

aprofundado desses funcionários. Os Assessores, cujas atribuições e responsabilidades devem ser definidas, podiam ser designados pela Comissão. Aprofundaremos sobre o papel coordenador que esse pessoal adicional colocado nos Gabinetes do Presidente, do Vice e dos Comissários poderia ter na coordenação do trabalho da Comissão e na garantia da coerência na Comissão.

Nomeação de Comissários

49. O Painel reconhece a necessidade da Conferencia adoptar as modalidades para a nomeação dos próximos Comissários. Contudo, não apresenta nenhuma proposta sobre como isto se faria. Assim, reiteramos a proposta anterior da Comissão na qual pedia que o Painel se pronunciasse a esse respeito. Por isso reiteramo-la aqui, embora de forma moderada.

50. Pelo acordo actualmente existente, o Presidente não participa na designação de Comissários e na atribuição e reatribuição de Pastas. Isto tem implicações funcionais difíceis e consequências concomitantes. No espírito da luta por uma Comissão revigorada e da necessidade de promover a coesão em apoio á unidade de acção, os futuros Presidentes devem ser envolvidos nesses processos.

51. Neste contexto, propusemos que, ao contrário do procedimento actual resumido no Artigo 13 dos Estatutos da Comissão, os Comissários devem ser eleitos pelo Conselho de uma pequena lista de candidatos preparada e apresentada pelo Presidente da Comissão. Tomando em consideração o número de Cargos acima propostos, o Presidente da Comissão deve submeter ao Conselho um conjunto de 30 candidatos de entre os quais o Conselho pode eleger, atendendo às qualificações, experiências e necessidade de distribuição geográfica equitativa e igualdade do género. Nesse processo, o Presidente necessitaria realizar consultas muito amplas tanto ao nível nacional como regional.

52. Alternativamente, o Conselho poderia realizar uma pequena lista de dois - 2 candidatos por região por Pasta, de onde o Presidente podia seleccionar os que trabalhariam com ele. O processo de realização de pequenas listas deverá ser muito mais simples que o actual que foi considerado incomodo e pesado. Na verdade, a Comissão tem explorado a possibilidade de adquirir um sistema electrónico de votação apropriado e informou sobre essa situação no relatório do Presidente submetido á sessão.

53. Acreditamos que quando o Parlamento Pan-Africano tiver plenos poderes legislativos, haverá necessidade de assegurar o seu envolvimento no processo de nomeação dos Comissários.

54. Finalmente sobre esta questão, gostaríamos de sublinhar que mesmo assim na proposta do Presidente constarão onze Pastas, além do Presidente e do Vice. Consequentemente, só doze - 12 pessoas, não treze, serão eleitas. Isto porque uma das onze Pastas será atribuída pelo Presidente ao Vice - Presidente. Assim, só dez Comissários serão eleitos.

55. Relativamente ao princípio da igualdade do género, que tem de ser observado, e a distribuição dos postos entre os Estados Membros, gostaríamos de sugerir o seguinte

- i. A igualdade do género deve ser geralmente observada no seio da Comissão e não por região, como acontece presentemente. Isto significa que a Comissão deve ser formada por seis homens e seis mulheres. Este aspecto será, portanto, levado em conta quando as eleições forem realizadas.
- ii. Actualmente, cada região tem dois Membros na Comissão. Nós recomendamos que África Ocidental e Oriental, que tem 15 e 13 Estados Membros respectivamente, detivessem mais um posto adicional cada. Qualquer posto adicional poderia ser atribuído a outras regiões sempre e quando fosse criado.

Revisão da Gestão na Comissão – Paragrafo 121-128

56. A Comissão partilha a opinião do Painel relativo á gestão no seio da Comissão, á inadequada coordenação entre os Departamentos e a irregularidade das reuniões da Comissão - Gabinete Político. O Painel reconhece algumas das razões para isso. Nós só devemos acrescentar que o poder atribuído ao Presidente é muito limitado, para que tome medidas contra os Comissários que cometam erros. Esta questão precisa ser analisada no futuramente.

57. O painel refere ás viagens frequentes dos Comissários e pessoal, o que é verdade. Contudo, uma análise mais profunda das razões para isso mostra que muitas delas eram inevitáveis. A verdade é que os Estados Membros oferecem-se para acolher reuniões da União e isso é estimulado, porque ajuda a popularizar as actividades da União africana. Gostaríamos de registar que o Presidente examina minuciosamente os pedidos para a realização de Missões e os aprova quando considera que se justificam. Na sua ausência, o Vice Presidente desempenha esta função.

58. Também concordamos que não há concertação suficiente na casa e o uso da expressão pelo Painel - trabalhando em silos - se justifica. O resultado é que muitas vezes, é do Departamento, não da Comissão, as propostas que são submetidas aos Estados Membros. Neste aspecto, concordamos que a Comissão deve reunir-se mais frequentemente, que as políticas, os programas e actividades sejam remetidos aos Estados Membros e que as reuniões com os parceiros e outras organizações internacionais sejam primeiramente discutidas e acordadas pelo Gabinete Político. Também concordamos que deve existir maior coordenação e comunicação dentro dos Departamentos.

59. Contudo, embora concordando com as recomendações do Painel sobre a necessidade de mais reuniões da Comissão dirigidas pelo Presidente, de reuniões dos Directores e de coordenação inter-departamentos, acreditamos que as recomendações do Painel sobre como melhorar a coordenação na Comissão, que

resultarão em coerência na formulação de políticas, não são suficientemente abundantes.

60. Primeiro, a proposta de que o Secretário da Comissão seja o Chefe do Pessoal da Comissão da União Africana e o responsável pela coordenação interdepartamental e entre Direcções não é prática nem viável. Além disso, a proposta no sentido do Secretário da Comissão também controlar a apresentação de relatórios de missões não é igualmente prática. As razões para isso são as seguintes. A responsabilidade principal pela coordenação do trabalho da Comissão é atribuição do Presidente da Comissão. Neste sentido, ela atribuiu essa responsabilidade ao Chefe do Pessoal ou, como no tempo da OUA, ao Director de Gabinete. Essa função foi aprovada quando a estrutura da Comissão estava a ser criada. Segundo e pela mesma razão, as informações de todos os Departamentos passam pelo Gabinete do Presidente e ele comunica-se amplamente com os Departamentos através do Chefe do Pessoal. Terceiro, o Secretário da Comissão está abaixo do Chefe do Pessoal e tem a mesma hierarquia que outros Directores. Lamentavelmente, o Painel não discutiu este aspecto com o Gabinete do Presidente, senão lhe teriam sido fornecido os esclarecimentos necessários sobre o assunto.

61. Relativamente ao fortalecimento do processo de coordenação, a Comissão gostaria de referir as propostas do Presidente nos parágrafos 45 e 46 sobre o reforço dos Gabinetes do Presidente, do Vice-presidente e dos Comissários. Isto implica atribuir o Director do Gabinete a categoria de um Comissário como acontece nos nossos países. Isso garantiria que possa realizar a sua coordenação e outras funções com relação aos Comissários e Directores. Em segundo lugar, o pessoal desses gabinetes devia ser reforçado para que a sua competência técnica se pudesse elevar. Uma das principais razões para esta proposta é capacitar os gabinetes do Presidente, Vice-presidente e dos Comissários estarem em condições de coordenar políticas, projectos e programas provenientes de todos os departamentos.

62. Consequentemente, as propostas da Comissão sobre como melhorar a coordenação no seio da Comissão e garantir que elaborem políticas e programas da Comissão e não dos departamentos, são as seguintes:

- i) Os departamentos devem iniciar programas e actividades políticas e fazê-los circular pelos gabinetes do Presidente, do Vice-presidente e dos Comissários, para análise;
- ii) Esses gabinetes devem fazer os seus comentários e apresentá-los ao departamento promotor. Supõe-se que os seus comentários já tenham sido apreciados pelos seus diferentes superiores hierárquicos;
- iii) Depois, o departamento inicial deve apresentar uma proposta completa considerando outros pontos de vista para análise na reunião de todos os directores;

- iv) Finalmente, o resultado da reunião dos directores deve ser submetido à aprovação de uma reunião da Comissão – isto é o Presidente, o Vice-presidente e os Comissários, que aprovarão a proposta em questão.

Nós sabemos que esta proposta absorverá muito tempo. Também requererá o pessoal necessário, talvez mais do que o que propusemos no documento. Contudo, é a única forma de funcionar quando nós estamos a falar em atribuir mais responsabilidades à Comissão. Este processo assegurará também que haja coerência no trabalho da Comissão, a liderança da Comissão estará toda consciente do papel que toda a organização está a desempenhar e os Estados Membros confiarão no trabalho da Comissão e, deseja-se, confiará nela como seu porta-voz!

63. Nós recomendamos profundamente este enfoque, para aprovação pelo Conselho Executivo e pela Conferência.

Recrutamento de Pessoal, Níveis de Desempenho e Desenvolvimento de Carreira parágrafos 129 a 145

64. A Comissão nota que embora o Painel se tenha reunido com o Vice-presidente e conversado brevemente com a Directora da Administração e Desenvolvimento dos Recursos Humanos, há algumas imprecisões nas suas afirmações. Por exemplo, no parágrafo 131 do relatório, o Painel afirma que a eficiência do processo de recrutamento na Comissão estava "dificultado pela necessidade de se obter o apoio do CRP para todas as vagas a serem preenchidas". Isto deve-se ao facto do CRP ser o único envolvido quando são feitas propostas para as novas estruturas, mas uma vez obtida a sua aprovação, o CRP só se interessa que a Comissão siga os procedimentos estabelecidos para o recrutamento.

65. A Comissão tomou devida nota da recomendação do Painel no sentido de alargar as vias através das quais as vacaturas são divulgadas e assim fará no contexto dos recursos disponíveis, das verbas também disponíveis e tentativas. Contudo, gostaria de destacar que na verdade muitas vezes a Comissão é assediada com um alto número de candidaturas dos Estados Membros e de africanos na diáspora, quando divulga os postos vagos.

66. A Comissão reconhece que o seu procedimento posterior ao recrutamento não é ainda muito prático. Contudo, métodos pós-recrutamento já foram introduzidos e serão consolidados. Igualmente, o uso de consultores para apoiar no exercício de recrutamento diminuirá, à medida que a capacidade da Comissão se desenvolver. A Comissão, mesmo assim, quer salientar que a afirmação de que não há contribuição do departamento na selecção do pessoal profissional, que se disse ter causado "alienação da gestão", não é totalmente correcta. E isto porque um representante do departamento pertinente participa no processo de entrevista e agora atribui pontuação ao candidato, o que não acontecia. Mesmo assim, a Comissão continuará a fortalecer a participação do departamento.