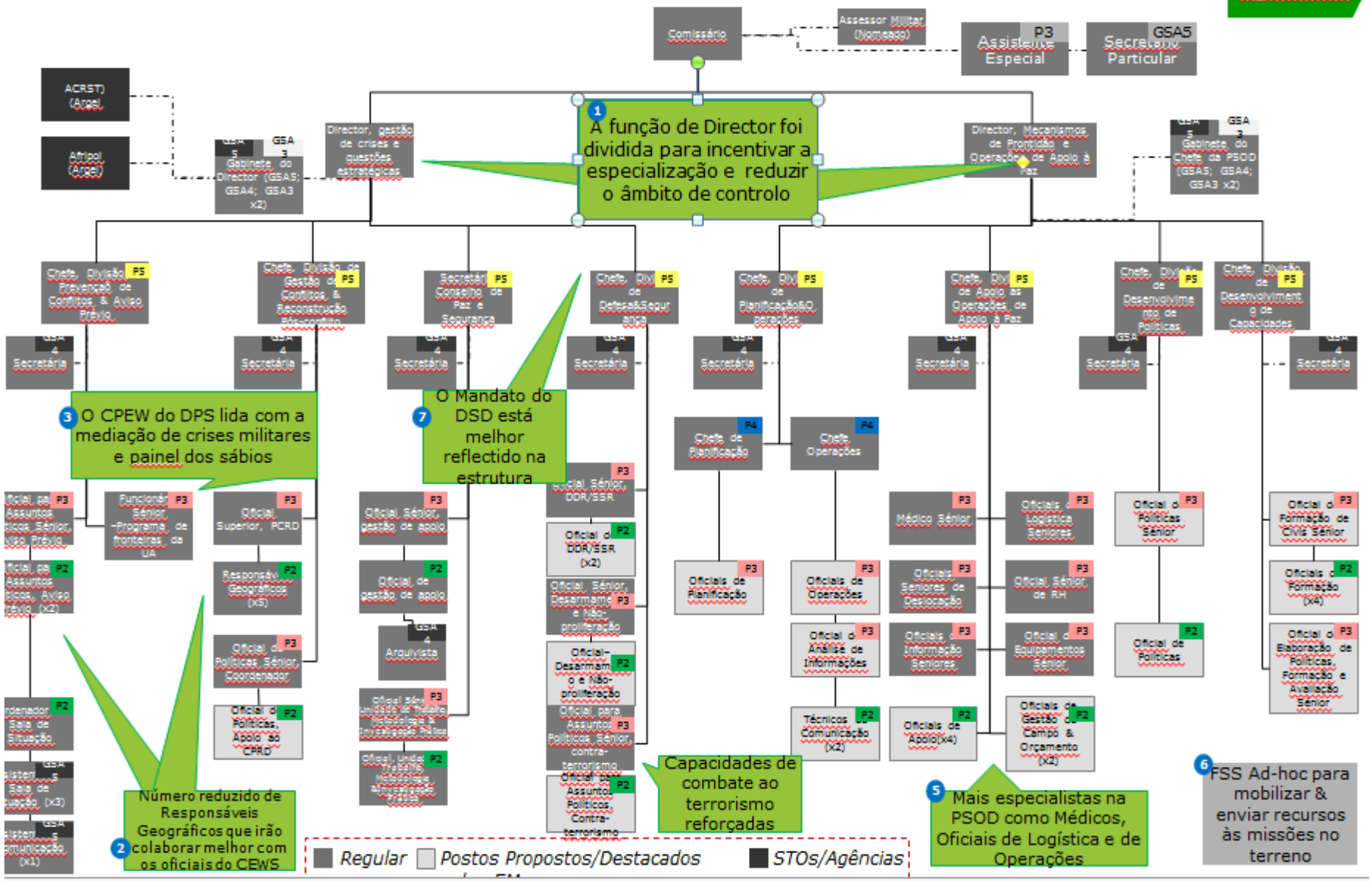
37. Com base nos comentários e observações feitas pelos Membros do Subcomité do CRP, a seguir está a estrutura proposta alterada (Visão Externa) no portfólio do Departamento de Paz e Segurança:

PROJECTO DE ESTRUTURA REVISTA DO DEPARTAMENTO DE PAZ E SEGURANÇ

Estrutura do DPS Baseada na "Visão Externa"

VISÃO EXTERNO

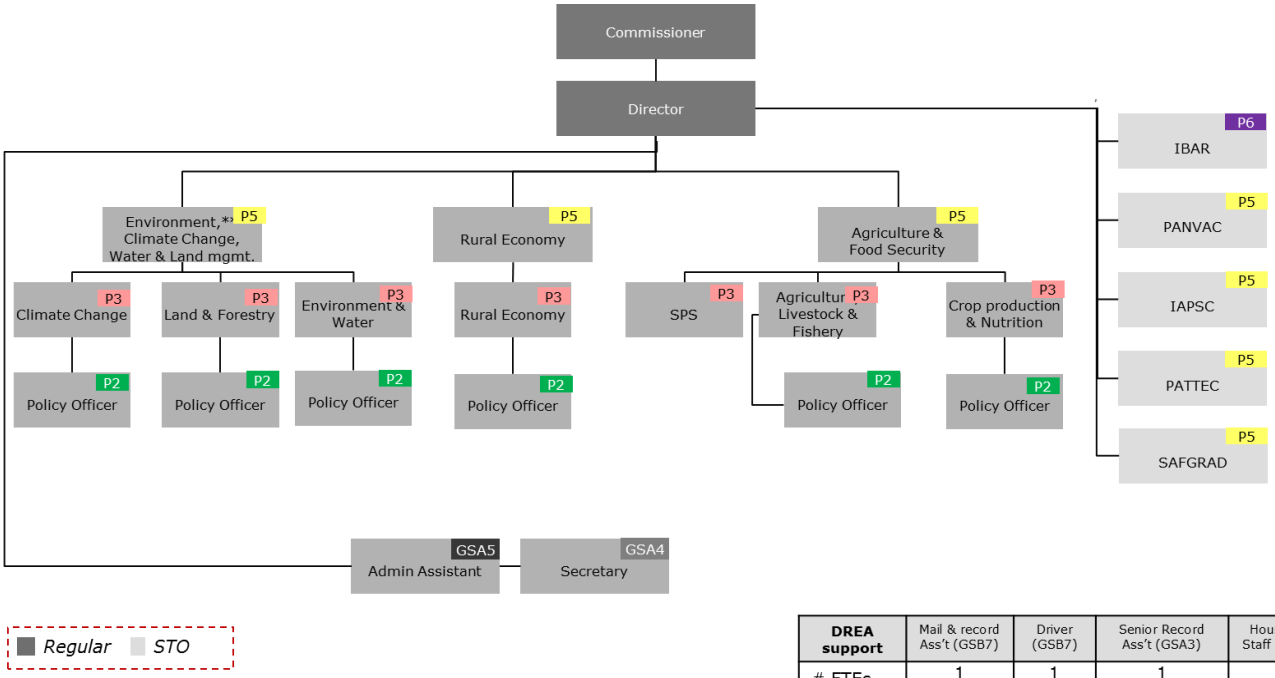
Ajustado



II. DEPARTAMENTO DE ECONOMIA RURAL E AGRICULTURA (DREA)

38. A Comissão indicou que assim como o DPS, o DREA é um dos maiores departamentos na Comissão, que abrange as áreas prioritárias críticas da agricultura e do meio ambiente. Hoje, o DREA é altamente ativo em todo o continente, muitas vezes, mapeado para mais de cinco Estados-membros ao mesmo tempo e trabalhando em estreita colaboração com cinco gabinetes técnicos.

Actual Estrutura do Departamento de Economia Rural e Agricultura, com base no Modelo Revisto de Maputo em 2012



Regular STO

DREA support	Mail & record Ass't (GSB7)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	1	1	1	3

39. Nos termos da Agenda 2063 os mandatos e as áreas prioritárias incluirão:

a) Erradicação da pobreza, da desigualdade e da fome incluindo a questão da Segurança Alimentar e Nutricional;
b) Promoção de habitats modernos e habitáveis, e de serviços básicos de qualidade;
c) Melhoria da Produtividade e da Produção Agrícola incluindo a promoção do agronegócio, da produção e das cadeias de valor;
d) Promoção da gestão sustentável dos recursos naturais incluindo a aquicultura;
e) Promoção da biodiversidade, da resiliência e da preparação para o clima. P.ex. os Protocolos de Nagoya e a Grande Muralha Verde; e
f) Contribuir para o desenvolvimento dos recursos marinhos e da Economia Azul/Oceânica

40. Tendo em mente o que foi descrito acima, a estrutura proposta é a de ter dois Diretores com as funções centradas em áreas temáticas específicas, que são (1) Agricultura e Desenvolvimento Rural e (2) Ambiente e Mudança Climática com mais cargos técnicos do que generalistas, bem como redefinir funções de diretor de políticas em torno de áreas

temáticas específicas relacionadas ao cumprimento da agenda. p.ex. Meteorologia e RRC (Redução dos Riscos de Catástrofes), Aquicultura para aumentar a responsabilização individual e muitos outros.

COMENTÁRIOS E OBSERVAÇÕES FEITAS PELOS ESTADOS MEMBROS

41. Após a apresentação da proposta de estrutura do Departamento de Economia Rural e Agricultura, alguns Estados-membros fizeram os seguintes comentários e observações:

    a) A necessidade de fornecer uma explicação mais clara sobre a posição do Director-Adjunto no DREA em D1 e a sua inter-relação com o Comissário e os dois Directores;

    b) Tendo em conta o facto de o DREA ser um departamento muito importante, esperava-se que os parceiros não fossem desapontar a União na questão do financiamento de algumas das posições;

    c) A necessidade de explicar como o Director-Adjunto encarregado dos Recursos Animais (IBAR) também está coordenando os Gabinetes de Segurança Alimentar, bem como o escopo da jurisdição e das competências;

    d) A necessidade de ponderar o nível de responsabilidade e prestação de contas na supervisão de PATTEC e PANVAC versus as outras responsabilidades no âmbito da gestão dos recursos Animais (IBAR); e

    e) A necessidade de reavaliar qualquer duplicação/sobreposição dentro do portfólio e entre outros portfólios.

RESPOSTAS DA COMISSÃO

42. As respostas a seguir são as respostas por parte da Comissão:

    a) No que diz respeito às implicações financeiras, não houve nenhum custo oculto;

    b) Dado o nível do IBAR e dos seus recursos, bem como os vários gabinetes técnicos que este coordena, pensou-se em elevar o cargo de Director Executivo para o nível D1 e, deste modo também seria o Director de Recursos Animais;

    c) Deve haver uma mudança do financiamento por parceiros para o financiamento pelos Estados-membros, deste modo levando em consideração a questão de não haver qualquer problema de financiamento por parceiros para o DREA;

    d) A questão de saber se haveria implicações financeiras para os Estados-membros ou não, seria demonstrada em conformidade;

    e) A decisão do Conselho Executivo era a de integrar o Centro de Carrapatos (Carraças) e Doenças Transmitidas por Carrapatos (Carraças), com base no Malawi, à Comissão. Uma vez que a integração de novas instituições precisaria

de uma análise aprofundada, uma missão seria enviada ao Malawi para analisar essa questão e apresentar relatório ao Órgão de Políticas; e

f) Havia vários sectores da industrialização dentro de outros departamentos, como Assuntos Económicos e Comércio e Indústria.

43. A Comissão concluiu que levando em consideração o fato de que a Visão Externa estava em conformidade com a visão de Dentro para dentro da Equipe de trabalho, a estrutura proposta permitirá o alinhamento da abrangência de controlo e camadas com a análise comparativa de organização de 3-5 subordinados para líderes superiores, como no setor público, e, sobretudo, permitirá a separação das áreas temáticas que constituem a Agricultura vs. o Clima e Meio Ambiente Além disso, a Comissão afirmou que os processos de monitorização e avaliação fundamentais dos programas do DREA devem ser centralizados na SPPEMERM e não alojados dentro do DREA - diretores e coordenadores de projetos. Na mesma linha, a estrutura proposta irá elevar o Diretor do IBAR de P6 para D1 para ter em conta o aumento das responsabilidades atribuídas na supervisão de PATTEC & PANVAC.

44. A estrutura proposta irá de forma eficaz:

a) Melhorar a eficácia através da alteração para 2 Directores, para uma melhor cobertura do âmbito do trabalho, com cada um dos diretores estando relacionado às áreas temáticas e atividades afins, designadamente a Agricultura e o Desenvolvimento Rural e o Ambiente e Mudanças Climáticas;

b) Redefinir o papel do diretor de políticas em torno de áreas temáticas específicas relacionadas ao cumprimento da Agenda 2063, como a Meteorologia e RRC;

c) Aumentar o conhecimento técnico médio e a capacidade média de coordenação na estrutura do DREA;

d) Reforçar os gabinetes técnicos como PANVAC; e

e) Aumentar a coordenação entre os Gabinetes Científicos e Técnicos relacionados, através da nomeação de um Coordenador específico a nível D1.

CONCLUSÃO DOS DEBATES E RECOMENDAÇÕES

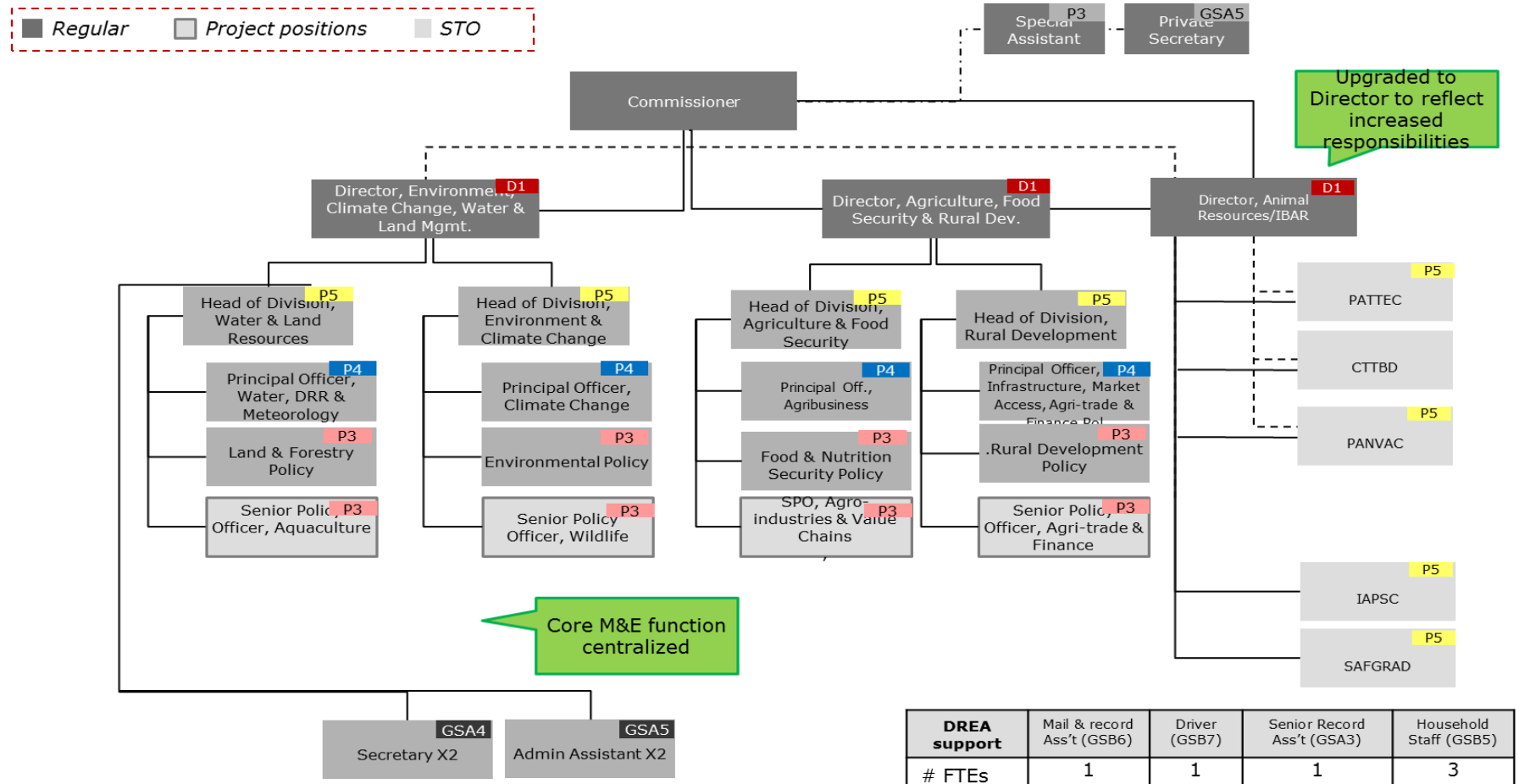
45. Com base nos comentários feitos e feedback recebido por membros do Subcomité do CRP, é apresentada a seguir a estrutura proposta alterada (Visão Externa) no portfólio do Departamento de Economia Rural e Agricultura:

PROJECTO DE ESTRUTURA REVISTA DO DEPARTAMENTO DE ECONOMIA RURAL E AGRICULTURA

DREA "Outside-in View" Structure

OUTSIDE-IN VIEW

Aligned



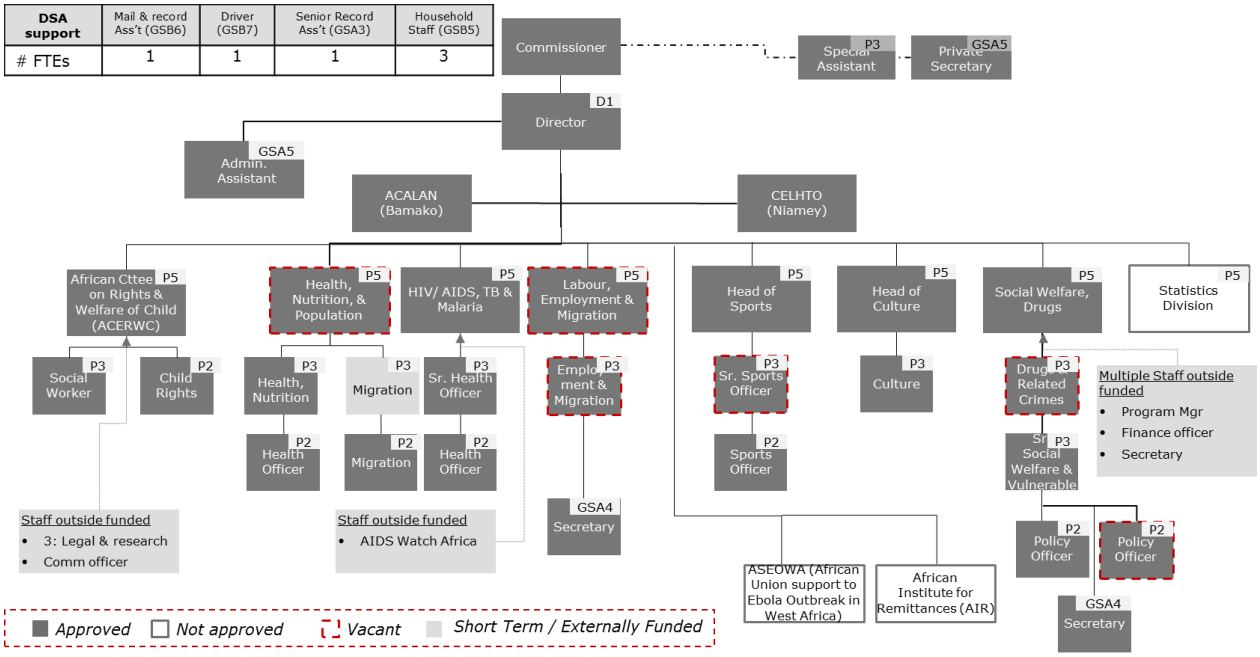
DREA support	Mail & record Ass't (GSB6)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	1	1	1	3

Note: Structures for Technical Offices contained in back-up

III. DEPARTAMENTO DE ASSUNTOS SOCIAIS (DAS)

46. O Subcomité foi breve ao dizer que o actual mandato do DAS é uma combinação de uma variedade de diferentes áreas, da saúde e doenças infecciosas, ao trabalho e emprego, aos direitos das crianças, à juventude e desportos, ao bem-estar social, à renascença cultural e a linguística africana. Além disso, algumas das prioridades no âmbito do mandato do DAS são conduzidas pela emergência, o que significa que o foco da gestão é muitas vezes conduzido e absorvido pelas emergências imediatas (por exemplo, o Ebola em 2014). A Comissão salientou também que, a fim de habilitá-la a concentrar-se no seu real mandato, algumas das áreas teriam de ser transferidas para outros departamentos, como exemplo a Juventude e Línguas Africanas para Recursos Humanos, Ciência e Tecnologia. A reorientação em torno das principais prioridades restantes para esclarecer o âmbito das actividades também é reflectida na estrutura proposta.

Actual Estrutura do Departamento de Assuntos Sociais, com base no Modelo Revisto de Maputo em 2012



Note: CELHTO=Centre for Linguistic & Historical Study of Oral Tradition; ACALAN=African Academy Of Languages
Source: Maputo Structure Document; AHRMD Database

47. A Comissão mencionou que no âmbito da Agenda 2063, os mandatos e as áreas prioritárias incluirão:

- O DAS apoia várias áreas prioritárias da A2063, incluindo:
- Expandir a renda, o emprego e o trabalho decente (por exemplo, o Sistema de Informação do Mercado de Trabalho, Ouagadougou10 + sobre o tráfico de seres humanos);
- Erradicar a pobreza, a desigualdade e a fome;
- Promover a segurança social e proteção incluindo as Pessoas com Deficiências;
- Melhorar a Saúde e a Nutrição;
- Promover a Herança Cultural, as Artes Criativas e os Negócios;
- Promover o Empoderamento da Juventude e os direitos das Crianças;
- Promover os valores e ideais do Pan-africanismo.

COMENTÁRIOS E OBSERVAÇÕES FEITAS PELOS ESTADOS MEMBROS

48. Após a apresentação da proposta de Estrutura do Departamento de Assuntos Sociais, alguns Estados-membros fizeram os seguintes comentários e observações:

a) Havia a necessidade de se ter uma sinergia de trabalho e emprego no âmbito de dois departamentos vis-à-vis ao Comité Técnico Especial sobre o Trabalho e o Desenvolvimento Social;
b) A necessidade de que a Comissão esclareça em qual departamento seria o turismo posicionado, já que este era geralmente posicionado junto à cultura, e esclarecer também a relação entre o turismo e o Departamento de Infraestrutura e Energia;
c) A necessidade de esclarecimentos acerca da sinergia entre outras áreas, tais como o trabalho e o emprego, se forem estes transferidos para o Departamento de Assuntos Econômicos;
d) A necessidade de que Comissão considere dentro de uma perspectiva mais ampla a migração do Instituto Africano de Remessas (AIR), sob o Departamento de Assuntos Sociais, para junto do Departamento de Assuntos Económicos e da Direção da CIDO, que lida com as questões da diáspora; e
e) O organograma proposto para o Departamento de Assuntos Sociais deve estar claramente definido, a fim de identificar os chefes de divisões e outras posições com responsabilidades mais elevadas.

RESPOSTAS DA COMISSÃO

49. As respostas a seguir são as respostas por parte da Comissão.

a) À pergunta acerca da transferência do trabalho e do emprego para o Departamento de Assuntos Económicos, a Comissão respondeu que o trabalho e o emprego têm tanto uma dimensão económica, quanto uma dimensão social;
b) Sobre a questão do P5 ser um chefe de divisão ou outro cargo, a Comissão respondeu que a estrutura em pirâmide será projetada para diferenciar os vários níveis de cargos;
c) A Comissão explicou que a questão da juventude seria abordada na área da aprendizagem, educação e formação profissional, enquanto a questão da criança seria para o bem-estar das crianças;
d) Além disso, a Comissão explicou que o turismo não esteve sempre ligado à cultura; este tinha várias dimensões, incluindo o comércio de serviços. A parte de infraestrutura do turismo seria abordada pelo Departamento de Infraestrutura e Energia (DIE), enquanto as questões do turismo seriam abordadas pelo Departamento de Comércio e Indústria (DCI);
e) A questão das remessas estava mais ligada às políticas econômicas do que ao aspecto social ou à diáspora, embora acreditava-se que outros departamentos seriam capazes de contribuir para o seu funcionamento;
f) Sobre a preocupação levantada de se a juventude deve permanecer sob o Gabinete do Presidente (GP), pensava-se que o pessoal mais permanente com a experiência e o conhecimento adequados deveria lidar com essa questão, em vez de um representante especial que acabaria sendo mais um nomeado especial;

g) A Comissão reiterou que haveria consistência na nomeação dos cargos; todos os P3s seriam Altos Responsáveis, enquanto os P4 seriam Principais Responsáveis; e
h) Com base nos comentários dos Estados-membros, a nomenclatura do Emprego da Juventude pode ser alterada para Participação da Juventude.

CONCLUSÃO DOS DEBATES E RECOMENDAÇÕES

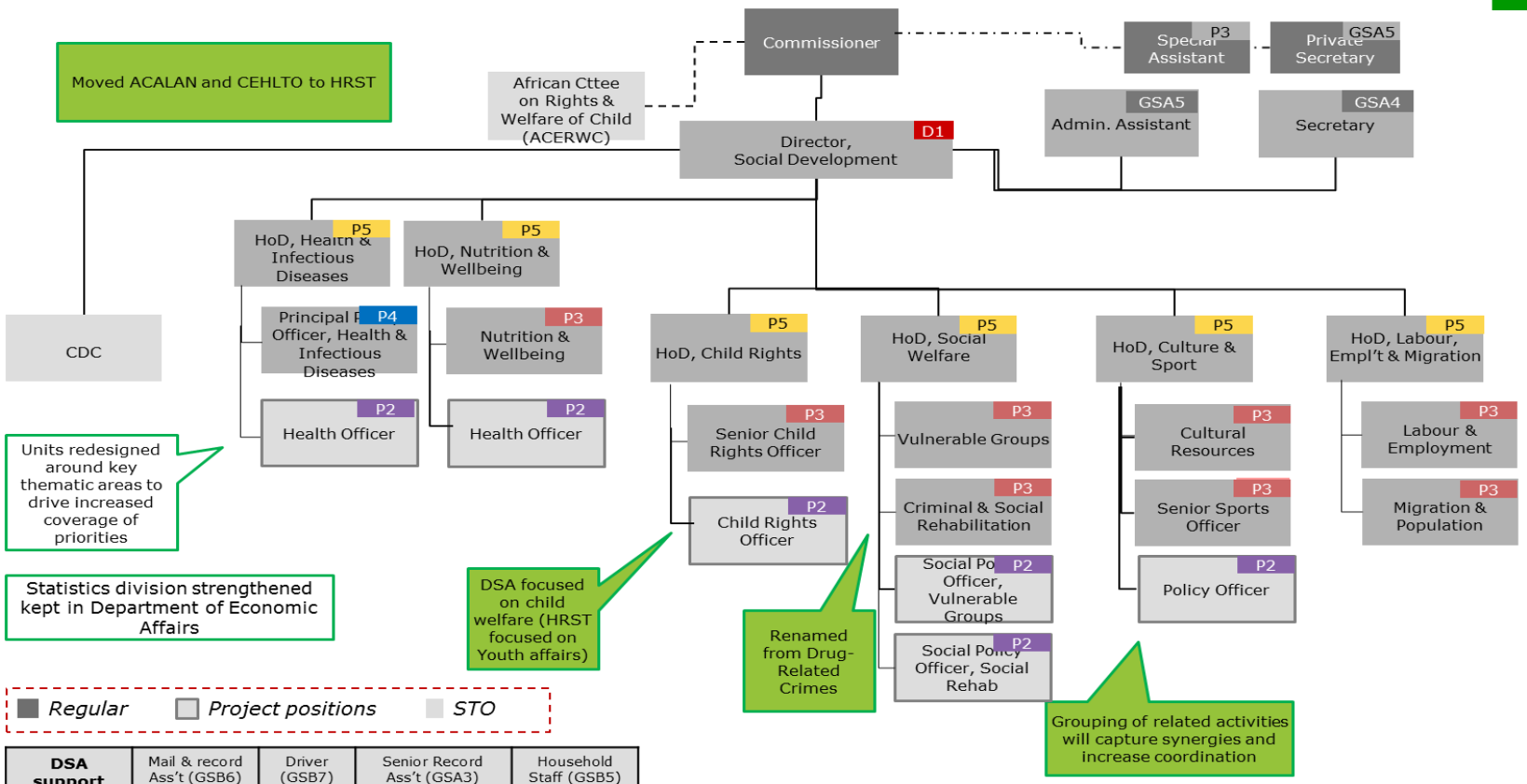
50. Com base nos comentários feitos e no feedback recebido por membros do Subcomité do CRP, a seguir está a estrutura proposta alterada (Visão Externa) no portfólio do Departamento de Assuntos Sociais:

PROJECTO DE ESTRUTURA REVISTA DO DEPARTAMENTO DE ASSUNTOS SOCIAIS

DSA "Outside-In View" Structure

OUTSIDE-IN VIEW

Aligned



DSA support	Mail & record Ass't (GSB6)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	1	1	1	3

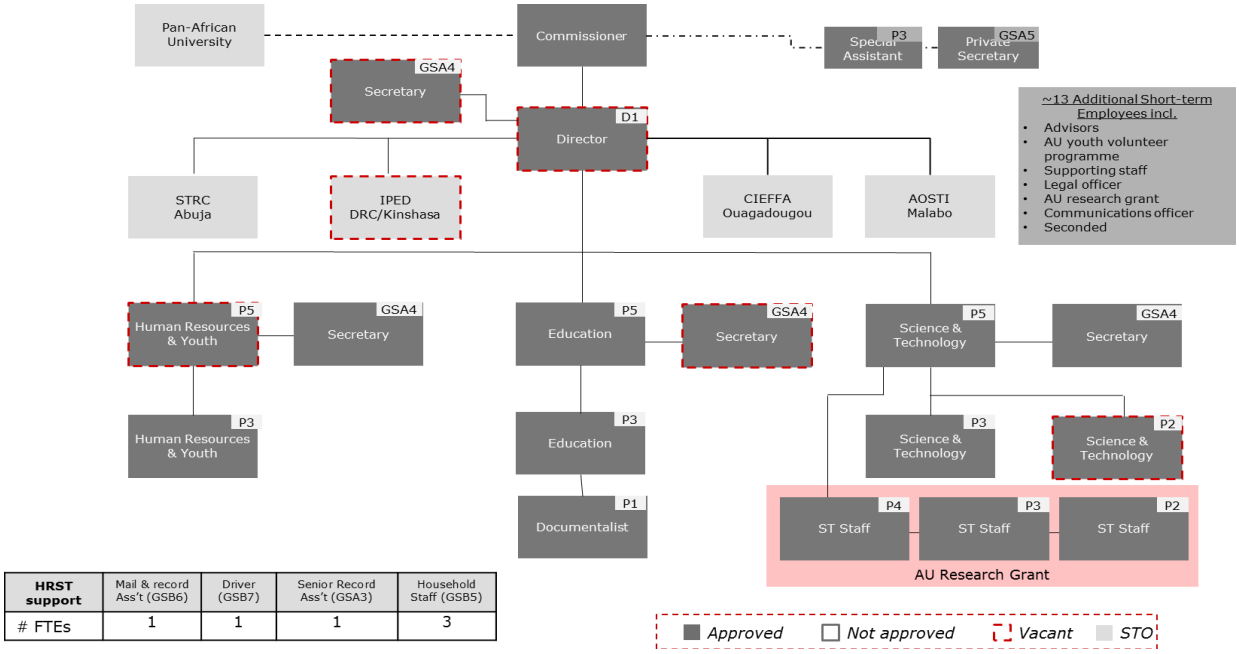
Note: CELHTO=Centre for Linguistic & Historical Study of Oral Tradition; ACALAN=African Academy Of Languages; CDC – Centre for Disease Control
Source: DSA Interviews; AHRMD Database

IV. DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, CIÊNCIA E TECNOLOGIA (DRHCT)

51. Ao apresentar a estrutura do RHCT, o consultor explicou que o Departamento estava atualmente coordenando os programas da União em matéria de desenvolvimento do capital humano, bem como promovendo a ciência, a tecnologia e a inovação. No âmbito da Agenda 2063, esses temas assumem renovada importância e prioridade, incluindo a implementação de STISA, o lançamento do Quadro Continental de Qualificação da Educação, o Plano de Ação de Empoderamento de Jovens, a estratégia TVET para o Emprego da Juventude e a Política e Estratégia Espacial Africana, bem como o apoio à PAIPO, e o Conselho Africano de Investigação e Inovação, apenas para citar alguns.

52. A Comissão explicou que durante a revisão da estrutura, foi feita uma proposta para mudar o nome do departamento para Desenvolvimento Humano, Ciência e Tecnologia (DHCT), pois o nome iria refletir o mandato adequado de desenvolvimento humano. A fim de alinhar as funções e capacidades com o programa, a Comissão enfatizou que a Juventude deveria ser elevada a uma Divisão para refletir a sua importância para o futuro. I&D e Inovação também haviam sido refletidas de forma mais clara na estrutura, em linha com o papel fundamental que estes podem desempenhar na aceleração do crescimento do continente.

Actual Estrutura do Departamento de Recursos Humanos, Ciência e Tecnologia, com base no Modelo Revisto de Maputo em 2012



HRST support	Mail & record Ass't (GSB6)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	1	1	1	3

53. O Departamento de Recursos Humanos, Ciência e Tecnologia apoia várias áreas prioritárias da Agenda 2063, incluindo

a) Educação (e.g. Agência Africana de Acreditação da Educação, Quadro Continental de Qualificação da Educação, E-universidade africana, Universidade Pan-africana);

b) Juventude (por exemplo, o Plano de Ação para o Empoderamento da Juventude, Estratégia TVET para o Emprego da Juventude, iniciativas de Voluntariado da Juventude); e

c) CTI (Estratégia de Ciência, Tecnologia e Inovação para África - STISA, Centro(s) de Excelência de CTI, Organização Pan-Africana da Propriedade Intelectual - PAIPO, Política e Estratégia Espacial da África, Conselho Africano de Investigação e Inovação)

COMENTÁRIOS E OBSERVAÇÕES POR PARTE DOS ESTADOS-MEMBROS

54. Na sequência da apresentação da proposta de estrutura do Departamento de Desenvolvimento Humano, Ciência e Tecnologia (HDST), alguns Estados-Membros solicitaram que o seguinte seja considerado durante a finalização da estrutura do Departamento:

a) A estrutura deve ser composta por três (3) divisões que compreendem a Ciência e Tecnologia, a Juventude e a Educação;
b) Os Membros estavam preocupados com a proposta de que a divisão de educação e desenvolvimento humano tivesse dois P4s com qualquer equipe para supervisionar;
c) A criação da Organização Pan-Africana da Propriedade Intelectual (PAIPO), a qual tinha sido decidida pela Cimeira, deveria ter sido incluída na proposta de estrutura de DHCT; e
d) A Comissão irá esclarecer o nível de grau através do qual a juventude se enquadrará dentro da estrutura.

RESPOSTAS DA COMISSÃO

55. As respostas a seguir são as respostas por parte da Comissão

a) A Comissão não tinha nenhuma objeção à mudança de nome de "Emprego da Juventude" para "Participação da Juventude";
b) Desenvolvimento humano e Educação era muito amplo em vez de apenas Educação;
c) A classificação do trabalho seria corrigida.
d) A propriedade intelectual por ser uma questão transversal não deve estar apenas no Gabinete de Assessoria Jurídica, mas sim em DHCT em termos de inovação e investigação;
e) No curto espaço entre P5 e P4, o conteúdo do trabalho abrangeria todos os detalhes do trabalho que teria sido feito pelos graus mais baixos;
f) PIPO seria refletida na nova estrutura e seria estabelecida como uma instituição que se reportaria diretamente ao presidente, assim como a Universidade Pan-Africana (PAU).
g) Houve uma proposta por parte do Gabinete do Presidente de ter um ponto central de coordenação para a juventude.

CONCLUSÃO DOS DEBATES E RECOMENDAÇÕES

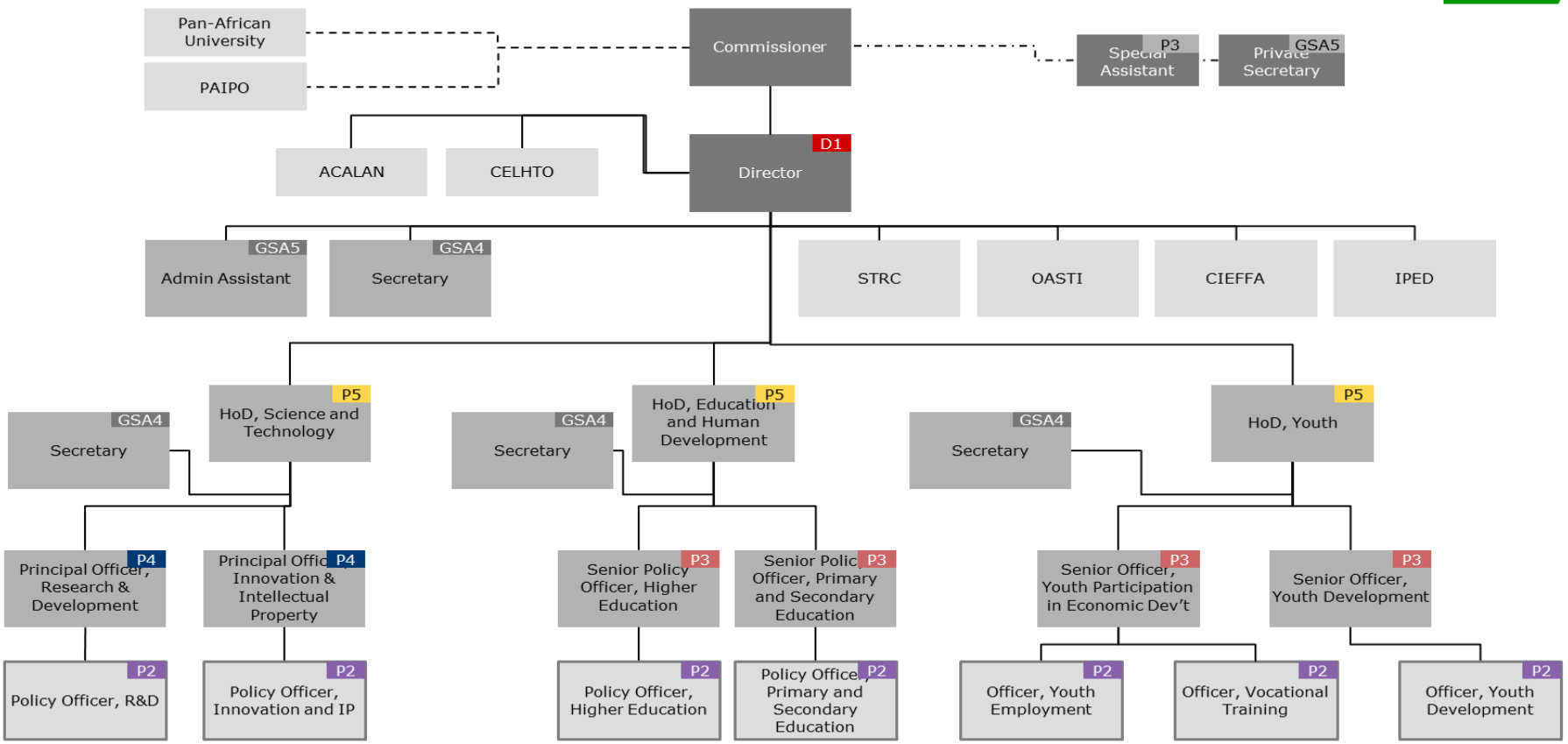
56. Com base nos comentários feitos e no feedback recebido por membros do Subcomitê do CRP, a seguir está a estrutura proposta alterada (Visão Externa) no portfólio do Departamento de Desenvolvimento Humano, Ciência e Tecnologia:

PROJECTO DE ESTRUTURA REVISTA DO DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA

HDST "Outside in view" Structure

OUTSIDE-IN VIEW

Aligned



HRST support	Mail & record Ass't (GSB6)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	1	1	1	3

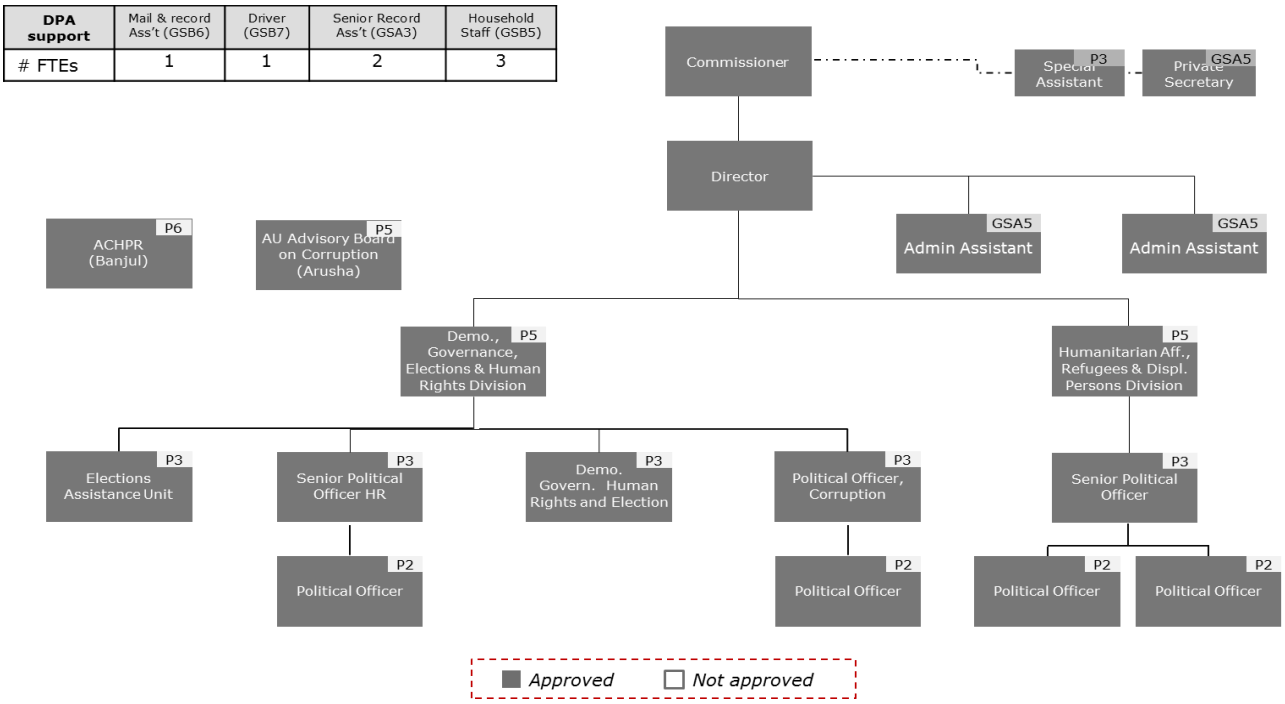
Regular *Project positions* *STO*

V. DEPARTAMENTODE ASSUNTOS POLíTICOS (DAP)

57. Ao apresentar a estrutura do Departamento de Assuntos Políticos (DAP), o consultor fez referência à Agenda 2063 na qual o foco do DAP estaria colocado na prevenção estrutural de conflitos e no reforço da governação e da administração pública no continente, os quais o DAP promove através da Arquitetura de Governança da África (AGA). Para atingir os seus objetivos na prevenção de conflitos, o Departamento de Assuntos Políticos precisa colaborar mais estreita e eficazmente com o Departamento de Paz e Segurança. No entanto, o DAP tem uma lacuna significativa entre a estrutura de Maputo aprovada e a estrutura desejada para implementar a AGA de maneira eficaz, bem como uma maior ponderação para as eleições do que para as questões de governança, ponderação maior do que aquela que a Agenda 2063 sugere.

58. Com isso em mente, a Comissão explicou que a revisão propõe a reestruturação do DAP em torno dos principais agrupamentos do quadro AGA (por exemplo: Governação, Direitos Humanos e Justiça Transicional, Democracia e Eleições, Assuntos Humanitários e Prevenção de Crises) e a valorização dos recursos, principalmente na governança. A revisão também se concentra no aumento da clareza das responsabilidades vs. Paz e Segurança, especialmente para a mediação de fase inicial.

Actual Estrutura do Departamento de Assuntos Políticos , com base no Modelo Revisto de Maputo em 2012



59. O Departamento de Assuntos Políticos apoia várias áreas prioritárias da Agenda 2063, incluindo

a) Promover a Democracia e a Boa Governação
b) A Defesa dos Direitos Humanos, da Justiça e do Estado de Direito;
c) A Melhoraria do Desenvolvimento Participativo e da Governança Local; e
d) A Construção de uma estrutura institucional para os instrumentos de Paz e Segurança da UA (por exemplo, lobby a favor da autodeterminação para os territórios ocupados).

COMENTÁRIOS E OBSERVAÇÕES DOS ESTADOS MEMBROS

60. Os seguintes comentários e observações foram feitos pelos Estados-membros:

a) A divisão de um portfólio entre dois departamentos (mentalidade de silos) deve ser evitada;
b) A Divisão de Direitos Humanos e Justiça de Transição deve ser substituída por Direitos Humanos e Justiça Continental;
c) A necessidade de que a Comissão esclareça a função e a relação de trabalho com as CER especialmente na monitorização das eleições na África, já que as CER estão em melhor posição para exercer esta atividade, em vez da Comissão;
d) Eleições e democracia pareciam estar inter-relacionadas e a Comissão talvez considere a fusão das duas posições propostas;
e) A posição de Coordenador deve ser em P4 e não P2;
f) PAD deve ser habilitada para a mediação e pós-conflito;
g) A questão dos assuntos humanitários e das situações de emergência deve ser reconsideradajá que a atual proposta é muito fraca;
h) Deve haver uma estrutura que reflita o movimento de pessoas deslocadas no interior dos países, e que não tenha nenhuma relação com a temática da livre-circulação como parte da integração;
i) O reforço das capacidades sendo algo muito importante deve ser refletido na estrutura e a dependência por parte do DAP do financiamento de parceiros deve ser removida;
j) A estrutura da Visão Externa que leva em conta apenas 6 posições das 20 propostas pelo departamento era de fato irreal e injusta.
k) O departamento deve ser mais reforçado do que havia sido indicado; deve haver seis P3 e seis P2;
l) É preciso mostrar a ligação direta em linha pontilhada entre o Comissário do PAD e o AUABC e ACHPR; e
m) A nutrição e saúde que aparecem junto ao mandato do DAP devem ser removidas.

RESPOSTAS DA COMISSÃO

61. A Comissão forneceu as seguintes respostas aos comentários e observações:

a) O reconhecimento da necessidade de que as CER monitorizem as eleições. A Comissão se engajaria com o departamento para ter em conta as preocupações manifestadas pelos Estados-membros em relação à monitorização das eleições;
b) A Comissária responsável pelo DAP indicou que o Departamento não concorda com a proposta da Visão Externa, de ter apenas seis oficiais em vez dos 20 propostos pelo departamento. Ela disse que a estrutura proposta não seria adequada para cumprir o seu mandato;
c) A mediação deve ser transferida para o Departamento de Assuntos Políticos;

d) O Programa de Justiça Transicional será discutido em uma reunião do CRP em fevereiro de 2016; e
e) A livre circulação não tem nenhuma relação com o constitucionalismo;
f) Estadno pendente a consulta enre o Comissáro para a Paz e Segurança e a Comissária para os Assuntos Politicos, seriam apresentadas as estruturas mutuamente acordadas para os dois portifolios ao Subcomité do CRP, tendo em conta os elementos da responsabilização, complementaridade, subsidiariedade, coordenação e colaboração; e
g) A estrutura proposta do Departamento dos Assuntos Politicos , bem como as dos outrod Departamentos serão revistas com o objectivo primário de reduzir a dependência dos funanciamentos dos parceiros.

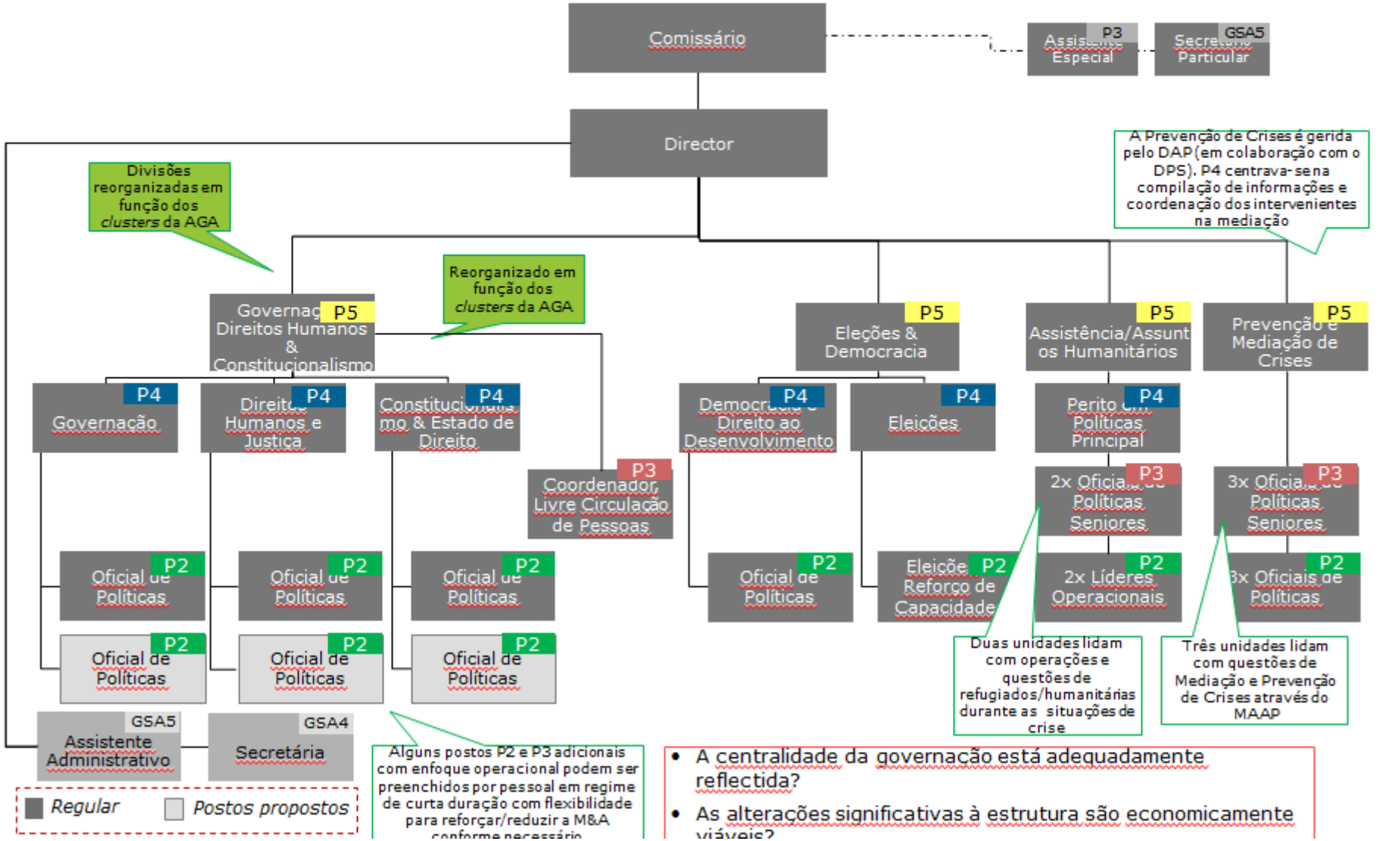
CONCLUSÃO DO DEBATE E RECOMENDAÇÕES

62. Com base nos comentários feitos e no feedback recebido por membros do Subcomité do CRP, a seguir está a estrutura proposta alterada (Visão Externa) no portfólio do Departamento de Assuntos Políticos:

PROJECTO DE ESTRUTURA REVISTA DO DEPARTAMENTO DE ASSUNTOS POLITICOS

Estrutura do DAP Baseada na "Visão Externa"

Ajustado



- A centralidade da governação está adequadamente reflectida?
- As alterações significativas à estrutura são economicamente viáveis?

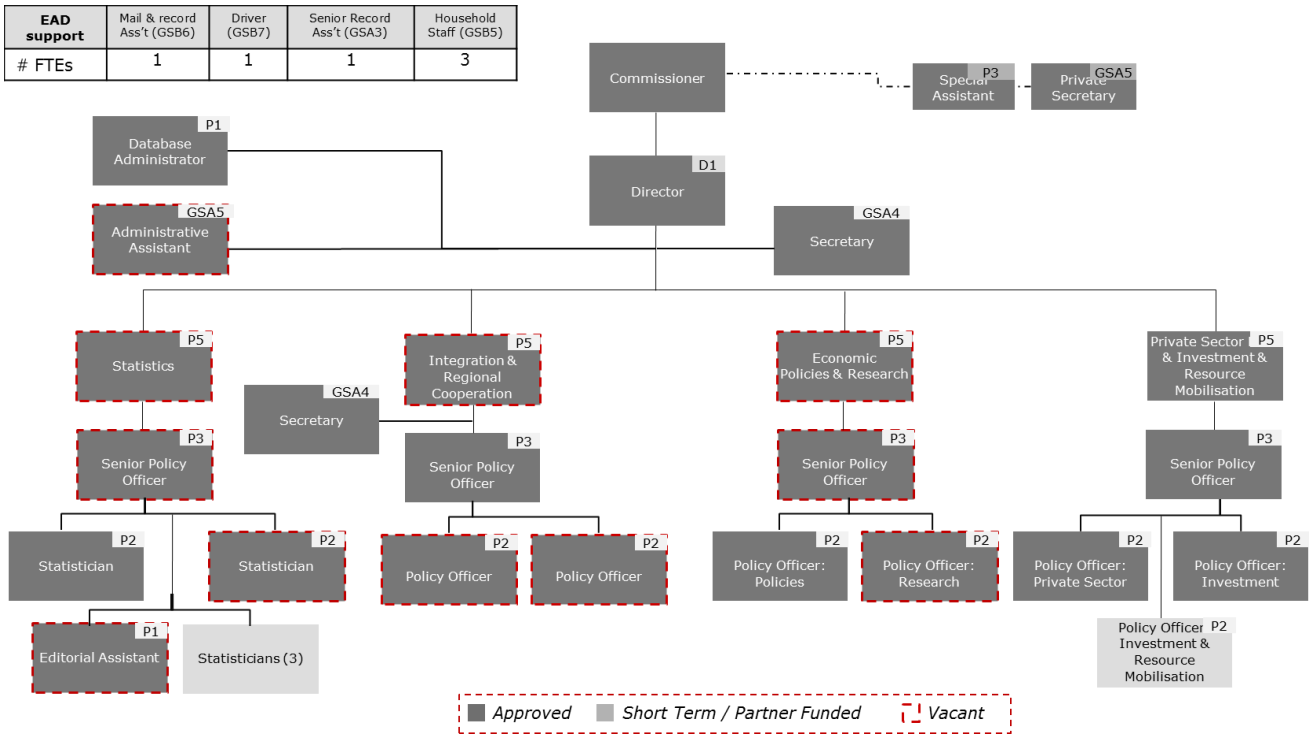
VI. DEPARTAMENTO DE ASSUNTOS ECONÓMICOS

63. Ao apresentar a estrutura do Departamento de Assuntos Económicos (DAE), o consultor indicou que o DAE desempenha um papel importante no apoio ao desenvolvimento do setor privado e ao investimento, mobilizando o financiamento para o desenvolvimento e acelerando o desenvolvimento de instituições financeiras africanas comuns. O Departamento é também o lar de diversas iniciativas transversais, nomeadamente o Instituto Pan-Africano de Estatísticas, incluindo requisitos de estatísticas para a União, e iniciativas para fortalecer a coordenação regional.

64. Ele enfatizou ainda que no âmbito da Agenda 2063 há uma série de mudanças notáveis neste domínio, particularmente nas áreas financeira e monetária (com a chamada para a criação de um Banco Central Africano, Banco Africano de Investimento e Fundo Monetário Africano).

65. Ele concluiu a sua apresentação destacando as principais alterações na proposta estrutural, por exemplo ao reter alguns de seus papéis na integração - especificamente na integração económica -, mas devendo renunciar a coordenação geral da agenda de integração continental para o Gabinete do Presidente, que tem uma capacidade mais transversal. Finalmente, a Comissão recomendou mudar o nome do departamento de Departamento de Assuntos Econômicos para Departamento de Assuntos Econômicos, Financeiros e Estatísticos (EFSAD).

Actual Estrutura do Departamento de Assuntos Económicos, com base no Modelo Revisto de Maputo em 2012



66. O Departamento de Assuntos Económicos apoia várias áreas prioritárias da Agenda 2063, incluindo

a) As Instituições Financeiras e Monetárias Africanas (incluindo o Banco Central Africano, Banco Africano de Investimento, Fundo Monetário Africano e Bolsa de Valores Pan-africana)
b) O Mercado de Capitais Africano e o Instituto de Estatísticas Pan-Africano
c) A Política sobre as Estatísticas de Receitas e a Inclusão Fiscal
d) A Política de Ajuda ao Desenvolvimento

COMENTÁRIOS E OBSERVAÇÕES DOS ESTADOS MEMBROS

67. Os seguintes comentários e observações foram feitos pelos Estados Membros:

a) A necessidade de que a operação em silos entre os portfólios seja superada na estrutura proposta;

b) A Comissão deverá oferecer esclarecimento acerca da criação do Instituto de Estatísticas em Yamousoukro na Cote d´Ivoire;

c) A necessidade de que a Comissão assegure que o elemento de integração econômica esteja localizado onde as questões económicas são encontradas;

d) Os Institutos de Estatísticas não devem ser supervisionados por uma Divisão como referido no documento, mas devem se reportar direitamente ao Comissário;

e) A necessidade de que a Agência de Planejamento e Coordenação da NEPAD (NPCA), que era o braço de implementação da Comissão apareça na proposta de estrutura;

f) A necessidade de que a Comissão esclareça a razão pela qual a estrutura proposta é omissa no que concerne a outras instituições, com a exceção do Instituto Africano de Remessas (AIR);

g) Solicitar que o departamento informe a reunião acerca da integração Africana em termos do passaporte Africano; e

h) Se a Unidade de estatísticas deve ser transferida para a SPPMERM, por que então o Departamento de Assuntos Económicos estava sendo renomeado para Assuntos Económicos, Financeiros e Estatísticos (DEFSA)?

RESPOSTAS DA COMISSÃO

68. A Comissão apresentou as seguintes respostas

i) Não seria possível desenvolver qualquer análise económica sem estatísticas, portanto as estatísticas não podem ser desvinculadas do Departamento de Assuntos Económicos;

ii) Uma unidade de coordenação da NEPAD no âmbito do Gabinete do Presidente foi encarregada da coordenação entre a Comissão e a NEPAD;

iii) Havia também outras instituições, como o Banco Africano de Investimento e o Instituto Monetário Africano e essas instituições seriam refletidas;

iv) O Instituto de Formação em Estatísticas também seria refletido bem como o Instituto AFRISAT com base em Tunis.

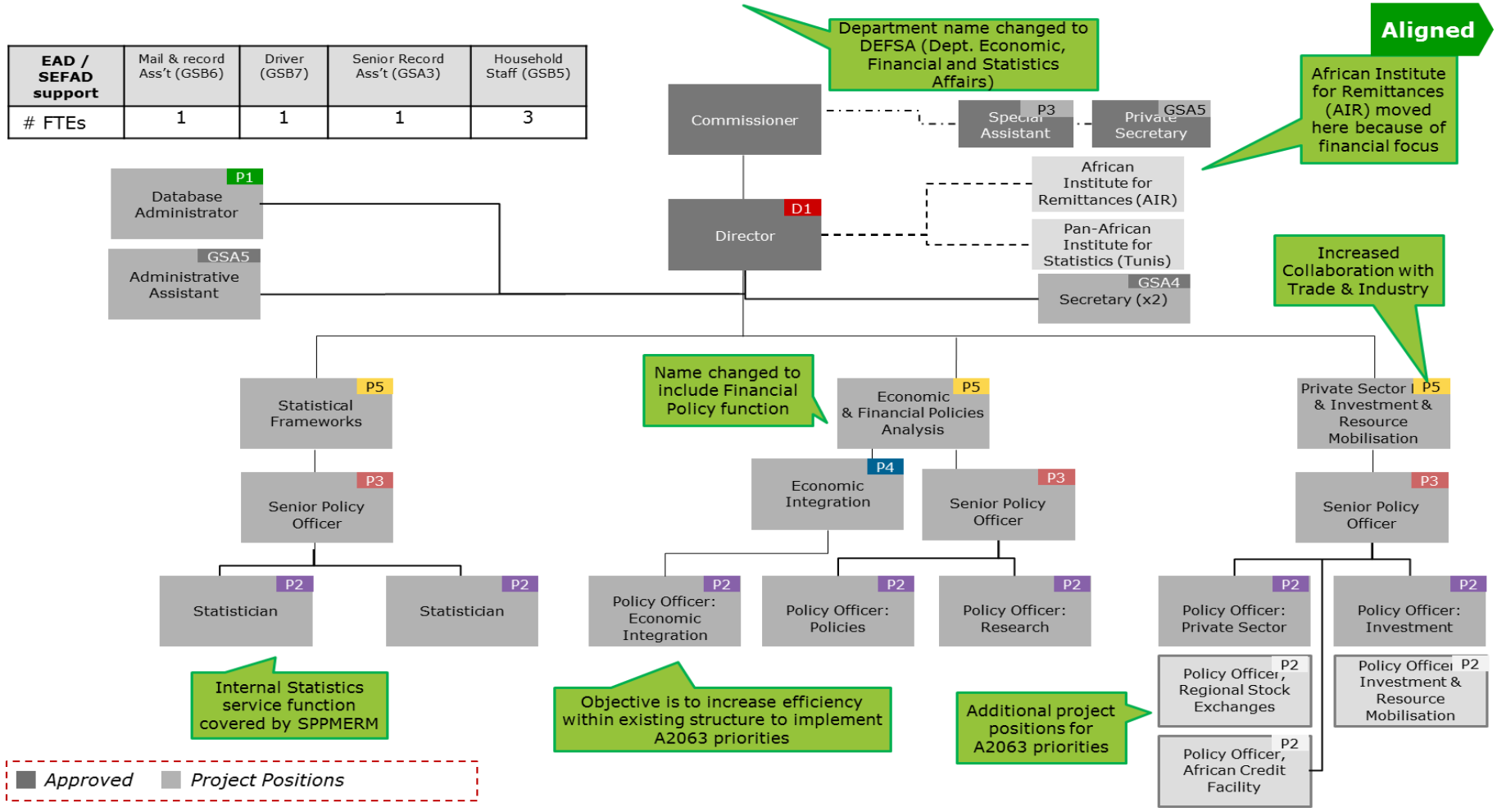
CONCLUSÃO DOS DEBATES E RECOMENDAÇÕES

69. Com base nos comentários feitos e feedback recebido pelos membros do Subcomité do CRP, a seguir é apresentada a estrutura proposta alterada (Visão Externa) no portfólio do Departamento de Assuntos Econômicos, Financeiros e Estatísticos (EFSAD).

PROJECTO DE ESTRUTURA REVISTA DO DEPARTAMENTO DE ASSUNTOS ECONÓMICOS, FINANCEIROS E ESTATÍSTICOS

EAD / DEFSA "Outside-In View" Structure

EAD / SEFAD support	Mail & record Ass't (GSB6)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	1	1	1	3

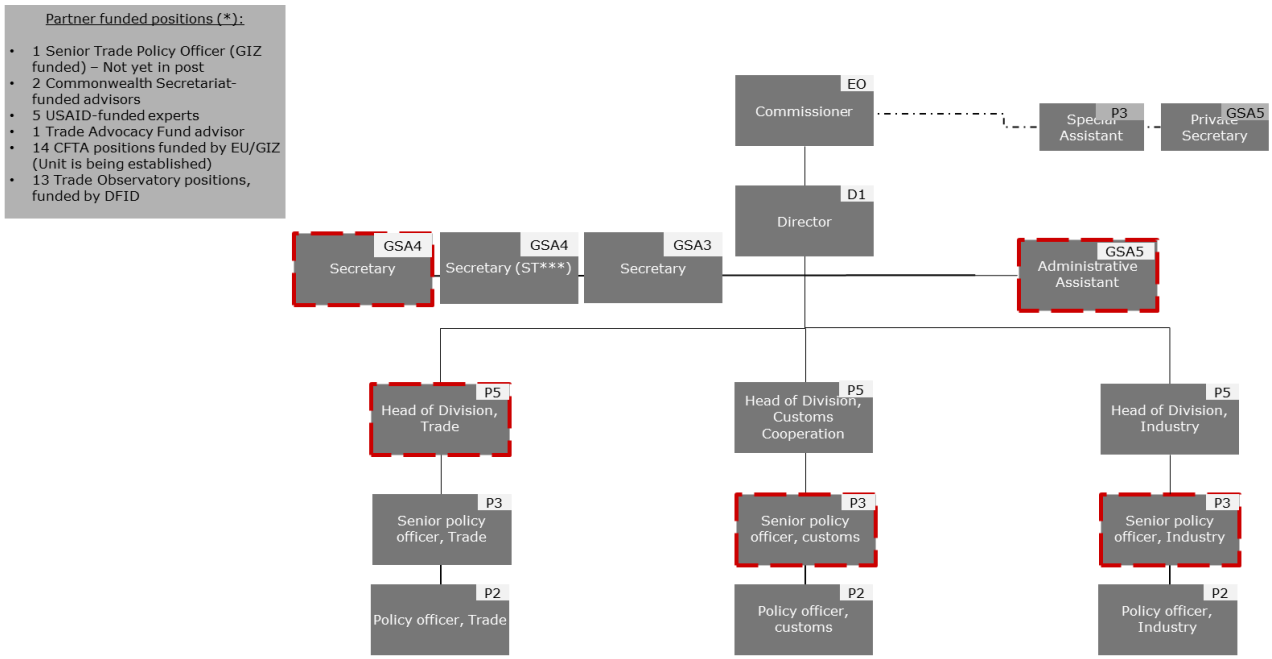


VII. DEPARTAMENTO DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA

70. Ao apresentar a estrutura do Departamento de Comércio e Indústria (DCI), o consultor indicou que o DCI desempenha um papel importante na promoção da industrialização da África, enquanto administra uma série de prioridades relacionadas com o comércio, incluindo o Acordo Continental de Livre Comércio (CAFTA). Ele também mencionou que o DCI é o patrocinador natural de iniciativas para apoiar os planos para acelerar a industrialização da África.

71. O consultor destacou que a avaliação propõe, portanto, que o departamento seja rebatizado como Departamento de Indústria e Comércio (DIC) para reflectir a primazia das questões de industrialização. Ele indicou que o departamento seria dividido em dois departamentos com dois diretores. As duas direções seriam renomeadas como o Departamento de Indústria; eo Departamento de Aduana (Alfândega) e Comércio. A Direcção de Indústria abordaria a questão da industrialização e da fabricação em todas as categorias, e também cobriria setores historicamente negligenciados como a economia azul/oceânica, bem como abordaria o aumento do enfoque na beneficiação dos recursos minerais, através da criação de uma Divisão de Recursos Minerais.

Actual Estrutura do Departamento de Comércio e Indústria, com base no Modelo Revisto de Maputo em 2012



DTI support	Mail & record Ass't (GSB6)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	1	1	1	3

Note: (*) Partner funded consultants and future CFTA unit report to Director, creating a wide span of control; (***) Short term
Source: Maputo Structure, 2012 revised Maputo Structure

72. O Departamento de Comércio e Indústria apoia várias áreas prioritárias da Agenda 2063, incluindo:

a) A promoção da plena implementação do Impulso (Incentivo) ao Comércio Intra-africano (BIAT);
b) A aceleração da criação da zona continental de livre comércio (CFTA), a União Aduaneira e o Mercado Comum;
c) A Implementação do Plano de Acção para o Desenvolvimento Industrial Acelerado da África (AIDA);
d) A implementação da Visão Africana da Mineração (AMV), e a Operacionalização do Centro Africano de Desenvolvimento Mineral (AMDC);
e) A Formulação da estratégia de mercadorias;
f) A Implementação do Plano de Ação Farmacêutica;
g) O Estabelecimento do Centro Africano para Economia Azul/Oceânica.

COMENTÁRIOS E OBSERVAÇÕES POR PARTE DOS ESTADOS MEMBROS

73. Foram feitos os seguintes comentários e observações:

a) A necessidade de esclarecer se o turismo permanece sob a Divisão de Comércio Internacional ou sob o Departamento de Infraestrutura e Energia;

b) A necessidade de coerência na proposta, já que na estrutura do DCI um secretário está sendo ligado a cada P5 e em outra estrutura, o secretário deve servir a um grupo de P5;

c) As posições devem ser alinhadas de forma adequada com P4 como funcionários Principais e P3 como funcionários Superiores;

d) Se as posições fossem realmente necessárias, elas deveriam ser consideradas como posições regulares exigidas, ao invés de classificadas como posições-projeto para que o departamento volte ao assunto mais tarde, quando então não haverá mais nenhuma disposição orçamental por parte dos parceiros;

e) A necessidade de que a Comissão esclareça se a mineração em mar (offshore) deve ser abrangida pela economia azul/oceânica ou por recursos minerais, bem como tratar da prestação de um oficial superior para lidar com a beneficiação, conforme estipulado na Agenda 2063;

f) Responder qual foi o papel do departamento no que diz respeito ao desemprego, e a necessidade de clareza sobre o relacionamento do Departamento com a NEPAD e as CER;

g) A necessidade de que a Comissão esclareça a localização do Gabinete responsável pela padronização Africana;

h) A necessidade de esclarecimentos sobre papel consultivo de CFTA, ou se este deve estar em uma estrutura regular, já que as negociações serão concluídas em breve e o departamento está apenas coordenando as atividades; e

i) A necessidade de que a Comissão esclareça o significado e o propósito do Gestor de Projeto nas estruturas propostas.

RESPOSTAS DA COMISSÃO

74. A Comissão respondeu da seguinte maneira:

a) O turismo deve ser colocado sob Comércio, como serviços;
b) Os Secretários estariam ligados a todo o departamento e não a um determinado Chefe de Divisão, a correção apropriada seria feita no documento final;
c) Não havia atualmente nenhuma posição lidando com os recursos minerais. Os componentes da mineração em alto mar poderiam ser tratados pela Economia Azul/ Oceânica;
d) Em relação so dfesemprego a NEPAD e as CER são os principais implementadores de políticas a nível regional e continental, ao passo que o Departamento elabora o Quadro de Politicas para aprovação pelos órgãos deliberativos, bem como coordena a impkementação;
e) O Departamento estava trabalhando muito estreitamente com a Divisão de Parceria em diversas áreas;
f) Atenção seria colocada na padronização, com o objetivo de entrar nos mercados dos países desenvolvidos com produtos e bens da África.

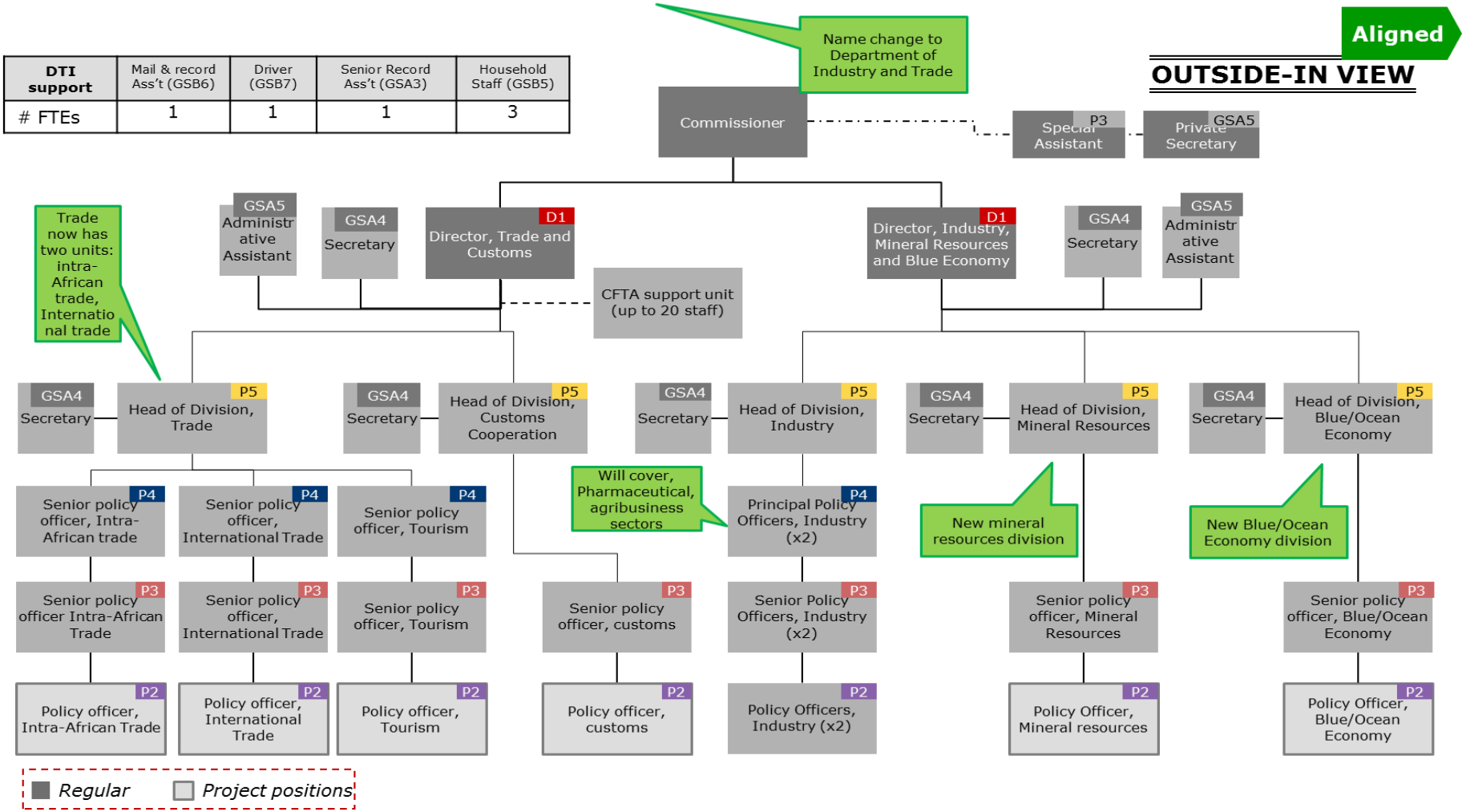
CONCLUSÃO DOS DEBATES E RECOMENDAÇÕES

75. Com base nos comentários feitos e no feedback recebido por membros do Subcomité do CRP, a seguir está a estrutura proposta alterada (Visão Externa) no portfólio do Departamento de Indústria e Comércio.

PROJECTO DE ESTRUTURA REVISTA DO DEPARTAMENTO DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA

DIT "Outside-In View" Structure

DTI support	Mail & record Ass't (GSB6)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	1	1	1	3

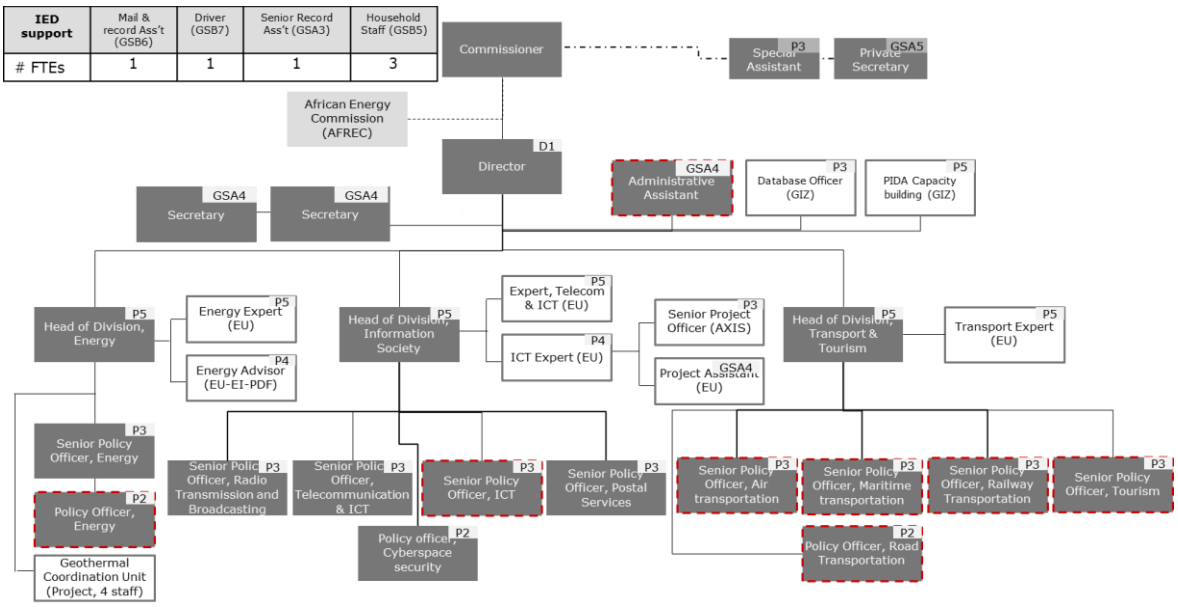


VIII. DEPARTAMENTO DE INFRA-ESTRUTURA E ENERGIA

76. Ao apresentar a estrutura do Departamento de Infraestrutura e Energia (DIE), o consultor indicou que o DIE tem a responsabilidade de promover o desenvolvimento de recursos de infraestrutura e energia a níveis regional e continental, e está cada vez mais sobrecarregado pelo aumento das prioridades, como as energias renováveis, a mudança para a economia digital, as e-iniciativas (por exemplo, governo, saúde, educação e outros), e o transporte ferroviário, rodoviário, aéreo e marítimo.

77. A Revisão propõe actualizações direcionadas para refletir os requisitos da Agenda 2063, reforçando especificamente as e-iniciativas na Divisão de Sociedade da Informação, bem como alterando os perfis de funções em áreas específicas, como a dos transportes, energia renovável e outras, de forma a refletir a natureza técnica dessas áreas.

Actual Estrutura do Departamento de Infra-estruturas e Energia, com base no Modelo Revisto de Maputo em 2012



78. O Departamento de Infraestrutura e Energia apoia várias áreas prioritárias da Agenda 2063, incluindo:

a) A Promoção de habitats modernos e habitáveis, e serviços básicos de qualidade, tais como infraestrutura para o acesso a serviços e outros;
b) A Promoção e desenvolvimento de operações de portos e transporte marítimo; e

c) A Promoção e desenvolvimento das comunicações e conectividade de infraestrutura, como a Rede de Comboios de alta Velocidade, a Rodovia Trans-Africana, o Mercado de Transporte Aéreo, PIDA e outros.

COMENTÁRIOS E OBSERVAÇÕES POR PARTE DOS ESTADOS-MEMBROS

79. Foram feitos os seguintes comentários e observações:

a) A necessidade de assegurar que a posição P4 no âmbito da sociedade da informação permaneça sob a abrangência de controlo dentro da estrutura proposta da Visão Externa;
b) A necessidade de assegurar o alinhamento da posição de Principal para as Políticas ao nível P4 e a de Alto Responsável para as Políticas ao nível P3,
c) Reduzir a dependência de parceiros de financiamento de modo a não sobrecarregar os Estados-Membros, para o caso de alguns parceiros se retirarem depois de algum tempo;
d) A necessidade de que a Comissão assegure que os componentes das telecomunicações apareceram na estrutura proposta;
e) Houve a necessidade de rever a proposta de se ter posições regulares na área de transportes e em toda a estrutura proposta, ao invés de mantê-las como posições-projeto ou temporárias e estar à mercê do financiamento dos parceiros;
f) A necessidade de esclarecer a relação do departamento com a da NEPAD e as CERs; e
g) A necessidade de que a estrutura proposta aborde a questão das aplicações da internet e da e-transformação para o continente;

RESPOSTAS DA COMISSÃO

80. A Comissão respondeu da seguinte maneira:

a) Os elementos importantes do sector de Informação, Comunicação e Tecnologia seriam retidos na estrutura proposta alterada, uma vez que estes representam uma oportunidade única para o desenvolvimento socioeconômico do continente no domínio da e-saúde, e-agricultura, e-governação e outros;

b) Visto que um dos principais componentes da integração é o transporte, seria lógico ter uma Divisão de Transportes a coordenar o trabalho da NEPAD e das CERs a nível regional e continental;

c) Os elementos da infraestrutura socioeconômica a nível regional e internacional, tais como hospitais e outros são tão importantes como o componente de energia especificado na estrutura proposta;

d) Com relação à questão da parceria, cada divisão dentro da estrutura proposta seria responsável pelo seu mecanismo de parceria técnica e o Gabinete do Presidente irá lidar com o aspecto da gestão, do financiamento e o aspecto jurídico de todas as parcerias;

e) Posições haviam sido propostas com base na necessidade da Organização, conforme definido na Agenda 2063 e não com base na parceria. A Gestão de Projeto financiada pela parceria é destinada a assegurar que a produção de resultados da Comissão esteja em consonância com o calendário acordado, e, uma vez que um projeto seja concluído, estes indivíduos seriam separados, em conformidade com o acordo com os parceiros; e

f) Alterações necessárias seriam feitas na estrutura de modo a incluir todas as áreas de interesse, tais como TIC, Telecomunicações, Transportes, Energia e Infraestrutura na estrutura alterada.

CONCLUSÃO DOS DEBATES E RECOMENDAÇÕES

81. Com base nos comentários feitos e no feedback recebido por membros do Subcomitê do CRP, a seguir está a estrutura proposta alterada (Visão Externa) no portfólio do Departamento de Infraestrutura e Energia (DIE).

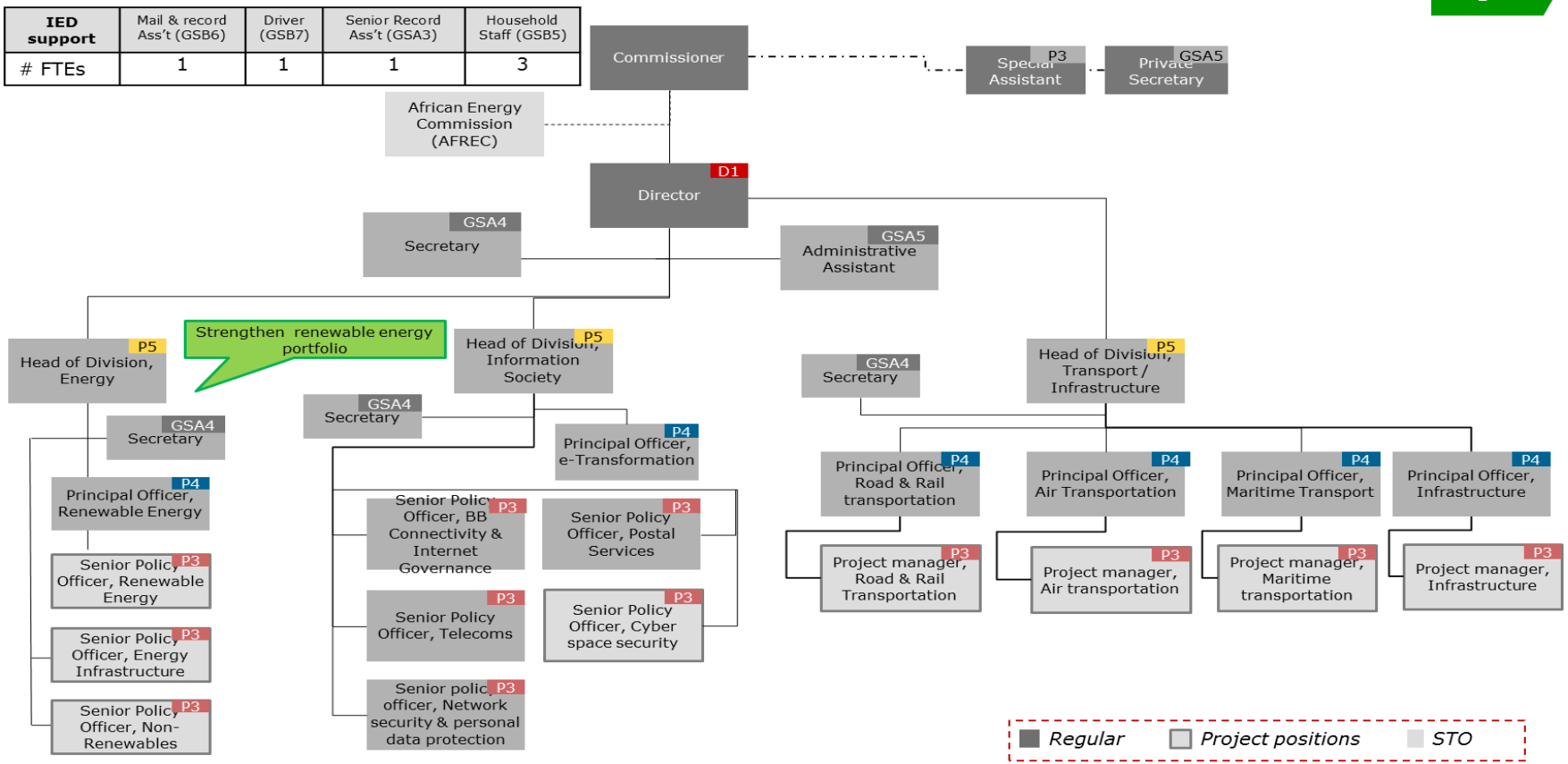
PROJECTO DE ESTRUTURA REVISTA DO DEPARTAMENTO INFRA-ESTRUTURAS E ENERGIA

IED "Outside-In view" Structure

OUTSIDE-IN VIEW

Aligned

IED support	Mail & record Ass't (GSB6)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	1	1	1	3



Source: Maputo Structure Document, 2012 revised Maputo Structure, IED Staff interview

PARTE 2: DIRECÇÕES E GABINETES DE APOIO

I. GABINETE DO PRESIDENTE

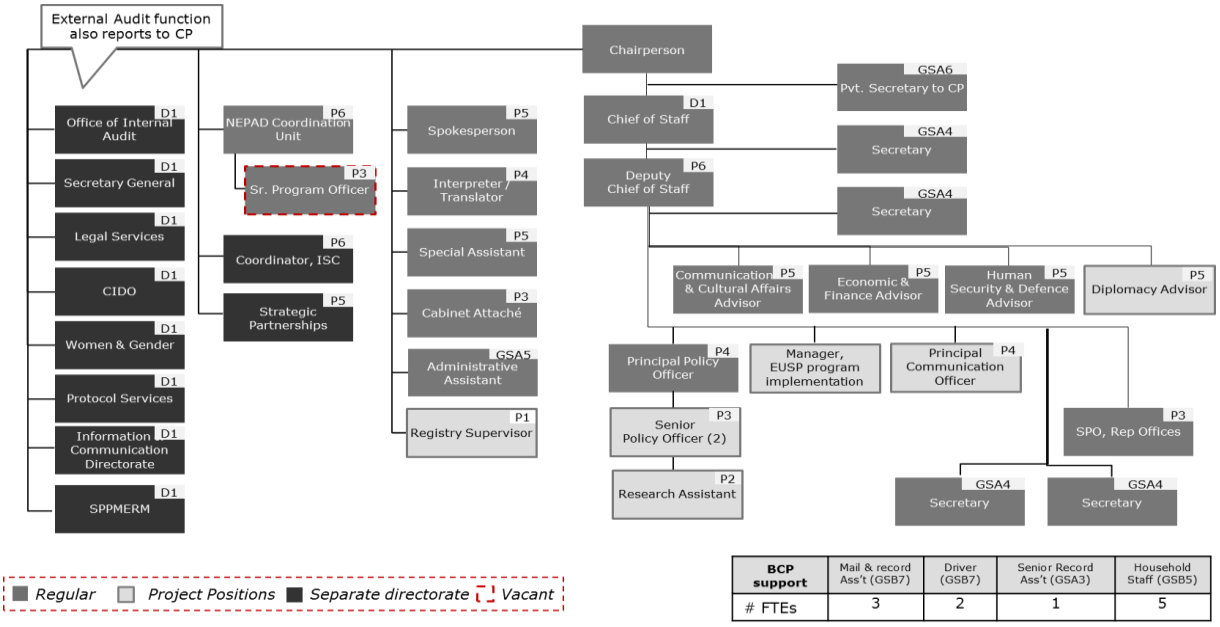
82. Em sua entrevista de apresentação, o Director da AHRMD indicou que o mandato do Gabinete do Presidente abrange quatro objetivos principais, nomeadamente:

a) Apoiar o Presidente na execução das suas responsabilidades como Diretor Executivo, Director Jurídico e Contabilista da União;
b) Assegurar a coordenação entre as direcções e departamentos que estejam direta e indiretamente sob a supervisão do Presidente;
c) Prestar serviços de assessoria ao Presidente; e
d) Administrar a agenda, tarefas, correspondência, e declarações do Presidente.

83. Ele destacou que a estrutura do Gabinete do Presidente também apoia as três principais responsabilidades do Presidente, tais como:

a) **Chefe do Executivo**: Representar a Comissão e conduzir a direção estratégica e política; presidir todas as reuniões da Comissão; Facilitar a função, tomada de decisão e comunicação de todos os órgãos da UA; Assegurar a conformidade e a harmonia com as políticas, estratégias, programas e projetos da UA acordados;
b) **Representante Jurídico**: Aprovar ou delegar todas as ações com implicações jurídicas em nome da Comissão; preparar o relatório anual sobre as atividades da UA e dos seus órgãos; e
c) **Contabilista**: Fazer a contabilização de assuntos financeiros e administrativos da União; nomear todo o pessoal da Comissão da UA; preparar os documentos de estratégia; aprovar todas as diretivas e políticas administrativas.

Actual Estrutura do Gabinete do Presidente



BCP support	Mail & record Ass't (GSB7)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	3	2	1	5

84. Ele indicou ainda que na sequência da avaliação comparativa (benchmarking), a revisão recomendou as seguintes alterações principais:

a) As Direcções-chave, incluindo o Gabinete do Secretário-geral, a Direcção de Planeiamento Estratégico (SPMMERM), o Gabinete de Assessoria Jurídica e o Gabinete de Auditoria Interna reforçados para melhor auxiliar Presidente na execução de suas responsabilidades de Jurídicas, Executivas e de Contabilidade;
b) Assessores propostos como um grupo flexível, permitindo com que o presidente contrate e nomeie de acordo com as prioridades vigentes;
c) Uma nova Unidade de Coordenação Centralizada havia sido introduzida como um único ponto de responsabilidade para as interações com as CER; e
d) O Vice-Director de Gabinete coordena a agenda do Presidente e supervisiona o pessoal de apoio dentro do Gabinete do Presidente.

85. Em sua apresentação, o consultor explicou que a estrutura proposta havia sido projetada para alinhar as responsabilidades com o mandato do Gabinete do Presidente. Ele disse que em termos de apoio para a execução das Responsabilidades do Presidente:

a) O Gabinete do Secretário-geral havia sido reforçado com uma linha de comunicação directa ao Presidente, e o Secretário-geral irá supervisionar a Direcção de Gestão de Conferências e Publicações, bem como a dos Serviços de Protocolo;
b) O Gabinete de Assessoria Jurídica e o Gabinete de Auditoria Interna com linha de comunicação directa ao Presidente; e
c) A Direcção de PBFA sob o Vice-presidente irá gerir as exigências de contabilidade financeira e orçamentais com uma ligação pontilhada com o Presidente.

86. Os consultores procederam com a apresentação detalhada dos quatro gabinetes sob os auspícios do Gabinete do Presidente, ou seja, o Gabinete do Presidente, as direcções de SPPMERM, o Gabinete do Secretário-geral. As estruturas actuais para essas direcções estão a seguir:

87. Ele explicou ainda que, em consonância com a Agenda 2063, o mandato do Gabinete do Presidente era o de apoiar o Presidente na execução das suas responsabilidades executivas, jurídicas e de contabilidade, incluindo assegurar a coordenação em todas as direções e departamentos da CUA na produção de resultados, oferecer assessoria sobre as prioridades e políticas da Agenda 2063, e administrar a correspondência e as declarações.

88. O consultor ressaltou que o mandato da Direção de SPPMERM é o de assegurar o planejamento e o cumprimento bem-sucedido da Agenda 2063, através de um acompanhamento eficaz e holístico do progresso do programa e através da mobilização e atribuição de recursos extra orçamentários. Ele acrescentou que a SPPMERM sob a A2063 tinha de:

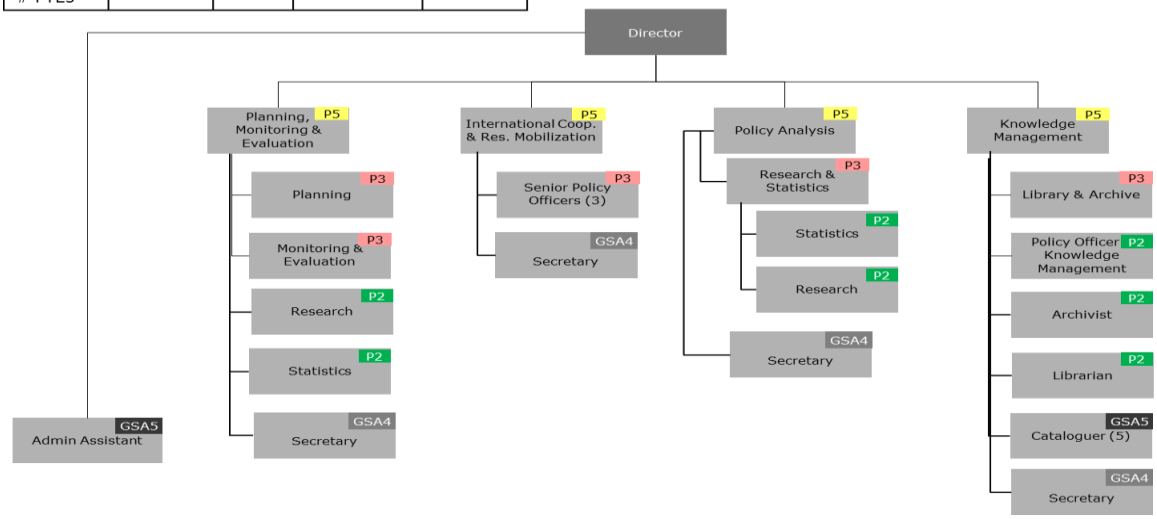
a) coordenar a monitorização e avaliação eficaz e holística de projetos e programas para entender o verdadeiro estado das iniciativas, e ser capaz de intervir de forma proativa para uma possível necessidade de correcção
b) construir uma cultura de transparência no que diz respeito ao desempenho para identificar áreas de excelência e desafios, e também coordenar a partilha das melhores práticas;
c) Assegurar que os temas prioritários para a integração - de gênero e juventude - sejam integrados no planejamento do projeto; e

d) coordenar o processo de planejamento e alocação de recursos para assegurar que os recursos sejam utilizados de forma eficaz de acordo com as prioridades.

Actual Estrutura da Direcção de SPPMERM

a.

SPPMERM support	Mail & record Ass't (GSB7)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	1	0	0	0

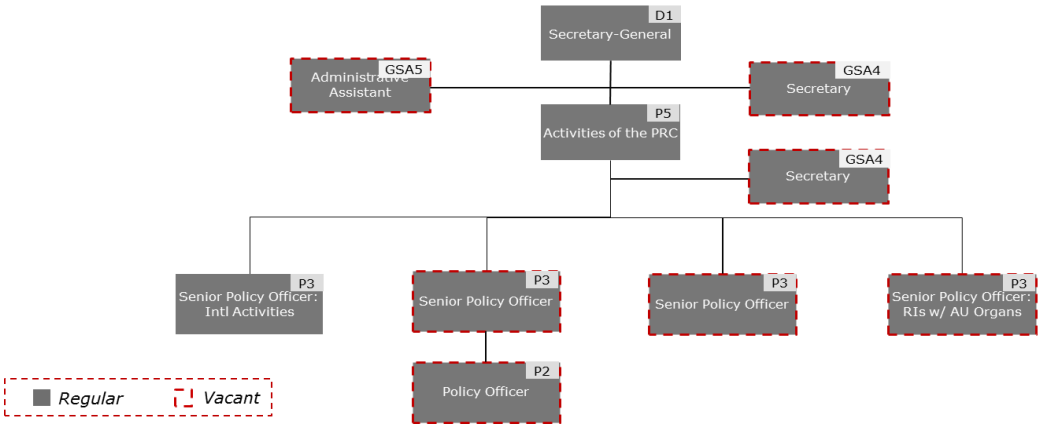


89. O consultor mencionou que o mandato do Gabinete do Secretário-Geral para a Comissão era o de ajudar o Presidente a estabelecer a política geral e a direção e coordenação dos trabalhos da Comissão. Ele reiterou que no âmbito da Agenda 2063, o GSG tinha as seguintes responsabilidades:

a) Auxiliar o Presidente na monitorização da implementação das decisões dos órgãos políticos da União;
b) Assegurar a coordenação em toda a UA através da realização de reuniões da Comissão e dos Directores;
c) Publicar o Jornal Oficial da União;
d) Organizar as agendas da Cimeira, e das reuniões do CRP e do subcomité do CRP

Actual Estrutura do Gabinete do Secretário Geral

OSGC support	Mail & record Ass't (GSB7)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	1	0	0	0



90. Após a apresentação dos quatro gabinetes da actual estrutura – o Escritório do Presidente, o Gabinete do Presidente, a Direcção de SPPMERM e o Gabinete do Secretário-geral, o consultor fez um breve resumo das principais mudanças nas estruturas propostas da Visão Externa, nomeadamente:

a) O Director de Gabinete e o Vice-director do Gabinete serão usados como "rompedores de abrangência de controlo" ('span breakers') com o objectivo de reduzir o número de subordinados directos ao Presidente- as direcções reforçadas também devem fornecer uma alavanca adequada ao Presidente;
b) Introdução de uma Unidade de Coordenação das CER centralizada, com um único ponto de responsabilização para as interacções com as CER;
c) Criação de oportunidades para que os Jovens Voluntários possam trabalhar em todo o Gabinete (Bureau) e em todos os escritórios e gabinetes;

d) Eliminar a duplicação de funções, como a abolição do cargo de Alto Responsável para as Politicas – Gabinetes de Representação já que o Director de Gabinete deverá estabelecer ligação directamente com os Gabinetes de Representação;

e) Sob a SPPMERM, a função de planejamento e monitorização será parte da Divisão de Planejamento e Monitorização, e o componente de avaliação será deixado como uma unidade independente que se reporta diretamente ao Diretor da SPPMERM;
f) O componente de gestão do conhecimento se reportará ao Gabinete do Secretário-geral (GSG) com vista a alinhar essa função ao mandato e às melhores práticas da Agenda 2063 e do GSG, bem como reforçar a função de memória institucional;

g) A criação de uma nova Divisão de Coordenação Interna sob o GSG com o objectivo de focar em uma coordenação robustainter-departamental; e

h) O GSG deverá tornar-se o único ponto de responsabilização para o processo de reuniões e conferências através da integração dos Serviços de Protocolo e da Direção de Publicações Conferências ao seu GSG.

COMENTÁRIOS E OBSERVAÇÕES POR PARTE DOS ESTADOS MEMBROS

91. Após a apresentação feita pelo Consultor e a Comissão, o Presidente deu a palavra aos membros do Subcomitê do CRP para que eles pudessem oferecer os seus comentários e observações sobre as quatro estruturas apresentadas:

a) Gabinete do Presidente:

i) A necessidade de que a Comissão forneça esclarecimento sobre a implementação do grau D2 juntamente com seu encarregado financeiro e o impacto para os Estados-membros, bem como a linha hierárquica de D1 para D2 (GSG e Director de Gabinete);
ii) A Comissão deverá esclarecer o porquê da necessidade de um Director de Ética a nível P5 no Gabinete, visto que a posição poderia ser inserida no Conselho de Anticorrupção da UA;

iii) A necessidade de que a Comissão esclareça se as estruturas sombra, as sobreposições, duplicações e gargalos, conforme identificado durante o workshop de Douala, foram resolvidas na Visão Externa proposta;

iv) Pediu-se esclarecimento sobre a necessidade de que o Assessor Superior coordene um grupo de assessores no GP (Gabinete do Presidente) uma vez que estes são oficiais políticos nomeados vinculados ao termo do mandato do oficial eleito, e só devem desempenhar um papel consultivo e evitar a duplicação técnica com departamentos e direcções; e

v) Com relação à juventude sob o GVP, havia a necessidade de um esclarecimento mais prático acerca do destacamento e formação da juventude, entre outros pontos; e

vi) Os Escritórios de Representação devem prestar contas directamente a Presidente e não ao Chefe de Gabinete.

b) Direcção do SPPMEREM

i) Quanto às funções de execução e planejamento nas direções de SPPMERM, enquanto outros departamentos e direçõestêm o seu mecanismo de planejamento efuncionalidades, qual seria a relação do papel de planejamento de SPPMERM com essas direções e departamentos, bem como com o papel do GSG na coordenação interna; e

ii) A necessidade de esclarecer a importância de todos os oficiais P2 (monitorização e planejamento), sob a direção de SPPMERM já que estes poderiam ter sido consolidados e simplificados em um serviço de agrupamento.

c) Gabinete do Secretário-geral

i) A necessidade de que a Comissão forneça informações adicionais sobre a linha hierárquica da DCMP ao GSG; e

ii) A necessidade de se reconsiderar a linha hierárquica proposta da DCMP e de Serviços de Protocolo sob o GSG.

RESPOSTAS DO COMISSÃO

92. A Comissão respondeu da seguinte forma:

a) Tendo em conta o fato de que a revisão da estrutura é feita a cada 10-15 anos, devido à dinamicidade do mandato de qualquer organização, a estrutura proposta da Visão Externa foi concebida para resolver a questão da duplicação e da sobreposição que existem atualmente;

b) O Gabinete do Secretário-geral tem o mandato e a responsabilidade de trabalhar com todos os Órgãos e com a Comissão em geral, incluindo fazer a coordenação de outras direcções e departamentos;

c) No âmbito da Direcção de SPPMERM, a separação entre a monitorização e a avaliação é necessária para a verificação e o equilíbrio;

d) Com relação ao agrupamento de Assessores, ele propôs uma estrutura para componentes e campo de ação específicos, com vista a fornecer algum nível de flexibilidade ao presidente, de modo a permitir o foco nas prioridades;

e) Com relação à linha hierárquica, esta foi projetada em linha com o princípio acordado no workshop (oficina) de Douala, com a adequada abrangência de controlo;

f) Seria ineficiente e inadequado, como a estrutura actual, se todas as direções se reportassem ao presidente e continuassem a reforçar a mentalidade de silos, criando gargalos, sem permitirtempo suficiente e sem haver a divisão do trabalho;

g) A proposta da estrutura da Visão Externa prevê um papel de supervisão específico para o Presidente enquanto as funções operacionais tais como as da Direcção da Informação e da Comunicação poderiam ser supervisionadas e conduzidas pelo Director de Gabinete;

h) No que diz respeito ao grau D2, o qual havia sido uma tentativa de longa data proposta 4 anos atrás, levando em consideração que os oficiais eleitos vão e vêm, havia a necessidade de ter um Secretário-geral como Chefe do Serviço Civil a nivel D2, que irá manter todo o aspecto da coordenação, bem como agir como memória institucional, para além das atividades operacionais e de coordenação dos directores;

i) A criação da nomenclatura D2 será feita sem alterar a escala de salário existente e o mesmo será aplicado ao grau P6;

j) Já que a reforma estrutural não pode ser feita isoladamente, a AHRMD está conduzindo paralelamente três outros projectos, nomeadamente: a revisão do Estatuto e Regulamento do Pessoal, o Projeto de Avaliação e Classificação de emprego e a Revisão da escala salarial, dos subsídios e dos benefícios, a qual está programada para a consideração por parte dos órgãos de política, em junho de 2016; e

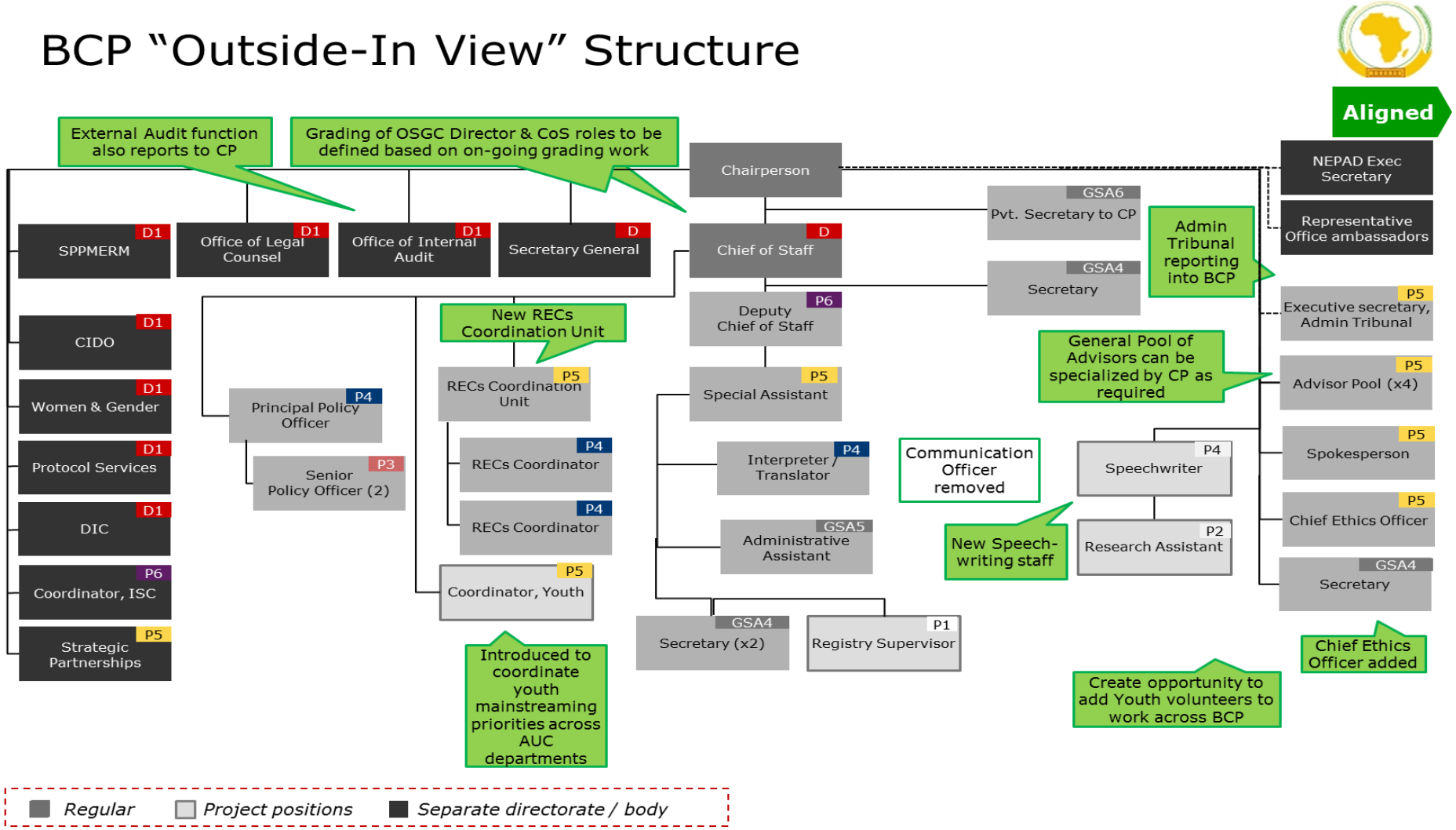
k) O Comité de Auditoria Interna trabalha com o Gabinete do Auditor Interno, enquanto que o Conselho dos Auditores Externos é nomeado pelos Estados Membros e presta contas ao Conselhoo Excecutivo; e

l) O documento final será actualizado tendo em conta as preocupações e as observações feitas pelo Subcomité do CRP, incluindo a estrutura de outras direcções dentro do Gabinete do Presidente.

CONCLUSÃO DO DEBATE E RECOMENDAÇÕES

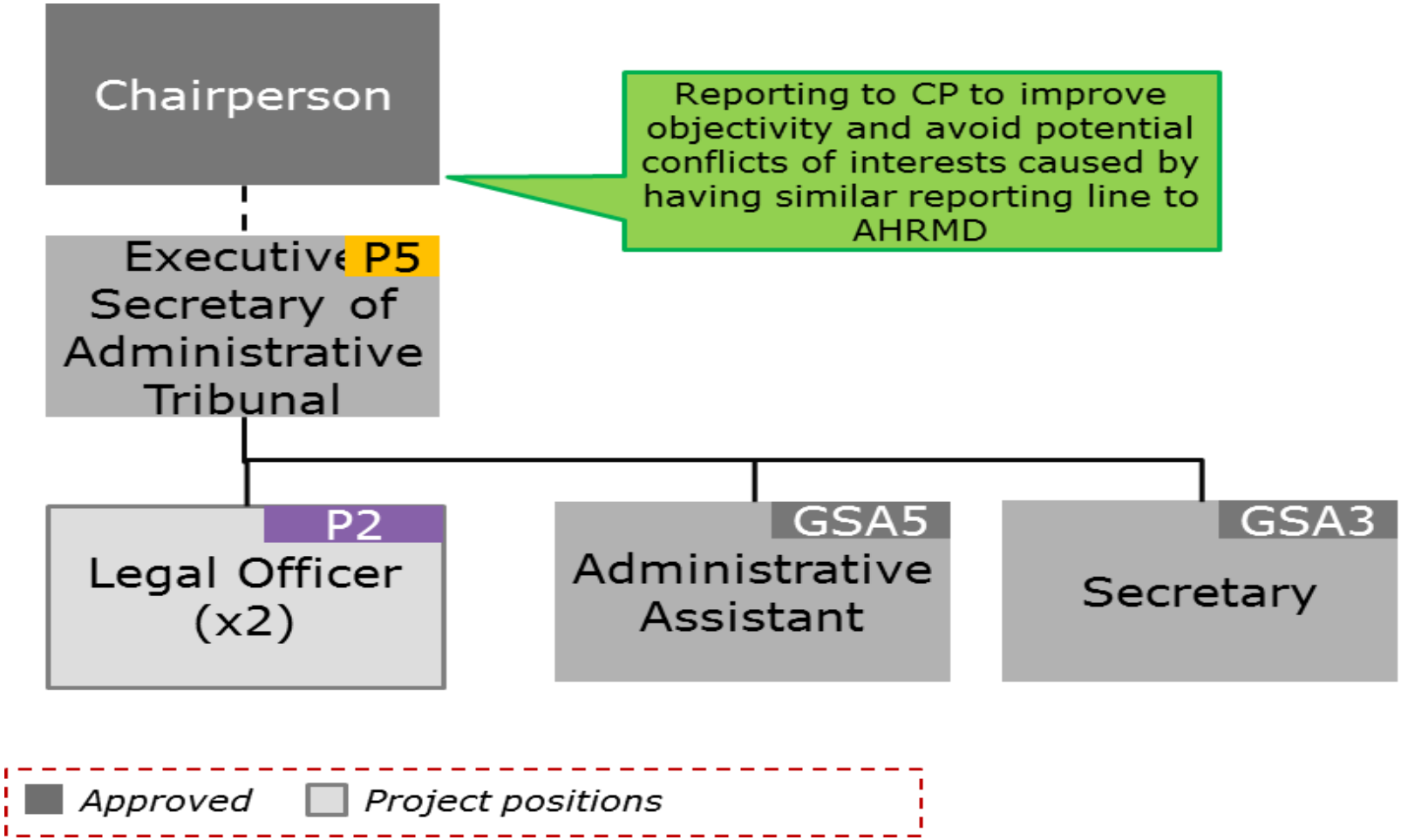
93. Com base nos comentários feitos e feedback recebido dos membros do Subomité do CRP, a seguir esta a estrutura proposta alterada (Visão Externa) das direcções e gabinetes junto ao Gabinete do Presidente:

PROJECTO DE ESTRUTURA REVISTA DO GABINETE DA PRESIDENTE



Source: 2012 Revised Maputo document; AHRMD database

PROJECTO DE ESTRUTURA REVISTA DO TRIBUNAL ADMINISTRATIVO

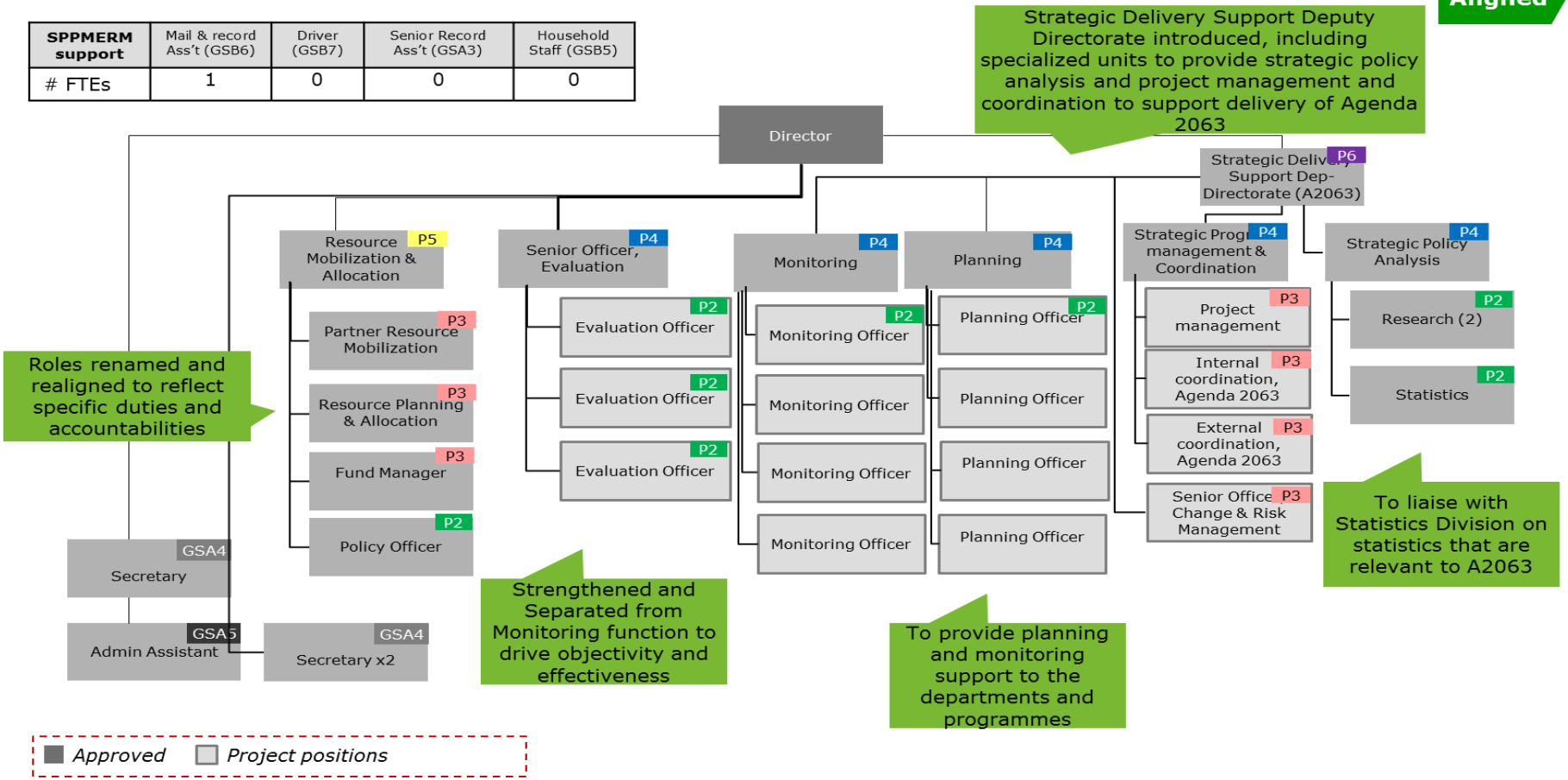


PROJECTO DE ESTRUTURA REVISTA DA DIRECÇÃO DE PLANEAMENTO ESTRATÉGICO DE POLÍTICAS, MONITORIZAÇÃO, AVALIAÇÃO E MOBILIZAÇÃO DE RECURSOS (SPPMERM)

SPPMERM "Outside-in View" Structure

Aligned

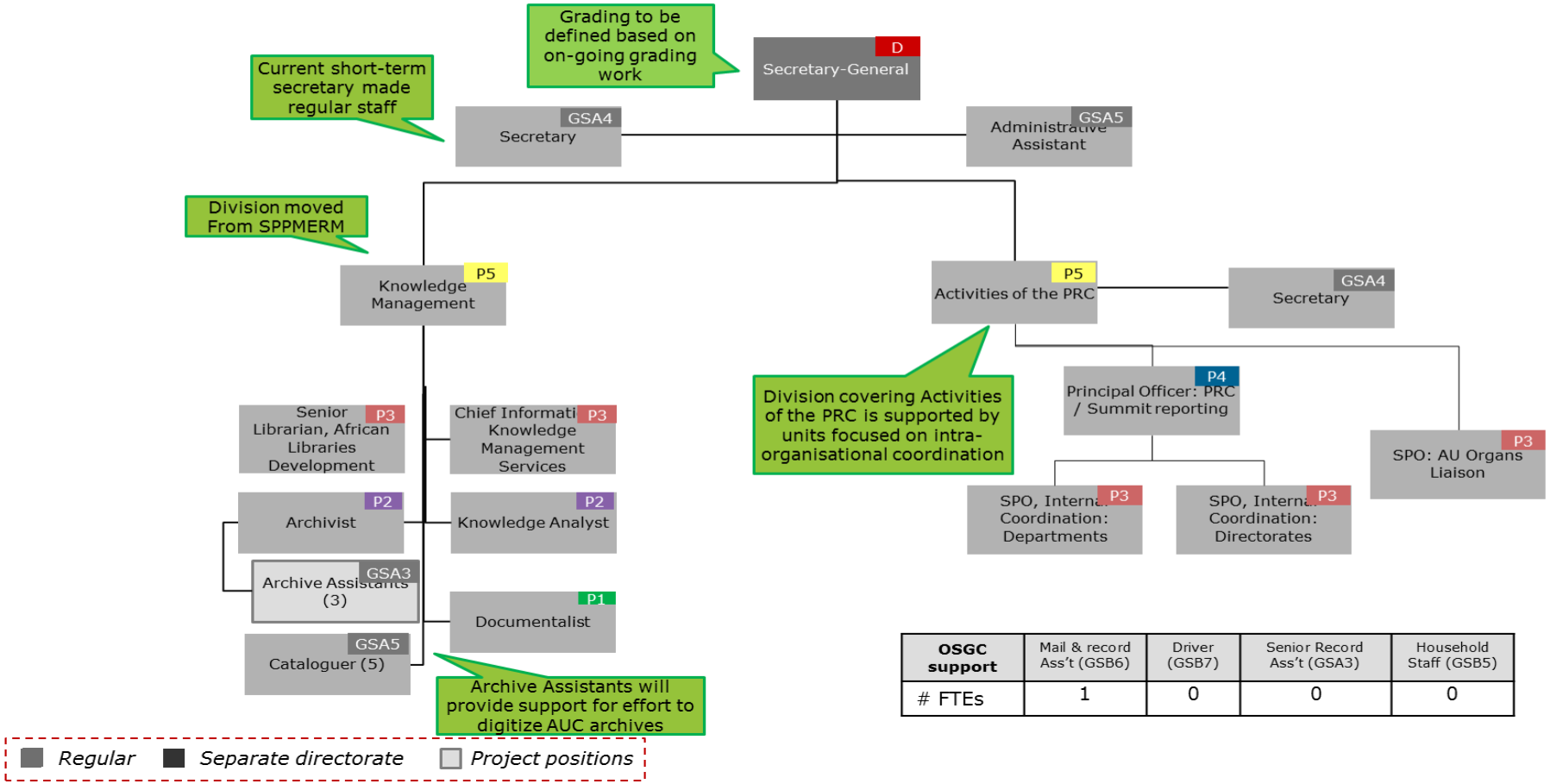
SPPMERM support	Mail & record Ass't (GSB6)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	1	0	0	0



PROJECTO DE ESTRUTURA REVISTA DO GABINETE DO SECRETÁRIO-GERAL

OSGC "Outside-In View" Structure

Aligned



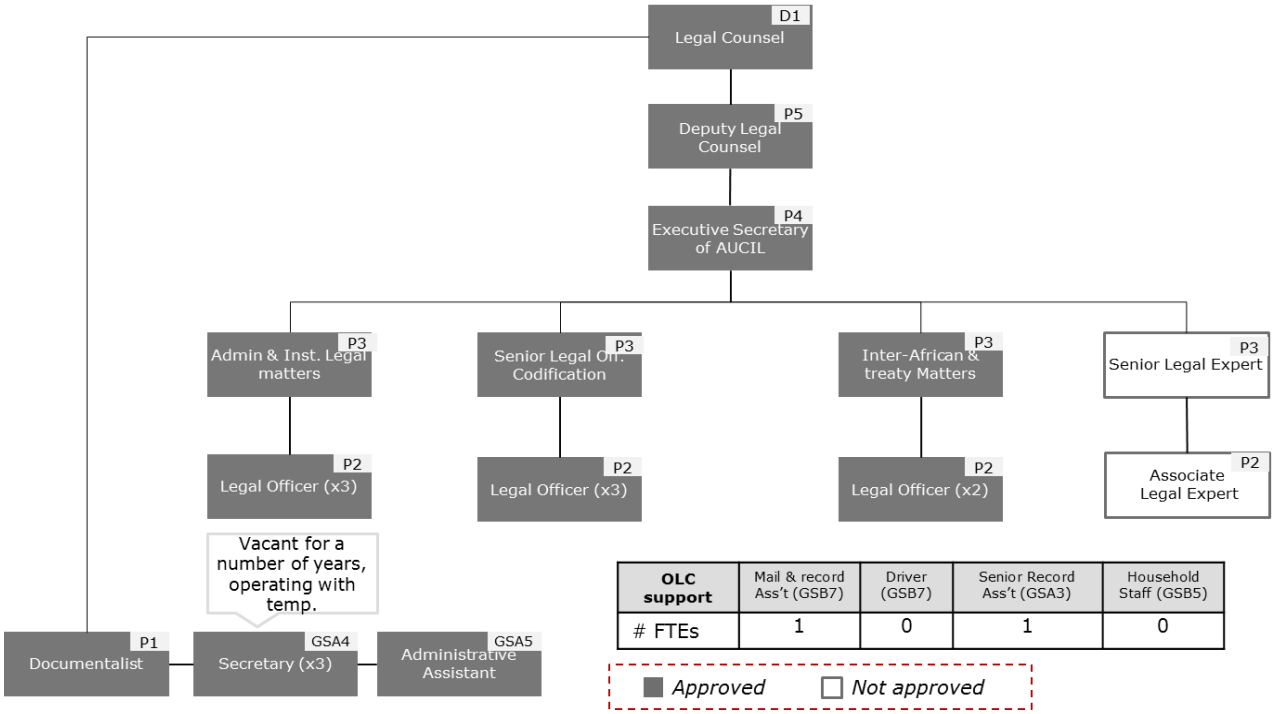
OSGC support	Mail & record Ass't (GSB6)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	1	0	0	0

GABINETE DO CONSELHEIRO JURÍDICO

94. O Subcomité foi informado que o mandato do Gabinete do Conselheiro Jurídico é o de prestar serviços consultivos e representativos de natureza jurídica para todas as Direcções, Departamentos, Órgãos da UA, bem como servir de depositário de todos os instrumentos jurídicos da União e, mais essencialmente, responsabilizar-se pela garantia da legalidade na tomada de decisões e o cumprimento do Acto Constitutivo da UA, bem como todos os instrumentos jurídicos e tratados da União. No âmbito da Agenda 2063, a função e o mandato do Conselheiro Jurídico seriam os de prestar serviços jurídicos profissionais aos diversos Departamentos e Direcções da CUA, incluindo os Órgãos, Agências e Instituições da UA.

95. O Consultor exprimiu a sua preocupação com o facto de que a actual estrutura do Gabinete do Conselheiro Jurídico é significativamente pouco equipada para atender às necessidades de toda a UA, no que respeita os serviços jurídicos. Indicou que a estrutura proposta (Visão Externa) conta com a adição de 14 funcionários, em comparação com os novos 20 cargos que a direcção havia solicitado.

Actual Estrutura do Gabinete do Conselheiro Jurídico, com base no Modelo Revisto de Maputo



OLC support	Mail & record Ass't (GSB7)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	1	0	1	0

COMENTÁRIOS E OBSERVAÇÕES DOS ESTADOS-MEMBROS

96. Na sequência da apresentação da estrutura do Gabinete do Conselheiro Jurídico, os Estados-membros fizeram os seguintes comentários e observações:

a) A prestação de parecer jurídico à União Africana deveria ser um dos pontos acima listados;

b) Será que as mudanças na estrutura teriam quaisquer implicações financeiras, tendo em conta a adição de vários cargos novos?

c) O Conselheiro Jurídico deve ser uma pessoa de elevado calibre, altamente experiente em questões políticas e diplomáticas. O pessoal do Gabinete do Conselheiro Jurídico deve, de igual modo, ser versado e dotado de conhecimentos em direito internacional, questões diplomáticas e políticas;

d) Dada a importância do Gabinete do Conselheiro Jurídico, seria apropriado a mudança do nome do gabinete para uma Direcção, ao invés de ser denominado apenas Gabinete;

e) Embora o Conselheiro Jurídico actue ao nível de um Director, houve necessidade de a Comissão esclarecer o motivo por que, no documento não é definida a categoria?

f) Dado o papel do Gabinete do Conselheiro Jurídico, este deveria ser fortalecido de forma a executar o seu mandato;

g) Dado o facto de que as ratificações são feitas pelos parlamentos nacionais, como é que o Gabinete do Conselheiro Jurídico iria abordar estas questões?

h) Todo o secretariado abaixo do GCJ, deveria estar sob tutela do Conselheiro Jurídico Adjunto, ao invés de deixar-se o cargo com apenas um funcionário principal sob o mesmo, tornando-o redundante e, por conseguinte, os dois novos cargos da categoria P5 deveriam ser removidos;

i) A opinião do Conselheiro Jurídico deve procurar unificar e não dividir, deixando de ser muito técnico nas suas opiniões jurídicas acerca de questões políticas e diplomáticas.

RESPOSTAS DA COMISSÃO

97. A Comissão respondeu o seguinte aos comentários e observações dos Estados-membros:

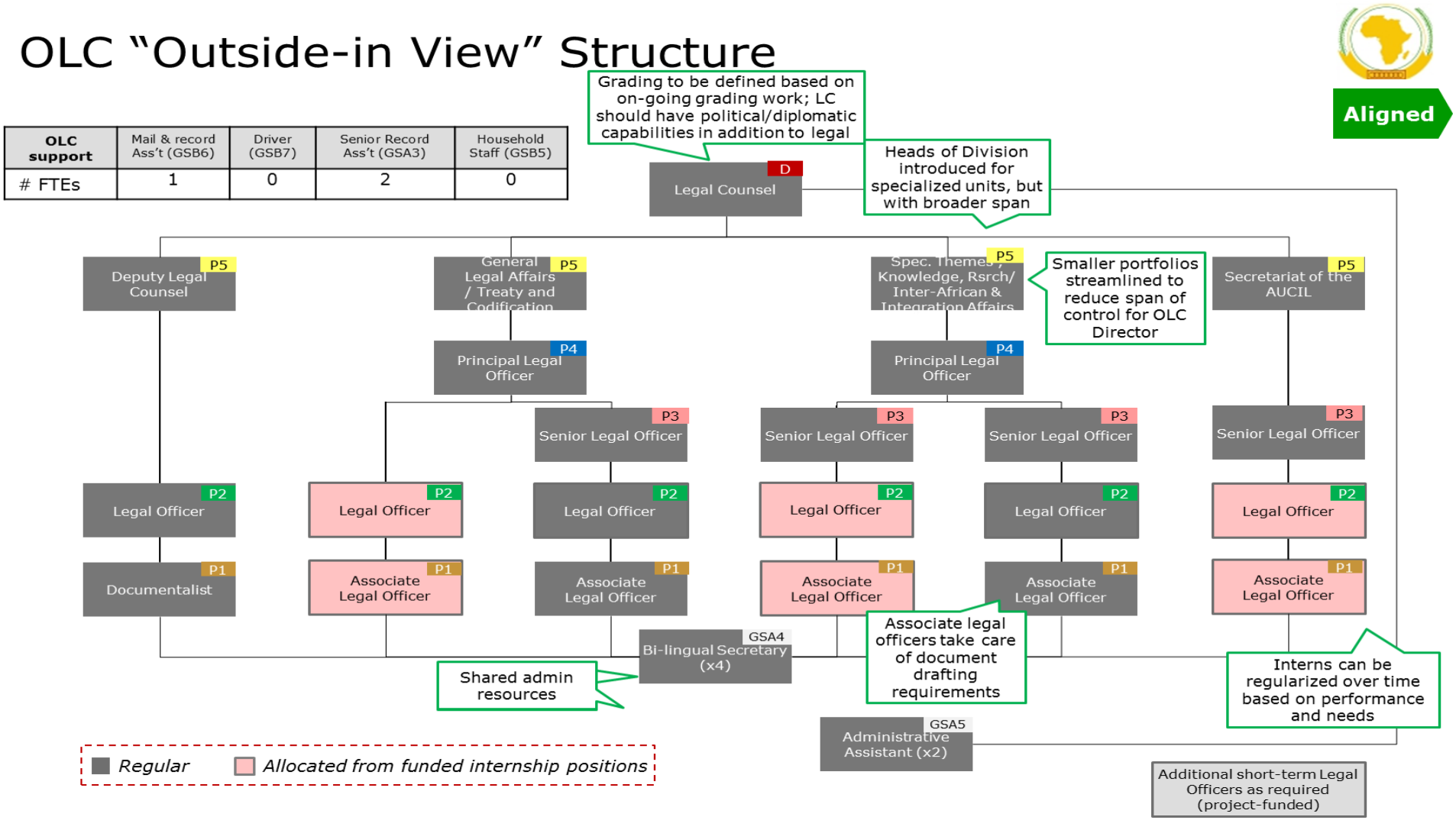
a) Com relação à definição da categoria, houve sugestões acerca da função e a descrição do cargo de Conselheiro Jurídico, relativamente à sua categoria;
b) Quanto ao papel do GCL de prestar parecer jurídico aos Estados-membros, há uma lista exaustiva de funções do Conselheiro Jurídico que não foi indicada no documento;
c) No que respeita à alteração da nomenclatura do GCJ, para uma Direcção ou Departamento, a Comissão irá tomar nota e abordar o assunto com a equipa apropriada;
d) Sobre o papel do GCJ na promoção de ratificações, foi explanado que o GCJ apenas desempenha funções de apoio designadas a garantir que as ratificações são levadas a cabo pelos parlamentos nacionais;
e) Seriam realizados debates com o GCJ em relação ao papel do Conselheiro Jurídico Adjunto, face ao que foi indicado;

f) O pessoal da categoria P2 estaria envolvido nos processos de elaboração de documentos;
g) Embora houver a necessidade de se fortalecer o GCJ, o mesmo não deve ser feito exageradamente, e que os Estados-membros sejam capazes de destacar alguns funcionários profissionais colaboradores nas categorias profissionais inferiores e;
h) Quais seriam as principais responsabilidades e funções necessárias para vários cargos, tendo em vista a execução dos seus mandatos?

CONCLUSÃO DO DEBATE E RECOMENDAÇÕES

98. Com base nos comentários feitos e feedback recebido dos membros do Subcomité do CRP, a seguir apresenta-se a estrutura proposta vista (Visão Externa) do Gabinete do Conselheiro Jurídico sob tutela do Gabinete da Presidente

PROJECTO DE ESTRUTURA REVISTA DO GABINENTE DO CONSELHEIRO JURÍDICO (GCJ)

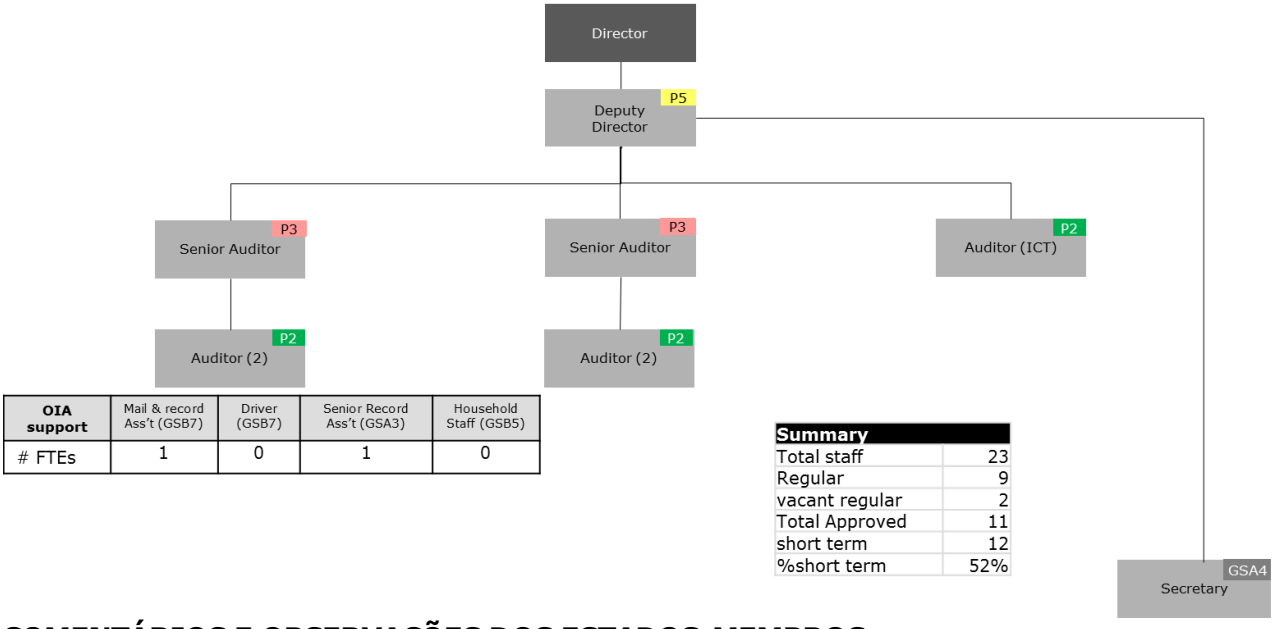


OLC support	Mail & record Ass't (GSB6)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	1	0	2	0

GABINETE DE AUDITORIA INTERNA (OIA)

99. O Consultor indicou na sua apresentação que a missão do OIA era de garantir que o regimento financeiro da União fosse sólido, eficiente e implementado em conformidade com os mandatos legais dados pelos Estados-membros. Acrescentou que a estrutura proposta destina-se a apoiar a Agenda 2063 no sentido de garantir a conformidade e prestação de contas na UA, através da aplicação de uma série de funções essenciais. Mencionou que essas funções incluem determinar a integridade, autenticidade e manutenção adequada dos registos financeiros da União; rever os sistemas de controlo financeiro da Comissão, incluindo os de salvaguardar os activos e detecção de fraude e furtos; alertar os Gestores do Programa de melhorias necessárias e de realizar qualquer missão especial ou investigação como e quando necessário pelo Conselho Executivo e/ou pela Presidente.

Actual Estrutura do Gabinete de Auditoria Interna, com base no Modelo Revisto de Maputo



OIA support	Mail & record Ass't (GSB7)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	1	0	1	0

Summary	
Total staff	23
Regular	9
vacant regular	2
Total Approved	11
short term	12
%short term	52%

COMENTÁRIOS E OBSERVAÇÕES DOS ESTADOS-MEMBROS

100. Os seguintes comentários e observações foram feitos pelos Estados-membros:

a) Não havia nenhuma necessidade para o cargo de director-adjunto, mas o outro quadro de pessoal deveria ser reforçado.

b) Um funcionário P5 deve ser um Chefe de Divisão e não um Director-Adjunto. Não pode haver um Director-Adjunto, sem Chefes de Divisão; o Chefe da Divisão pode apoiar o Director em supervisionar todos os funcionários P3s;

c) Poderia-se proporcionar a descrição das atribuições do Oficial de Garantia de Qualidade, uma vez que ele ou ela parecia estar sozinho na estrutura proposta;

d) Se o trabalho do Oficial de Garantia de Qualidade seria de assegurar a qualidade de trabalho dos outros funcionários, porquê deveriam eles estar na mesma classe?

e) O OIA deveria realizar auditorias trimestrais da Comissão e dos órgãos, bem como auditoria anual do pessoal;

f) Não era apropriado um Oficial de Investigação P4 ser apoiado por um funcionário GS, deveria porém, ser apoiado tanto por dois profissionais P2 ou P1;

g) As categorias deveriam ser alinhadas com o conteúdo do emprego, a fim de definir se uma determinada categoria é apropriada para o posto;

h) Será que a estrutura de auditoria interna cobrirá apenas a Comissão ou todos os outros órgãos? e

i) Quais seriam as funções do Director-Adjunto de Auditoria?

RESPOSTAS DA COMISSÃO

101. A Comissão proporcionou as seguintes respostas aos comentários e observações dos Estados-membros:

a) Deve sempre haver uma ligação com auditores ou parceiros externos e este deve ser o Adjunto;

b) Sobre o assunto de auditoria trimestral e auditoria ao pessoal, uma vez que se trata de uma questão de processo, seria analisada;

c) A questão de ter oficiais profissionais sob o Oficial de Investigações foi bem notada e seria tratada;

d) O papel do Oficial de Garantia de Qualidade proposto pelos consultores não parece estar em conformidade com o papel real que faz um Auditor de Garantia de Qualidade

e) A decisão tomada na última cimeira requeria que o OIA tivesse um papel de supervisão em processos de auditoria e supervisão de todos os órgãos; e

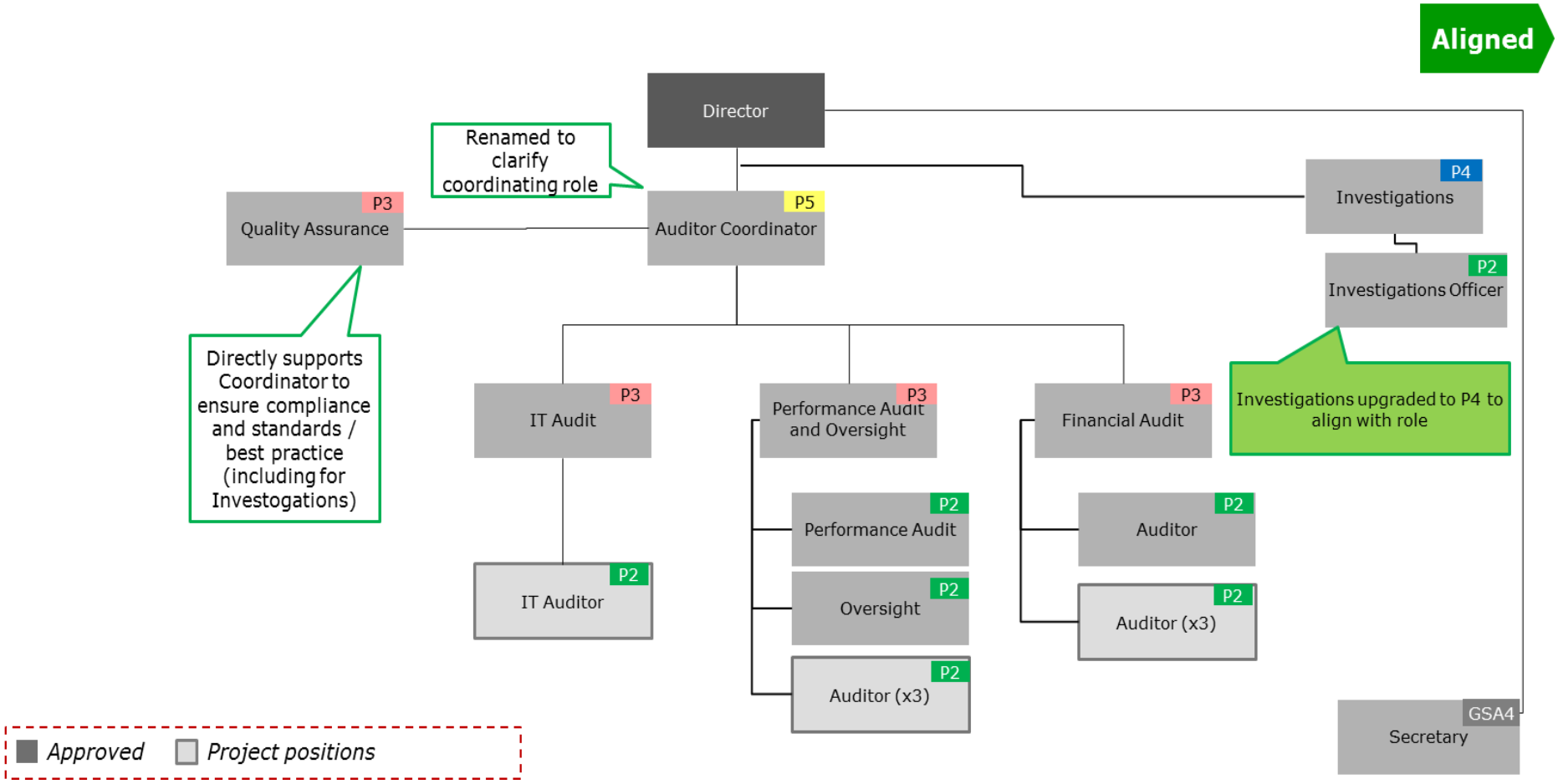
f) O Departamento foi igualmente da mesma opinião de que um oficial sénior de investigação não poderia ser apoiado por um funcionário GS.

CONCLUSÃO DO DEBATE E RECOMENDAÇÃO

102. Com base nos comentários feitos e contribuições recebidas dos membros do Subcomité do CRP, a seguir é a estrutura proposta alterada (Visão Externa) do Escritório de Auditoria Interna sob o Gabinete do Presidente:

PROJECTO DE ESTRUTURA REVISTA DO GABINETE DO AUDITOR INTERNO (OIA)

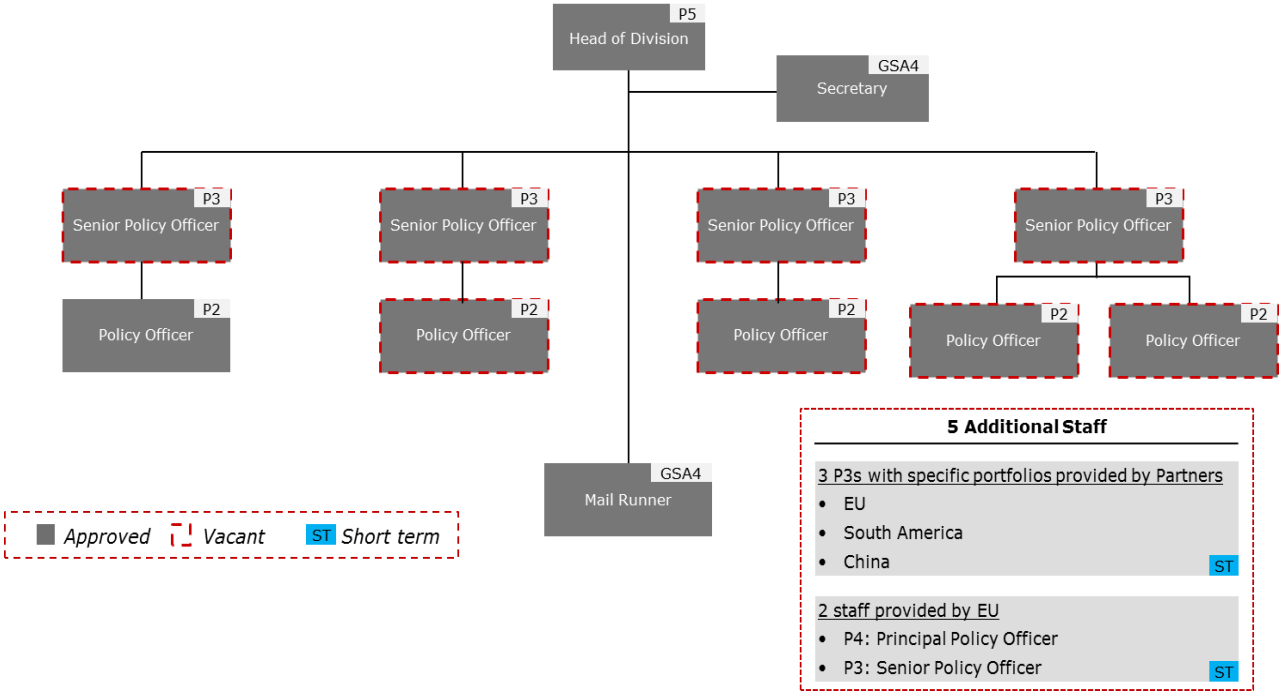
OIA "Outside-in View" Structure



DIVISÃO DE PARCERIAS ESTRATÉGICAS

103. O consultor indicou que a missão da Divisão de Parcerias Estratégicas era de gerir e desenvolver parcerias com o resto do mundo destinado a melhorar a cooperação e consolidar o crescimento do continente. Sublinhou que o papel e mandato relativo a Agenda 2063 iriam apoiar o desenvolvimento de parcerias consistentes com a visão e estratégia da UA, incluindo as principais cimeiras bilaterais e fóruns: África-UE, África-América do Sul (ASA), China-África (FOCAC), África-Japão (TICAD), África-EUA (AGOA), África-Mundo Árabe, África-Índia, África-Turquia, África-Coreia, e relações de Instituição para Instituição (por exemplo com a Commonwealth, La Francophonie).

Actual Estrutura da Divisão de Parcerias, com base no Modelo Revisto de Maputo



COMENTÁRIOS E OBSERVAÇÕES DOS ESTADOS-MEMBROS

104. Os Estados-membros proporcionaram os seguintes comentários e observações:

i) A Divisão de Parceria deveria estar num nível mais elevado, a fim de lidar com todos os acordos de parceria com os vários grupos e questões tais como a Cooperação Afro-Árabe;

ii) Dado o facto de que todos os Chefes de Divisão estavam na categoria P5, se houvesse uma necessidade de elevar o Chefe da Divisão de Parcerias, então ele ou ela poderia ser nomeado como coordenador em vez de fazer o posto mais elevado do que dos outros Chefes de Divisão;

iii) Qual era o significado de parceria intra-Africana?

iv) A estrutura não levou em consideração a situação geopolítica da cooperação entre África e o mundo Árabe;

v) A cooperação África- Mundo Árabe ou parceria foi tão estratégico que deveria ser dada toda a importância que merecia;

vi) A estrutura deveria ter em conta todas as parcerias no âmbito dos diversos acordos de cooperação multilateral;

vii) Por que um Chefe de Divisão deveria ser responsável pela priorização de parcerias em nome da Comissão?;

viii) Deveria haver uma Unidade especificamente para a parceria África – Mundo Árabe;

ix) Houve uma decisão de que todos os acordos de parceria deveriam ser revistos e avaliados e porquê este não foi feito?; e

x) Porquê África tem parcerias com países individuais?

RESPOSTAS DA COMISSÃO

105. As seguintes respostas foram proporcionadas pela Comissão:

i) Depois de ter escutado as opiniões dos Estados-membros, a Comissão iria obter mais contribuições da Divisão e dar informação de volta. Se algumas das funções estavam a ser tomadas pelos órgãos políticos e que a Divisão foi apenas de execução, no entanto, iriam despender algum tempo com a equipa e chegar a propostas apropriadas;

ii) A questão de ter uma Unidade na parceria entre a África e o Mundo Árabe iria ser analisada em termos de como esta iria ser financiada;

iii) As discussões seriam realizadas com o Subcomité de cooperação multilateral;

iv) Uma decisão pelos órgãos de política foi tomada para actualizar a cooperação África - Mundo Árabe a um nível de divisão;

v) Deve haver uma explicação sobre o conteúdo de trabalho e obter mais informações sobre a visão da UA sobre o escritório de Parcerias estratégicas; e

vi) A questão da cooperação África - Mundo Árabe, que foi baseada numa decisão seria tomada em consideração e, devidamente, reflectida na estrutura.

CONCLUSÃO DO DEBATE E RECOMENDAÇÃO

106. Com base nos comentários feitos e contribuições recebidas dos Membros do Subcomité do CRP, foi decidido manter a estrutura actual da Divisão de Parcerias até que os Órgãos Políticos tomem uma decisão sobre a avaliação de parceria em curso:

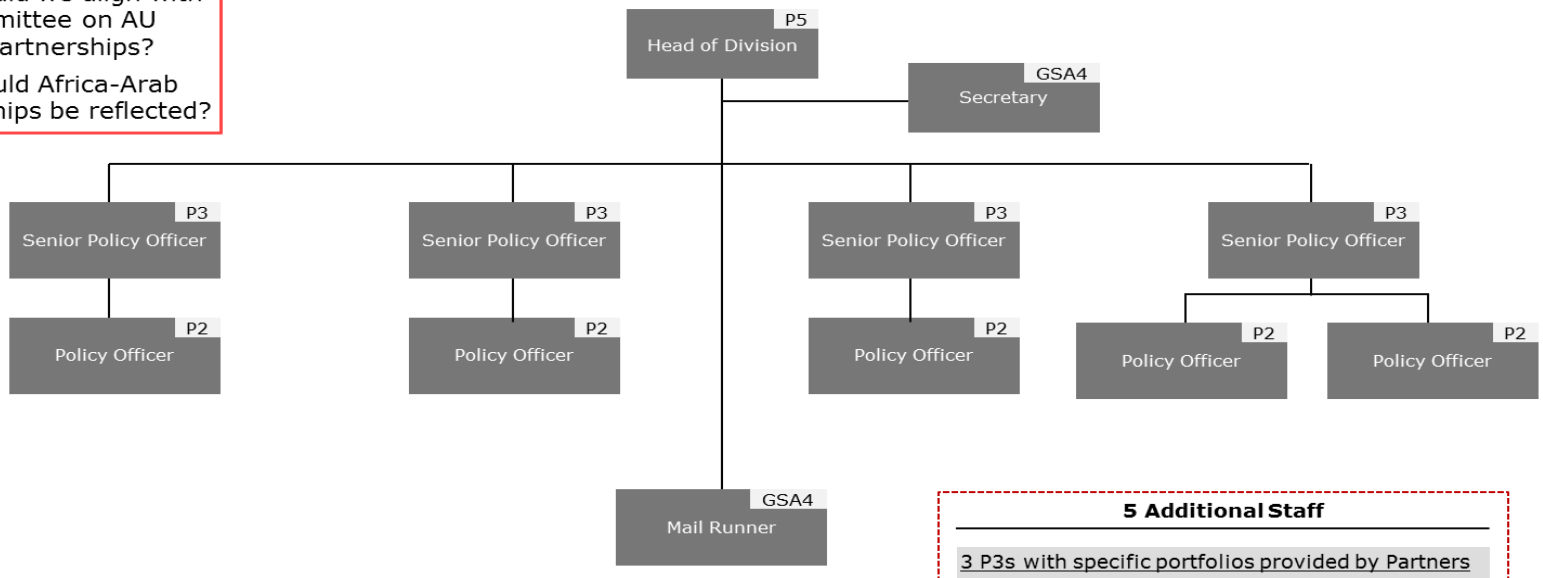
PROJECTO DE ESTRUTURA REVISTA DA DIVISÃO DE PARCERIAS ESTRATÉGICAS

Strategic Partnerships "Outside-in View" Structure (retains current structure for now)

Open

Open Questions

- How should we align with sub-committee on AU priority partnerships?
- How should Africa-Arab partnerships be reflected?



5 Additional Staff

3 P3s with specific portfolios provided by Partners
- EU
- South America
- China ST

2 staff provided by EU
- P4: Principal Policy Officer
- P3: Senior Policy Officer ST

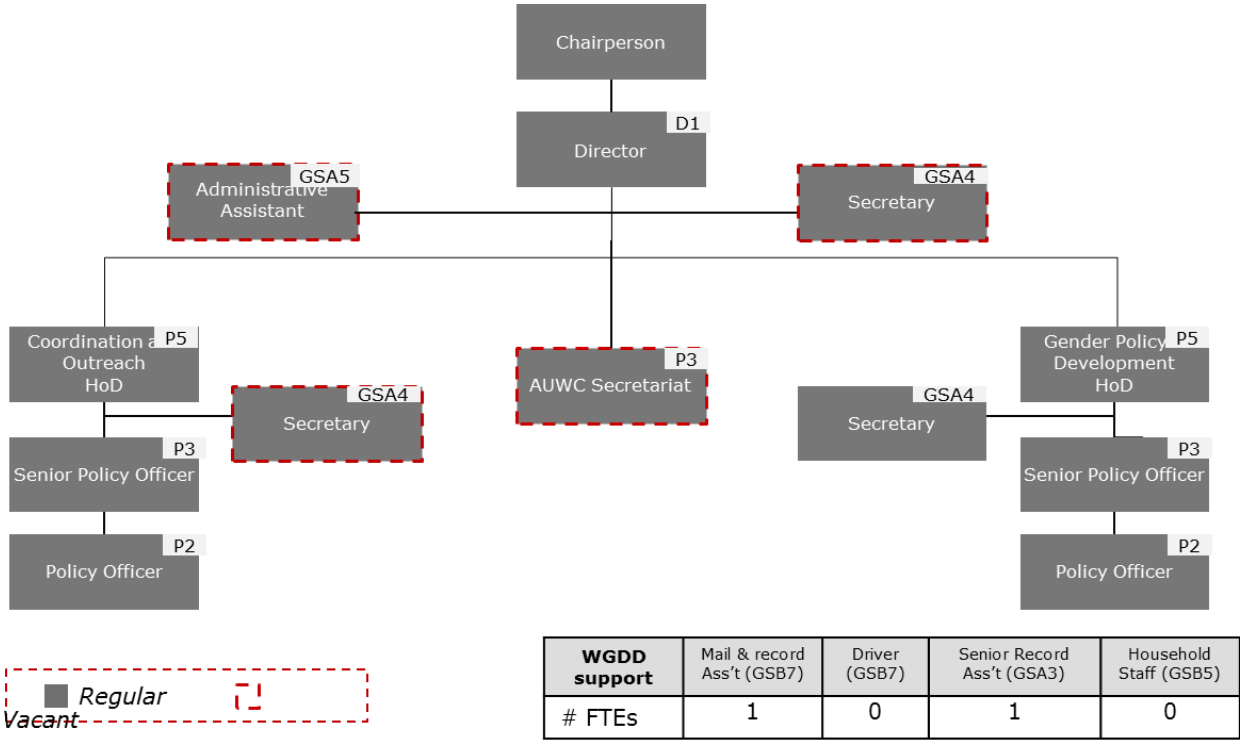
Approved ST *Short term* *Project Positions*

Source: AHRMD Database, 2012 Revised Structure Document, Partnership interviews

DIRECÇÃO DA MULHER, GÉNERO E DESENVOLVIMENO (WGD)

107. Ao apresentar a estrutura proposta para a Direcção da Mulher, Género e Desenvolvimento, o consultor afirmou que a missão da Direcção era de promover a igualdade de género em África e na União Africana. Sob a Agenda 2063, o papel e mandato de WGD seria a de aproveitar o potencial das mulheres no continente. Os objectivos relacionados com o género eram transversais e as iniciativas requeriam coordenação em toda a CUA, por forma a tornar a Direcção mais eficiente, por isso deveria ser reforçada. A Direcção precisa, igualmente, de apoiar o alinhamento da Política de Género, apoiar o Fundo para a Mulher Africana, bem como agir como o Observatório de Género continental.

Actual Estrutura da Direcção da Mulher, Género e Desenvolvimento, com base no Modelo Revisto de Maputo



WGDD support	Mail & record Ass't (GSB7)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	1	0	1	0

COMENTÁRIOS E OBSERVAÇÕES DOS ESTADOS-MEMBROS

108. A seguir foram os comentários e observações dos Estados-membros:

i) Os consultores deveriam fazer uma lista de todos os postos financiados por parceiros e como estes seriam financiados, bem como o financiamento futuro;

ii) A fim de motivar o pessoal e criar profissionalismo, todos os oficiais de divulgação deveria ser elevados para P3, uma vez que P2 era demasiado baixo para o trabalho que deveriam ser confiados a fazer em relação às várias regiões de África;

iii) Porquê a Direcção da Mulher foi colocada na alçada do Gabinete da Presidente?;

iv) A implementação das questões de género era transversal na Comissão. Duas divisões seriam suficientes em vez de três, conforme a proposta e que o P4 deve ser revertida para P3;

v) Em comparação com as decepções em outras direcções, a WGD preferiria estar mais satisfeita uma vez que a perspectiva externa vis-à-vis interna proporcionava mais posições do que o número previsto na visão da equipa de trabalho; e

vi) O que as CER fariam para apoiar a UA?

RESPOSTAS DA COMISSÃO

109. A Comissão respondeu da seguinte forma:

i) Por forma a elaborar um mecanismo político específico próprio para África, a Direcção precisaria de ser reforçada. Todas as questões relacionadas com mulheres e género de outras Direcções e departamentos teriam de ser canalizadas através da Direcção de Desenvolvimento da Mulheres e Género com a experiência certa para uma prestação eficaz e eficiente para o nível esperado para o cidadão de África;

ii) Não houve favoritismo para um departamento em detrimento de outros. Foi apenas uma forma de reforçar a Direcção e dando-lhes a flexibilidade necessária para cumprir o seu mandato em relação à Agenda 2063.

iii) Fortalecer a divisão de Política de Género e Desenvolvimento com 2 oficiais de políticas adicionais, com conhecimento especializado e com maior foco na monitorização e avaliação;

iv) Nova Unidade de Gestão de Projecto de Género e da Mulher reforçada por 2 oficiais de política com foco na edificação de capacidades e na formação de outros departamentos da CUA sobre a perspectiva do género.

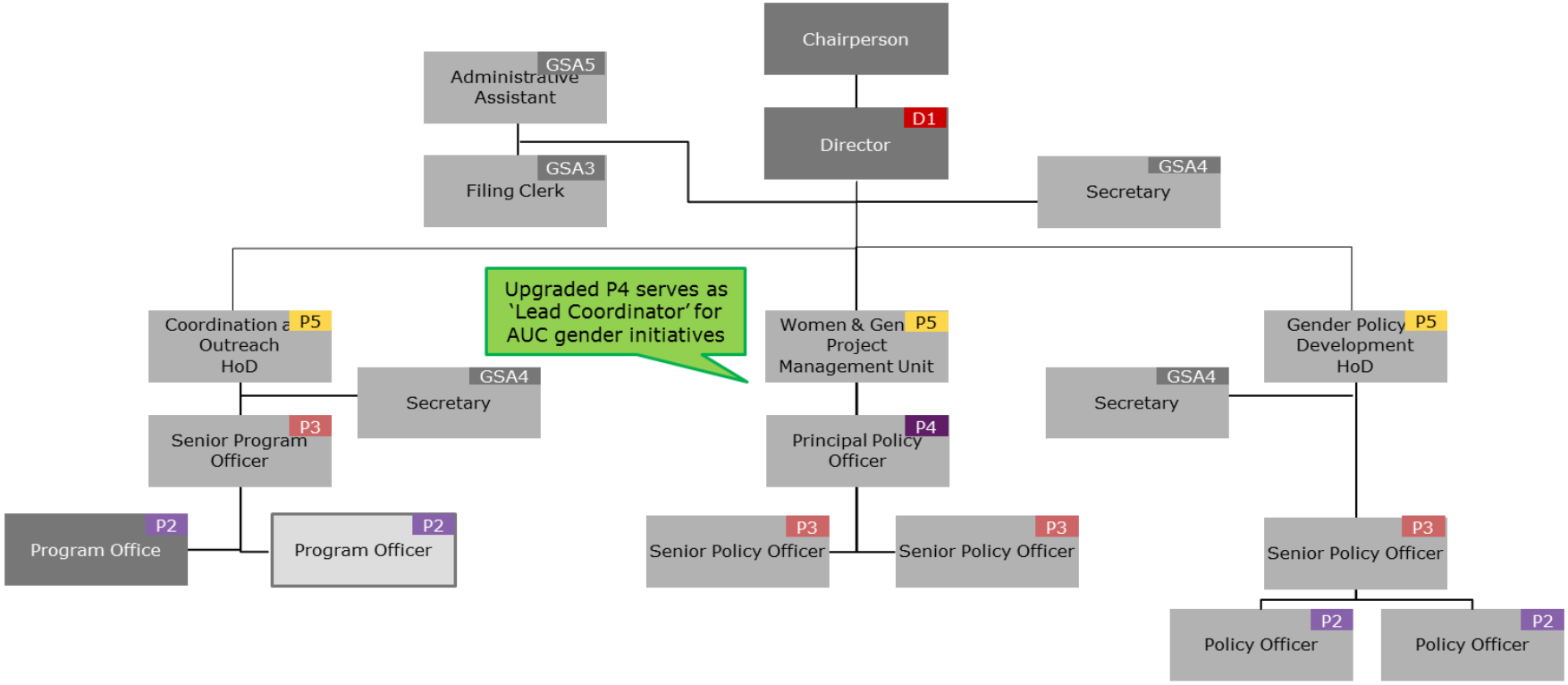
CONCLUSÃO DO DEBATE E RECOMENDAÇÃO

110. Com base nas observações feitas e comentários recebidos dos Membros do Subcomité do CRP, a seguir é a estrutura proposta alterada (Visão Externa) da Direcção de Desenvolvimento da Mulher e Género sob o Gabinete da Presidente:

PROJECTO DE ESTRUTURA REVISTA DA DIRECÇÃO DA MULHER, GÉNERO E DESENVOLVIMENTO

WGDD "Outside-In" Structure

Aligned



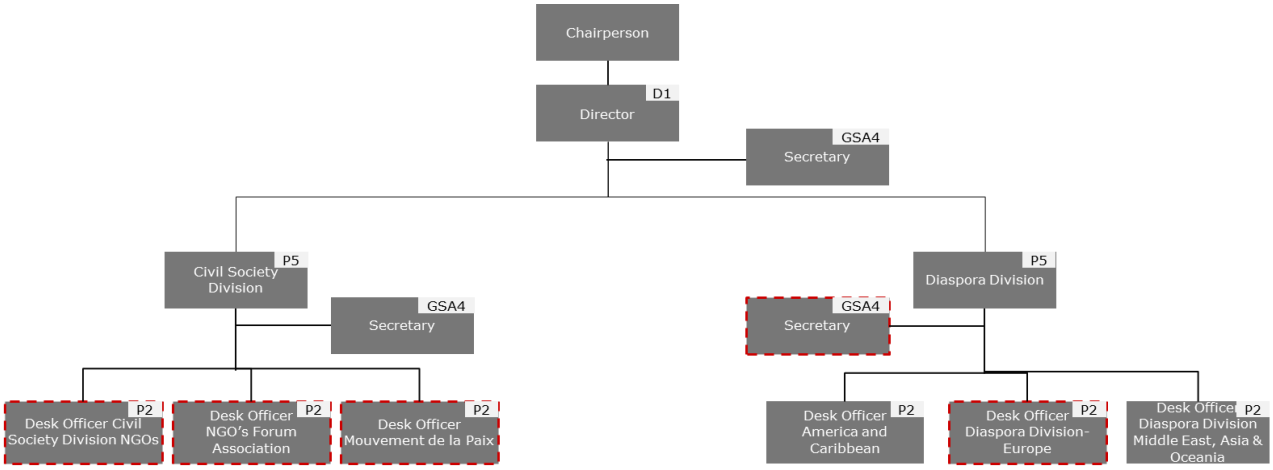
WGDD support	Mail & record Ass't (GSB7)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	1	0	1	0

Regular *Project positions*

DIRECÇÃO DE CIDADÃOS E DIÁSPORA (CIDO)

111. O consultor apresentou a estrutura da CIDO realçando o seu papel e o mandato que incluíram a promoção do envolvimento dos povos africanos em África e no mundo, nos assuntos da UA. Afirmou ainda que a CIDO havia sido afectada pela coordenação fraca e inadequada com os escritórios de ligação, particularmente as actividades relacionadas com a diáspora. O Consultor destacou que a análise específica da Direcção inclui a coordenação de actividades relacionadas com o ECOSSOC que representavam mais de 70% do tempo da CIDO e também a sua colaboração com o Departamento de Assuntos Sociais, especificamente o avanço cultural/Pan-africanismo.

Estrutura Actual da CIDO, com base no Modelo Revisto de Maputo



CIDO support	Mail & record Ass't (GSB6)	Senior Record Ass't (GSA3)
# FTEs	1	1

COMENTÁRIOS E OBSERVAÇÕES DOS ESTADOS-MEMBROS

112. Tendo em conta os comentários e observações dos Estados-membros:

i) Não deve haver cargos relacionados com o projecto dentro da CIDO; todas as posições devem ser regulares.
ii) Há necessidade de esclarecimento do papel do Coordenador.
iii) Como é que um funcionário do nível P3 gere questões do ECOSOCC?
iv) Como é que o trabalho desta direcção pode ser visível no seu envolvimento com a diáspora?

RESPOSTAS DA COMISSÃO

113. A Comissão respondeu que a CIDO era o secretariado do ECOSOCC, mas as suas responsabilidades transcendiam o ECOSOCC na sua relação com a Diáspora. O ECOSOCC, sendo uma instituição dentro da União Africana, estava a lidar com a sociedade civil no continente, e que a CIDO apenas estava a servir de secretariado na coordenação de actividades e não a desempenhar um papel de gestão e que essa foi a razão de ter apenas

um cargo de nível P3. A Comissão confirmou que todos os cargos foram propostos numa base regular.

CONCLUSÃO DOS DEBATES E RECOMENDAÇÕES

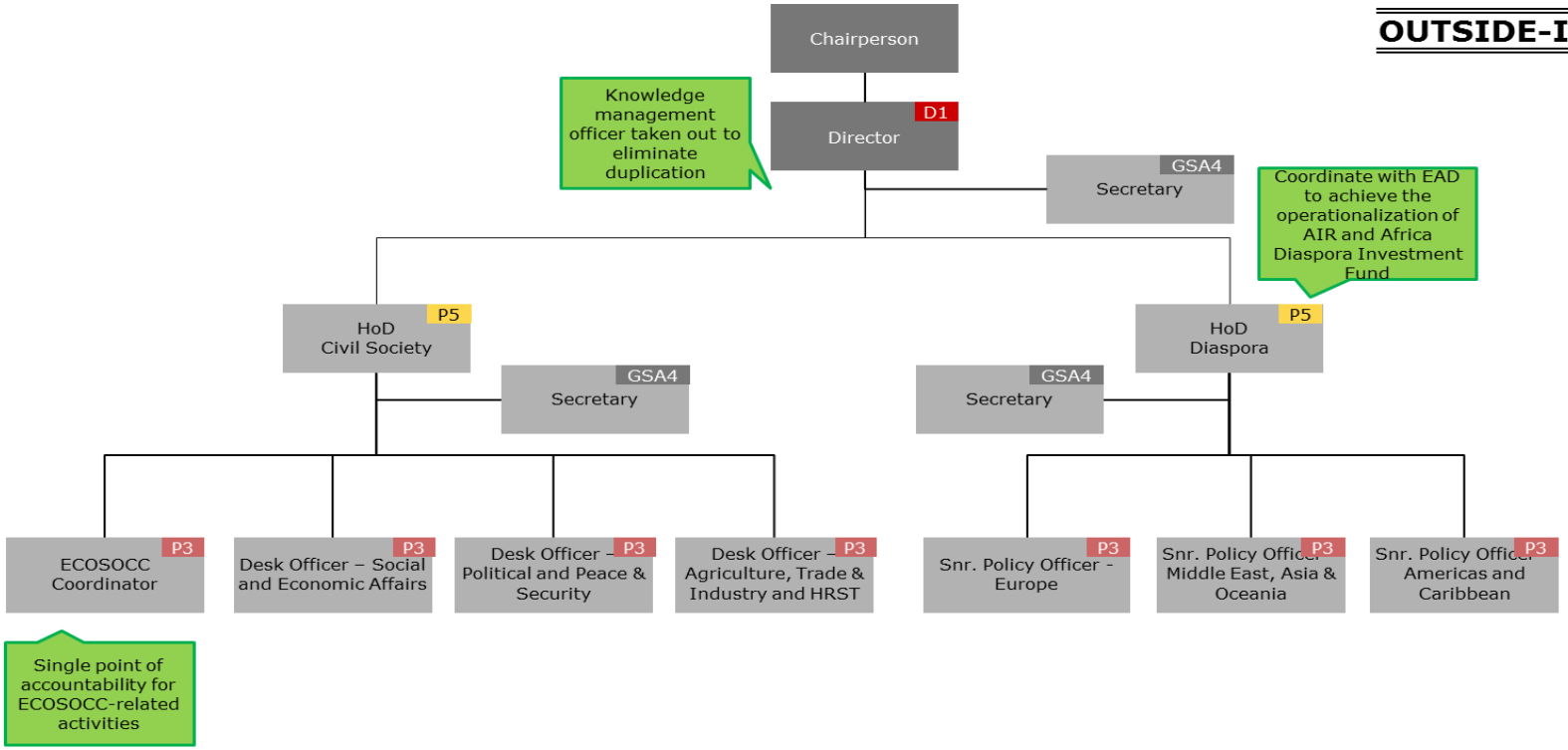
114. Com base nos comentários feitos e *feedback* recebido dos Membros do Subcomité do CRP, foi apresentada a seguinte emenda à estrutura proposta (Visão Externa) da Direcção da Mulher, Género e Desenvolvimento no Gabinete da Presidente:

PROJECTO DE ESTRUTURA REVISTA DA DIRECÇÃO DE CIDADÃOS E DIÁSPORA (CIDO)

CIDO "Outside-in" View Structure

Aligned

OUTSIDE-IN VIEW

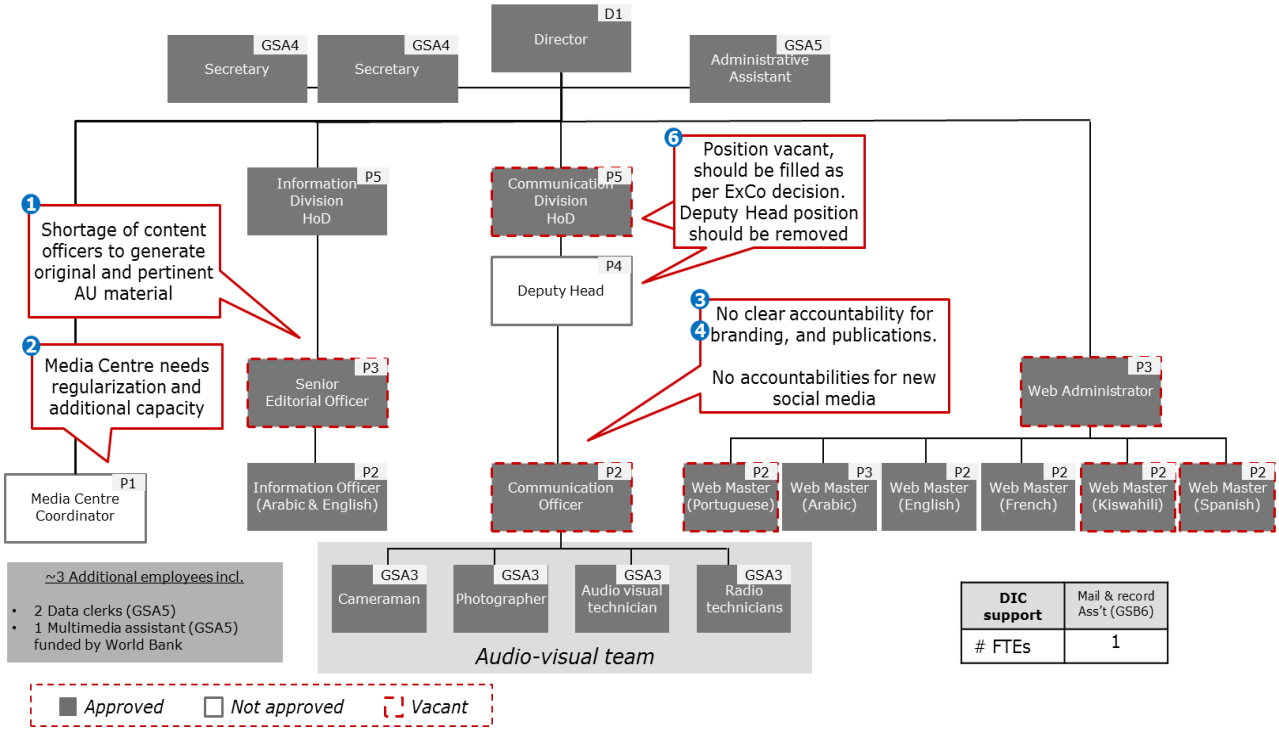


CIDO support	Mail & record Ass't (GSB6)	Senior Record Ass't (GSA3)
# FTEs	1	1

Approved *Project positions*

DIRECÇÃO DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (DIC)

115. A estrutura proposta da Direcção de Informação e Comunicação foi apresentada pelo consultor. Ele realçou a missão da DIC que era de desenvolver, planificar e realizar actividades que visam fornecer informação sobre a UA e promover uma sensibilização acrescida sobre os seus objectivos e actividades, através de várias ferramentas e mecanismos de informação. Foi, igualmente, realçado que a DIC estava seriamente afectada por cargos vagos e, portanto, não poderia implementar o seu mandato de forma eficaz. A estrutura proposta da DIC inclui mais um assistente administrativo de GSA5, que deve apoiar o Coordenador do Centro de Comunicação, um profissional de comunicação no nível P2 e prestar contas ao coordenador da Página Web e 4 especialistas na Página Web, com especialista para cada uma das línguas de trabalho da UA.



COMENTÁRIOS E OBSERVAÇÕES DOS ESTADOS-MEMEBROS

116. Os seguintes comentários e observações foram feitos pelos Estados-membros:

i) O papel fundamental de coordenação do Director da DIC não estava devidamente reflectido na estrutura;

ii) Há necessidade da Comissão esclarecer a importância da Marca/Publicações, pois a União não é uma organização com fins lucrativos; e

iii) Há necessidade da Comissão simplificar e resolver as sobreposições em termos de comunicação e duplicação com o Porta-voz do Gabinete da Presidente.

RESPOSTAS DA COMISSÃO

117. Na resposta aos comentários e observações feitas pelos Estados-membros, a Comissão deu as seguintes explicações:

i) O entendimento dos debates foi de que a adopção da estrutura tinha em vista adoptar, principalmente, os princípios relativos às propostas e não necessariamente adoptar todas as estruturas propostas;

ii) A actual Direcção da DIC não possuía pessoal suficiente em termos de número e competência. Houve vários formatos dos *websites* das diferentes direcções e havia necessidade de harmonizá-las para melhorar a sensibilização e disseminação no seio dos povos de África;

iii) A função do Porta-voz da Comissão era diferente da função da Presidente. O Porta-voz da Comissão deve fornecer informação ao público sobre questões que surgem dos eventos na Comissão;

iv) A Comissão explicou a diferença entre a função do Porta-voz e o mandato da Direcção de Informação e Comunicação; e

v) A marca da União Africana deve ser desenvolvida e conhecida por todos os cidadãos de África e que isso seria da responsabilidade da DIC.

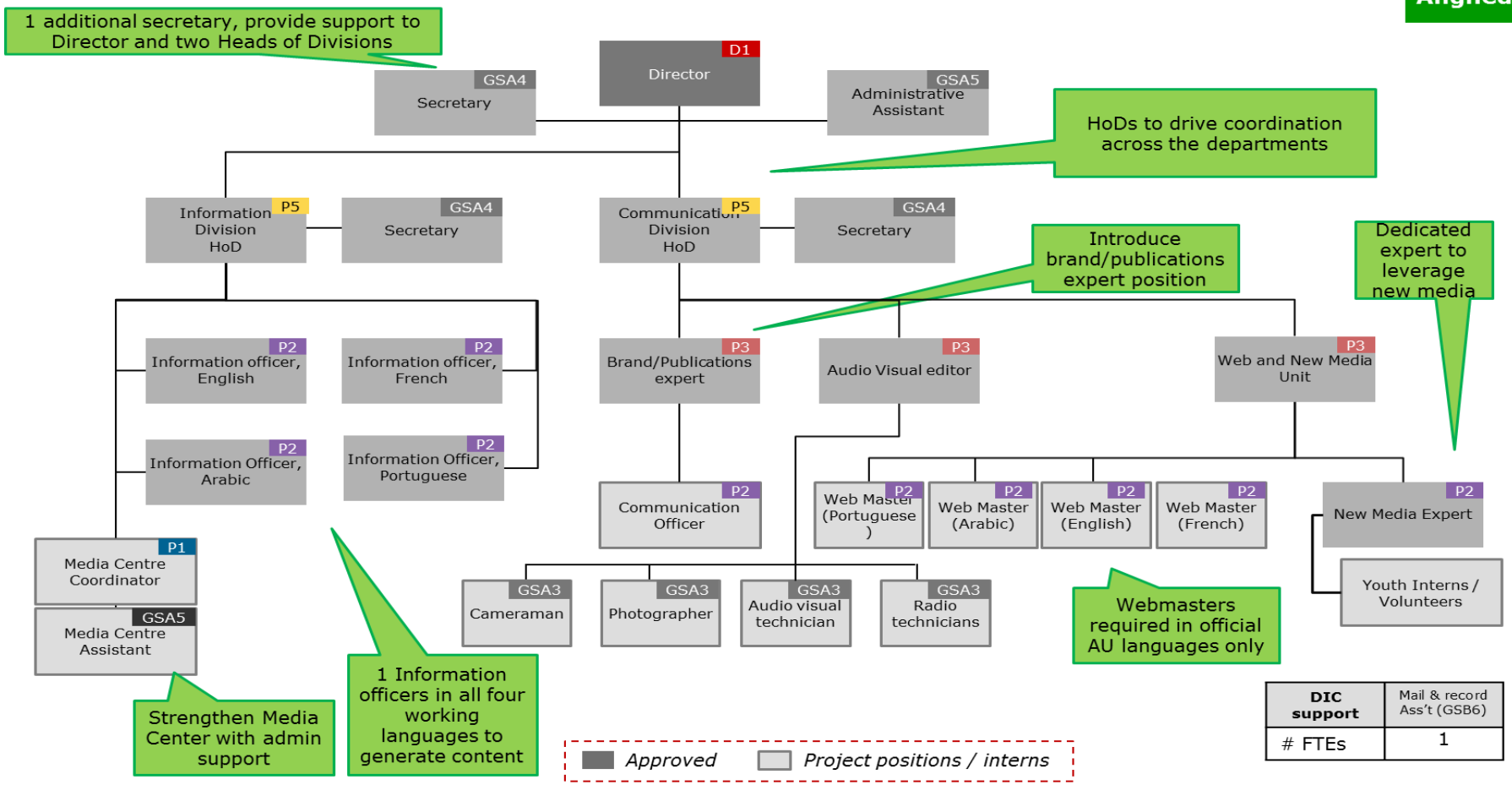
CONCLUSÃO DO DEBATE E RECOMENDAÇÃO

118. Com base nos comentários feitos e no *feedback* recebido dos membros do Subcomité do CRP, foi proposta a seguinte emenda à estrutura (Visão Externa) da Direcção de Informação e Comunicação no Gabinete da Presidente:

PROJECTO DE ESTRUTURA REVISTA DA DIRECÇÃO DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

DIC "Outside-in" View Structure

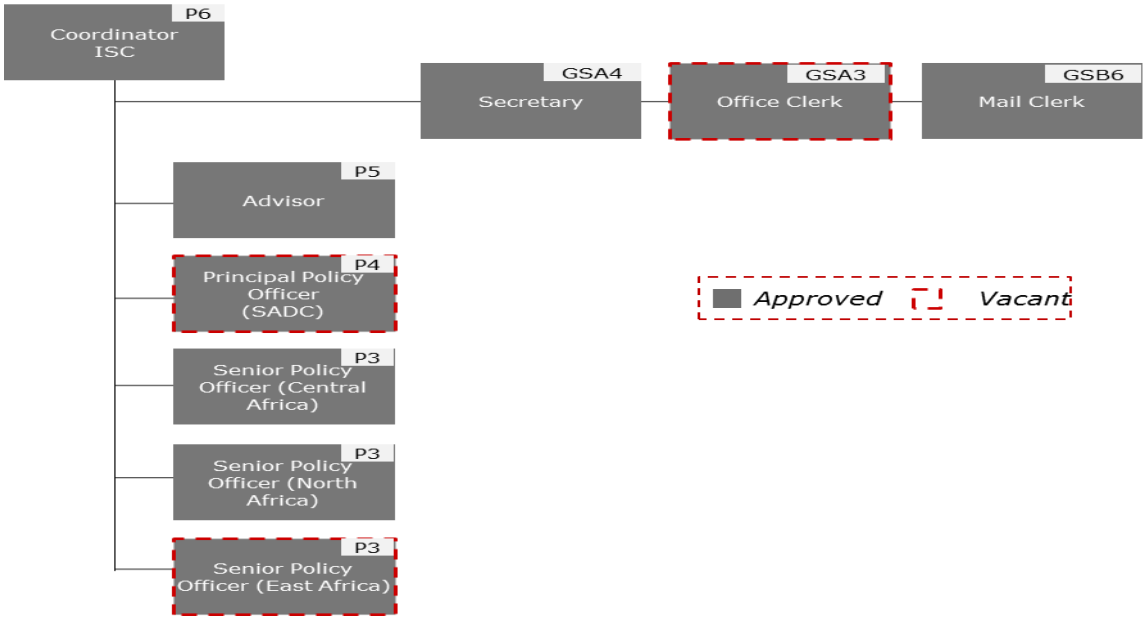
Aligned



DIC support	Mail & record Ass't (GSB6)
# FTEs	1

COMITÉ DE INTELIGÊNCIA E SEGURANÇA (ISC)

119. A estrutura proposta do ISC foi apresentada pelo consultor. Na sua apresentação, ele afirmou que a missão do ISC era de analisar a informação de inteligência e informes sobre as tendências em evolução em África relativas à segurança para a análise da Presidente. O Comité de Inteligência e Segurança serviu apenas como ligação entre CISSA e a CUA e que a sua estrutura deve permitir uma melhor interacção com os parceiros de informação. O único acréscimo era o cargo de Oficial Sénior de Política para a África Ocidental, e todos eles haviam sido colocados no grau P3.



COMENTÁRIOS E OBSERVAÇÕES DOS ESTADOS-MEMBROS

120. Após a apresentação da estrutura proposta, os Estados-membros fizeram os seguintes comentários e observações:

i) Necessidade esclarecer se o trabalho do ISC não deveria ter sido realizado pelo Departamento de Paz e Segurança, especialmente em áreas como crimes cibernéticos;
ii) Necessidade de compreender a relação entre o ISC e o Centro Africano de Estudos e Investigação sobre o Terrorismo (ACSRT) com sede em Argel;
iii) Necessidade de garantir rotatividade no cargo de Coordenador do ISC de nível P6 numa base regional; e
iv) O ISC deve lidar com informação de inteligência dentro da UA, enquanto o mandato do ACRST era de lidar com questões de terrorismo no continente; deve ser uma unidade de coordenação?

RESPOSTAS DA COMISSÃO

121. A Comissão forneceu as seguintes respostas:

i) A função do ISC era mais de aconselhamento para a Presidente em termos de recolha de informação de inteligência.
ii) A AFRIPOL tinha um papel operacional, enquanto o ISC tinha a função de aconselhamento.

iii) O cargo de Coordenador com o nível P6 na nova estrutura seria definido de forma rotativa no seio dos Estados-membros com base no equilíbrio regional.

CONCLUSÃO DO DEBATE E RECOMENDAÇÃO

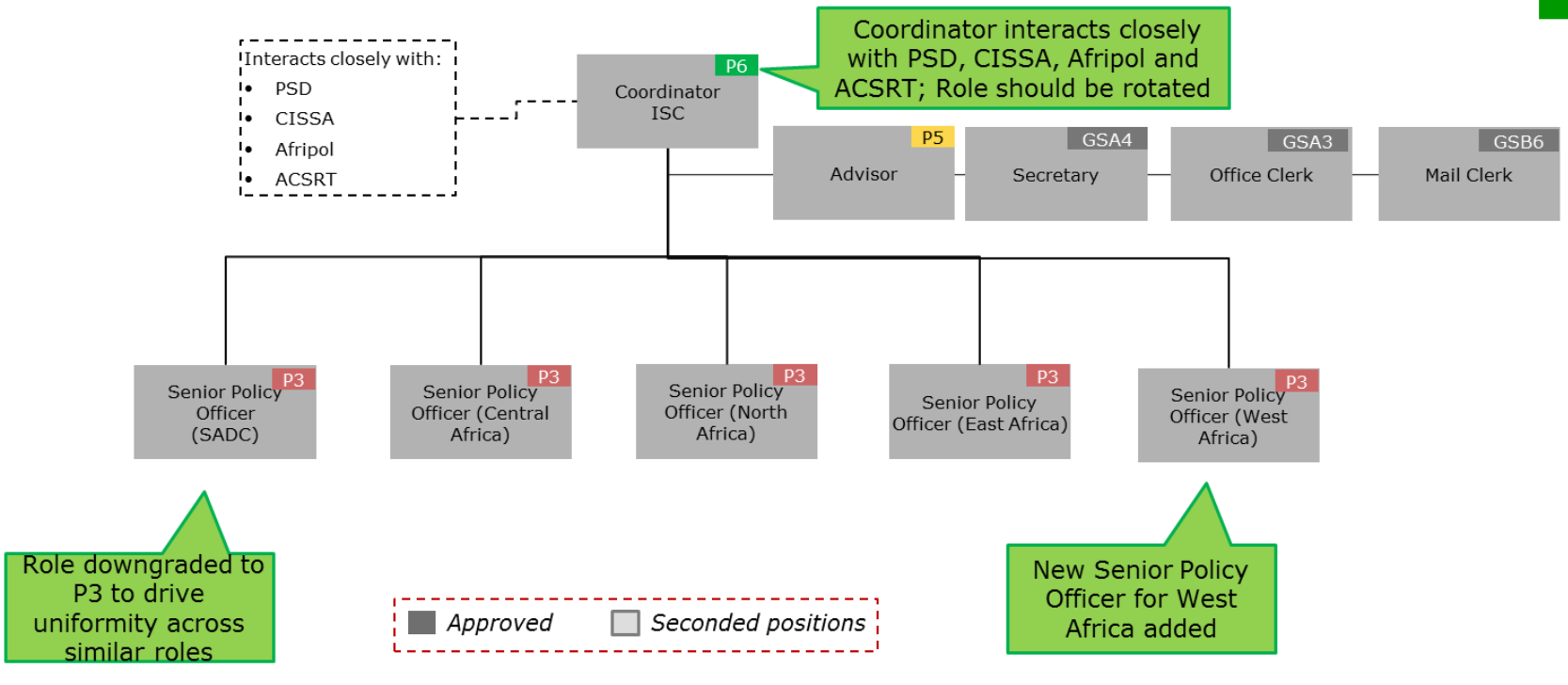
122. Com base nos comentários feitos e *feedback* recebido dos membros do Subcomité do CRP, foi feita a seguinte emenda à estrutura proposta (Visão Externa) do Comité de Inteligência e Segurança no Gabinete da Presidente:

PROJECTO DE ESTRUTURA REVISTA DO COMITÉ DE INTERLIGÊNCIA E SEGURANÇA

ISC "Outside-in View" Structure

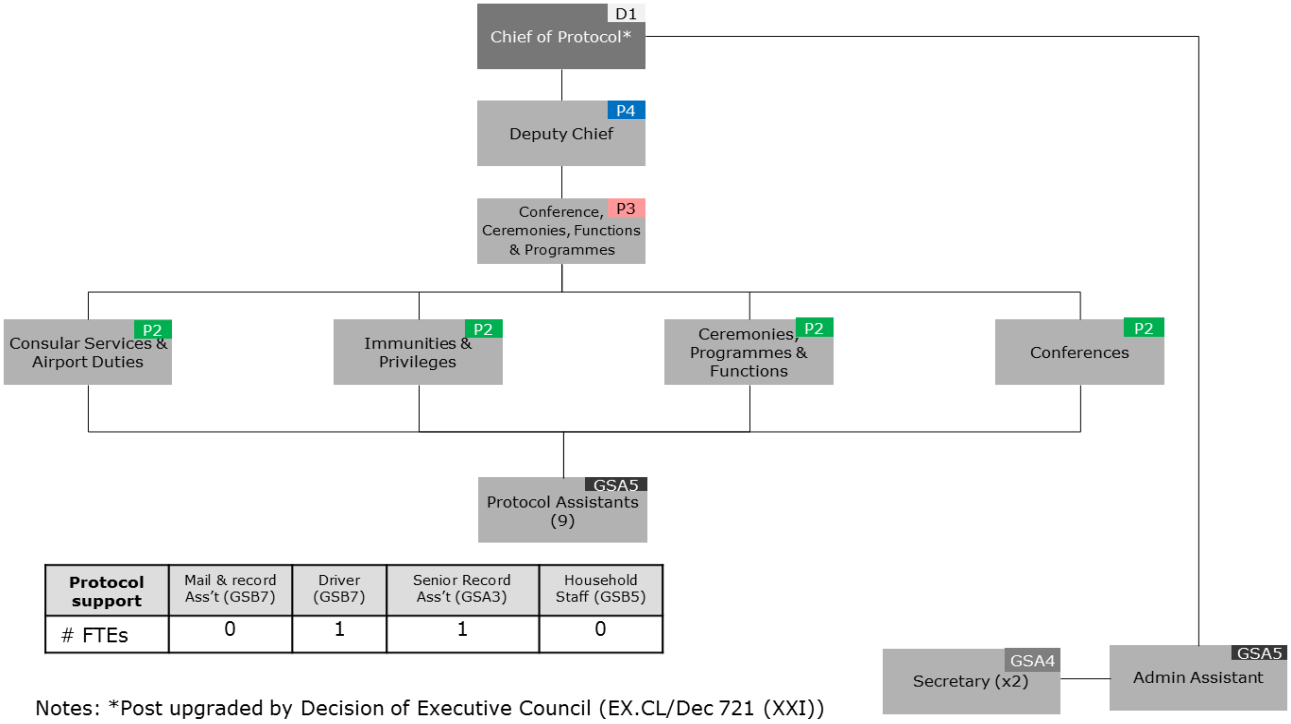
OUTSIDE-IN VIEW

Aligned



DIRECÇÃO DOS SERVIÇOS DE PROTOCOLO

123. Na sua apresentação, o Consultor indicou que o mandato da Direcção dos Serviços de Protocolo era de prestar serviços protocolares à Comissão e aos outros Órgãos da UA em áreas tais como privilégios, imunidades, serviços cerimoniais e consulares. Com o aumento do número de exigências, de pessoal e reuniões, houve pressão adicional sobre os recursos protocolares. Ele acrescentou que na Agenda 2063, esperava-se que os Serviços Protocolares garantissem a realização adequada de cerimónias e funções públicas; mantendo as bandeiras, hinos nacionais e a informação dos Estados-membros da UA e dos seus líderes e prestando assistência aos representantes dos Estados-membros durante as reuniões da UA, em estreita colaboração com os países anfitriões.



Protocol support	Mail & record Ass't (GSB7)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	0	1	1	0

Notes: *Post upgraded by Decision of Executive Council (EX.CL/Dec 721 (XXI))

COMENTÁRIOS E OBSERVAÇÕES DOS ESTADOS-MEMBROS

124. Os Estados-membros fizeram os seguintes comentários e observações:

i) Os Estados-membros estavam preocupados com a forma caótica em que alguns serviços protocolares foram prestados, especialmente durante as Cimeiras e as reuniões do Conselho Executivo. Os Serviços de Protocolo devem ser prestados com o devido conhecimento e classificação adequada do seu pessoal.

ii) A Comissão deve esclarecer e justificar a necessidade de ter dois Directores-adjuntos nos níveis P4 e onde a transferência proposta dos Serviços de Protocolo para o Gabinete do Secretário-geral está a ser considerada;

iii) Dada a imensidade e a natureza sensível do trabalho do Protocolo, o número de pessoal proposto seria inadequado. O Director-adjunto estaria também no nível P5 ao invés de P4;

iv) A Comissão deve esclarecer a razão para a Unidade de Passaportes estar sob tutela da Direcção de Recursos Humanos ao invés dos Serviços de Protocolo? Deve haver procedimentos de emissão de passaportes que devem ser estabelecidos pela Comissão e comunicados aos Estados-membros; e

v) O trabalho dos Serviços de Protocolo havia-se tornado mais proeminente durante as reuniões de alto nível. Além disso, quando as reuniões eram realizadas fora da Sede, o protocolo de alguns países anfitriões fazia todo o trabalho, com os Serviços de Protocolo da UA a desempenhar o papel de coordenação.

RESPOSTAS DA COMISSÃO

125. As seguintes respostas foram apresentadas pela Comissão:

i) A Unidade de Passaportes iria permanecer com a Direcção de Recursos Humanos tendo em conta a responsabilidade e prestação de contas da Direcção ao lidar com informação confidencial dos funcionários.

ii) A Comissão reiterou ainda que a emissão do Documento de Viagem da UA está baseada em directrizes aprovadas da política, em linha com os requisitos da Organização Internacional da Aviação Civil (ICAO);

iii) Os Serviços de Protocolo iriam permanecer dentro do Gabinete da Presidente, contrariamente à proposta inicial do seu movimento para o Gabinete do Secretário-geral; e

iv) Houve necessidade de separar a operação, imunidades e privilégios tendo em vista o aumento na exigência em termos de serviços dos funcionários e outros intervenientes.

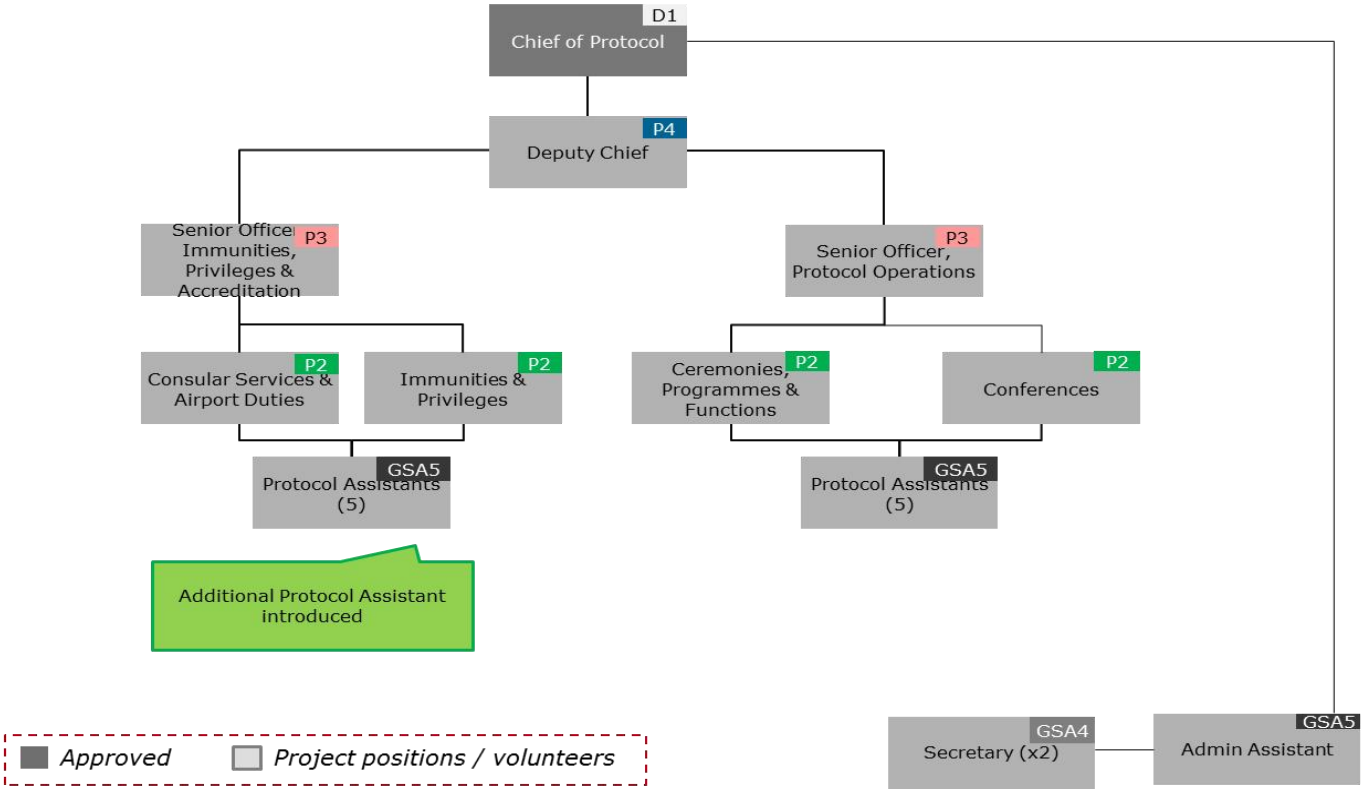
CONCLUSÃO DO DEBATE E RECOMENDAÇÃO

126. Com base nos comentários feitos e o *feedback* recebido dos membros do Subcomité do CRP, foi apresentada a seguinte emenda à estrutura proposta (Visão Externa) dos Serviços de Protocolo no Gabinete da Presidente:

PROJECTO DE ESTRUTURA REVISTA DA DIRECÇÃO DE SERVIÇOS PROTOCOLARES

Protocol "Outside-in View" structure

Aligned



II. GABINETE DO VICE-PRESIDENTE

127. O consultor informou à reunião que o Gabinete do Vice-presidente é um elemento crítico para cumprir a Agenda 2063 e também para promover a eficiência em toda a Comissão. Ele destacou que as direcções centrais de apoio terão de se adaptar significativamente- estruturalmente e, de outras formas- para apoiar o cumprimento da Agenda 2063, através de medidas, tais como o aumento do recrutamento, o desenvolvimento do pessoal e a gestão de carreira, a gestão de fundos e a harmonização de políticas de aquisições e de gestão do tesouro, para ter em conta o aumento dos volumes.

128. No âmbito da Agenda 2063, o director explicou que os mandatos e as áreas prioritárias destas direcções de serviços de apoio incluirão o aumento da capacidade das seguintes áreas que apoiam outros departamentos e direcções:

a) Gabinete do Vice-Presidente

- Promover sinergias entre os órgãos da UA e as CER e oferecer supervisão e coordenação nos departamentos de serviço
- Assegurar que as melhores práticas sejam adoptadas em toda a Comissão, em Finanças, Recursos Humanos, Gestão de Conferências, Serviços Médicos, e fornecer serviços em substituição ao Presidente

b) Direcção de Administração e Gestão de Recursos Humanos

- Conduzir a agenda de pessoas da UA no que concerne à implementação da Agenda 2063
- Atrair, contratar, reter e desenvolver os talentos de topo para garantir a execução da Agenda 2063. Desenvolver a capacidade do pessoal e assegurar a retenção daqueles funcionários de alto desempenho, e também assegurar mecanismos justos e eficientes de avaliação de desempenho para melhorar os resultados
- Iniciar, desenvolver e manter políticas e sistemas de TI eficazes
- Desenvolver um sistema de contratos públicos eficiente, justo e transparente para apoiar as operações e assegurar a gestão eficiente dos activos fixos da UA, além de optimizar o uso das instalações da UA

c) Direcção de Programação, Orçamentação, Finanças e Contabilidade

- Gerir e assegurar a guarda segura de todos os fundos e recursos financeiros líquidos, incluindo os fundos gerados externamente
- Gerir o orçamento do programa da Comissão e produzir a execução orçamental periódica e relatórios narrativos programáticos

d) Direcção de Gestão de Conferências e Publicações

- Planear, organizar e servir às conferências e reuniões da UA e de seus órgãos; e

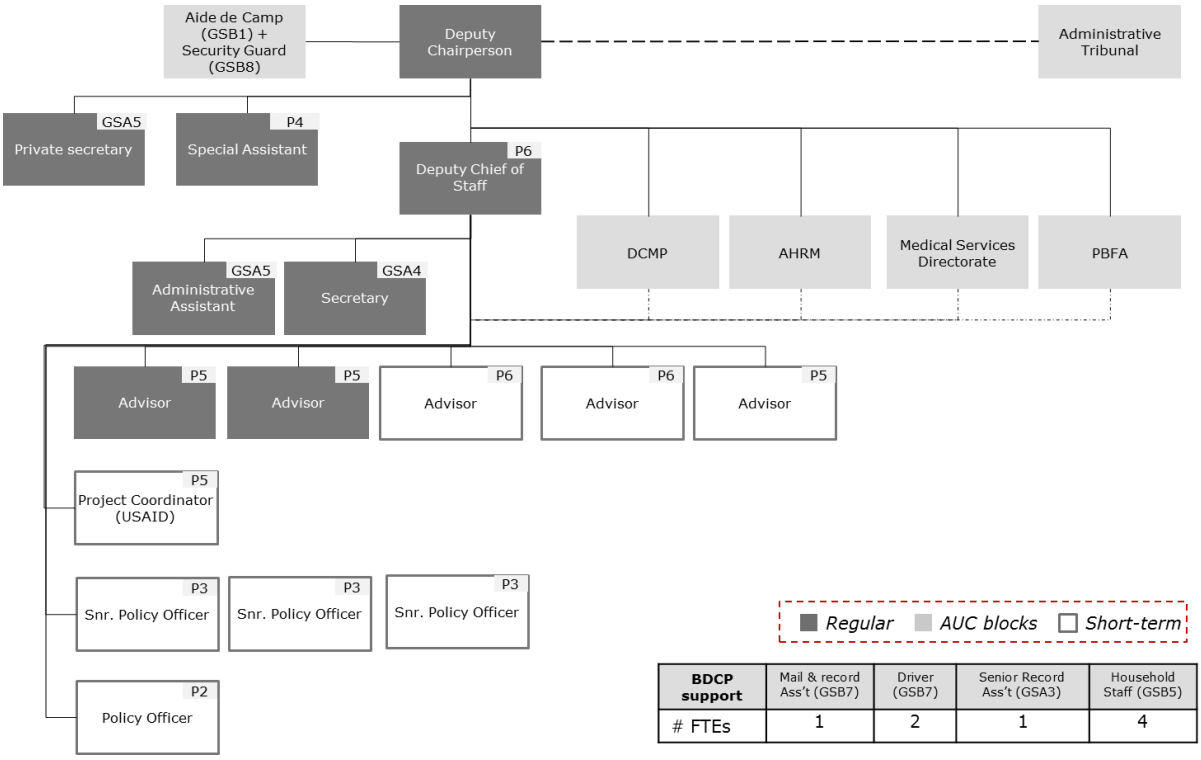
- Determinar e prestar serviços, tais como interpretação, tradução, edição e revisão de políticas e documentos técnicos, e também relatórios

e) **Direcção de Serviços Médicos**

- Serviços contínuos, abrangentes, completos, curativos, preventivos e que promovem a saúde para funcionários e dependentes da UA, diplomatas africanos em Adis Abeba e delegados para as Reuniões da UA.
- Cobertura médica para os participantes durante conferências, reuniões e cimeiras da UA.
- Exames médicos de pré-emprego e de avaliação para Comissão da UA, avaliação médica bienal do pessoal da UA antes da renovação do contrato
- Assistência técnica no planeamento, na execução e na manutenção de serviços de saúde para as Missões de Manutenção da Paz da UA

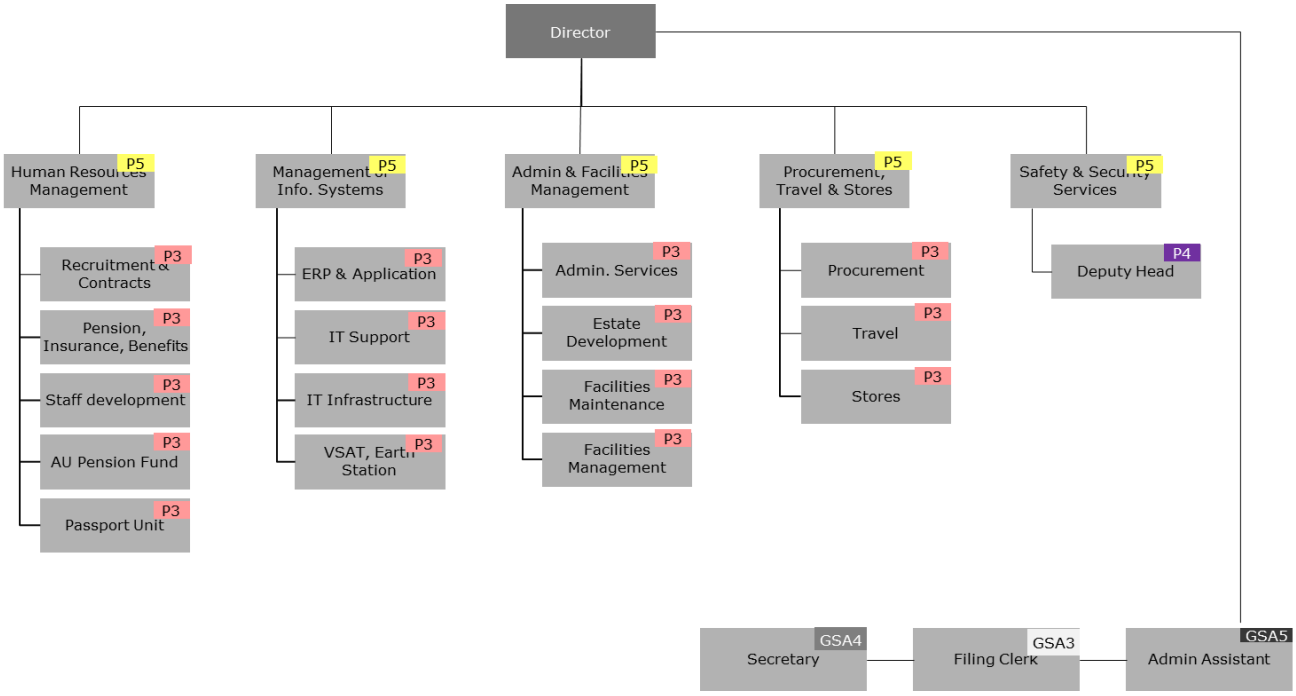
129. As actuais estruturas no âmbito do Gabinete do Vice-presidente são as seguintes:

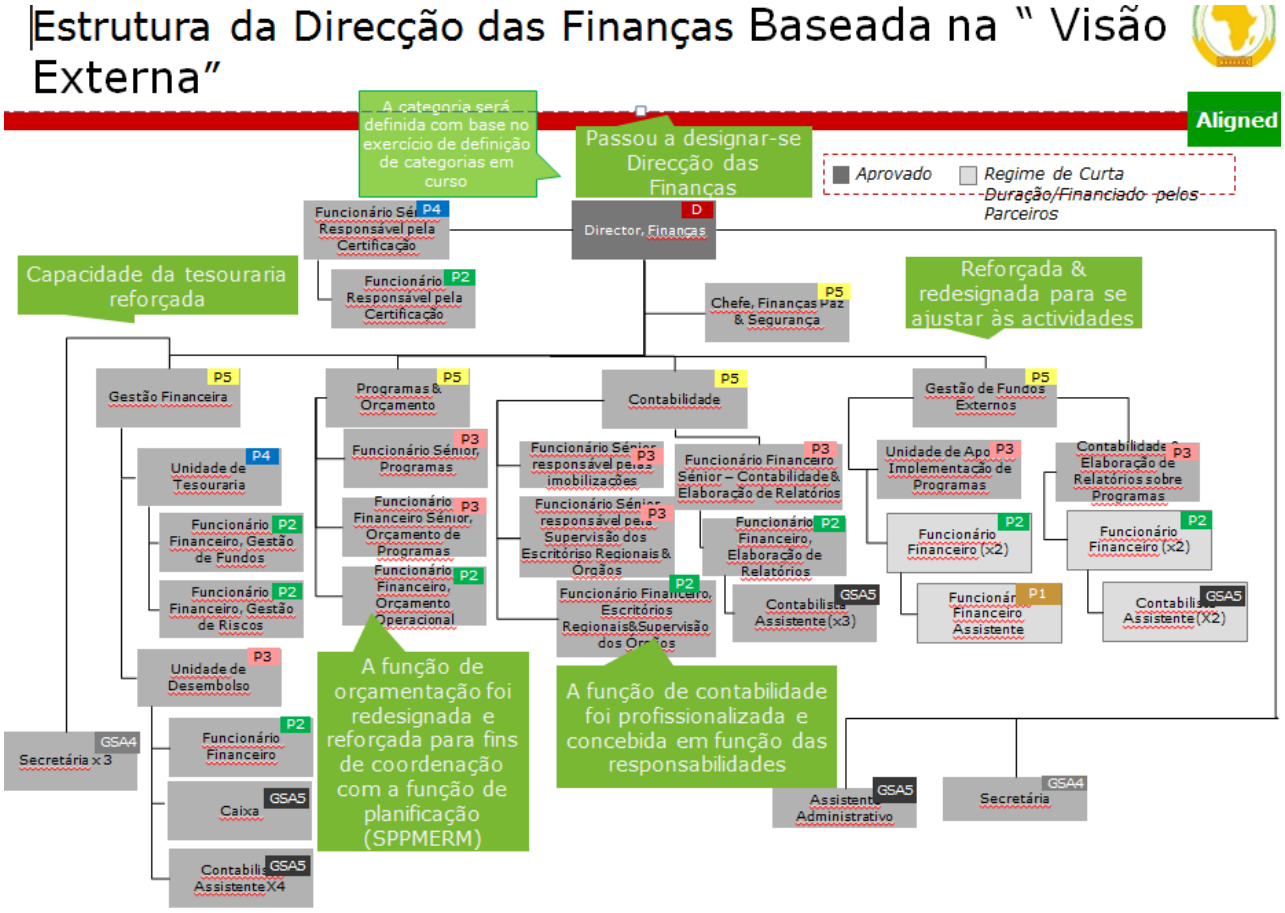
Estrutura Actual do Gabinete do Vice-presidente



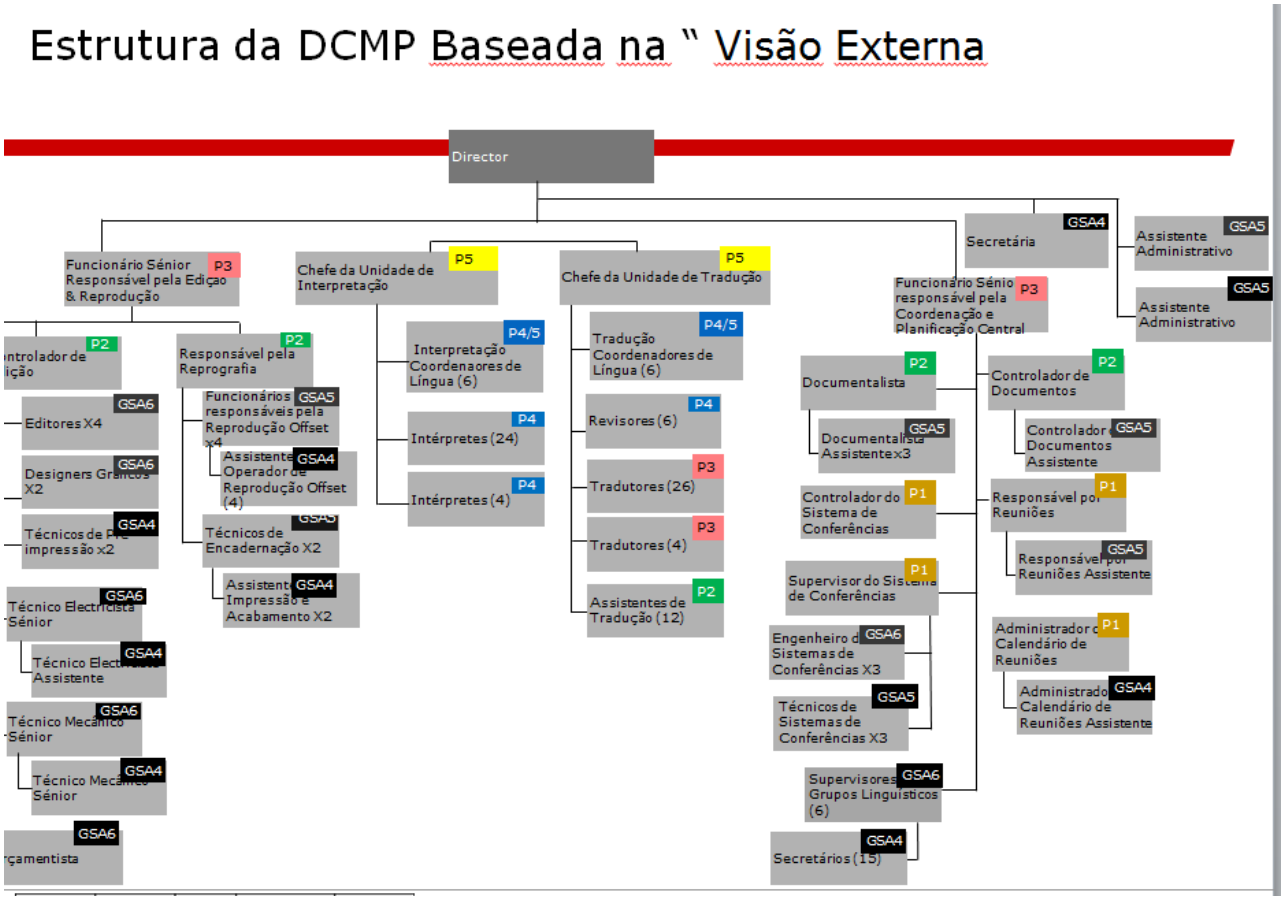
BDCP support	Mail & record Ass't (GSB7)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	1	2	1	4

Estrutura Actual da Direcção de AHRM

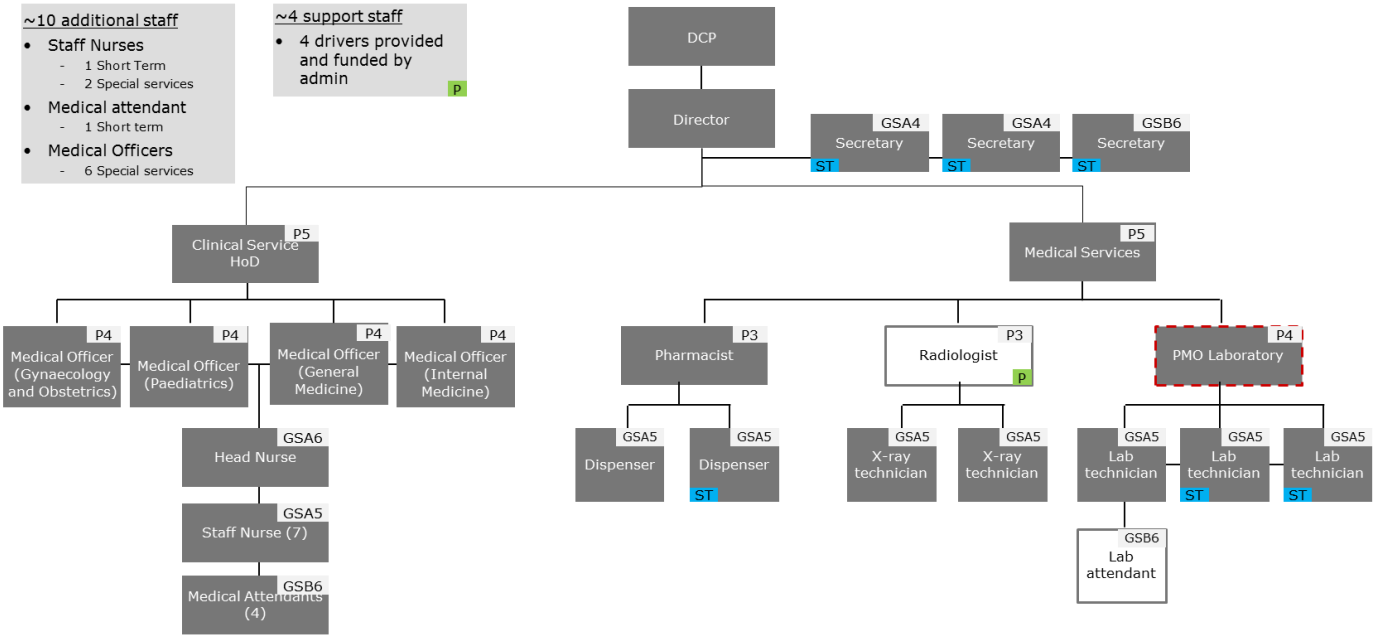




Estrutura Actual da Direcção de DCMP



Estrutura Actual da Direcção de Serviços Médicos



MSD support	Mail & record Ass't (GSB7)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	1	1	1	0

130. Ele mencionou que, tendo em mente o que foi descrito acima, e com o contributo e a direcção do Vice-presidente e dos directores em causa, a revisão chegou a um consenso sobre as estruturas propostas para as direcções centrais de apoio. Ele reiterou que essas propostas são apoiadas por modelos de referência do sector público e por princípios de concepção organizacional, com os seguintes destaques:

a) A Direcção de Administração e Gestão de Recursos Humanos (AHRMD) havia sido projectada em torno de duas direcções especializadas para melhorar a capacidade de execução e a qualidade do serviço;

b) A estrutura da Direcção de Gestão de Conferências e Publicações (DCMP) havia sido simplificada, através do aumento da abrangência de controlo e a modificação de alguns papéis para aumentar a coordenação e a capacidade de resposta, tais como controladores para administrar e coordenar os agrupamentos de intérpretes e tradutores;

c) A capacidade da Direcção de Programação, Orçamentação, Finanças e Contabilidade (PBFA) havia sido reforçada para gerir as demandas crescentes e para se alinhar com a avaliação do processo e os modelos de referência globais; e

d) A estrutura da Direcção de Serviços Médicos (MSD) havia sido reforçada através da regularização das principais funções profissionais.

COMENTÁRIOS E OBSERVAÇÕES POR PARTE DOS ESTADOS-MEMBROS

131. Após a apresentação detalhada da estrutura actual das quatro direcções de apoio, em comparação com as estruturas da Visão Externa recém-propostas, o Presidente deu a palavra aos membros do Subcomité do CRP para que estes fizessem os seus comentários e observações sobre as estruturas propostas

Direcção de Administração e Gestão de Recursos Humanos

a) A necessidade de a Comissão abordar a questão pertinente das posições regulares e de curto prazo, e das várias posições vagas ainda não preenchidas;

b) A questão da gestão de desempenho deve ser abordada no âmbito da Gestão de Recursos Humanos, incluindo a medição dos resultados do pessoal e do programa de capacitação, que poderia ser feita no Centro de Excelência;

c) A Comissão deve tomar acções correctivas imediatas para corrigir o elevado número de aposentados (reformados) que são mantidos na Comissão, e que são desnecessariamente caros para os Estados-membros, quando o continente possui um elevado número de jovens com competências para fazer o trabalho;

d. A Comissão deverá aplicar as disposições do Estatuto e Regulamento do Pessoal na questão da separação de funcionários, tanto em termo regular como de curto prazo, que atingirem a idade da aposentadoria (reforma);

e) Em linha com o aumento das ameaças à segurança, há a necessidade de que a Comissão considere elevar a Divisão de Segurança e Protecção a um nível de Direcção, que irá também lidar com a questão da segurança e protecção de todos os Gabinetes da UA que tenham um vínculo directo com o Vice-presidente; e

f) Os componentes de Segurança devem permanecer com a Segurança e não serem enquadrados sob a Divisão Administrativa e de Gestão de Instalações.

Direcção de Programação, Orçamentação, Finanças e Contabilidade

a) A necessidade de consolidar o elemento de Fundo Externo na implementação de programa, sob a Divisão de Orçamento;

b) A Comissão deverá reduzir o número de pessoal proposto na Unidade do Tesouro;

c) A necessidade de que a Comissão compartilhe as consultas internas (in-house) no que diz respeito à Gestão de fundos e as actividades e perdas do Tesouro; e

d) A necessidade de que a estrutura proposta esclareça os elos financeiros, contáveis e orçamentais e também as linhas de relatório com os Gabinetes Regionais, NPCA da NEPAD e Órgãos da União

RESPOSTA DA COMISSÃO

132. O Director respondeu que com base nos comentários e observações dos Esatos-membros, que a Comissão não teve nenhum parecer contrário, portanto, todas as preocupações e comentários constariam no documento final.

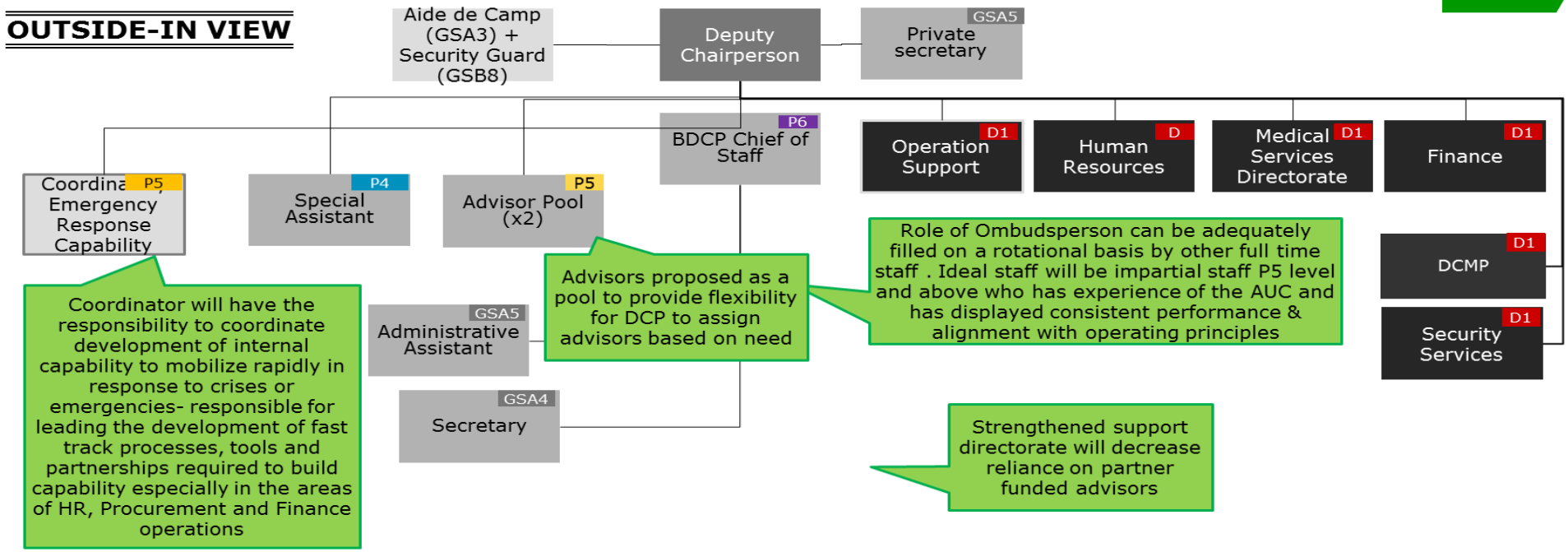
CONCLUSÃO DOS DEBATES E RECOMENDAÇÕES

133. Com base nos comentários feitos e o feedback recebido dos Membros do Subcomité do CRP, a seguir apresenta-se as estruturas propostas revistas (Visão Externa) das Direcções sob tutela do Gabinete do Vice-presidente:

ESTRUTURA REVISTA DO GABIENTE DO VICE-PRESIDENTE

BDCP "Outside-in" View Structure

Aligned

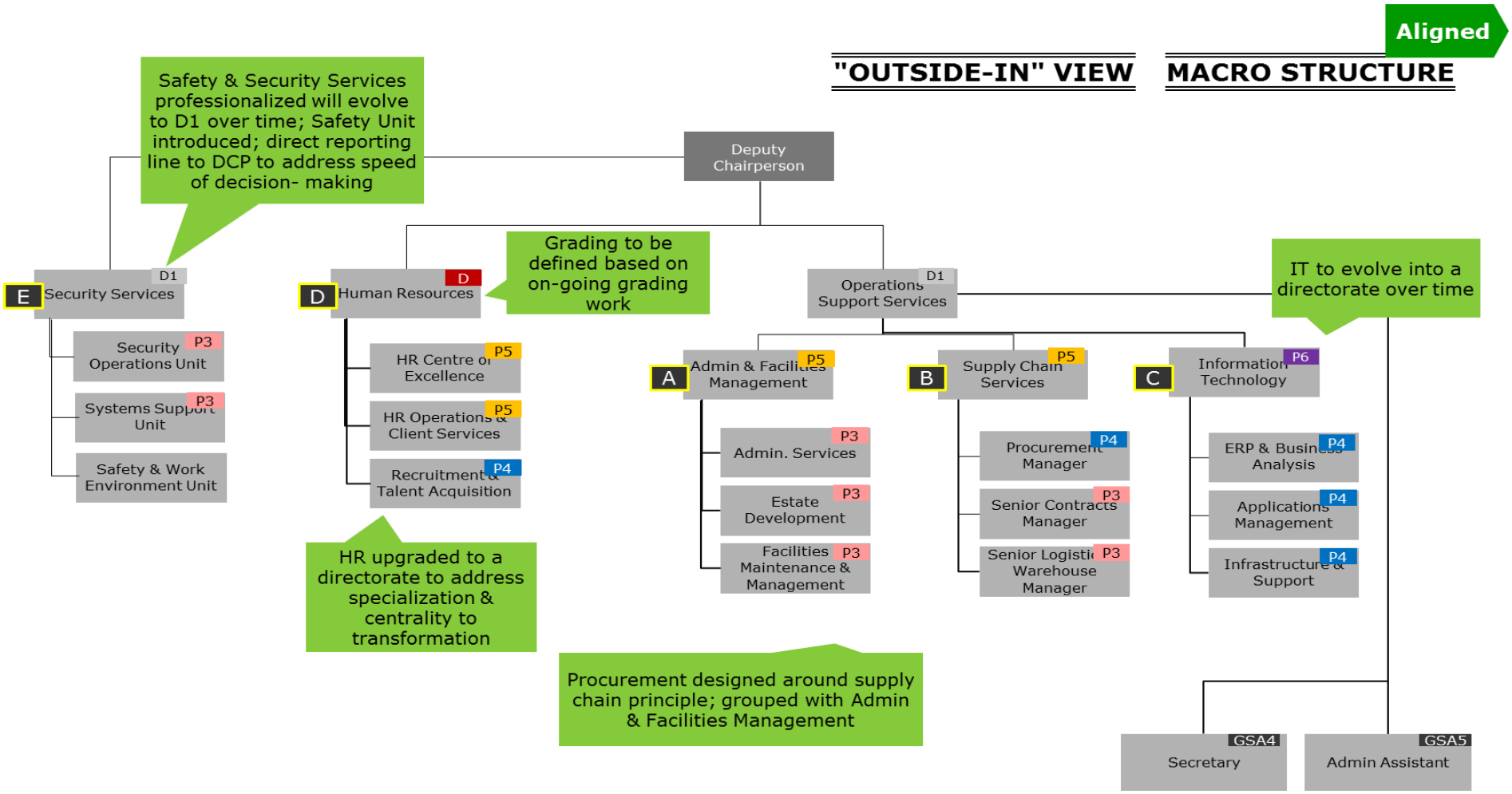


Approved *Support offices* *Project positions*

Note: FSS: Field Support Service
Source: Maputo Structure Document, 2012 Revised Maputo Structure, Bureau of DCP staff interviews

ESTRUTURA REVISTA DA DIRECÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

AHRMD "Outside-in View" Structure (Macro structure)



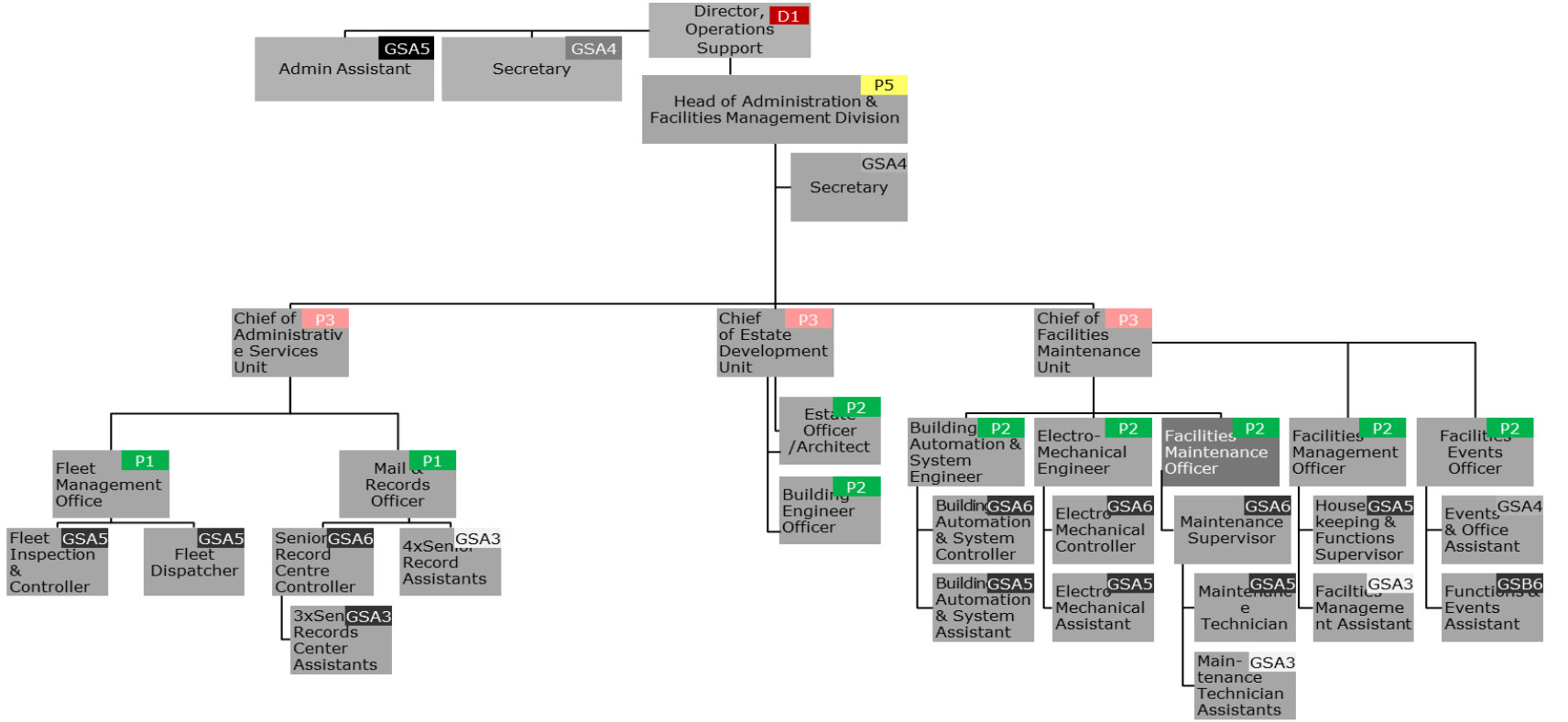
ESTRUCTURA REVISTA DA DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO DAS INSTALAÇÕES

A

AHRMD "Outside-In View" Structure: AFMD

ADMIN & FACILITIES MANAGEMENT DIVISION

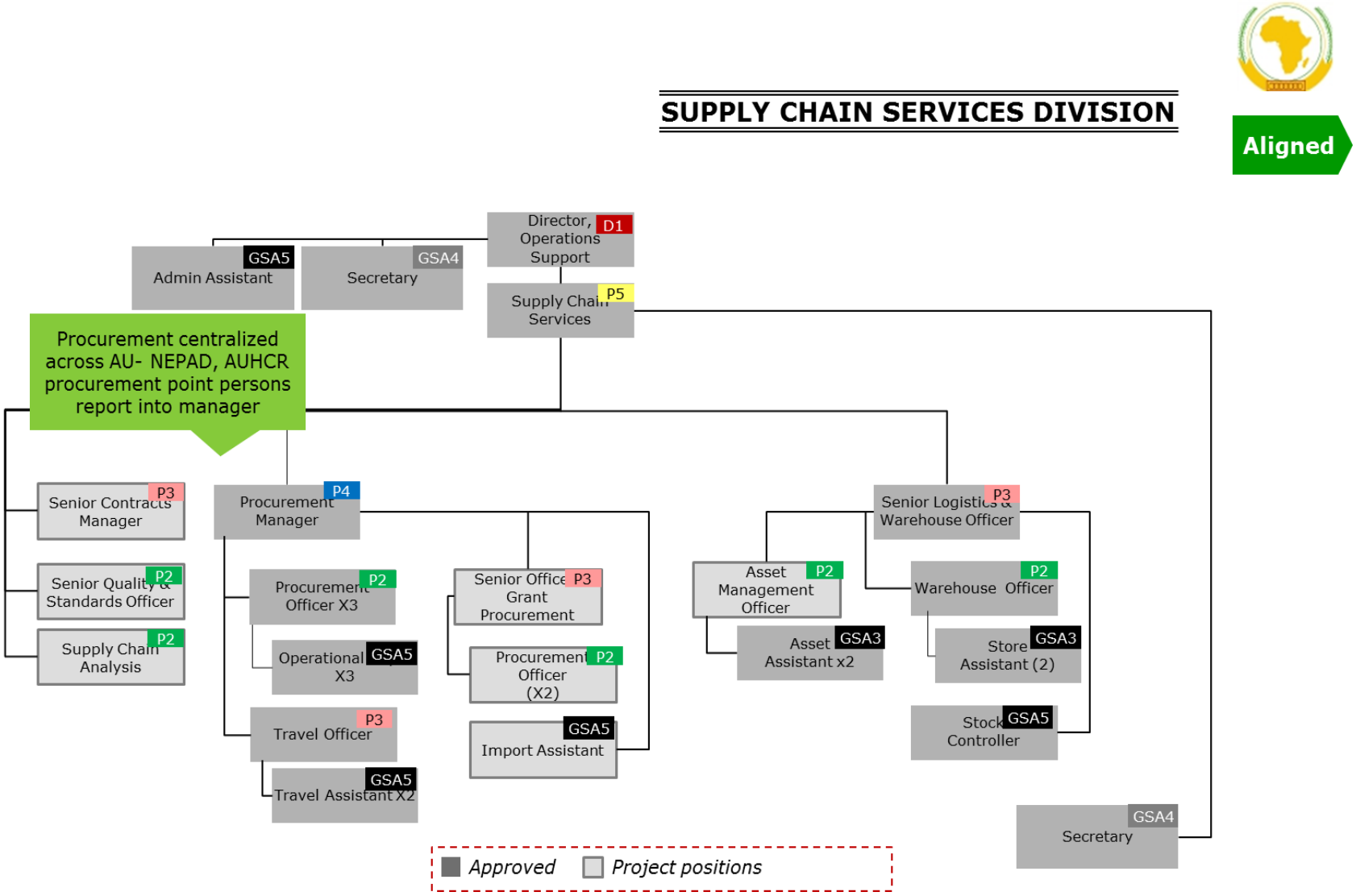
Aligned



AFMD support	Mail & record Ass't (GSB6)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	4	7	0	0

ESTRUTURA REVISTA DA DIVISÃO DE SERVIÇOS DE CADEIA DE SUPRIMENTOS

B



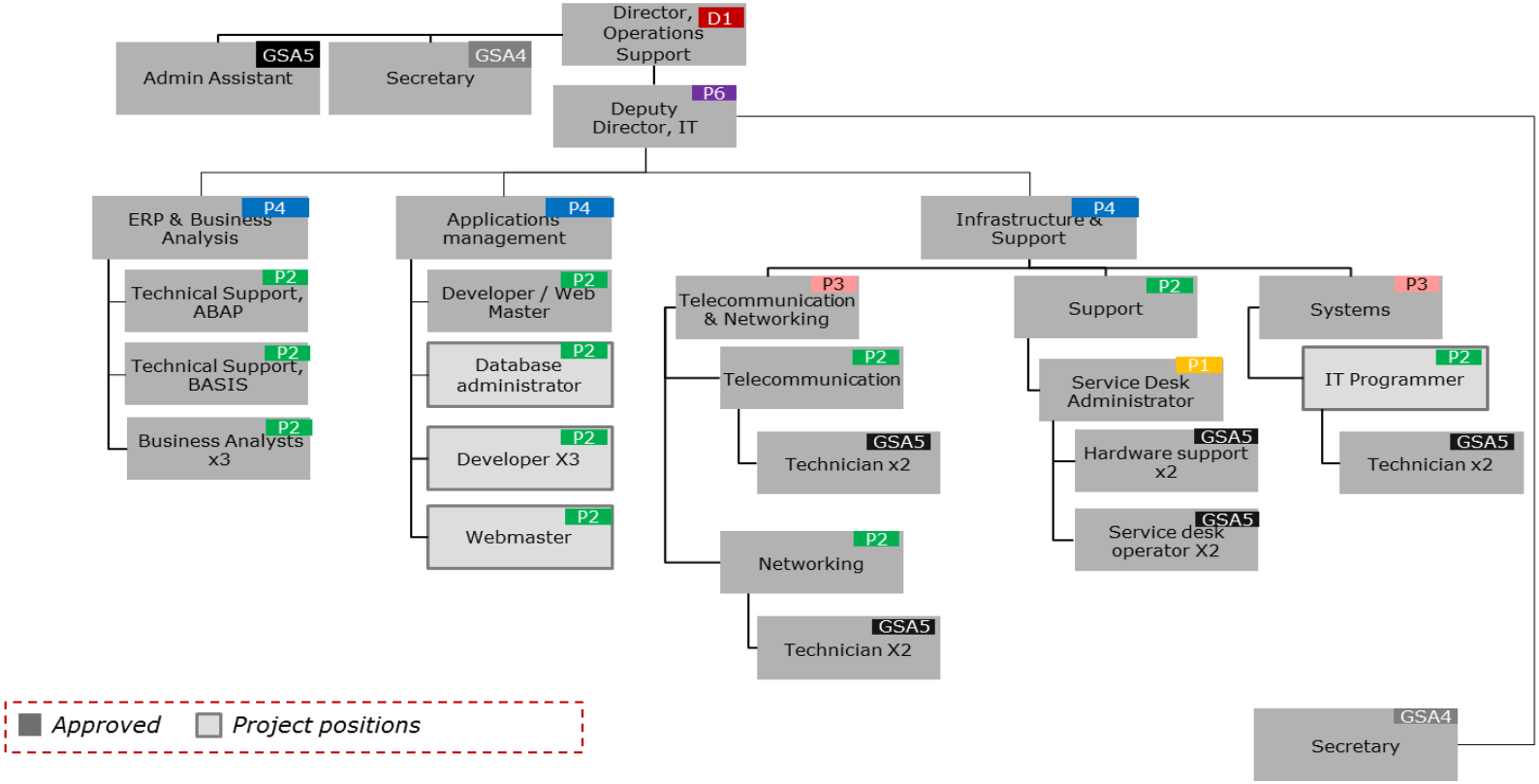
ESTRUTURA REVISTA DA DIVISÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

C

AHRMD "Outside-In View" Structure: ITD

Aligned

INFORMATION TECHNOLOGY DEPUTY-DIRECTORATE



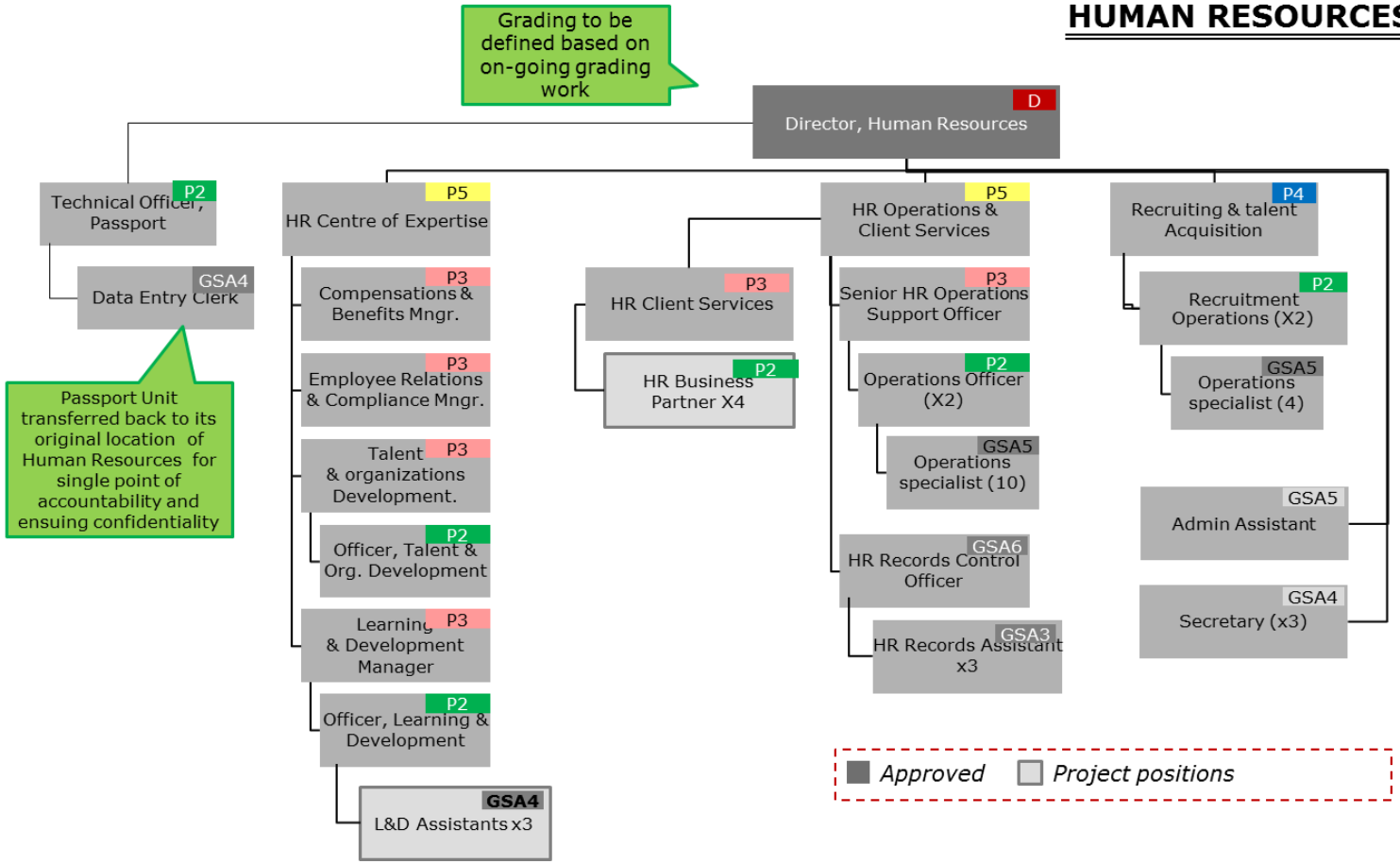
ESTRUTURA DA DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS

D

AHRMD "Outside-In View" Structure: HRD

Aligned

HUMAN RESOURCES DIVISIONS



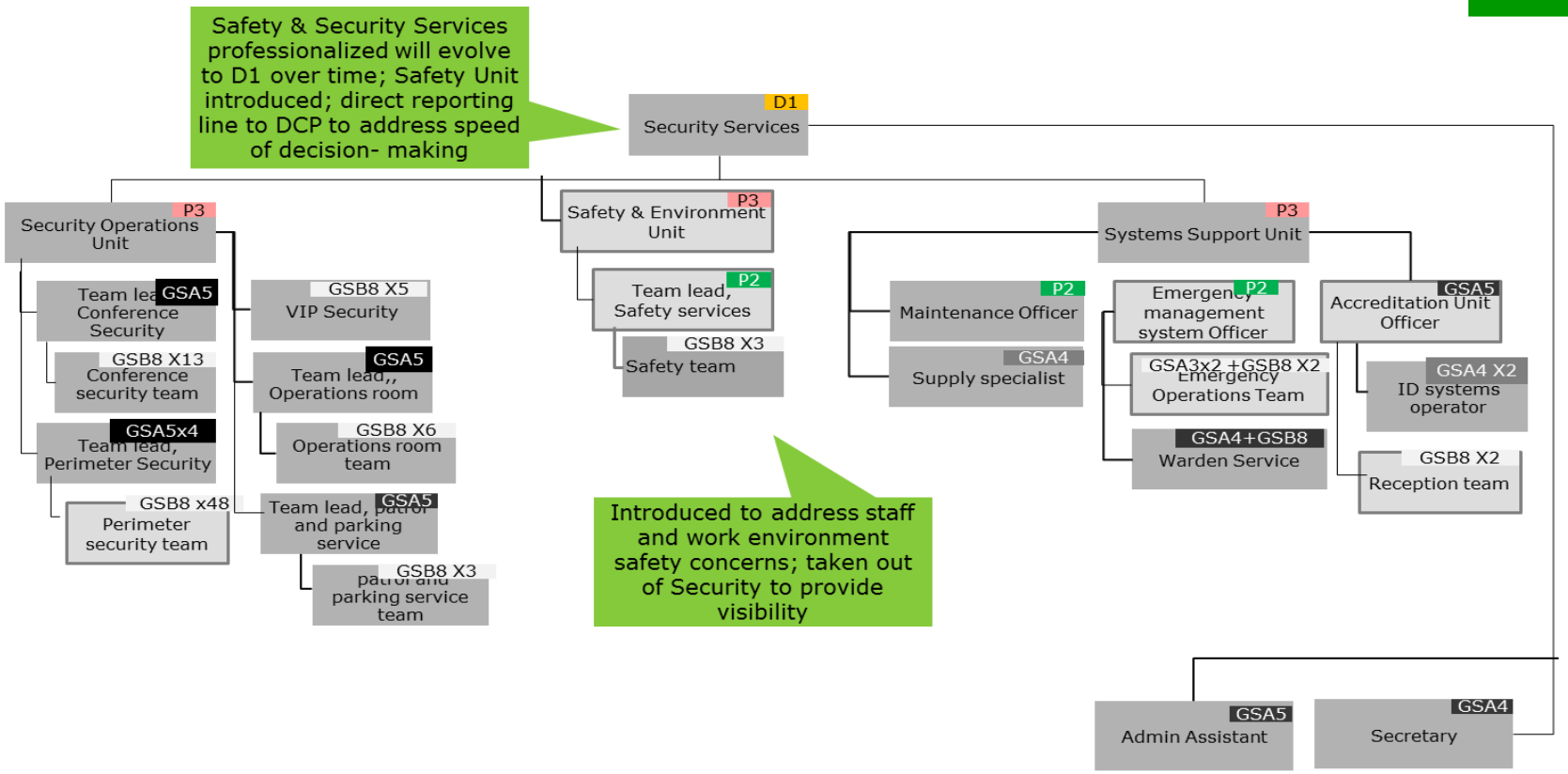
ESTRUTURA REVISTA DOS SERVIÇOS DE SEGURANÇA E PROTECÇÃO

E

AHRMD "Outside-In View" Structure: SSD

SECURITY SERVICES

Aligned

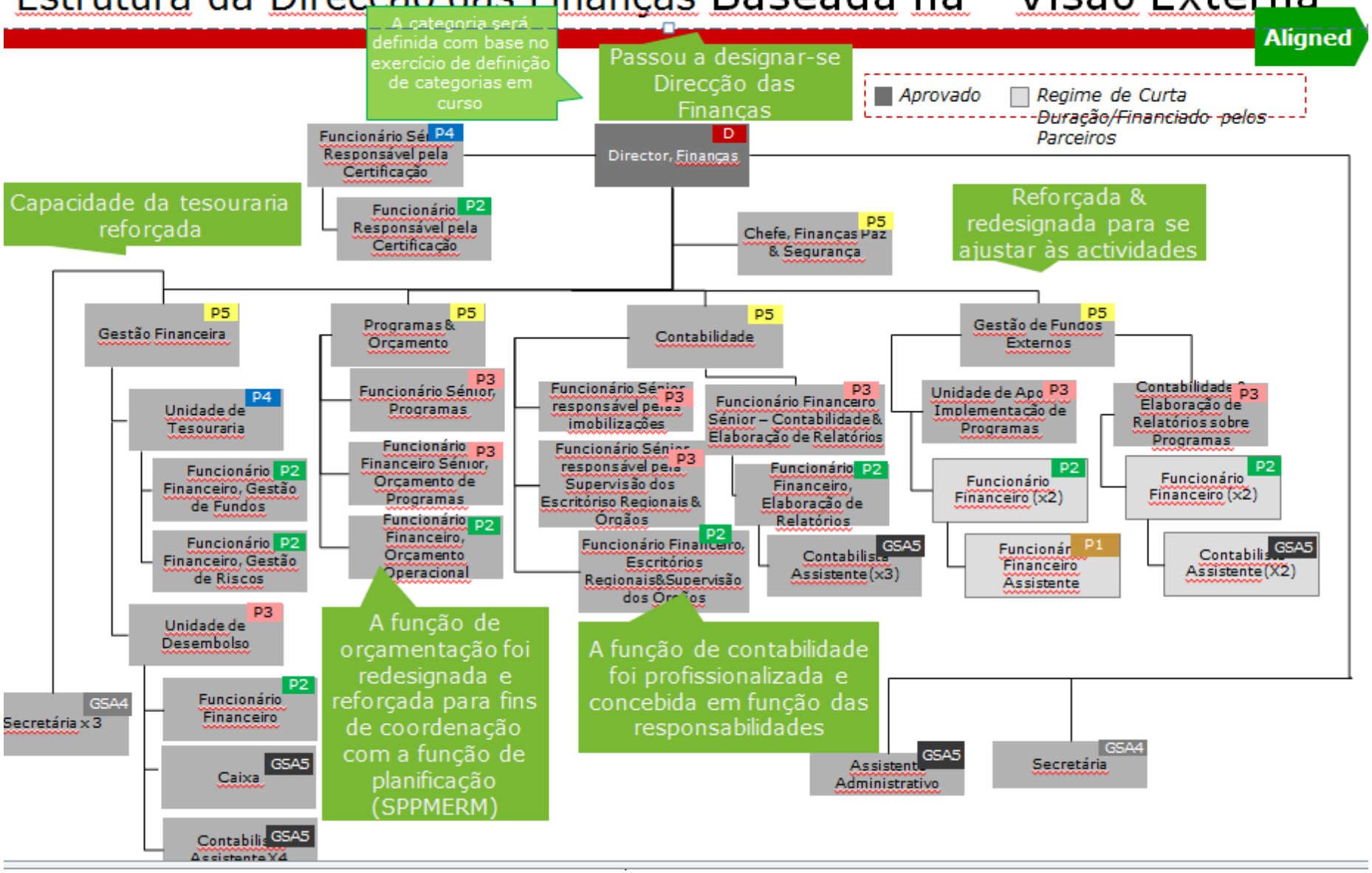


SSD support	Mail & record Ass't (GSB6)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	0	3	0	0

Approved *Short term paid by MS*

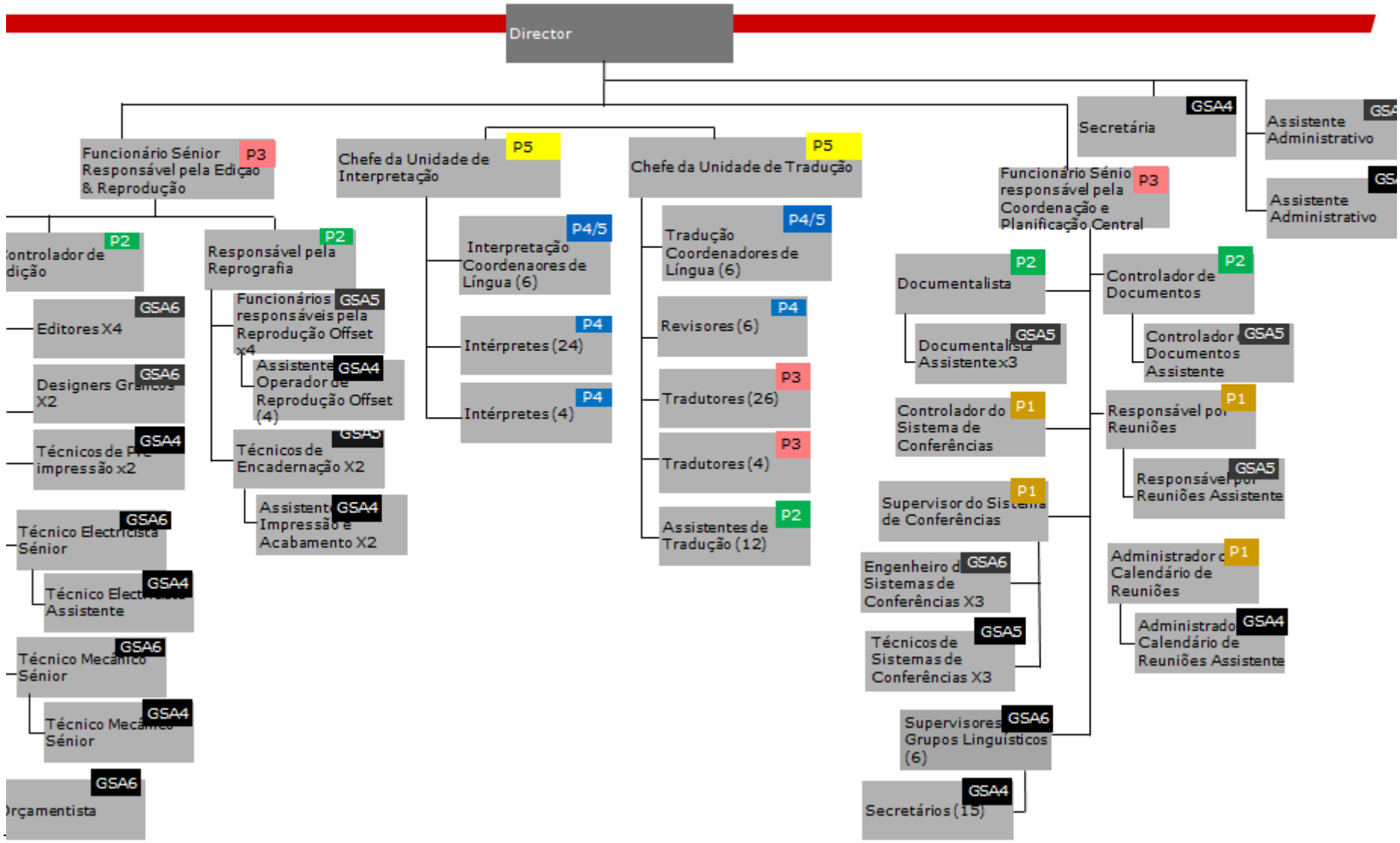
ESTRUTURA REVISTA DA DIRECÇÃO DE PROGRAMAÇÃO, ORÇAMENTAÇÃO, FINANÇAS E CONTABILIDADE

Estrutura da Direcção das Finanças Baseada na " Visão Externa"



ESTRUTURA REVISTA DA DIRECÇÃO DE GESTÃO DE CONFERÊNCIAS E PUBLICAÇÕES

Estrutura da DCMP Baseada na " Visão Externa



DIRECÇÃO DOS SERVIÇOS MÉDICOS

134. A estrutura dos Serviços Médicos foi reexaminada pelo Subcomité e, na sua apresentação, o consultor indicou que a Direcção dos Serviços Médicos era um importante provedor de serviços que lidam com a vida dos trabalhadores e suas famílias, dos delegados, da comunidade diplomática da UA bem como dos participantes das reuniões. Ele mencionou que o mandato da Direcção era de gerir uma clínica ambulatória com instalações para tratamentos de curto prazo e observação de casos agudos dos funcionários da UA e seus dependentes registados, dos consultores, diplomatas e delegados. Ele afirmou que havia algumas mudanças estruturais que iriam aumentar a capacidade da Direcção dos Serviços Médicos, para prestar serviços de alta qualidade, especificamente através da regularização de alguns papéis fundamentais de curto prazo, tais como os cargos de radiologista, distribuidor e técnico de laboratório com vista a proporcionar mais segurança na planificação de recursos humanos. Os Serviços Médicos iriam trabalhar mais estreitamente com a futura proposta de Serviços de Apoio de Campo (FSS) para um rápido recrutamento em contextos de emergência ou de alta demanda.

COMENTÁRIOS E OBSERVAÇÕES DOS ESTADOS-MEMBROS

135. Depois da apresentação, os Estados-membros teceram os seguintes comentários e observações:

i) O que têm feito os Serviços Médicos para fazer face à questão dos trabalhadores em tempo parcial que já existem há vários anos, mesmo que os tais cargos que ocupam seja na verdade necessários?
ii) Os serviços de radiologista e de técnicos de laboratório devem ser regularizados.
iii) O que é que Comissão estava a fazer mais uma vez sobre os serviços especializados?
iv) A Direcção dos Serviços Médicos necessitaria de se expandir de modo a responder ao número cada vez crescente de doentes a serem atendidos.

RESPOSTAS DA COMISSÃO

136. Aos comentários e observações feitas, a Comissão deu as seguintes explicações:

i) Os serviços especializados tais como Odontológicos e Oftalmológicos têm funcionado em tempo parcial. Mesmo assim, estes especialistas eram necessários permanentemente, contudo, os recursos disponíveis não permitem a regularização da estrutura.
ii) Em relação aos recursos no terreno, a DSM só iria prestar assistência à distância. Durante os casos especias que surgiram com a epidemia do ÉBOLA, sempre foi a DSM que oferecia toda a coordenação no tratamento desses assuntos. Não foram colocados médicos nas áreas enfrentando estas situações.
iii) Conforme especificado no Regulamento do Pessoal, o pessoal em regime de tempo parcial com contratos para serviços especiais, relativos a funções específicas na Comissão por algumas horas para cobrir determinadas especializações que a Comissão não tem recursos próprios suficientes para sua cobertura;
iv) Parar elevar a capacidade da divisão de radiologia, a Direcção foi solicitada para a regularização do cargo;

v) O Técnico Médico Principal para o laboratório, sendo um médico especialista, deveria ser P4 ao invés de P3.

137. O Director respondeu que todas as preocupações e comentários dos Membros do Subcomité do CRP foram anotados e seriam tomados em conta no documento final.

CONCLUSÃO DOS DEBATES E RECOMENDAÇÕES

138. Com base nos comentários feitos e reacções recebidas dos Membros do Subcomité do CRP, eis a seguir a proposta da estrutura alterada (Visão Externa) da Direcção dos Serviços Médicos, dentro do Gabinete do Vice-presidente da Comissão

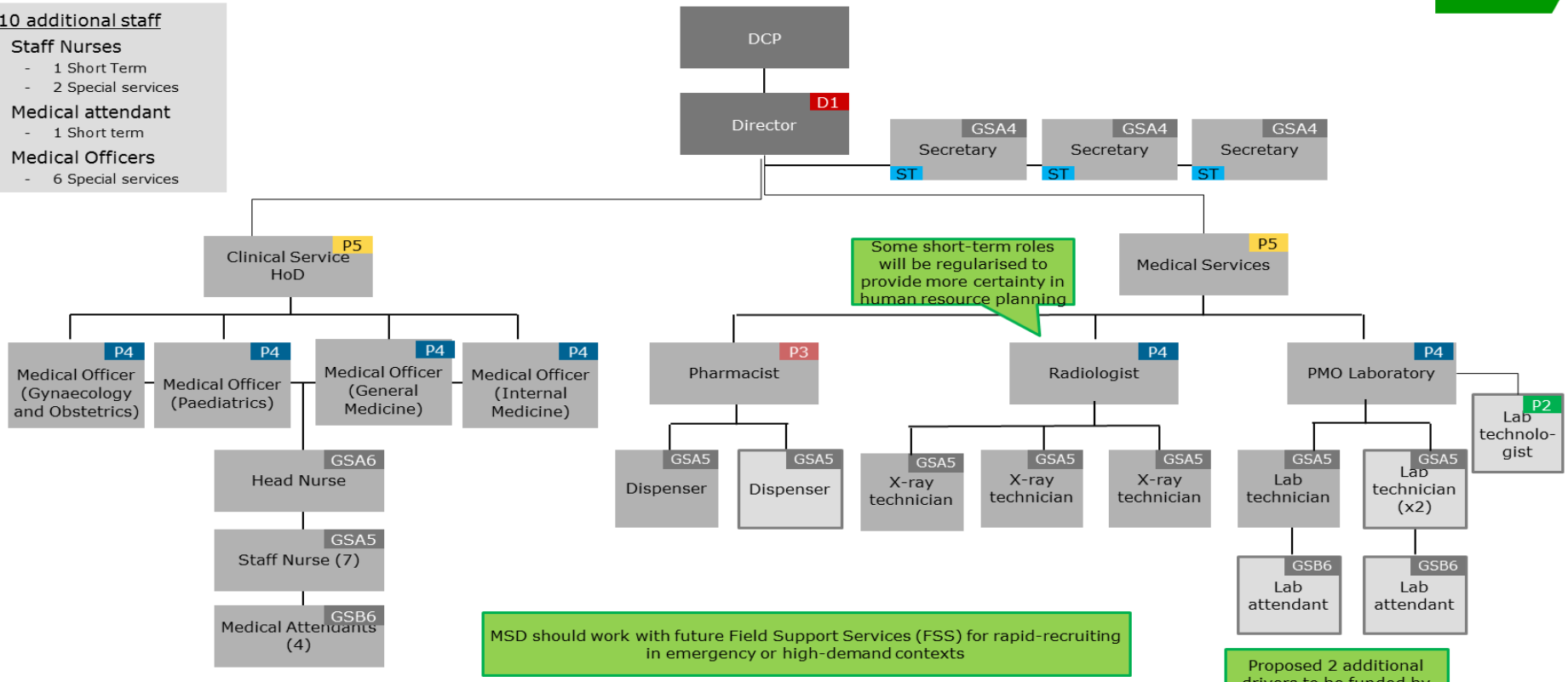
ESTRUTURA REVISTA DA DIRECÇÃO DE SERVIÇOS MÉDICOS

Medical Services "Outside-in" View Structure

OUTSIDE-IN VIEW

Aligned

~10 additional staff
- Staff Nurses
  - 1 Short Term
  - 2 Special services
- Medical attendant
  - 1 Short term
- Medical Officers
  - 6 Special services



Proposed 2 additional drivers to be funded by admin

Approved ST *Short term* *Project Positions*

MSD support	Mail & record Ass't (GSB6)	Driver (GSB7)	Senior Record Ass't (GSA3)	Household Staff (GSB5)
# FTEs	1	3	1	0

PARTE III: IMPLICAÇÕES FINANCEIRAS E OPORTUNIDADES DE EFICIÊNCIA

139. Com base nas alterações feitas pelo Subcomité do CRP, a Comissão indicou que irá lidar com as implicações financeiras, e irá discutir a questão em detalhes durante a próxima reunião do Subcomité do CRP, tendo em conta as várias iniciativas para cortar os desperdícios e potencializar os ganhos de eficiência, nomeadamente

a) Reequilibrar o perfil do empregado para obter uma estrutura e instituição mais jovens e mais rentáveis, e impor a idade da aposentadoria (reforma), ao mesmo tempo melhorando o processo de recrutamento e fortalecendo os mecanismos de transferência de conhecimento institucional;

b) A implementação de um regime de gestão de desempenho que recompensa desproporcionalmente o alto desempenho, enquanto retira a prioridade dos incrementos salariais padrão para todos os funcionários, e vincula os incrementos mais claramente ao desempenho; e

c) Melhorar a relação custo-eficácia global das operações do dia-a-dia, por exemplo, a optimização de processos para reduzir os custos de aquisição, de viagens, de utilitários, de suprimentos médicos, entre outros materiais de escritório.

140. Na reunião realizada em 5 de Janeiro de 2016, o Consultor indicou que havia uma grande diferença nas implicações financeiras entre a Visão da Equipa de Trabalho e a Perspectiva Externa vs Interna. As implicações financeiras da estrutura proposta da Visão da Equipa de Trabalho estimavam-se em 26 milhões de dólares, enquanto a Perspectiva Externa vs Interna tinha implicação incremental de custo zero, devido aos seguintes três factores:

a) A Perspective Externa vs Interna era mais agressiva no âmbito do processo de melhoria visando elevar a eficiência;
b) A Perspective Externa vs Interna era mais agressiva no potencial para utiliza os apoios dos Estados-membros;
c) A Perspective Externa vs Interna era mais agressiva na retirada das áreas de duplicação sobreposição.

141. O consultor indicou ainda que as principais áreas de ineficiência eram a planificação e coordenação causando gastos desnecessários de recursos que podem ser reduzidos através de planificação prévia e previsão de processo eficiente; a má gestão da produtividade dos trabalhadores, tais como instrumentos de gestão de desempenho não são bem utilizados e a falta de cumprimento das disposições do Regulamento do Pessoal quanto à reforma compulsiva dos trabalhadores; viagens e reuniões não reguladas, o que pode ser melhorado através de linhas de orientação claras sobre o regulamento para missões e conferências; e outras ineficiências funcionais são causadas por utilização não sistemática de serviços e suprimentos de escritório que podem ser melhorados através de novas iniciativas tais como digitalização e o uso de meios de comunicação electrónica, bem como mudando o comportamento.

142. O consultor destacou a forma de desbloquear as poupanças durante os próximos cinco (5) anos através de três (3) níveis específicos, visando impulsionar a eficiência e eficácia, reequilibrando o perfil do trabalhador através de um processo de recrutamento moderno e cumprindo com a idade de reforma; implementação de um regime de gestão de

desempenho que desproporcionalmente compensa os que atingem altos desempenhos; e através de outras iniciativas de eficiência de funcionamento tais como processos de optimização, redução de custos de aquisição, viagens, serviços e suprimentos médicos.

Comentários e Observações dos Estados-Membros

143. Depois da apresentação do documento de implicação financeira do exercício, os Estados-membros teceram os seguintes comentários e observações:

i) Havia necessidade de introduzir um Regulamento do Pessoal revistos que iria assegurar o cumprimento das disposições sobre a idade de reforma do pessoal da União, bem como a actual gestão de desempenho;
ii) A necessidade de esclarecer sobre a Visão da Equipa de Trabalho que custa um valor estimado de 26 milhões de dólares;
iii) Geralmente, reuniões tais com do CRP realizadas fora de Adis Abeba eram mais eficientes do que as realizadas em Adis Abeba, uma vez que os participantes estavam mais concentrados e empenhados;
iv) Uma vez que os novos trabalhadores que substituem os reformados eram colocados na mesma categoria, quanto é que isso iria custar?
v) Havia muitas estruturas-sombra na Comissão que precisariam de serem atendidas;
vi) Como é que a Comissão iria gerar fundos para operacional a nova estrutura e como é que garantirá que as poupanças dos custos não ocorrerão em detrimento do pessoal?
vii) Se o perdiem/ajudas de custa diárias para complementar salários, então havia necessidade de examinar a estrutura de salários;
viii) Como é que a planificação e monitorização iriam reduzir o problema de duplicação e o custo da Comissão?
ix) Qual tem sido o problema de cumprir com a idade de reforma?
x) Os funcionários que reformaram e eram retidos como consultores ou assessores gozam dos mesmos salários e benefícios que aumentariam os custos?
xi) Porquê os consultores eram empregues por períodos específicos mas posteriormente são retidos por muitos anos?
xii) Havia necessidade de eliminar aqueles que não teriam capacidades e aptidões de trabalhar dentro das exigências da nova estrutura;
xiii) Quer os salários tenham sido aumentado ou não, havia um problema fundamental com missões e reuniões realizadas fora da sede que precisariam de ser resolvidos. A maioria das viagens deveria estar em linha com as decisões para implementação do mandato da Comissão; as instalações na sede devem ser utilizadas mais frequentemente
xiv) Se os custos de funcionamento não ficam estagnados, como pode se garantir que não haveria poupança de custos nos custos de funcionamento?
xv) A maioria dos sistemas de gestão de desempenho, sendo subjectivos por natureza, necessita de esclarecimentos sobre a proposta de gestão de desempenho;
xvi) Não havia indicação sobre se os valores declarados eram para um ou mais anos;
xvii) Terá sido tomado em consideração o facto de que 100% do custo de funcionamento seria assumido pelos Estados-membros?
xviii) A Comissão terá tomado em consideração que as fontes alternativas de financiamento prevêem que 75% do orçamento de programa e 25% sobre Paz e Segurança seriam financiados pelos Estados-membros?
xix) Deve-se prestar cuidado para não depender dos parceiros para financiamento de maior porção dos programas e da nova estrutura;
xx) Que mecanismo seria usado para atender à situação dos jovens que substituem os idosos num dado momento?

xxi) O documento sobre a implicação financeira deve reflectir-se nas questões reais que foram levantadas pelos Estados-membros;
xxii) Como é que a questão do destacamento relativo aos cargos seniores será resolvida?
xxiii) Deveria haver algum esclarecimento sobre quais reuniões se referiam como tendo sido realizadas fora da sede?

RESPOSTAS DA COMISSÃO

144. A Comissão respondeu aos diversos comentários e observações feitas pelos Estados-membros da seguinte maneira:

i) A decisão tomada pelo Conselho Executivo de reestruturar a Organização também solicitava que o exercício se destinasse a reduzir os custos de funcionamento;
ii) A redução de postos não era a forma mais efectiva de reestruturar uma organização, mas antes pelo contrário a redução de actividades, em princípio, tornará a organização menos dispendiosa;
iii) A gestão do desempenho precisaria de ser mensurável e objectiva embora sempre possa haver um elemento de subjectividade;
iv) O actual Regulamento do Pessoal foi revisto e seria apresentado ao Subcomité depois da Cimeira;
v) Ao gerir a gestão do desempenho, estava ser desenvolvido um instrumento denominado quadro de competências de desempenho e isto ajudaria a resolver a questão de gestão do desempenho;
vi) Para permitir uma gestão eficaz do desempenho, existe necessidade de haver uma gestão de desempenho de alto nível dos comissários pelo Conselho Executivo;
vii) Em relação à pergunta por que razão os trabalhadores eram mantidos depois da sua reforma, respondeu-se que isso devia-se ao facto de o recrutamento ser lento e havendo também a questão de os Estados-membros colocar a meta sobre um certo númeno de trabalhadores a serem recrutados num determinado ano.
viii) A substituição dos funcionários reformados será tratada de forma vigorosa pela Comissão;
ix) Foi desenvolvida uma estratégia de atracção de talentos e marca dos trabalhadores a fim de encorajar o recrutamento da juventude;
x) Sobre a questão de ajudas de custo diárias ou per diem, o problema principal relacionado aos números de missões a serem feitas pelos funcionários. Esta questão também estava relacionada ao comportamento com a percepção de que os funcionários têm direito as missões e por vezes defendida pelos seus Embaixadores.
xi) Na estrutura proposta analisou-se a questão de os Estados-membros financiarem 100% do orçamento de funcionamento, 75% do orçamento de programas e 25% ao orçamento de paz e segurança;
xii) Existem diversos cargos que foram financiados pelos parceiros durante muitos anos na opinião de que com o tempo o financiamento seria absorvido pelo fundo dos Estados-membros. Uma vez que isto não tem acontecido, os parceiros sentiram-se relutantes em continuar a pagar tais funcionários, cujas funções eram cruciais para o funcionamento eficaz da Comissão.
xiii) Os 26 milhões de dólares reflectiam o custo da conta principal da Ponto de Vista da Equipa de Trabalho;
xiv) Passar para uma organização sem uso de papel não só pouparia o custo de papel, mas também contribuiria para eficiência;
xv) As poupanças resultantes da desvinculação dos reformados nos grau e escalão salarial mais elevados referiam-se a integração de novos funcionários competentes no grau e escalão salarial na altura da sua admissão de cargos específicos;

xvi) Todas as implicações financeiras e alterações nas categorias e estruturas de emprego pelos Estados-membros, seriam revistas e voltariam a ser submetidas;

xvii) A integração da juventude na Organização seria feita gradualmente dentro de um período de cinco anos, através de um plano de sucessão eficiente, sem sacrificar a memória da instituição;

xviii) Num prazo mais longo, seria apropriado reduzir e priorizar actividades sem necessariamente diminuir os cargos.

xix) As implicações de custo, conforme anexo, que por seu turno serão cobertas através de poupanças antecipadas das eficiências operacionais e de processo, alinhamento de mandatos, remoção de duplicação de actividades sobrepostas a nível das CER e Estados-membros, bem como o cumprimento do Regulamento do Pessoal, observando rigorosamente a idade da reforma e a gestão do desempenho.

O CAMINHO A SEGUIR

145. Sobre o Caminho a Seguir para a implementação da estrutura proposta, os Estados-membros teceram os seguintes comentários e observações:

i) Seria necessário fazer uma revisão da estrutura para ter todas as descrições/conteúdo de tarefas que apoiam o organigrama;
ii) Poderá não ser possível implementar o projecto de estrutura sem fazer revisão do Regulamento do Pessoal (SRR);
iii) Havia necessidade de se analisar o Código Ético que iria regular os funcionários;
iv) Os estagiários, jovens voluntários e pessoal auxiliar não podem ser usados para uma estrutura permanente;
v) O plano de implementação para a nova estrutura deve ser discutido antes de avançar "O Caminho a Seguir";
vi) Qual seria o período de implementação da nova estrutura?
vii) A Organização precisaria de uma estrutura sustentável que permitiria que a Comissão funcione de forma eficiente. Um Grupo de Trabalho poderia ser criado, representando as regiões, para fazer uma análise mais profunda antes de qualquer implementação, tomando em consideração todos os outros documentos que foram analisados;
viii) Uma vez que o CRP iria discutir a estrutura, seria prematuro falar acerca do plano de implementação;
ix) Os Membros do Subcomité devem ser capazes de informar muito bem os seus superiores para que eles possam entender todas as questões discutidas para que não abram novos debates durante a reunião do CRP;
x) Os membros da equipa de trabalho devem continuar a trabalhar com Estados-membros sobre o caminho a seguir e a forma de implementar a nova estrutura;
xi) Poderia ser apresentado um relatório sobre o ponto de situação durante a Cimeira de Janeiro, bem como definir cronograma do plano de implementação;
xii) Havia necessidade de implementar o Regulamento do Pessoal e cumprir com as normas disciplinares em relação aos trabalhadores;
xiii) Havia necessidade de cumprir com as disposições sobre a idade de reforma, em conformidade com o Regulamento do Pessoal;
xiv) Deve haver um projecto de relatório e perfis de descrição de tarefas para os vários postos a ser apresentado ao CRP;
xv) Nesta fase não foi possível elaborar o plano de implementação. Pelo contrário, será apresentado um relatório ao CRP sobre a matéria;
xvi) Também existem outros pontos de vista que o Subcomité do CRP deve parar de procrastinar.

146. Em resposta, a Comissão chamou atenção do Subcomité para o facto de que necessitaríamos de prosseguir com a apresentação do Relatório do Subcomité ao Comité dos Representantes Permanentes e ao Conselho Executivo em Janeiro de 2016, com base nos acordos mútuos que abaixo seguem:

a) A metodologia utilizada na avaliação da actual estrutura da CUA, que se destina a criar eficiências no processo e nos custos, bem como o seu alinhamento com a Agenda 2063; e o plano de implementação decenal conforme a Decisão do Conselho Executivo EX.CL/Dec. 877 (XXVII) de Junho de 2015;

b) O princípio usado na concepção de macroestruturas da Comissão e seus Escritórios foi aprovado;

c) A Comissão deve finalizar a reunião de consultas entre o Comissário do Departamento de Paz e Segurança e o Comissário do Departamento dos Assuntos Políticos e submeter ao CRP as estruturas acordadas das duas carteiras, tomando em conta os elementos importantes de complementaridade, subsidiariedade, coordenação e colaboração;

d) A Comissão deve assegurar que o financiamento da estrutura proposta não acarrete implicações financeiras adicionais aos Estados-membros, utilizado as poupanças que irá gerar no processo de melhoria e mecanismos de eficiência do custo, bem como eliminar gastos e remover sobreposições e duplicações horizontais e verticais dentro das carteiras, as CER e Estados-membros.

e) A Comissão irá reduzir as suas dependências funcionais dos fundos dos parceiros na gestão de postos sensíveis e críticos da estrutura proposta;

f) A Comissão irá finalizar a revisão do Regulamento do Pessoal, bem como os Projectos de Compensação e Benefícios, a implementação de diversas orientações políticas e de manuais de funcionamento o mais breve possível, com vista a garantir a implementação normal da Nova Estrutura;

g) A Comissão irá proporcionar aos Estados-membros claras responsabilidades de trabalho e prestação de contas para cada posto adicional de modo a qualificar as categorias de trabalho da estrutura proposta;

h) A Comissão irá aplicar rigorosamente as disposições do actual Regulamento do Pessoal no que diz respeito à reforma compulsiva tanto de funcionários regulares como a prazo curto, ao atingirem a idade de reforma de 60 anos, bem como implementar um sistema de planificação de sucessão; e

i) A Comissão irá conceber e submeter a macroestrutura para os Escritórios de Ligação da Manutenção da Paz para inclusão na estrutura do Departamento de Paz e Segurança.

j) Apresentar relatórios ao Comité dos Representantes Permanentes sobre:

i. O ponto de situação do trabalho até agora realizado;

ii. A metodologia acordada e os princípios aplicados na concepção da microestrutura da Comissão;

iii. As estruturas da Comissão, cuja harmonização tinha sido acordada com o Subcomité do CRP, nomeadamente:

- Departamento de Paz e Segurança;
- Departamento de Economia Rural e Agricultura;
- Departamento de Assuntos Sociais;
- Departamento de Recursos Humanos, Ciência e Tecnologia;
- Departamento de Assuntos Económicos;
- Departamento de Comércio e Indústria;
- Departamento de Infra-estruturas e Energia;

- Gabinete da Presidente;
- Direcção de SPPMERM;
- Gabinete do Secretário-geral;
- Gabinete do Conselheiro Jurídico;
- Gabinete de Auditoria Interno;
- Direcção da Mulher, Género e Desenvolvimento
- Direcção de Cidadãos e Diáspora (CIDO)
- Direcção de Informação e Comunicação
- Comité de Segurança e Inteligência
- Serviços Protocolares
- Gabinete do Vice-Presidente
- Direcção de Administração e Gestão de Recursos Humanos;
- Direcção de Programação, Orçamentos, Finanças e Contabilidade (PBFA)
- Direcção de Gestão de Conferências e Publicações (DCMP)
- Direcção de Serviços Médicos (MSD)

iv. As estruturas propostas ainda por finalizar pelo CRP, a saber:
- Departamento de Assuntos Políticos, e
- Divisão de Parceria Estratégica junto do Gabinete da Presidente;

v. Os demais órgão e estruturas detalhadas para os Escritórios Representativos, Técnicos, Regionais e Escritórios de Ligação sobre Paz e Segurança serão analisados na fase seguinte, até Junho de 2016;

vi. As implicações de custo e as oportunidades de eficácia para o autofinanciamento da estrutura proposta da CUA, através de mecanismos de poupança, conforme acordado pelo Subcomité do CRP, nomeadamente:

- Processo de melhoramento e mecanismos de custo-eficácia
- Eliminação de desperdícios;
- Remoção de sobreposições horizontais e verticais e, duplicação no seio dos departamentos, CER e Estados-membros;
- Cumprir o Regulamento do Pessoal, observando rigorosamente a idade da reforma e gestão do desempenho;

vii. Subsequentemente, as seguintes actividades serão concluídas até Junho de 2016, com vista a apoiar na implementação da nova estrutura proposta:

- Descrições, análises e responsabilizações para cada cargo proposto;
- Revisão do Regulamento do Pessoal e;
- Revisão das Compensações e Benefícios

DIVERSOS

147. O Presidente agradeceu aos membros do Subcomité do CRP pelos seus contributos de qualidade relativamente à Estrutura proposta e concordaram que Relatório do Subcomité fosse apresentado para análise à sessão dedicada do Comité dos Representantes Permanentes (CPR), na Terça-feira, 12 de Janeiro de 2016.

148. Depois de esgotados os pontos da agenda, a reunião foi encerrada às 14:30 horas.

I IMPLICAÇÕES FINANCEIRAS

ANEXO 1

	Mudanças no quadro efectivo (Proposta)	Impacto de custo para os Estados-membros (Milhões de $)	Mudanças no quadro efectivo (Visão Externa)	Impacto de custo para os Estados-membros (Milhões de $)
A. GABINETE DA PRESIDENTE				
Gabinete da Presidente	5	0.6	2	0.2
CIDO	5	0.7	1	0.2
SPPMERM	9	0.8	-10*	-0.7
OIA	4	0.4	1	0.2
Parcerias	-1	0.0	-1*	-0.1
Informação e Comunicação	7	0.6	-1*	-0.1
Gabinete do Secretário-geral	4	0.4	10	0.9
WGDD	7	0.7	4	0.4
ISC	1	0.1	1	0.1
Protocolo	3	0.2	4	0.3
Gabinete do Conselheiro Jurídico	27	2.6	6	0.6
SUBTOTAL A	**71**	**7.1**	**17**	**2.1**
B. GABINETE DO VICE-PRESIDENTE				
Recursos Humanos	**12.8****	**0.7****	**4.8****	**0.2****
Segurança e Protecção	**66.8****	**2.1****	**8.8****	**0.5****
Operações de Apoio	**35.6****	**2.7****	**18.4****	**1.5****
Tecnologia da informação	**10.8****	**1.1****	**0**	**0.0**
PBFA	**0**	**0.0****	**-2***	**-0.1****
DCMP	**18**	**1.7**	**1**	**0.5**
Serviços Médicos	**4**	**0.3**	**4**	**0.3**
Gabiente do VP	**1**	**0.1**	**1**	**0.1**
Tribunal Administrativo	**3**	**0.2**	**1**	**0.1**
SUB-TOTAL B.	**152**	**$9.0M**	**37**	**$3.1M**
PORTFÓLIOS				
DPS	**13**	**1.7**	**-4***	**-0.2**
DREA	**3**	**0.4**	**5**	**0.7**
Assuntos Económicos	**1**	**0.1**	**0**	**0.1**
Assuntos Sociais	**-4**	**-0.4**	**-6***	**-0.5**
Assuntos Políticos	**39**	**3.9**	**12**	**1.3**
HRST	**10**	**1.0**	**-2***	**-0.1**
Comércio e Indústria	**27**	**2.6**	**17**	**1.8**
Infra-estruturas e Energia	**11**	**1.1**	**0**	**0.1**
SUBTOTAL C.	**100**	**$10.4M**	**22**	**$3.0M**

AFRICAN UNION UNION AFRICAINE

African Union Common Repository **http://archives.au.int**

Organs Council of Ministers & Executive Council Collection

2016

Report of the PRC sub-committee on structural reforms

African Union

African Union

http://archives.au.int/handle/123456789/4908

Downloaded from African Union Common Repository