

AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

Addis Ababa, Ethiopia

P. O. Box 3243

Telephone: 5517 700

Fax: 5517844

Website: www.au.int

CONSELHO EXECUTIVO
Trigésima-sexta Sessão Ordinária
06 - 07 de Fevereiro de 2020
Adis Abeba, Etiópia

EX.CL/1177(XXXVI)i
Original: Inglês

**RELATÓRIO DO SUBCOMITÉ DO CRP DE REFORMAS
ESTRUTURAIS, COM INFORMAÇÕES SOBRE
AS IMPLICAÇÕES FINANCEIRAS**

AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

P. O. Box 3243, Addis Ababa, ETHIOPIA Tel.: Tel: +251-115- 517 700 Fax: +251-115- 517844 / 5182523
Website: www.au.int

AD26079 - 47/47/34/12

**Reunião do Comité dos Representantes Permanentes
sobre a proposta de Nova Estrutura de Departamentos
da Comissão da União Africana
03 - 04 de Dezembro de 2019
Adis Abeba, Etiópia**

Original: Inglês

DOCUMENTO FINAL

I. INTRODUÇÃO

1. O Comité dos Representantes Permanentes reuniu-se nos dias 03 e 04 de Dezembro de 2019 para analisar o relatório da Sessão Conjunta do Subcomité de Reformas Estruturais e do Subcomité de Supervisão e Coordenação Geral de Questões Orçamentais, Administrativas & Financeiras, relativamente à proposta da nova estrutura de departamentos para a Comissão da UA.

II. ANTECEDENTES

2. A Reunião Conjunta do Subcomité de Reformas Estruturais e do Subcomité de Supervisão e Coordenação Geral de Questões Orçamentais, Administrativas & Financeiras, realizou-se em Adis Abeba, nos dias 21 e 28 a 31 de Outubro de 2019, assim como nos dias 28 e 29 de Novembro de 2019, sob a presidência do Sr. David Pierre, Embaixador da República da Seychelles e Representante Permanente junto da União Africana e da Comissão Económica da Nações Unidas para África e presidente do Subcomité de Reformas Estruturais.

3. A reunião foi copresidida pelo Sr. Lazare Makayat-Safouesse, Embaixador da República do Congo e Presidente do Subcomité de Supervisão e Coordenação Geral de Questões Orçamentais, Administrativas & Financeiras.

4. O Copresidente, S. Ex.^a o Embaixador das Seychelles procedeu a abertura da reunião e agradeceu aos delegados dos Estados-membros presentes. Deu igualmente as boas-vindas aos Representantes da Comissão. Compartilhou as conclusões das Reuniões anteriores da Mesa com os delegados e aproveitou a oportunidade para os informar que seria o copresidente interino do Subcomité após a partida de S.E o Sr. Rachid Benlounes, Embaixador da República Argelina Democrática e Popular e até a nomeação formal de um Presidente titular.

5. Informou aos delegados sobre a decisão da Mesa relativamente ao calendário de reuniões dos Subcomités para o mês de Outubro de 2019. Lembrou aos Estados-membros do seu compromisso colectivo em Niamey, de dar prioridade à finalização da estrutura dos departamentos da Comissão para que possa ser analisada durante a 36.^a Sessão Ordinária do Conselho Executivo da UA (Fevereiro de 2020, Adis Abeba).

6. O Copresidente, S. Ex.^a o Embaixador da República Democrática do Congo, agradeceu ao Copresidente, S. Ex.^a o Embaixador das Seychelles, por aceitar a presidência interina após a saída do Sr. Rachid Benlounes, Embaixador da Argélia. Propôs então avançar para a adopção da Agenda.

7. A pedido dos Estados-membros, departamentos da Comissão da UA participaram na Reunião Conjunta e foram convidados a fazer as suas contribuições e quaisquer pontos de esclarecimento decorrentes das deliberações dos Estados-membros em relação às respectivas propostas departamentais.

III. PARTICIPAÇÃO DOS ESTADOS-MEMBROS

8. A reunião contou com a participação dos seguintes Estados-membros:

- Argélia
- Angola
- Benin
- Botswana
- Burkina Faso
- Camarões
- Chade
- Congo
- Côte d'Ivoire
- Djibouti
- Egipto
- Eritreia
- Guiné Equatorial
- Eswatini
- Etiópia
- Gabão
- Gâmbia
- Gana
- Guiné
- Quênia
- Reino do Lesoto
- Libéria
- Malawi
- Mali
- Mauritânia
- Maurícias
- Marrocos
- Moçambique
- Namíbia
- Níger
- Nigéria
- Ruanda
- Senegal
- Seychelles
- Somália
- África do Sul
- Sudão
- Tanzânia
- Togo
- Tunísia

IV. VISÃO GERAL

9. O Professor Moukoko Mbonjo, Chefe da Unidade de Implementação da Reforma, descreveu para a reunião os antecedentes, da seguinte forma: Um dos objetivos principais do processo de reforma institucional em curso é garantir que o mandato e a estrutura dos principais órgãos, instituições e agências especializadas da UA sejam realinhados para garantir coerência e cumprimento das prioridades identificadas.

10. É nesse contexto que a 11.^a Cimeira Extraordinária de Novembro de 2018 tomou as suas decisões sobre a reestruturação da Comissão da UA, da seguinte forma:

- a) Que a nova estrutura da Comissão da UA seja composta por oito (8) membros, da seguinte forma: Presidente, Vice-Presidente e seis (6) Comissários;
- b) Que as pastas dos Comissários sejam as seguintes:
 - (i) Agricultura, Desenvolvimento Rural, Economia Azul e Meio Ambiente Sustentável;
 - (ii) Desenvolvimento Económico, Comércio, Indústria e Recursos Minerais;
 - (iii) Educação, Ciência, Tecnologia e Inovação;
 - (iv) Saúde, assuntos humanitários e desenvolvimento social;
 - (v) Infra-estruturas e Energia;
 - (vi) Assuntos Políticos, Paz e Segurança.

11. Durante a Cimeira Extraordinária de Novembro de 2018, a Conferência decidiu ainda o seguinte:

- a) **MANDATA** o Presidente da Comissão a elaborar uma nova estrutura dos departamentos, reduzida e orientada para o desempenho, tendo em

conta a divisão do trabalho entre a União Africana, CER e Mecanismos Regionais, Estados-membros e organizações continentais;

- b) **DECIDE** criar um posto de Director-geral não eleito, na categoria D2, para liderar a coordenação operacional dos departamentos da Comissão e do pessoal não eleito. O posto deve ser ocupado por meio de um processo competitivo e transparente, tendo em conta o género e a representação regional equitativa bem como a rotatividade;
- c) **SOLICITA** ao Presidente da Comissão a submeter, através dos procedimentos estabelecidos, uma estrutura dos departamentos mais detalhada e reduzida, juntamente com as suas implicações financeiras, para análise pela 35.^a Sessão Ordinária do Conselho Executivo, agendada para os dias 27 e 28 de Junho de 2019, em Niamey, Níger.

12. Entre Março e Abril de 2019, foram elaboradas propostas de reestruturação da Comissão por meio de serviços de consultoria. As propostas foram submetidas aos Estados-membros para análise em Maio de 2019.

13. Na sequência das deliberações iniciais, os Estados-membros decidiram o seguinte:

- a) Que as propostas de reestruturação sejam neutras do ponto de vista orçamental ou financiadas através dos meios existentes. Nesse sentido, os Estados-membros solicitaram uma revisão adicional da estrutura juntamente com o trabalho para identificar economias no envelope orçamental existente para financiar qualquer custo adicional;
- b) Prorrogar o prazo para a revisão da estrutura, para garantir a proposta final de reestruturação da Comissão, que será analisada em Fevereiro de 2020 pelo Conselho Executivo.

14. Durante essas deliberações iniciais, houve consenso que o objectivo da reforma da Comissão é o de estabelecer uma Comissão da UA eficiente e eficaz de alto desempenho, capaz de cumprir as prioridades continentais acordadas, atrair e reter um quadro de pessoal da melhor qualidade a todos os níveis, que seja motivado e comprometido em oferecer aos mais elevados padrões, funcionando dentro de um quadro sólido de prestação de contas e desempenho.

15. O Copresidente, S. Ex.^a o Embaixador das Seychelles procedeu a abertura da sessão para comentários relativamente ao breve resumo dos antecedentes do processo e enfatizou que os delegados poderiam discutir exaustivamente sobre a estrutura proposta para cada departamento. Como não houve comentários sobre o breve resumo, o Copresidente, S. Ex.^a o Embaixador das Seychelles, abriu a sessão para a apresentação e análise da estrutura detalhada de cada departamento.

V. DEPARTAMENTOS

16. Esta secção apresenta um resumo das principais questões e resultados das deliberações da Sessão Conjunta com relação a cada departamento.

A. AGRICULTURA, DESENVOLVIMENTO RURAL, ECONOMIA AZUL E MEIO AMBIENTE SUSTENTÁVEL (ARBE)

17. Os Estados-membros tomaram nota da proposta. Manifestaram uma variedade de opiniões, incluindo a necessidade de tornar a estrutura mais reduzida, racionalizando alguns postos e promovendo a Divisão de Economia Azul para uma Direcção plena, sujeita à compreensão das implicações de custo.

18. Quanto à promoção da Divisão de Economia Azul, os Estados-membros tomaram nota da importância da economia azul no desenvolvimento económico de África e da sua relevância em questões relacionadas com o ambiente e as alterações climáticas, foi geralmente aceite que a divisão de economia azul fosse promovida para uma direcção plena, sujeita a uma compreensão das implicações em termos de custos.

19. Os Estados-membros solicitaram uma revisão das categorias propostas, de acordo com a nomenclatura da UA. Os postos, na categoria P3 eram normalmente designados como Chefes de Unidade, e não como Especialistas, e isso deveria se reflectir na estrutura.

20. Os Estados-membros solicitaram que o âmbito de trabalho do Funcionário Principal de Governação dos Oceanos, na categoria P4, incluía igualmente questões de governação relacionadas com rios e lagos e que tal se reflecta no título.

21. Ficou acordado o seguinte:

- a) Que a Unidade de Reforma analise o custo da promoção da Divisão de Economia Azul para uma direcção plena e informe aos Membros que esta pode ser alcançada a um custo inferior a 196.000 dólares americanos. Com base nisso, os Membros concordaram em promover essa divisão para uma direcção e designá-la Direcção de Ambiente Sustentável e Economia Azul.

B. DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO, COMÉRCIO, INDÚSTRIA E RECURSOS MINERAIS (ETIM)

22. Os Estados-membros saudaram a nova estrutura proposta para esse departamento unificado, observando que responde ao apelo para eficiência e racionalização de funções. Dito isto, os Estados-membros foram de opinião que a Divisão de Integração e Comércio tinha pessoal insuficiente, devido ao seu mandato e carga de trabalho associados.

23. Houve um pedido para reduzir o pessoal de estatística proposto no departamento para reflectir a divisão do trabalho entre a Comissão e o Instituto de Estatística da União Africana (STATAFRIC). Os Membros do departamento delinearam o mandato do STATAFRIC da seguinte forma: Liderar o fornecimento e a promoção de informações estatísticas harmonizadas de qualidade e boas práticas no apoio e monitorização da implementação da Agenda 2063 de Integração e Desenvolvimento Africano e da Agenda 2030 dos ODS em África.

24. O departamento confirmou que uma redução de pessoal a nível da Comissão fazia sentido do ponto de vista da divisão do trabalho e enfatizou igualmente que as estatísticas eram, de facto, uma função transversal que deveria atender a todos os departamentos.

25. Alguns Estados-membros manifestaram a necessidade de compreender melhor os fundamentos da criação do Observatório do Comércio e qual seria o seu papel e funções.

26. Ficou acordado o seguinte:

- a) Reduzir o número do pessoal de estatística da divisão do Observatório de Estatística e Comércio para reflectir o mandato e as capacidades adicionais do STATAFRIC;
- b) Aumentar em dois o número de funcionários profissionais da Divisão de Integração e Comércio. Isso foi alcançado com a redistribuição dos dois postos de estatística que haviam sido reduzidos sob a Divisão de Estatísticas e do Observatório do Comércio para a Divisão de Integração e Comércio;
- c) Os Estados-membros orientaram a Unidade de Reforma a reflectir sobre a localização adequada do pessoal de estatística na Comissão, uma vez que deveria prestar um serviço transversal a todos os departamentos, não apenas ao ETIM. A Unidade de Reforma propôs que o pessoal de Estatística fosse transferido para a Direcção de Planificação e Execução Estratégica.

C. EDUCAÇÃO, CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO (ESTI)

27. Os Estados-membros discutiram a lógica para a integração de uma nova Direcção da Juventude e Desporto nesse departamento, e propuseram a integração do pelouro da Juventude na Direcção da Mulher e Género existente, sob responsabilidade de um Director. Isso daria ao assunto o perfil que merece; complementa o facto dos Enviados do Género e da Juventude estarem igualmente integrados no Gabinete do Presidente e, de igual modo, economizar custos. Foi proposto que o pelouro do Desporto seja tratado junto com a da Cultura (Divisão de Cultura e Desporto) no pelouro de Assuntos de Saúde, Humanitários e Sociais.

28. Observou-se que um posto de Oficial de Comunicação foi incluído na estrutura deste Departamento e que esse parecia ser o caso em todos os departamentos. Pediu-se esclarecimento sobre se esses Oficiais de Comunicação seriam superintendidos a nível central pelo Departamento de Informação e Comunicação e, posteriormente, integrados nos departamentos, ou se cada departamento iria superintender os seus próprios Oficiais de Comunicação.

29. Ficou acordado o seguinte:

- a) Que todos os Oficiais de Comunicação devem ser enquadrados na Direcção de Informação e Comunicação (DIC). A DIC vai, posteriormente,

os destacar para outros departamentos e direcções, conforme necessário, para que não haja duplicação de postos e funções;

- b) Que a Divisão da Juventude seja integrada na Direcção da Mulher, Género no Gabinete da Presidente. A Direcção passaria a designar-se Direcção da Mulher, Género e Juventude.

D. INFRA-ESTRUTURAS E ENERGIA (I&E)

30. Os Estados-membros enfatizaram a necessidade de criar estruturas reduzidas para os departamentos não implementadores, tais como Infra-estruturas e Energia, e solicitaram à Unidade de Reforma que analise se o departamento poderia ser ainda mais simplificado.

31. Os Estados-membros questionaram a lógica da existência de uma Divisão de Energia plena, composta por cinco (5) funcionários, na categoria profissional dentro desse departamento, dada a existência da Comissão Africana de Energia, que é uma Agência Especializada da União com um mandato abrangente das questões relacionadas com a energia.

32. Observou-se que, ao abrigo das actuais disposições, o Director da AFREC subordina-se ao Director da Divisão de Infra-estruturas e Energia. Nesse sentido, os Estados-membros consideraram que o pessoal da Divisão de Energia deveria ser reduzido para três (3) profissionais. A Divisão de Energia deve, por conseguinte, desempenhar um papel de formulação de políticas em consulta com outras relevantes partes interessadas.

33. Os Estados-membros discutiram a lógica para a inclusão do Turismo como parte do pelouro de infra-estruturas e energia. Alguns membros argumentaram que, como o turismo é uma indústria, faria mais sentido integrá-lo no pelouro de Desenvolvimento Económico, Comércio, Indústria e Recursos Minerais.

34. Os Estados-membros discutiram igualmente se deveria ser considerada a possibilidade de transferir as questões do Transportes Marítimos para o pelouro da Economia Azul no quadro da Agricultura, Desenvolvimento Rural, Ambiente Sustentável e Economia Azul (ARBE). Os membros concluíram que esta questão deveria continuar no pelouro de Infra-estruturas e Energia.

35. Ficou acordado o seguinte:

- a) Reduzir o número de funcionários profissionais da Divisão de Energia, de cinco (5) para três (3), da seguinte forma: Um funcionário, na categoria P5; um funcionário, na categoria P3 e funcionário, na categoria P2;
- b) Reduzir a categoria dos Coordenadores dos Projectos Emblemáticos e do PIDA de P5 para P3;
- c) Colocar a Divisão de Turismo sob o pelouro de Desenvolvimento Económico, Comércio, Indústria e Mineração;

- d) Que seja estabelecido um mecanismo de coordenação interdepartamental entre a equipa de Transportes Marítimos deste departamento e a Divisão de Economia Azul da ARBE para garantir coerência global.

E. ASSUNTOS POLÍTICOS, PAZ E SEGURANÇA

36. Os Estados-membros elogiaram o esforço que foi feito para simplificar o departamento e notaram terem sido obtidos ganhos reais de eficiência que podem reduzir as duplicações e sobreposições existentes e melhorar a eficácia global.

37. Os Estados-membros manifestaram séria preocupação com o elevado número de funcionários em regime de contrato de curta duração, financiados pelos parceiros externos, na actual estrutura do Departamento de Paz e Segurança. Actualmente, um total de 109 funcionários são financiados por contribuições de doadores, em comparação com 57 postos actualmente financiados pelos Estados-membros. Houve consenso de que o financiamento de um número tão elevado de postos importantes pelos parceiros externos, num departamento tão sensível, deve ser evitado no futuro. Nesse sentido, os Estados-membros tomaram boa nota do facto da questão dos funcionários em regime de contrato de curta duração ter sido abordada na estrutura proposta.

38. Os Estados-membros questionaram a necessidade de haver um posto de Conselheiro Militar Sénior, subordinado ao Comissário quando havia uma Divisão de Operações de Apoio à Paz com 14 funcionários, já prevista na estrutura proposta, com vários oficiais militares bem como um Comité dos Chefes de Estado-Maior a nível do CPS que desempenhou igualmente um papel consultivo. Os Estados-membros concordaram que essa deveria ser a fonte de qualquer aconselhamento militar para evitar duplicação desnecessária.

39. Os Estados-membros questionaram onde se deverão reflectir as questões de gestão fronteiriça no quadro desta estrutura. Foi acordado que as funções gerais de controlo dos litígios fronteiriços devem ser desempenhadas pelos Serviços Regionais e que qualquer apoio especializado sobre questões de gestão de litígios fronteiriços seria prestado através da Unidade de Mediação e Diálogo.

40. Os Estados-membros propuseram que o Secretariado do Conselho de Paz e Segurança receba mais três (3) funcionários, dada a sua carga de trabalho significativa.

41. Ficou acordado o seguinte:

- a) Eliminar o posto proposto de Conselheiro Militar Sénior no Gabinete do Comissário;
- b) Centralizar os postos de Oficial de Aquisições, Oficial de Mobilização de Recursos e Oficial de Comunicação, actualmente apresentados no Secretariado do Fundo de Paz, nos departamentos relevantes. No entendimento que os postos serão financiados pelo orçamento do

Secretariado e os funcionários serão destacados a partir dos seus Departamentos de origem;

- c) Que o Secretariado do Conselho de Paz e Segurança receba mais três (3) funcionários, dada a sua carga de trabalho significativa. [1 Arquivista, na categoria P2, 1 Oficial de Políticas, na categoria P2 e 1 Documentalista, na categoria GSA5. O Arquivista deverá estar integrado de forma centralizada na Divisão de Gestão do Conhecimento e será destacado para o Secretariado do CPS.]

F. SAÚDE, ASSUNTOS HUMANITÁRIOS E DESENVOLVIMENTO SOCIAL

42. Os Estados-membros reconheceram o forte mandato deste departamento e concordaram que a estrutura proposta é aceitável.

43. Os Estados-membros consideravam que o pelouro do desporto deveria reverter para este departamento e ser gerida como parte de uma divisão denominada Cultura e Desporto.

44. Ficou acordado o seguinte:

- a) Alterar a designação do Departamento de Cultura e Desenvolvimento Social para a seguinte: Departamento de Desenvolvimento Social, Cultura e Desporto;
- b) Criar uma Divisão de Cultura e Desporto dentro do Departamento.

VI. DIRECÇÕES E GABINETES DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

A. GABINETE DO PRESIDENTE (GP)

45. Os Estados-membros enalteceram o Gabinete do Presidente por dar o exemplo, simplificando o número de funcionários para um número reduzido.

46. Houve alguma discussão sobre a categoria do Director do Gabinete e se o posto de Director Adjunto do Gabinete deve ser mantido daqui para frente. O Gabinete do Presidente informou sobre a importância de manter a situação vigente em termos da categoria, explicando que o Director e o Director Adjunto do Gabinete tinham um papel de supervisão em relação às Direcções subordinadas ao Gabinete do Presidente.

47. Os Estados-membros concluíram que a situação vigente em termos da categoria do Director e o Director Adjunto do Gabinete deveria ser mantida.

48. Houve um consenso total entre os Estados-membros de que o Director e o Director Adjunto do Gabinete não deveriam ter nenhuma responsabilidade administrativa ou de supervisão em relação aos Directores ou Chefes de Divisão subordinados ao Presidente. Isso não estava de acordo com função tradicional de um Director de Gabinete.

49. Na sequência dessas deliberações, os Estados-membros concluíram que estavam felizes em recomendar a estrutura proposta do Gabinete do Presidente, conforme apresentada.

50. Ficou acordado o seguinte:

- a) Que o Director e o Director Adjunto do Gabinete devem administrar apenas o pessoal do Gabinete do Presidente e não terão mais quaisquer funções de supervisão em relação às Direcções ou Escritórios subordinados ao Gabinete do Presidente. O Director-geral deverá auxiliar o Presidente a coordenar essas entidades das Direcções e Escritórios.

B. DIRECTOR-GERAL

51. Os Estados-membros analisaram a proposta revista para o posto de Director-geral e concluíram que estava agora em conformidade com o mandato original de coordenação operacional previsto na Decisão da Conferência Extraordinária de Novembro de 2018, que prevê o novo posto de Director-geral (DG).

52. Os Estados-membros concordaram ser fundamental que não houvesse conflitos de funções e mandatos decorrente da criação do novo posto da DG. A proposta anterior havia criado alguns potenciais conflitos. Houve consenso entre os Estados-membros de que a função do Director-geral é liderar a coordenação operacional. Nesse sentido, o DG deve auxiliar o Presidente e a Comissão na execução do plano anual que o Presidente deverá apresentar ao Conselho Executivo a cada ano.

53. O DG deve convocar os Directores na monitorização e acompanhamento dos progressos na execução do plano anual. Pode convocar os Directores em grupos ou a nível individual. O DG não tem responsabilidade de gestão directa sobre os Directores dos pelouros. Os Directores ainda são subordinados aos Comissários.

54. O DG deve apresentar relatórios ao Presidente sobre os progressos e desafios na implementação do plano de trabalho anual. O Presidente, então, deve contactar os Comissários, com base nos relatórios de desempenho.

55. No que diz respeito às direcções e gabinetes subordinados ao Presidente e ao Vice-Presidente, o DG deverá auxiliar o Presidente e o Vice-Presidente na coordenação do trabalho destes departamentos.

56. No que diz respeito ao mandato do Director-Geral, os Estados-membros propuseram o seguinte: que este seja um posto recrutado de forma competitiva. O candidato seleccionado deve receber um contrato, com base no desempenho, por tempo determinado de quatro (4) anos, renovável uma vez. Em conformidade com a decisão da Conferência, o cargo deve estar sujeito ao princípio da rotatividade.

57. Ficou acordado o seguinte:

- a) Que o Director-geral deve apresentar relatórios ao Presidente da Comissão;

- b) Que o Director-geral deve convocar os Directores das pastas, a fim de monitorizar e fazer o acompanhamento dos progressos na execução do plano de trabalho anual da Comissão, mas não terá responsabilidade de gestão directa sobre os Directores de pastas;
- c) Que o DG auxilie o Presidente e o Vice-Presidente na coordenação do trabalho das direcções e gabinetes a si subordinados. No desempenho desta função específica, o DG deve apresentar relatório ao Vice-Presidente sobre o trabalho das direcções e gabinetes a si subordinados e ao Presidente sobre aqueles a si subordinados;
- d) Que o mandato do Director-Geral seja por tempo determinado de quatro (4) anos, renovável uma vez, com base no desempenho.

C. GABINETE DE PLANIFICAÇÃO E EXECUÇÃO ESTRATÉGICA (OSPD)

58. Houve um consenso geral entre os Estados-membros sobre a proposta de que a Divisão de Mobilização de Recursos seja unificada com a Divisão de Gestão e Coordenação de Parcerias para formar uma nova Direcção de Coordenação de Parcerias e Mobilização de Recursos, de acordo com as Decisões EX.CL/Dec.942 (XXX) e EX.CL/Dec.986 (XXXII).

59. O departamento informou a reunião sobre a decisão da Cimeira Extraordinária de Novembro de 2018, de criar uma Divisão da Agenda 2063 no departamento e enfatizou a importância da nova estrutura que prevê essa nova divisão.

60. Os Estados-membros tomaram nota do informe e deliberaram exaustivamente sobre se esta deveria realmente ser estabelecida como uma Divisão plena ou melhor como uma Unidade. Identificaram igualmente a necessidade de simplificar ainda mais a estrutura proposta.

61. Ficou acordado o seguinte:

- a) Que o número de divisões no departamento deve ser reduzido de três (3) para dois (2) da seguinte forma: Divisão de Análise, Agenda 2063 e Pesquisa de Políticas (PARD) e Divisão de Planificação, Monitorização e Avaliação (PMED);
- b) A monitorização e avaliação devem ser estabelecidas como uma unidade na (PMED), com Funcionários Seniores, na categoria P4;
- c) Que se considere a possibilidade de incluir uma função de estatística na OSPD, a fim de prestar apoio a todos os departamentos da Comissão.

D. GABINETE DE SUPERVISÃO INTERNA (OIO)

62. Os Estados-membros concordaram amplamente com a estrutura proposta, identificando o OIO como uma parte essencial da estrutura institucional de prestação de contas, que havia sofrido gravemente da falta de pessoal há algum tempo, particularmente em termos de capacidade de investigação. Houve consenso de que

era necessária uma estrutura sólida para ajudar a proteger o dinheiro suado dos contribuintes dos Estados-membros. Dito isto, os Estados-membros identificaram a margem para algumas eficiências adicionais na estrutura proposta.

63. Ficou acordado o seguinte:

- a) Reduzir a categoria P5 proposta de Oficial de Garantia de Qualidade para a categoria P4;
- b) Eliminar o posto de Director Adjunto, na categoria P6, e substituí-lo por um cargo de Coordenador, na categoria P6;
- c) Que os Auditores Internos nos Órgãos e Gabinetes/Agências Especializados da UA sejam recrutados e integrados no Gabinete de Supervisão Interna para garantir total independência e imparcialidade na execução das suas funções.

E. DIVISÃO DE CONTROLO E GARANTIA DE QUALIDADE (QAC)

64. Os Estados-membros saudaram esta nova estrutura proposta, que desempenharia uma função essencial de supervisão. Foi acordado que o local apropriado para esta Divisão é o Gabinete do Presidente, e não o Gabinete do Vice-Presidente, uma vez que este é responsável pelas operações financeiras e administrativas e, portanto, essa função de supervisão deve ser desvinculada das operações.

65. Ficou acordado o seguinte:

- a) Integrar a Divisão de Garantia e Controlo de Qualidade, conforme proposto, no Gabinete do Presidente.

F. DIRECÇÃO DE ÉTICA, INTEGRIDADE E PADRÕES (I&S)

66. Os Estados-membros pediram esclarecimento sobre onde seria localizado o escritório encarregado de questões disciplinares e de conformidade.

67. A Unidade de Reforma explicou que os procedimentos disciplinares eram regidos pelo Regulamento do Pessoal e um Conselho de Disciplina composto por representantes do pessoal encarregue de aconselhar o Presidente em casos individuais. O Conselho de Disciplina não era uma estrutura permanente e, portanto, não está reflectido no organograma proposto. Dito isto, havia um Secretariado no Conselho de Disciplina que devia estar reflectido como uma entidade separada do Secretariado do Tribunal Administrativo. Esse ajustamento no organograma seria feito para esclarecer a distinção entre os dois Secretariados. Após esse informe, os Estados-membros concordaram em grande medida com a estrutura proposta.

68. Ficou acordado o seguinte:

- a) Simplificar o organograma proposto, removendo os vínculos ilustrativos com outros departamentos e escritórios da Comissão, pois estes eram confusos;
- b) Estabelecer uma distinção entre o Secretariado do Tribunal Administrativo, que era funcionalmente subordinado aos juizes do Tribunal Administrativo, e o Secretariado do Conselho de Disciplina que apoia o trabalho do Conselho de Disciplina.

G. GABINETE DO SECRETÁRIO-GERAL DA COMISSÃO

69. Os Estados-membros concordaram amplamente com a estrutura proposta. Os Estados-membros pediram esclarecimento se a Divisão de Documentação proposta não representava algum grau de duplicação com a Direcção de Gestão de Conferências e Publicações (DCMP).

70. Ficou acordado o seguinte:

- a) Que não há duplicação de funções entre o OSC e a DCMP.

H. GABINETE DO CONSELHEIRO JURÍDICO (OLC)

71. Os Estados-membros concordaram que um dos elementos principais das actividades intergovernamentais é a produção de documentos e que o OLC está no centro do processo. Era, portanto, importante que fosse criado um escritório eficaz para apoiar os processos e as decisões dos Estados-membros. Era essencial que este escritório fosse formado por profissionais jurídicos de alta qualidade, com as qualificações e experiência adequadas.

72. Os Estados-membros eram a favor da criação de um posto de Conselheiro Jurídico Adjunto, mas enfatizaram que deveria estar dentro do envelope financeiro da estrutura proposta (ou seja, sem custo adicional).

73. O departamento explicou que o posto de Conselheiro Jurídico Adjunto não foi incluído devido às implicações de custo (aproximadamente 116.000 \$EU por ano). Preferiram, portanto, ter cinco (5) Secções, com a disposição de cada Chefe de Secção para actuar como Oficial Responsável na ausência do Conselheiro Jurídico.

74. Os Estados-membros tomaram nota, mas enfatizaram veementemente que a presença do Conselheiro Jurídico deve ser garantida ao longo do ano para participar nas principais actividades da Comissão e dos Estados-membros. A nova estrutura deve garantir que se evite a ausência regular. Os Estados-membros manifestaram o seu desconforto com as frequentes ausências. Alguns Membros observaram igualmente que funcionários extremamente juniores foram deixados como Oficiais Responsáveis, o que era inaceitável.

75. Os Estados-membros concluíram, manifestando a sua satisfação em apoiar a estrutura proposta, mas queriam ter certeza de que a qualidade do pessoal seria proporcional ao aumento proposto.

76. Ficou acordado o seguinte:

- a) Adotar a estrutura conforme proposto; e
- b) Que o cargo de Conselheiro Jurídico Adjunto não traria qualquer valor acrescentado ou eficiência.

I. DIREÇÃO DE PROTOCOLO (DOP)

77. Os Estados-membros concordaram amplamente com a estrutura proposta, mas solicitaram que a designação da Unidade Administrativa fosse alterada para evitar confusões com outros departamentos ou gabinetes da Comissão.

78. Os Estados-membros aproveitaram igualmente a oportunidade para manifestar a sua preocupação com relação ao abuso do sistema de Notas Verbais para viagens não oficiais por parte de funcionários da Comissão da UA para amigos e familiares, a fim de facilitar as viagens dentro dos Estados-membros. Esperam que essa nova estrutura reforçada possa finalmente resolver esses abusos.

79. Ficou acordado o seguinte:

- a) Alterar a designação da Unidade Administrativa para a seguinte: Unidade de Privilégios e Imunidades.

J. DIREÇÃO DE PARCERIAS E MOBILIZAÇÃO DE RECURSOS (PRMD)

80. Os Estados-membros saudaram a fusão das duas Divisões numa Direcção, de acordo com as decisões dos Órgãos Deliberativos e esperam melhorar a eficácia e a coerência na gestão das parcerias estratégicas da UA e nos esforços de mobilização de recursos.

81. Houve um consenso geral de que a estrutura proposta poderia ser simplificada para garantir maior eficiência. Os Estados-membros não estavam convencidos da necessidade de haver duas (2) divisões e foram a favor de uma Direcção com uma Divisão.

82. Foi acordado que todos os Directores de Mobilização de Recursos seriam centralizados sob essa Direcção e integrados em departamentos e gabinetes com base nas necessidades.

83. Ficou acordado o seguinte:

- a) A Direcção teria uma Divisão chefiada por um funcionário, na categoria P5;
- b) Haveria um total de quatro (4) Oficiais de Políticas Seniores. Dois (2) deles cobririam as questões de parceria e os outros dois (2) cobririam as questões de mobilização de recursos;

- c) Haveria um total de quatro (4) Oficiais de Políticas, na categoria P2. Dois (2) deles cobririam questões de parceria e os restantes cobririam questões de mobilização de recursos.

K. DIRECÇÃO DA MULHER, GÉNERO E DESENVOLVIMENTO (WGDD)

84. Os Estados-membros tomaram nota do facto da proposta do departamento ser modesta na sua recomendação de acrescentar quatro (4) funcionários, e não foram persuadidos por algumas das propostas de distribuição dos postos.

85. Esse foi particularmente o caso da proposta de distribuição dos Oficiais Regionais de Programas, cobrindo as cinco (5) regiões. A estrutura proposta recomendava apenas três (3) Oficiais de Programas para cobrir as cinco (5) regiões, deixando dois (2) Oficiais com duas (2) regiões para cobrir cada um. Os Estados-membros consideraram que isso levaria a uma má cobertura geral.

86. Os Estados-membros concordaram que os dois (2) postos poderiam ser reduzidos da estrutura para acomodar os dois (2) Oficiais de Programas adicionais que deverão cobrir as regiões.

87. Foi levantada uma questão relativamente à designação desta Direcção, tendo sido questionada a necessidade da inclusão do termo “Género” na designação e se este poderia ser eliminado. O consenso foi o de manter a designação existente conforme está.

88. Ficou acordado o seguinte:

- a) Acrescentar dois (2) Oficiais de Programas, na categoria P3, para garantir uma cobertura mais equilibrada das cinco regiões;
- b) Eliminar o posto de Oficial Sénior de Programas, na categoria P3, para a Mulher, Género e Desenvolvimento e um cargo de Oficial de Políticas, na categoria P2, para a Mulher, Género e Desenvolvimento;
- c) Alterar a designação da direcção da seguinte forma: Direcção da Mulher, Género e Juventude.

L. DEPARTAMENTO DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (ICD)

89. Os Estados-membros concordaram amplamente com a estrutura proposta. Enfatizaram a necessidade de ter todos os Oficiais de Comunicação centralizados nesta Direcção e, posteriormente, colocá-los nos Departamentos e Escritórios com base nas necessidades.

90. Os Estados-membros concordaram igualmente que a Divisão de Gestão do Conhecimento deve ser revista com o objectivo de reforçar a sua capacidade.

91. Ficou acordado o seguinte:

- a) Eliminar o posto de Chefe da Divisão de Gestão do Conhecimento, na categoria (P5);
- b) Promover o posto de Arquivista da categoria P2 para P3;
- c) Promover o posto de Bibliotecário da categoria P2 para P3;
- d) Aumentar o número de Assistentes de Arquivo para quatro (4);
- e) Manter o número existente de Assistentes de Biblioteca em quatro (4).

M. COMITÉ DE INTELIGÊNCIA E SEGURANÇA (ISC)

92. Os Estados-membros deliberaram sobre o papel e a função deste Escritório e solicitaram esclarecimentos sobre as suas origens e propósitos e se havia alguma duplicação nas funções do actual Departamento de Paz e Segurança.

93. O Gabinete do Presidente esclareceu que não havia duplicação e que o Escritório havia sido criado dentro do Gabinete do Presidente pela Conferência da UA (Decisão 62) em 2006, com o mandato de colaborar com o Comité dos Serviços de Inteligência em África (CISSA) e actuar como a interface entre o CISSA e suas estruturas e a Comissão da UA e seus Órgãos.

94. Ficou acordado o seguinte:

- a) Que a designação do ISC deve ser alterada para Escritório de Ligação do CISSA; e
- b) Que o ISC seja composto por um (1) Oficial de Políticas Sénior, na categoria P6 e três (3) Oficiais de Políticas, na categoria P3.

N. GABINETE DO VICE-PRESIDENTE (DCP)

95. Os Estados-membros concordaram com a estrutura proposta, mas com a ressalva de que o Director Adjunto do Gabinete, em consonância com as conclusões do nº 92 acima, não deve desempenhar qualquer função de supervisão em relação às Direcções subordinadas ao Gabinete do Vice-Presidente. O Director-Geral deverá auxiliar o DCP na coordenação do trabalho dessas Direcções e Escritórios.

96. Ficou acordado o seguinte:

- a) A estrutura proposta era aceitável;
- b) O Director Adjunto do Gabinete deve administrar apenas o pessoal do Gabinete do Vice-Presidente e não os Directores que sejam subordinados ao Vice-Presidente.

O. DIRECÇÃO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (HRMD)

97. A Unidade de Reforma informou aos Estados-membros que, na sequência das conclusões da Sessão Conjunta de 21 de Outubro, a proposta original para essa Direcção havia sido analisada pelos dez (10) peritos em matéria de recrutamento dos Estados-membros (R10), e, portanto, foi apresentada uma proposta actualizada. Enfatizou-se que foram feitas apenas alterações marginais na proposta original.

98. Os Estados-membros foram tranquilizados pelo facto do R10 ter analisado a estrutura proposta para a (HRMD) e fez algumas propostas. Dito isto, os Estados-membros consideraram que mais pessoal profissional do que administrativo deveria ser integrado para a função de recrutamento, uma vez que essa era uma área problemática essencial. Houve igualmente um forte apelo à utilização da digitalização e tecnologia e um sistema de informações de gestão de RH mais robusto para garantir transparência e responsabilização.

99. Os Estados-membros apelaram igualmente para uma simplificação dos títulos de certos postos.

100. Ficou acordado o seguinte:

- a) Promover e alterar a designação do posto de Oficial de Talentos e Aquisições, na categoria P3, para Oficial Principal de Recrutamento, na categoria P4;
- b) Alterar a designação de todos os Oficiais de Talentos e Aquisições, na categoria P2, para Oficiais de Recrutamento;
- c) Alterar a designação de todos os Assistentes de Talentos e Aquisições, na categoria GSA5, para Assistentes de Recrutamento, a serem recrutados a nível internacional.

P. DIRECÇÃO DE SERVIÇOS DE APOIO ÀS OPERAÇÕES (OSS)

101. Os Estados-membros enalteceram fortemente a decisão de terceirizar totalmente os contratos de viagens. Esperavam maior eficiência e valor custo-benefício para evitar incidentes tais como os pagamentos de 700.000 \$EU, para bilhetes de passagens aéreas não reembolsáveis não utilizados em 2018.

102. Os Estados-membros debateram se a função da Unidade de Desenvolvimento Imobiliário (EDU) deveria ser totalmente terceirizada. O departamento concordou com a lógica da terceirização, com a ressalva de que o departamento precisaria de manter a capacidade existente de engenharia técnica e de arquitectura a nível interno (3 postos) para supervisionar qualquer terceirização. O departamento apresentou igualmente um informe mais alargado sobre terceirização. Com base nas decisões anteriores, os serviços de limpeza e jardinagem foram terceirizados em 1999. Os serviços de carregadores deveriam igualmente ter sido terceirizados, mas houve atrasos na implementação desta decisão devido à resistência interna.

103. Os Estados-membros consideraram se era necessário fazer a previsão de um serviço de bombeiros para a prestação de serviços de resposta a emergências em caso de incêndio na sede da CUA. Os Estados-membros concordaram com a importância de ter uma cobertura de resposta de emergência adequada, mas concluíram que o Acordo de Sede teria de ser analisado para ver que disposições estão actualmente em vigor, nesse sentido.

104. Ficou acordado o seguinte:

- a) Que a Unidade de Desenvolvimento Imobiliário (EDU) deve ser eliminada;
- b) Os três (3) postos técnicos (2 engenheiros e 1 arquitecto) dentro da EDU devem ser mantidos, mas destacados como funcionários da Unidade de Manutenção e Gestão de Instalações e os três (3) postos restantes eliminados;
- c) Que os serviços de Aquisições de Viagens sejam totalmente terceirizados;
- d) Que o Acordo de Sede seja revisto para verificar que disposições foram tomadas para serviços de resposta a emergências, como o de bombeiros.

Q. SISTEMAS DE GESTÃO DE INFORMAÇÃO (MIS)

105. Houve consenso entre os Estados-membros de que o MIS é o principal facilitador do trabalho quotidiano da Comissão da União Africana e mais amplamente nos Órgãos e, portanto, deve ser promovida para uma Direcção plena, pois desempenha uma função essencial.

106. Os Estados-membros discutiram de forma exaustiva a proposta de transferência de algumas das funções do SAP para o Gabinete do Vice-Presidente, a fim de melhorar a prestação de contas e a supervisão gerais. Os Estados-membros concluíram que o SAP é uma ferramenta essencial da reforma administrativa e sugeriram que o Gabinete do Vice-Presidente supervisionasse essa Unidade para impedir que qualquer departamento tivesse qualquer vantagem injusta. Alguns Estados-membros referiram-se a como isso era tratado nas Nações Unidas – como uma função de controlo autónoma. Era, portanto, apropriado que fosse gerida a nível do Gabinete do Vice-Presidente.

107. Os Estados-membros concordaram que a prioridade era ter sistemas que funcionassem e, nesse sentido, os postos do pessoal do SAP deveriam ser regulares, em vez de postos em regime de contrato de curta duração, conforme proposto actualmente.

108. Ficou acordado o seguinte:

- a) Promover a Divisão para uma Direcção plena, chefiada por um Director, na categoria (D1);

- b) A Unidade do SAP deve ser transferida para o Gabinete do Vice-Presidente e alterada a designação para Divisão de Gestão de Recursos Empresariais; e
- c) Regularizar os postos do pessoal do SAP, pois esses não devem ser em regime de contrato de curta duração.

R. DIRECÇÃO DE FINANÇAS

109. O Gabinete do Vice-Presidente interveio para apresentar uma proposta actualizada, antes do início das deliberações dos Estados-membros. A Unidade de Certificação de Pagamento existente deve prestar uma função de controlo adicional. De acordo com as actuais disposições, o Director de PBFA é responsável pelos controlos internos, não reflecte uma segregação de funções adequada. A Unidade de Certificação deverá trabalhar de forma autónoma, e vai necessitar de pessoal adequado para melhorar os controlos internos globais. Propõe-se, portanto, que a designação desta Unidade seja alterada para Unidade de Controlo Financeiro, colocada no Gabinete do Vice-Presidente e não na Direcção de Finanças.

110. Embora tenha havido um amplo apoio à estrutura proposta, alguns Estados-membros foram de opinião que o departamento, conforme estabelecido, contém um conflito de interesses inerente. Foi responsável pela gestão do orçamento e contas, além de efectuar pagamentos. Essas funções devem ser separadas para maior prestação de contas.

111. Nesse sentido, houve apoio geral à criação de uma Unidade de Controlo Financeiro no Gabinete do Vice-Presidente.

112. Ficou acordado o seguinte:

- a) Retirar a Unidade de Certificação de Pagamentos da Direcção de Finanças e alterar a designação como parte de uma nova Unidade de Controlo Financeiro dentro do Gabinete do Vice-Presidente;
- b) Transferir o Secretariado do F15 e a Unidade de Contribuições para o Gabinete do Vice-Presidente;
- c) Que o pessoal da Unidade de Financiamento da Paz e Segurança, em grande parte financiado pelos parceiros, continue classificado como em regime de contrato de curta duração para permitir a consolidação de todos os financiamentos para as actividades de paz e segurança num único instrumento com um único relatório – o Fundo de Paz da UA.

S. DIRECÇÃO DE GESTÃO DE CONFERÊNCIAS E PUBLICAÇÕES (DCMP)

113. Os Estados-membros deliberaram exaustivamente sobre a estrutura proposta para esta Direcção. Os Estados-membros concordaram existir uma questão fundamental sobre a relevância das várias reuniões que são realizadas na UA. Há necessidade séria de racionalizar o número de reuniões. Caso a racionalização das

reuniões não for abordada, não devemos esperar melhorias na qualidade dos serviços prestados pela DCMP.

114. Os Estados-membros procuraram compreender por que razão a digitalização se apresenta nas operações da DCMP e que ganhos podem ser obtidos, em termos de eficiência.

115. No que se refere ao pessoal, os Estados-membros observaram o facto de, apesar de terem sido atribuídos um total de 136 postos ao abrigo da estrutura de Maputo, a Direcção tinha apenas 52 postos preenchido, enquanto 84 postos continuam vagos. Os Estados-membros observaram ainda que, apesar desse facto, a DCMP estava agora a solicitar um total de 184 funcionários.

116. Relativamente ao quadro de pessoal, a Direcção confirmou que, dos 136 postos aprovados, apenas 52 foram recrutados. Foi, portanto, mais uma escolha do modelo de actividades. O orçamento para os 84 postos vagos é utilizado para recrutar pessoal em regime de contrato de curta duração. Sem o pessoal em regime de contrato de curta duração, a Direcção não seria capaz de funcionar.

117. Relativamente ao calendário, a Direcção esclareceu que apenas consolidam o calendário. A DCMP conta com os departamentos para fornecer informações oportunas, o que é um sério desafio. Apenas 227 reuniões foram aprovadas em 2018, mas na realidade houve 887 reuniões adicionais. Isso representa uma carga de trabalho drasticamente diferente da estrutura de Maputo.

118. Os Estados-membros manifestaram séria preocupação pelo fracasso em recrutar 84 postos em mais de uma década e ficaram alarmados com o facto do orçamento para os postos regulares ter sido utilizado para contratar pessoal em regime de contrato de curta duração. Concluíram ter havido uma violação fundamental da ética e uma completa falta de transparência e prestação de contas. Não é possível que os Estados-membros tenham aprovado um modelo de actividade (postos regulares) apenas para descobrir que foi aplicado outro modelo de actividade (pessoal em regime de contrato de curta duração) que teve um custo adicional significativo para a Comissão. Os Estados-membros pediram uma auditoria forense para analisar a questão. Os Estados-membros solicitaram que essa questão fosse abordada na revisão do Regulamento Financeiro, para garantir que os fundos para os postos regulares nunca sejam utilizados para financiar postos de pessoal em regime de contrato de curta duração.

119. O Professor Moukoko propôs que fosse lançada imediatamente uma campanha de recrutamento em todo o continente para preencher os postos vagos, para recrutar jovens africanos talentosos para a DCMP. Os Estados-membros concordaram com esta proposta, apelando para que se tomem medidas imediatas para preencher os 84 postos vagos.

120. O Presidente concluiu que esse era um assunto bastante sério e que essa prática era o reflexo de uma mentalidade na CUA que precisava ser mudada com urgência.

121. Ficou acordado o seguinte:

- a) Que deve ser realizada imediatamente uma auditoria forense da DCMP;
- b) Há necessidade urgente de realizar uma campanha de recrutamento a nível continental, dirigida a jovens africanos qualificados, para preencher todas as vagas na estrutura existente, antes de qualquer posto adicional ser considerado;
- c) Que as parcerias com Centros de Excelência Africanos e universidades que ministrem cursos de tradução e interpretação devem igualmente ser exploradas;
- d) Que a DCMP esclareça quantos funcionários freelance e em regime de contrato de curta duração adicionais poderão ser necessários caso todos os postos da estrutura de Maputo forem preenchidos;
- e) Que seja feita uma atribuição provisória de vinte e cinco (25) funcionários em regime de contrato de curta duração na estrutura. Esta atribuição provisória deverá ser confirmada após os resultados da auditoria.

T. DIVISÃO DE SERVIÇOS DE PROTECÇÃO E SEGURANÇA (SSSD)

122. Os Estados-membros concordaram em grande medida com a estrutura proposta, sujeita a duas alterações fundamentais.

123. Tomaram nota do facto de que a divisão proposta tinha responsabilidades significativas, incluindo a gestão de um grande número de funcionários (116 na estrutura proposta). Foi, portanto, proposto promover o Chefe da categoria P5 para a categoria P6.

124. Os Estados-membros discutiram a lógica de integrar a Unidade de Passaporte nesse departamento por um longo período e concordaram que deveria ser transferida para a Direcção de Protocolo.

125. Ficou acordado o seguinte:

- a) Transferir a Unidade de Passaporte para a Direcção de Protocolo;
- b) Promover o posto de Chefe de SSSD, da categoria P5 para P6.

U. DIRECÇÃO DE CIDADÃOS E DIÁSPORA (CIDO)

126. Os Estados-membros estiveram de acordo com a estrutura proposta, a maioria das deliberações girava em torno da proposta de transferência da CIDO do Gabinete do Presidente para o Gabinete do Vice-Presidente. Alguns Estados-membros foram de opinião que a transferência para o Gabinete do Vice-Presidente poderia enviar um sinal negativo.

127. O Professor Moukoko explicou que a proposta de transferência da CIDO surgiu dos próprios Presidente e Vice-Presidente, com o objectivo de reduzir o número de

Direcções que se subordinam ao Presidente e garantir que a CIDO receba o nível de atenção necessário da alta liderança.

128. Na sequência destas informações antecedentes, os Estados-membros concordaram o seguinte:

- a) Que a proposta de transferência da CIDO para o Gabinete do Vice-Presidente era aceitável e que a transferência não implicava qualquer tipo de diminuição de prioridades.

V. DIRECÇÃO DE SERVIÇOS MÉDICOS E DE SAÚDE (MHSD)

129. Os Estados-membros deliberaram exaustivamente sobre as propostas para este departamento de prestação de serviço e tomaram igualmente nota da solicitação do departamento para aumentar o número proposto de pessoal de enfermagem para doze (12), de acordo com os padrões internacionais de saúde de uma clínica que atenda uma população de mais de dez mil habitantes.

130. Houve consenso de que as questões de saúde são essenciais e estão ligadas ao bem-estar geral. Foi acordado que os serviços médicos e de saúde deveriam ser considerados diferentemente de outros departamentos, pois há padrões profissionais bastante específicos que devem ser mantidos.

131. Os Estados-membros observaram, no entanto, que a clínica não é um hospital completo, e não havia aspiração para tal, de modo que os padrões a serem alcançados devem estar alinhados com os de uma clínica e não com os padrões e requisitos do nível de um hospital.

132. Ficou acordado o seguinte:

- a) Apoiar a proposta do departamento de Serviços Médicos e de Saúde, tal como inicialmente apresentada, da seguinte forma: Um (1) Oficial Superior de Enfermagem adicional, na categoria P1, e quatro (4) Oficiais de Enfermagem adicionais a nível internacional, na categoria GSA5;
- b) Foi enfatizado que a proposta dos Serviços Médicos estava a ser aceite a um custo extra como uma excepção, dada a função crítica de bem-estar que executam;
- c) Motoristas de Ambulância, na categoria GSB7.

II. RECOMENDAÇÕES GERAIS

133. Que a Comissão apresente um plano de transição actualizado, descrevendo o período de migração e prazos claros da actual para a nova estrutura. Que o plano inclua cálculos claros para os custos de desvinculação de todos os funcionários da estrutura actual que não serão mantidos na nova estrutura.

134. Que deve haver uma possibilidade de revisão da estrutura aprovada à curto prazo, para permitir uma revisão da relevância à luz da divisão do trabalho com a

Agência de Desenvolvimento da UA/NEPAD, as Agências Especializadas da UA e as Comunidades Económicas Regionais.

135. Que, dada a forte cultura de impunidade, deve-se compreender que a reestruturação por si só não vai mudar a cultura da organização. Deve ser realizada uma revisão séria do Regulamento do Pessoal e Financeiro. Já foi realizada uma análise inicial pelos Estados-membros, mas deve-se dedicar mais tempo para garantir que os regulamentos finais, eventualmente adoptados pelos Órgãos Deliberativos, sejam capazes de abordar as questões de cultura e prestação de contas.

136. No âmbito do processo de reestruturação, recomenda-se fortemente uma revisão dos mandatos, de uma perspectiva de relevância e eficácia, dos Enviados Especiais e Altos Representantes existentes. A revisão deverá estar concluída até Julho de 2020.

137. Que seja estabelecido um mecanismo de supervisão para o processo de recrutamento da UA.

138. Que, em conformidade com a Decisão 635, seja realizada uma Avaliação do Pessoal Essencial (Auditoria de Competências) imediatamente após a adopção da estrutura, em Fevereiro de 2020. Essa Auditoria deve ser aplicada a todo o pessoal (regular e em regime de contrato de curta duração) para determinar se as suas competências satisfazem os requisitos da nova estrutura. Os resultados da Auditoria devem ser apresentados ao Conselho Executivo em Julho de 2020.

139. Que a Comissão da UA se demarque de projectos de múltiplos parceiros, com exigências de apresentação de múltiplos relatórios para um único instrumento de financiamento para os seus programas. Isto deve levar à racionalização do pessoal dentro da Divisão de Gestão de Recursos Externos.

140. Que os Conselheiros no Gabinete do Presidente e do Vice-Presidente tenham uma delimitação clara de responsabilidades temáticas.

141. Que a administração sénior da Comissão da UA melhore o seu desempenho e supervisão relativamente a questões de gestão do pessoal.

142. Que um código de conduta seja elaborado e assinado por todo o pessoal em relação ao cumprimento da confidencialidade em relação às actividades da União Africana.

AGRADECIMENTOS ESPECIAIS

143. A Sessão Conjunta felicitou o Presidente do Subcomité de Reformas Estruturais, S.Ex.^a Sr. David Pierre, Embaixador da República das Seychelles, pela excelente forma como orientou as deliberações da Sessão Conjunta para se chegar a um consenso entre os Estados-membros sobre uma proposta revista para a nova estrutura dos departamentos da Comissão da UA, que foi posteriormente adoptada pelo Comité dos Representantes Permanentes, com algumas ligeiras alterações.

PROJECTODE DECISÃO SOBRE A NOVA ESTRUTURA DEPARTAMENTAL DA COMISSÃO DA UNIÃO AFRICANA (AU) EM CONFORMIDADE COM A DECISÃO DA ASSEMBLÉIA Ext/ Assembly/ AU/ Dec.1-3 (XI)

O ConselhoExecutivo:

1. **RECORDA-SE** a Decisão da AssembleiaExtraordinária de Chefes de Estado e de Governo da UNIÃO AFRICANA, de novembro de 2018, sobre a *Reforma Institucional da União Africana (UA) Ext/Assembly/AU/Dec.1-3 (X)*:
 - a. Mandatar o Presidente da Comissão a desenvolver uma nova estrutura departamental, flexível e orientada para o desempenho, levando em consideração a distribuição do trabalho entre a União Africana, as CERs e os Mecanismos Regionais, os Estados Membros e as organizações continentais;
 - b. Solicitar ao Presidente da Comissão que submeta, de acordo com os procedimentos estabelecidos, uma estrutura departamental mais simplificada, bem como suas implicações financeiras, para exame na 35ª Sessão Ordinária do Conselho Executivo, programada de 27 a 28 de junho de 2019 em Niamey, Níger; e
 - c. Delegar a adoção da nova estrutura departamental ao Conselho Executivo durante sua 35ª Sessão Ordinária em julho de 2019.
2. **RECORDA-SE AINDA** da decisão do Conselho Executivo EX.CL/Dec.1057(XXXV) de estender a submissão de estruturas departamentais à 36ª Sessão Ordinária do Conselho Executivo em fevereiro de 2020;
3. **ADOPTA-SE** a nova estrutura departamental da Comissão da UA, e **ENCARREGANDO** a Comissão a concluir a implementação da nova estrutura no prazo de quatro anos a contar da data de adoção do plano de transição e da estratégia de financiamento;
4. **DECIDE** que a implementação da nova estrutura departamental deve ser **financiada** de acordo com os meios existentes e não deve ter custos adicionais para o Estado-Membro;
5. **DECIDE** que deve ser realizada uma auditoria de habilidades e **competências** do pessoal e aplicada a funcionários regulares e não regulares para determinar se eles atendem aos requisitos da nova estrutura;
6. **DECIDE** que a Comissão, com a supervisão dos dez especialistas em recrutamento (R10), deve desenvolver os perfis de trabalho e os requisitos de competência para a nova estrutura departamental da Comissão até junho de 2020; e realizar uma auditoria de habilidades da equipe e avaliação de competências. A Comissão e o R10 serão assistidos, se necessário, por uma empresa independente e **SOLICITA** à Comissão que forneça todo o suporte técnico, administrativo, financeiro e logístico para facilitar esse processo;

7. **INSTA** a Comissão e Estados-Membros a finalizar o Plano de Transição e estratégia de financiamento até junho de 2020 para exame na 37ª Sessão Ordinária do Conselho Executivo;
8. **CONVIDA** o Presidente da Comissão a concluir a análise de todos os Escritórios de Representação, Escritórios Regionais e Escritórios de Ligação, a fim de avaliar sua eficácia, eficiência e desempenho até junho de 2020 e apresentar propostas para examere es truturação desses escritórios juntamente com as implicações financeiras no Conselho Executivo durante sua 37ª Sessão Ordinária;
9. **RECONHECE** que a reestruturação por si só não proporcionará a **mudança** cultural necessária na Comissão. **RECOMENDA** que a revisão das regras e regulamentos de Pessoal e Financeiro estabeleça uma estrutura sólida para melhorar a responsabilidade, o desempenho e a mudança de cultura;
10. **DECIDE-SE** fazer um balanço do andamento da implementação da nova **estrutura** departamental durante a 41ª Sessão Ordinária do Conselho Executivo. Este processo deve levar em consideração o trabalho em andamento para estabelecer uma divisõe fetiva do trabalho entre a Comissão da UA, a Agência de Desenvolvimento da UA/NEPAD e outras instituições especializadas da UA, Comunidades Econômicas Regionais, Mecanismos regionais, Estados-Membros e outras organizações continentais, com o objetivo de garantir subsidiariedade, complementaridade e racionalização de programas e operações;
11. **RECORDA** o parágrafo 24 da Decisão de novembro de 2018 da 20ª **Sessão** Extraordinária do Conselho Executivo Ext/Ex.Cl/Dec.1 (XX) e **INSTA** a Comissão a aplicar estritamente as disposições do Estatuto e Regras de Pessoal da UA existentes sobre separação obrigatória de funcionários não regulares e interromper imediatamente a renovação de contratos de funcionários não regulares além do número permitido de renovações, sem que sanções devam ser aplicadas àqueles que renovam tais contratos.

AFRICAN UNION UNION AFRICAINE

African Union Common Repository

<http://archives.au.int>

Organs

Council of Ministers & Executive Council Collection

2020-02-07

Report of the PRC Sub-Committee on Structural Reforms, With Report on Financial Implications

African Union

DCMP

<https://archives.au.int/handle/123456789/8355>

Downloaded from African Union Common Repository