

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](http://www.au.int)

---

IA22317 – 47/47/34/10

**CONSELHO EXECUTIVO**  
**Trigésima Terceira Sessão Ordinária**  
**28 – 29 de Junho de 2018**  
**Nouakchott, Mauritânia**

**EX.CL/1077(XXXIII)ii**  
Original: Inglês

**RELATÓRIO DO SUBCOMITÉ DO CRP**  
**DE QUESTÕES DE AUDITORIA**

## LISTA DE ABREVIATURAS

CADHP	Comissão Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (Banjul)
TADHP	Tribunal Africano dos Direitos Humanos e dos Povos (Arusha)
AHRM	Administração e Gestão de Recursos Humanos
AMERT	Ferramenta da União Africana de Monitorização, Avaliação e Elaboração de Relatórios
APROB	Conselho de Nomeação e Promoção
AUABC	Conselho Consultivo da União Africana sobre a Corrupção
CUA	Comissão da União Africana
BCP	Gabinete do Presidente
BoEA	Conselho de Auditores Externos da UA
CIDO	Sociedade Civil e Diáspora
COM	Informação e comunicação
CON	Gestão e Publicações Conferência
DGP	Gabinete do Vice-Presidente
DREA	Departamento de Economia Rural e Agricultura
EAD	Departamento de Assuntos Económicos
EU	União Europeia
HRST	Recursos Humanos, Ciência e Tecnologia
IBAR	Bureau Inter-africano do para os Recursos Animais
IED	Departamento de Infra-estruturas e Energia
MIS	Divisão de Gestão de Sistemas de Informação
NEPAD	Nova Parceria para o Desenvolvimento de África
OIA	Gabinete de Auditoria Interna
OLC	Gabinete do Conselheiro Jurídico
OSGC	Gabinete do Secretário-Geral da Comissão
PAD	Departamento de Assuntos Políticos
PAP	Parlamento Pan-Africano
PBFA	Programação, Orçamento, Finanças e Contabilidade
PRC	Comité dos Representantes Permanentes
PSD	Departamento de Paz e Segurança
SAD	Departamento de Assuntos Sociais
SAP	Sistemas, Aplicações e Produtos de Processamento de Dados.
SPPMERM	Planificação, Monitorização, Avaliação de Políticas Estratégicas e Mobilização de Recursos

## RELATÓRIO DA 14ª REUNIÃO DO SUBCOMITÉ DE QUESTÕES DE AUDITORIA, REALIZADA A 14 DE MAIO DE 2018

### I. INTRODUÇÃO

1. A décima quarta reunião do Subcomité de Questões de Auditoria foi realizada em Adis Abeba, Etiópia, a 14 de Maio de 2018. A reunião iniciou às 10h30.

### II. PARTICIPAÇÃO

2. A reunião foi presidida por S.E. James Pitia Morgan, o Embaixador da República do Sudão do Sul e Presidente do Subcomité. Estiveram presentes representantes dos seguintes Estados-membros:

1. Burundi
2. Côte d'Ivoire
3. Gabão
4. Quênia
5. Malawi
6. Maurícias
7. Namíbia
8. Sudão do Sul
9. Gâmbia
10. Togo
11. Tunísia
12. Zimbabwe

### III. DISCURSO DE ABERTURA

3. O Presidente iniciou a reunião e deu as boas-vindas a todos os membros presentes, bem como os representantes da Comissão da UA. O Presidente indicou ainda que estava a pensar em renunciar a presidência das reuniões do Subcomité de Questões de Auditoria devido a uma série de razões, incluindo a não implementação das recomendações de auditoria, especialmente aquelas que continuam a aparecer em todas as auditorias e comentários que foram feitas no Retiro de Cairo, implicando que o Presidente da Subcomité deve ter antecedentes com conhecimento em Certificação de Contabilidade Pública (CPA) ou Contabilidade.

4. Os Membros do Subcomité, bem como representantes da Comissão da UA pediram ao Presidente a continuar a presidir este distinto órgão e prometeram o seu apoio total ao Presidente. Os participantes à reunião foram igualmente lembrados que, de acordo com o Regulamento Interno da UA, não há nenhuma exigência de uma qualificação/experiência profissional, a fim de presidir qualquer Subcomité do CRP. Portanto, quando um Estado-Membro é eleito, o seu Embaixador torna-se o Presidente da Subcomité, independentemente das qualificações.

5. O Presidente agradeceu aos membros pelos seus comentários e garantia do apoio total durante a sua presidência. Nesse sentido, o Presidente aceitou continuar a presidir as reuniões do Subcomité de Questões de Auditoria até o final de seu mandato.

6. O Presidente concluiu seu discurso exortando tanto o Subcomité como a Comissão da UA a continuarem a trabalhar para o interesse e melhoria da União Africana.

#### **IV. ADOÇÃO DA AGENDA**

7. O Presidente apresentou a agenda, que foi adoptada com emendas, conforme apresentada a seguir:

1. Discurso de Abertura;
2. Adopção da Agenda;
3. Análise do Desempenho Orçamental para o Ano findo a 31 de Dezembro de 2017;
4. Análise do Relatório de Auditoria Interna sobre a Matriz de Implementação das Recomendações de Auditoria, até 28 de Fevereiro de 2018;
5. Análise do Relatório de Actividades do Gabinete de Auditoria Interna (OIA) para o Exercício de 2017;
6. Análise do Relatório de Inquérito do OIA sobre o Recrutamento no PAP, conforme exigido pela decisão do Conselho Executivo (EX.CL.979 (XXX));
7. Análise do Relatório Anterior do Subcomité de Questões de Auditoria (EX.CL/1073(XXX)iv);
8. Diversos.

#### **V. ANÁLISE DO DESEMPENHO ORÇAMENTAL PARA O EXERCÍCIO DE 2017**

##### **A. Apresentação**

8. O Presidente do Subcomité convidou o Director do Gabinete de Auditoria Interna (OIA) a proceder a apresentação do Relatório de Auditoria do Desempenho Orçamental do Ano findo a 31 de Dezembro de 2017.

9. A Directora do OIA informou aos participantes à reunião que a auditoria foi realizada de acordo com os Artigo 3º e 4º do Regulamento de Auditoria Interna da União Africana. O Director afirmou o seguinte:

- i.) O orçamento da CUA para o exercício de 2017 (com excepção dos Fundos em Trânsito, Assistência Técnica e Projectos Especiais) foi de 298.198.903 \$EU (ou seja, o Orçamento Original de 231.877.963 \$EU, mais Orçamento Complementar de 66.320.940 \$EU). Este foi composto por 186.721.934 \$EU para o Orçamento de Programas e 111.476.970 \$EU para o Orçamento de Operacional;
- ii.) A taxa de execução global para o período foi de 55% do orçamento total e 72% dos fundos disponíveis. A execução do Orçamento de Programas foi de 115.218.312 \$EU, representando uma taxa de execução de 43% em relação ao orçamento e 69% em relação aos fundos disponíveis. A execução orçamental operacional foi de 83.573.934 \$EU, representando uma taxa de execução de 75% em relação aos fundos disponíveis;

- iii.) Uma análise das fontes de financiamento para o orçamento de programas revelou que fundos num montante de 115.039.829 \$EU, de um montante prometido de 186.721.934 \$EU, foram disponibilizados, o que representa uma taxa de 61%. Notou-se que não foram recebidos fundos de nove (9) parceiros de financiamentos prometidos;
- iv.) Além disso, conforme reflectido no sistema AMERT, foram planificados 226 resultados, dos quais apenas 52 (23%) foram totalmente alcançados (concluídos) até o final do ano. As actividades de 162 (72%) foram iniciadas e ainda estão em curso, enquanto as actividades de 12 (5%) não tinham iniciado até o final do exercício de 2017;
- v.) O OIA é de opinião que o desempenho geral para o período em análise foi “*insatisfatório*” em relação aos resultados do programa e “*carece de aperfeiçoamento*” na execução orçamental;
- vi.) O OIA observou igualmente algumas deficiências no controlo interno, relativamente à planificação e execução orçamental, que incluiu casos de bilhetes de passagem aérea não utilizados que não foram reembolsados pelas companhias aéreas, falta de documentos financeiros de algumas aquisições, orçamentos de programas para alguns escritórios não carregados no sistema SAP para utilização, bem como a não-incorporação de orçamentos de programas no orçamento principal da CUA para alguns escritórios;

10. Em seguida, A Directora do OIA resumiu algumas das recomendações sobre o sistema de controlo interno, incluindo o seguinte:

- i.) A Direcção de Administração e Recursos Humanos (AHRM) deve garantir que sejam feitos os pedidos de reembolso de todos os bilhetes de passagem aérea não-utilizados e que seja feito o acompanhamento junto das companhias aéreas em causa;
- ii.) A Direcção de Programação, Orçamento, Finanças e Contabilidade (PBFA) deve reforçar o seu sistema de arquivo para garantir que os documentos de transacções financeiras não sejam perdidos e sejam disponibilizados para auditoria quando necessários. Além disso, a PBFA deve considerar a utilização de uma solução de sistema de arquivamento electrónico;
- iii.) A PBFA deve garantir que o orçamento de programas aprovado para o Instituto Pan-Africano de Educação para o Desenvolvimento (IPED) seja carregado no sistema SAP e disponibilizado para a implementação das actividades do programa;
- iv.) A Direcção de Recursos Humanos, Ciência e Tecnologia (HRST) deve garantir que o orçamento para as actividades do programa para a Comissão de Pesquisa Técnico e Científica da União Africana, em Abuja, seja incluído no orçamento principal da Comissão da União Africana para permitir que o escritório realize as suas actividades do programa na prossecução dos seus objectivos;

- v.) A Direcção de Assuntos Sociais (DSA), em colaboração com a Direcção de PBFA, deve garantir que os orçamentos operacionais e de programas para o Conselho de Desporto da União Africana sejam incorporados no orçamento principal da CUA para permitir o bom funcionamento do Conselho.

## **B. Deliberações**

11. Na sequência da apresentação do Relatório de Auditoria Interna sobre o Desempenho Orçamental para o exercício findo a 31 de Dezembro de 2017, o Presidente convidou os Membros para as deliberações. As deliberações dos Membros são resumidas da seguinte forma:

- i.) Os Membros quiseram obter esclarecimentos sobre a forma como os documentos financeiros podem desaparecer, uma vez que tanto quanto é do seu conhecimento, os documentos comprovativos devem ser carregados no Sistema de Contabilidade que está a ser usado. Uma explicação adicional foi solicitada sobre a diferença entre o SAP e o AMERT e se estão interligados;
- ii.) Os Membros solicitaram que, a fim de criar a prestação de contas, os departamentos relevantes devem ser convidados e participar nas reuniões do Subcomité, a fim de escutar e responder às questões/dúvidas dos Membros. Os relatórios devem igualmente listar os departamentos em causa;
- iii.) Os Membros procuraram saber as razões para baixas execuções orçamentais e por que razão haveriam casos de orçamentos não serem carregados no sistema SAP, como foi o caso em relação ao IPED;
- iv.) Os membros perguntaram sobre o cronograma para a implantação do SAP em todos os Órgãos da UA e Escritórios da CUA;
- v.) Os membros procuraram saber das medidas postas em prática pela Comissão para colmatar as deficiências do fraco desempenho orçamental;
- vi.) Os membros afirmaram que, para um melhor entendimento das questões nos relatórios, o Subcomité deve ter tempo suficiente para ler e analisar os relatórios, tendo em consideração uma configuração de retiro para as reuniões. O pouco tempo disponibilizado torna um desafio ler, rever e criticar todos os documentos do pacote;
- vii.) Os membros sugeriram que as informações sobre Desempenho Orçamental sejam partilhadas com o Subcomité de Supervisão Geral de Questões Financeiras, Administrativas e Orçamentais.

## **C. Respostas**

12. Os representantes da Comissão da UA deram as respostas, conforme resumidas a seguir:

- i.) A Directora do OIA afirmou que os departamentos com casos de documentos em falta foram mencionados no Anexo 6 do relatório. Neste caso, todos os documentos em falta eram relacionados à aquisição de bilhetes de passagem aérea da Unidade de Viagem;

- ii.) A Directora do OIA afirmou que a PBFA foi solicitado a garantir que todos os orçamentos aprovados sejam carregados no sistema SAP e disponibilizados para implementação das actividades do programa;
- iii.) A Directora do OIA explicou igualmente que o pacote contendo os documentos a serem discutidos na reunião do Subcomité foram distribuídos aos Membros uma semana antes da reunião;
- iv.) Indicou ainda que a Comissão iniciou com a implementação de medidas para resolver as deficiências de fraco desempenho orçamental, incluindo o bloqueio de fundos por não apresentação de relatórios, realocação de fundos de departamentos com baixo desempenho, limites cientificamente calculados a serem usados para as propostas de orçamento para o exercício de 2019;
- v.) O Assessor do Vice-Presidente explicou a diferença entre os dois sistemas, afirmando que o SAP é um sistema de contabilidade e o AMERT é usado como uma ferramenta de monitorização e avaliação. Os dois sistemas são separados e não interligados. Passou a afirmar que o SAP não havia sido implementado em todos os Escritórios Regionais da UA devido a uma série de desafios, incluindo a capacidade humana em relação ao baixo número de pessoal e à falta de financiamento;
- vi.) Relativamente à questão da baixa execução orçamental, explicou que a recepção tardia das contribuições dos Estados-membros afecta igualmente a execução orçamental;
- vii.) Explicou ainda que para trazer os representantes dos departamentos relevantes para responder às questões dos Membros exigiria mais tempo. No entanto, foram solicitadas respostas da administração dos respectivos departamentos e compiladas como parte do relatório apresentado.

#### **D. Conclusões do Subcomité**

13. Com base nas deliberações, bem como nas respostas formuladas, o Subcomité adoptou o relatório e fez recomendações específicas, da seguinte forma:

- i.) A CUA e os seus Escritórios relevantes devem trabalhar para implementar plenamente as recomendações contidas no relatório de auditoria de Desempenho Orçamental para o exercício de 2017;
- ii.) O OIA deve garantir que os departamentos competentes (enumerados nos relatórios) são convidados a participar nas reuniões do Subcomité a fim de responder às questões/dúvidas dos Membros;
- iii.) O Gabinete do Vice-Presidente (DCP) deve fazer o acompanhamento e garantir que o sistema SAP seja implementado em todos os Escritórios da UA;
- iv.) A Comissão deve melhorar os mecanismos criados para corrigir as deficiências do fraco desempenho orçamental;
- v.) O OIA deve garantir que o Relatório de Auditoria sobre o Desempenho Orçamental, que está a ser analisado pelo Subcomité de Questões de Auditoria,

deve igualmente ser partilhado com o Subcomité que lida com as questões administrativas, orçamentais e financeiras.

## VI. ANÁLISE DA MATRIZ DE IMPLEMENTAÇÃO DAS RECOMENDAÇÕES DE AUDITORIA, ATÉ 28 DE FEVEREIRO DE 2018

### A. Apresentação

14. O Presidente do Subcomité convidou a Directora do OIA a proceder a apresentação da matriz de implementação de recomendações de auditoria.

15. A Directora do OIA indicou que o relatório da matriz de implementação se destina a apresentar ao Subcomité do CRP de Questões de Auditoria um resumo do estado de implementação das recomendações, até 28 de Fevereiro de 2018, e o estado é apresentado com base:

- i.) Nos Relatórios do Conselho de Auditores Externos da UA (BoEA) sobre a CUA e outros Órgãos da UA (*para os relatórios emitidos de 2013 a 2015*) e nos Relatórios do Gabinete de Auditoria Interna (OIA) sobre o Desempenho Orçamental da CUA (*para os relatórios emitidos de 2013 a 2015*);
- ii.) Na revisão da matriz de implementação para o exercício de 2016, relatórios financeiros auditados pelo BoEA, que foram analisados separadamente.

16. A Directora do OIA explicou igualmente sobre as quatro (4) categorias de indicadores do estado de implementação de “Implementado”, “Em Curso”, “Não Implementado” e “Não é Mais Relevante”, notando ainda que o significado e explicação para cada indicador consta no relatório.

17. No geral, a partir de Fevereiro de 2018, houve um total de 319 recomendações monitorizadas pelo OIA para relatórios de auditoria que foram emitidos para o período de 2013 a 2015 e deliberados pelo Subcomité do CRP de Questões de Auditoria. Destes, 261 das recomendações foram implementadas e 48 estão em curso, enquanto 3 recomendações ainda não foram implementadas e 7 já não são relevantes.

18. Em resumo, a taxa global de implementação foi de 82% até 28 de Fevereiro de 2018, com base nos relatórios de auditoria que foram emitidos para o período de 2013 a 2015. Portanto, o OIA é de opinião que a taxa de implementação das recomendações foi geralmente satisfatória.

19. A análise global dos relatórios do BoEA para o exercício de 2016 indicou que 55% das recomendações foram implementadas e 38% ainda estão em curso. Uma vez que o relatório foi emitido no exercício de 2017, os Órgãos ainda estão a trabalhar nas recomendações de auditoria. As taxas de implementação para cada Órgão são conforme demonstrado a seguir: -

Orgão	Implementada	Em Curso	Não Implementada	Discordada	Total
CUA	30	20	0	0	50
Tribunal Africano	2	4	0	4	10
PAP	8	8	0	0	16
CADHP	6	0	0	0	6
NEPAD	6	2	3	0	11
AU-ABC	7	6	0	0	13
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>40</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>106</b>
<b>Porcentagem</b>	<b>55%</b>	<b>38%</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>

20. Caso contrário, a CUA, que tem a maioria das recomendações de auditoria já havia implementado 60% e 40% estão em curso e a Comissão em Banjul (CADHP) atingiu uma implementação de 100% até o final de Fevereiro 2018.

## B. Deliberações

21. Na sequência da apresentação do relatório da matriz de implementação, o Presidente convidou os Membros para deliberações sobre o relatório. As deliberações dos Membros são resumidas da seguinte forma:

- i.) Os Membros pediram esclarecimentos sobre alguns valores percentuais da matriz de implementação; e o uso simultâneo de indicadores de recomendação do estado de “Parcialmente Implantado” e “Em curso” no relatório, que têm significados semelhantes;
- ii.) Os Membros pediram maior clareza das diferentes taxas entre as recomendações de auditoria para os relatórios do Conselho de Auditores Externos da União Africana (BOEA) e os Relatórios de Auditoria Interna sobre o Desempenho Orçamentas;
- iii.) Os Membros questionaram se era errado ter texto e conteúdo semelhante nos relatórios deste Subcomité submetido ao CRP ano após ano, especialmente quando os resultados trazidos pelos auditores são os mesmos a cada ano;
- iv.) Os Membros pediram igualmente esclarecimento a respeito do porque é que algumas das recomendações do Conselho de Auditores Externos da União Africana foram rejeitadas/discordadas por alguns dos Órgãos da UA;
- v.) Os Membros solicitaram a inclusão de algumas notas explicativas, a fim do relatório do Subcomité ser submetido ao CRP de forma muito mais clara;

- vi.) Os Membros reiteraram igualmente a necessidade de ter reuniões conjuntas ou mecanismos de partilha de informações entre o Subcomité do CRP de Questões de Auditoria e o Subcomité do CRP de Supervisão Geral de Questões Administrativas, Orçamentais e Financeiras.

### **C. Respostas**

22. Os representantes da CUA deram as respostas, conforme resumidas a seguir:

- i.) A Directora do OIA esclareceu sobre os valores percentuais e pediu desculpas pela leitura de alguns deles de forma errada. Indicou igualmente que os termos “Em Curso” e “Parcialmente Implementado” significam o mesmo estado. Portanto, para consistência, o OIA deverá usar o estado “Em curso” na apresentação de relatórios;
- ii.) A Directora do OIA explicou igualmente as diferenças no âmbito e áreas revistas pelo Conselho de Auditores Externos da UA e pelo Gabinete de Auditoria Interna sobre o Desempenho Orçamental, resultando na não-similaridade no número das recomendações e das taxas de implementação apresentadas pelos dois Gabinetes;
- iii.) Indicou igualmente que a semelhança de algum texto e conteúdo do relatório é devido ao facto de terem sido observadas conclusões e observações semelhantes ano após ano, sem medidas correctivas. Tanto os Auditores Internos como os Externos têm a responsabilidade profissional de incluir essas questões e fazer o acompanhamento de acções correctivas adequadas;
- iv.) Explicou ainda que as conclusões e recomendações rejeitadas podem surgir, por vezes, quando os auditados discordam com as conclusões. No entanto, as recomendações que são de elevado risco sobre as questões levantadas podem ainda aparecer no relatório de auditoria;
- v.) O Assessor do Vice-Presidente indicou que, normalmente, um Subcomité do CRP não é obrigado a apresentar relatório a outro Subcomité do CRP. Mas, há um acordo para organizar reuniões conjuntas ou estabelecer um mecanismo de partilha de informação entre os Subcomités do CRP.

### **D. Conclusões do Subcomité**

23. Com base nas deliberações, bem como nas respostas formuladas, o Subcomité adoptou o relatório sobre a Matriz de Implementação e fez as seguintes recomendações específicas:

- i.) O Gabinete de Auditoria Interna (OIA) deve continuar a monitorizar a implementação de todas as recomendações de auditoria pendentes e apresentar relatório, conforme apropriado;
- ii.) A Comissão da UA deve criar uma modalidade e um mecanismo para a partilha dos relatórios do Subcomité de Questões de Auditoria com o Subcomité de Questões Administrativas, Orçamentais e Financeiras.

## VII. ANÁLISE DO RELATÓRIO DE ACTIVIDADES DO OIA PARA O EXERCÍCIO FINDO A 31 DE DEZEMBRO DE 2017

### A. Apresentação

24. O Presidente do Subcomité convidou a Directora do Gabinete de Auditoria Interna (OIA) a apresentar o Relatório de Actividades do OIA para o exercício findo a 31 de Dezembro de 2017. O relatório consta como **ANEXO I**.

25. A Directora do OIA indicou que o OIA planificou 43 projectos de auditoria interna no seu plano anual para 2017, dos quais 31 foram realizados. Duas avaliações externas da qualidade das funções de auditoria interna do PAP e BIRA foram igualmente concluídas. Além disso, sete (7) projectos de auditoria (que não estavam no plano anual) e três (3) investigações foram realizados, conforme exigido pela administração da CUA. A taxa global de execução foi de 72%, com base apenas nas actividades previstas.

26. A Directora do OIA indicou ainda que o OIA tem mantido a sua independência no desempenho das suas funções. O OIA segue padrões profissionais relevantes na execução do seu trabalho. O OIA tem 21 profissionais de auditoria, dos quais nove (9) são financiados pela UA e doze (12) são financiados por parceiros. Havia duas (2) vagas para os quais ainda estão em curso recrutamentos até o final do exercício de 2017.

27. A Directora apresentou igualmente algumas das principais observações e conclusões de auditoria observadas durante o exercício de 2017, com base nos projectos de auditoria concluídos nas áreas de Governação, Gestão de Riscos e Actividades de Controlo Interno. Neste sentido, destacou algumas das seguintes observações:

#### a) Relativamente à Governação

- i. O mandato de alguns Escritórios de Ligação de Paz e Segurança estava desactualizado e não tinha sido revisto;
- ii. As funções e as responsabilidades administrativas dos oficiais eleitos de alguns Órgãos ainda não estão claros, causando, portanto, alguns desafios nas operações dos seus Secretariados;
- iii. As políticas e directrizes sobre as operações das instituições da Universidade Pan-Africana (UPA) ainda não estão finalizadas;
- iv. As instituições da UPA não têm pessoal académico em tempo integral;
- v. O Conselho Consultivo da UA sobre a Corrupção reviu e alterou o seu Regulamento Interno, incluindo questões que têm implicações financeiras sem a aprovação do Conselho Executivo;
- vi. Tem havido um número crescente de casos pendentes no Tribunal Africano, apesar do aumento da duração das sessões para quatro (4) semanas, conforme aprovado pelo Conselho Executivo.

**b) Relativamente à Gestão de Risco**

A Política de Gestão de Risco da UA foi aprovada em 2017, mas ainda não foi operacionalizada. Isto significa que uma função de gestão de risco ainda não está em vigor.

**c) Relativamente às Actividades de Controlo Interno**

- i. Alguns escritórios regionais CUA continuam a operar com software contabilístico diferente do que o utilizado na Sede (ou seja, o SAP);
- ii. As questões dos documentos comprovativos em falta e dos bilhetes de passagem aérea não utilizados que podem resultar em despesas não elegíveis nos fundos dos Parceiros;
- iii. A baixa execução orçamental nos projectos financiados pelos Parceiros, tanto na Sede (CUA) como em alguns dos Escritórios em outros locais de afectação;
- iv. Os atrasos, na CUA, na recuperação dos pagamentos adiantados pendentes à funcionários que deixaram a organização;
- v. As vagas não preenchidas em vários Escritórios e Órgãos;
- vi. A NEPAD não incluiu as contribuições dos Estados-membros no orçamento aprovado nem o trouxeram para aprovação no âmbito do Orçamento Complementar quando recebido, conforme exigências do Regulamento Financeiro da UA;
- vii. A falha na reivindicação do imposto sobre o valor acrescentado (IVA) dos governos anfitriões por alguns Escritórios e Órgãos como o PAP, PAUWESS, AU-ABC, e Tribunal Africano;
- viii. Pagamento de honorários pré-sessão para os Membros do Conselho na UA-ABC;
- ix. A deterioração das condições das propriedades da UA em Lagos, que necessitam de atenção urgente, antes que piorem.

**B. Deliberações**

28. Na sequência da apresentação do Relatório de Actividades do OIA para o exercício findo a 31 de Dezembro de 2017, o Presidente convidou os Membros para deliberações sobre o relatório. As deliberações dos Membros são resumidas da seguinte forma:

- i.) Os Membros manifestaram-se preocupados com a independência do OIA no desempenho das suas funções livremente e sem desafios e mecanismos significativos para garantir a sua independência;
- ii.) Os Membros pediram esclarecimentos e explicações sobre os documentos em falta, manipulação de documentos em falta e as suas causas. Além disso,

alguns Membros pediram esclarecimentos sobre se há qualquer acto deliberado de esconder documentos aquando da auditoria;

- iii.) Os Membros questionaram se os projectos de auditoria que estavam no plano anual para o exercício de 2017, mas não realizadas, foram incluídas no plano de auditoria do exercício seguinte (ano de 2018);
- iv.) Os Membros indicaram as suas preocupações sobre questões dos pagamentos adiantados pendentes aos funcionários, especialmente aqueles que deixaram a CUA e o mecanismo para impedir que casos semelhantes aconteçam no futuro;
- v.) Os Membros solicitaram ao OIA sempre a indicar os escritórios responsáveis que deve tomar acções sobre recomendações da auditoria pendentes.

### **C. Respostas**

29. Os representantes da Comissão da União Africana responderam, conforme resumidos a seguir:

- i.) A Directora do OIA explicou que a independência do OIA no desempenho das suas funções é satisfatório e os regulamentos da UA proporcionam ao OIA o mecanismo para manter a sua independência. Além disso, o OIA não experimentou obstrução e oposição deliberada para realizar revisões e na realização de auditorias de qualquer Órgão ou Escritório da UA. No entanto, no processo de auditoria, o OIA deparou-se com alguns documentos em falta para revisão. Em princípio esta questão não implica comprometimento da independência;
- ii.) O representante da PBFA indicou que algumas das causas para documentação em falta pode ser atribuída ao extravio de documentos ou pelo facto dos documentos poderem ser retirados por alguns outros escritórios para revisão e não poderem ser localizados quando necessário;
- iii.) A Directora do OIA indicou que o relatório de auditoria identifica e remete as recomendações de auditoria aos departamentos/escritórios responsáveis que devem tomar medidas correctivas adequadas sobre os resultados da auditoria.

### **D. Conclusões do Subcomité**

30. Com base nas deliberações, bem como respostas formuladas, o Subcomité adoptou o relatório e fez as seguintes recomendações:

- i.) Todos os Escritórios e Departamentos da UA devem empreender os esforços necessários para implementar as recomendações de auditoria, conforme consta no relatório de auditoria;
- ii.) Todos os Escritórios e Departamentos da UA devem disponibilizar, sem atrasos, todos os documentos comprovativos necessários para a revisão de auditoria e verificação durante o processo de auditoria, conforme necessário.

## VIII. ANÁLISE DO RELATÓRIO DE INQUÉRITO DO OIA SOBRE O RECRUTAMENTO NO PAP, CONFORME EXIGIDO PELA DECISÃO DO CONSELHO EXECUTIVO (EX.CL.979 (XXX))

### A. Apresentação

31. O Presidente do Subcomité convidou a Directora do OIA a fazer a apresentação do Relatório de Inquérito sobre o alegado processo de recrutamento no PAP. O relatório é apresentada como **ANEXO II**.

32. A Directora começou por indicar que a investigação foi baseada na Decisão do Conselho Executivo Nº EX. CL.979 (XXX) Intitulado “Decisão sobre o Relatório de Actividades do Parlamento Pan-Africano (PAP). Doc.Ex. CL/1028 (XXX)”, onde a Comissão foi convidada a realizar uma investigação sobre o recente processo de recrutamento do Secretário-geral, do Secretário-geral Adjunto e de outros funcionários, e, em seguida, apresentar um relatório ao Conselho Executivo. Nesse sentido, o OIA agrupou as alegações, conforme demonstrado a seguir:

- i.) Alegações relativas ao processo de recrutamento do Secretário-geral e do Secretário-geral Adjunto;
- ii.) Alegada desvinculação injusta e recrutamento de outro pessoal;
- iii.) Alegado recrutamento de funcionários que obtiveram menos de 60% do mínimo exigido;
- iv.) Outras Alegações Relacionados (Alegada questões de gestão e Alegada Divulgação de Informações Confidenciais).

33. A Directora do OIA afirmou ainda que, com base na análise das provas recolhidas, o OIA concluiu o seguinte:

- i.) Sobre as alegações relativas ao processo de recrutamento do Secretário-geral e do Secretário-geral Adjunto:

O OIA confirmou algumas fragilidades, incluindo as seguintes: -

- a) Falha por parte do Consultor do PAP (Dr. Genevesi Ogiogio) na aplicação das políticas/directrizes de recrutamento da UA durante o processo de recrutamento;
- b) A Comissão da UA tentou desempenhar um papel de supervisão, no entanto, o Consultor do PAP e Presidente do PAP não levaram em conta a maioria dos conselhos prestados pelo Director de AHRM (CUA);
- c) A apresentação das candidaturas foi feita de acordo com a alínea (f) do Artigo 17º, no entanto, os candidatos apresentados durante a sessão plenária não foram aprovados por alguns dos Membros da Mesa;
- d) A não aplicação do estipulado no Artigo 47º sobre a “Proposta de Encerramento de Debate”, não foi dada aos Deputados a oportunidade de debater sobre os méritos e deméritos dos dois (2) candidatos;

e) Não aplicação dos Artigos 56º e 59º do Regimento sobre a “Votação”. Não houve consenso dentro das circunstâncias dos Deputados e nem houve votação por braço no ar ou electrónica ou escrutínio secreto, conforme previsto nos Artigos 56º e 59º do Regimento.

ii.) Sobre a desvinculação por alegada negligência e recrutamento de outro pessoal:

O OIA observou que houve algumas injustiças perpetradas durante o processo de recrutamento, em relação a alguns funcionários. Os funcionários em causa são: i) Sr. Njekwa Simankando; ii) Sr. James Odero; iii) Sr. Nector Mbilima; iv) Sr. Kennedy Emeana; e v) Sr. Tebogo Mhlongo.

iii.) Sobre o alegado recrutamento de pessoal que obteve menos de 60% do mínimo exigido:

O OIA observado que os cargos de Escriturário Assistente Sénior (P3), Oficial Sénior de Aquisições, Viagens e Armazéns (P3), e Escriturário Assistente (P2) foram preenchidos por candidatos que obtiveram menos de 60% do mínimo exigido. A nomeação de funcionários que obtiveram menos do mínimo exigido (ou seja, 60%) é uma violação do Regulamento da UA.

iv.) Sobre outras alegações relacionadas:

O OIA confirmou deficiências no processo, incluindo as seguintes: -

- a) O Presidente do PAP e a Mesa não costumam trabalhar como uma Equipa, porque algumas decisões são tomadas pelo Presidente sem consultar a Mesa;
- b) O Presidente do PAP está envolvido na gestão quotidiana do PAP e, basicamente, responsável pela selecção e nomeação daqueles que viajam em missão oficial, interferindo assim com as responsabilidades do Secretário-geral do Parlamento;
- c) Alguns Membros do Conselho de Nomeações e Promoção (APROB) e funcionários que têm acesso a informações confidenciais têm comunicado ou divulgado informações confidenciais sem permissão. Isto é uma violação do Artigo 5.1 do Regulamento do Pessoal e é uma má conduta nos termos do Artigo 58º.

34. Assim sendo, Com base nas conclusões apuradas das constatações, o OIA formulou as seguintes recomendações:

- i.) Para fins de consistência da aplicação do Regulamento do Pessoal, da Política de Recrutamento e outras políticas administrativas, o processo de recrutamento dentro da União deve ser centralizado na Comissão da UA. Isto deve ser coordenado pela Comissão em colaboração com os Órgãos relevantes para uma implementação eficaz e adequada dos Regulamentos, Normas e Políticas;

- ii.) O Presidente do PAP e a Mesa devem garantir que, durante o recrutamento do Secretário-geral e do Secretário-geral Adjunto, os Regulamentos do Pessoal da UA, a Política de Recrutamento e outras políticas relacionadas com o recrutamento, sejam devidamente implementados, tendo em consideração as questões de transparência e responsabilidade;
- iii.) O Presidente, o APROB e o Secretário-geral do Parlamento devem garantir que as injustiças perpetradas durante o processo de recrutamento de determinados funcionários seja corrigida imediatamente. Os funcionários em causa são: i) Sr. Njekwa Simankando; ii) Sr. James Odero; iii) Sr. Nector Mbilima; iv) Sr. Kennedy Emeana; e v) Sr. Tebogo Mhlongo.
- iv.) A Mesa do PAP, em colaboração com o Secretário-geral do PAP, deve garantir que haja demarcação clara de funções e responsabilidades entre o Presidente e o Secretário-geral para evitar conflitos e tensões dentro do PAP para um bom ambiente de trabalho;
- v.) O Presidente do PAP e o Secretário-geral do Parlamento devem garantir que seja criado um Conselho de Disciplina eficaz e adequado, de acordo com as disposições pertinentes do Regulamento do Pessoal.

## **B. Deliberações**

35. Na sequência da apresentação do Relatório de Inquérito, o Presidente convidou os Membros para deliberações sobre o relatório. As deliberações dos Membros são resumidas da seguinte forma:

- i.) Os Membros saudaram o Relatório de Inquérito e observaram que por um longo tempo o Subcomité tem analisado apenas relatórios financeiros. Assim, os Membros fizeram um pedido para que, no futuro, o OIA deve realizar uma auditoria dos processos de recrutamento, gestão de recursos humanos e gestão de carreira dentro dos Órgãos da União Africana, incluindo a CUA;
- ii.) Os Membros indicaram que, apesar do facto da equipa de investigação do OIA ter confirmado as alegadas anomalias no processo de recrutamento no PAP, no entanto as recomendações formuladas não afirmam claramente que essas nomeações irregulares devem ser tornadas nulas e sem efeito para que todo o processo de recrutamento possa ser iniciado de novo;
- iii.) Por outro lado, alguns Membros manifestaram preocupações sobre o início de um novo processo de recrutamento devido aos custos adicionais envolvidos e a dupla tragédia para os candidatos desfavorecidos que fizeram as avaliações do processo de recrutamento, mas foram privados da oportunidade de serem nomeados;
- iv.) Os Membros levantou igualmente preocupações de que a repetição do exercício de recrutamento dos mesmos cargos pode resultar em atrasos no preenchimento dos cargos e possível impacto sobre o bom funcionamento das operações da organização;
- v.) Os Membros pediram uma explicação sobre em que medida a Direcção de AHRM estava envolvido na investigação do processo de recrutamento.

### **C. Respostas**

36. Os representantes da Comissão da União Africana respondeu conforme resumido a seguir:

- i.) A Directora do OIA explicou que o departamento de AHRM (incluindo o Director de AHRM) foi igualmente entrevistado durante o exercício de investigação do processo de recrutamento do PAP;
- ii.) A Directora do OIA indicou igualmente que, tal como solicitado, o OIA vai realizar auditorias de processos de Recrutamento de Recursos Humanos dos Órgãos da UA, incluindo a CUA e, posteriormente apresentar relatório em conformidade;
- iii.) O Assessor do Vice-Presidente lembrou aos participantes à reunião que seria justo que fosse dada a chance de reagir ao Auditado (ou seja, o PAP) ao Relatório de Inquérito, especialmente quando o relatório ainda está a ser analisado pelo CRP.

### **D. Conclusões do Subcomité**

37. Com base nas deliberações, bem como nas respostas dadas, o Subcomité concordou em adoptar o relatório e remeter o relatório ao CRP para reapreciação. Além disso, o Subcomité fez as seguintes recomendações específicas:

- i.) Recomenda-se que as injustiças perpetradas durante o processo de recrutamento, em relação a certos funcionários sejam corrigidas imediatamente e os candidatos desfavorecidos que se qualificaram para os cargos e passaram pelo processo de recrutamento com êxito devem ser indicados;
- ii.) De igual modo, uma vez que se confirmou que os alegados recrutamentos foram em contravenção às normas e regulamentos da UA, deverão, portanto, ser considerados nulos e sem efeito;
- iii.) Além disso, a CUA e o PAP devem garantir que todas as outras recomendações contidas no Relatório de Inquérito sejam implementadas em conformidade;
- iv.) Solicitar ao OIA a realizar auditorias de processos de Recrutamento de Recursos Humanos dos Órgãos da UA, incluindo a CUA e, posteriormente, apresentar um relatório em conformidade.

## **IX. ANÁLISE DO RELATÓRIO ANTERIOR DO SUBCOMITÉ DE QUESTÕES DE AUDITORIA (EX.CL/1073(XXX)iv)**

### **A. Apresentação**

38. O Presidente do Subcomité convidou a Directora do OIA a informar aos Membros sobre as questões relacionadas com o relatório anterior do Subcomité de Questões de Auditoria. A Directora do OIA explicou que os pontos da agenda que foram abordados no relatório anterior incluído (i) Relatórios Financeiros da UA de 2016 Auditados pelo

BoEA; (ii) Matriz de Implementação das Recomendações de Auditoria; (iii) Desempenho Orçamental para o período findo em Junho de 2017; e (iv) Relatório de Actividade do OIA para o exercício de 2016.

39. A Directora do OIA indicou igualmente que, desde a última cimeira em Janeiro de 2018 até à data, alguns novos desenvolvimentos que têm ocorrido e questões discutidas nos pontos acima foram actualizados ou ultrapassadas pelos eventos. Além disso, os pontos da agenda da reunião actual deram uma actualização à cada um desses pontos.

40. A Directora do OIA continuou, afirmando que, em 2016 os Relatórios Financeiros da UA, o estado da Matriz de Implementação foi actualizado até 28 de Fevereiro e indicou um bom progresso na implementação. Sobre o Desempenho Orçamental para o período findo em Junho 2017, foi apresentado outro relatório, que abrange todo o exercício de 2017. No relatório de actividades do OIA para o exercício de 2016, há um novo relatório para a auditoria externa do exercício de 2017, que deverá ser igualmente analisado.

41. A Directora do OIA sugeriu então aos Membros que levem o seu tempo e estudem o relatório anterior e levantem quaisquer questões adicionais ou pendentes que devem fazer parte das novas recomendações.

## **B. Deliberações**

42. Na sequência da apresentação pela Directora do OIA, o Presidente convidou os Membros a fazerem comentários sobre a via a seguir e como proceder sobre este assunto.

43. Os Membros do Subcomité concordaram em reconsiderar o seu relatório anterior e reflectir quaisquer questões pendentes no relatório actual.

44. As questões pendentes do relatório anterior do subcomité incluíam o seguinte:

- i.) Desafios de acesso à moeda estrangeira em alguns Estados-membros durante as reuniões da UA;
- ii.) A necessidade de haver alguma formação em terminologias de contabilidade/auditoria para os Membros do Subcomité de Questões de Auditoria;
- iii.) Baixa implementação das recomendações de auditoria;
- iv.) A necessidade de alinhar a designação do Conselho Consultivo da UA sobre a Corrupção ao seu mandato de Anticorrupção;
- v.) As fragilidades na gestão e reconciliação de bilhetes de passagem aérea;
- vi.) Falta de capacidade humana como a razão recorrente para a baixa execução orçamental pelos departamentos.

### C. Conclusões do Subcomité

45. Com base nas questões pendentes sobre a revisão do relatório anterior, o Subcomité fez as seguintes recomendações específicas ao CRP:

- i.) Os Estados-membros que acolhem as reuniões da UA devem ser solicitados a comprometer-se que a UA tenha acesso a moedas estrangeiras antes da reunião ser acolhida nesse país;
- ii.) A Comissão (CUA) deve organizar uma formação para permitir aos Membros do Subcomité de Questões de Auditoria compreender as terminologias básicas de contabilidade/auditoria que são usadas nos relatórios de auditoria e financeiros;
- iii.) As sanções pela não implementação das recomendações de auditoria devem ser implementadas de acordo com a Decisão do Conselho Executivo referência EX.CL/Dec. 967 (XXXI), paragrafo 28 (i & ii);
- iv.) Os Órgãos Deliberativos devem fazer uma recomendação aos Estados Partes da Convenção da UA sobre a Prevenção e Combate à Corrupção para considerar a alteração da designação de Conselho Consultivo sobre a Corrupção para Conselho Consultivo sobre o Combate à Corrupção, pois a nomenclatura está errada;
- v.) Deve ser elaborado um relatório sobre a emissão de bilhetes, demonstrando as companhias aéreas envolvidas, os departamentos e as pessoas envolvidas, quaisquer reconciliações feitas e reembolsos que não tenham sido recebidos das companhias aéreas, que devem ser apresentados ao Subcomité;
- vi.) Deve ser realizada uma auditoria de Recursos Humanos na CUA como medida para determinar a causa do baixo desempenho do Orçamento de Programas.

### X. DIVERSOS

46. A Directora do OIA informou aos Membros do Subcomité as datas propostas das reuniões com o BoEA. Indicou as seguintes datas propostas:

- i.) 05 de Junho de 2018, para uma reunião à porta fechada informal entre o Subcomité de Questões de Auditoria e o BoEA;
- ii.) 06 de Junho de 2018, para uma apresentação das Demonstrações Financeiras Auditadas pela BoEA para o exercício de 2016 ao Subcomité de Questões de Auditoria.

47. No entanto, o Presidente da Subcomité, indicou que todos os Membros do CRP efectuarão um retiro conjunto nos dias 4 e 5 de Junho de 2018, em Nairobi, Quénia, com a Comissão Africana dos Direitos Humanos e dos Povos e não poderão se reunir nas datas propostas. O OIA foi solicitado a consultar o BoEA para novas datas para a reunião.

48. A reunião foi encerrada às 18h40.



EX.CL/1077(XXXIII)ii  
Anexo 1

**GABINETE DE AUDITORIA INTERNA  
RELATÓRIO DE ACTIVIDADES  
REFERENTE AO EXERCÍCIO DE 2017**

**PARA O**

**SUBCOMITÉ DO COMITÉ DOS REPRESENTANTES PERMANENTES  
(CRP) SOBRE QUESTÕES DE AUDITORIA**

## Índice

<b>1.</b>	<b>SUMÁRIO EXECUTIVO .....</b>	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>MANDATO .....</b>	<b>2</b>
<b>3.</b>	<b>INDEPENDÊNCIA DO OIA.....</b>	<b>2</b>
<b>4.</b>	<b>NORMAS PROFISSIONAIS.....</b>	<b>2</b>
<b>5.</b>	<b>RECURSOS.....</b>	<b>2</b>
<b>6.</b>	<b>PLANO ANUAL DE AUDITORIA INTERNA .....</b>	<b>3</b>
<b>7.</b>	<b>PRINCIPAIS OBSERVAÇÕES - QUESTÕES DE GOVERNAÇÃO, RISCO E CONTROLO.....</b>	<b>4</b>
a)	Governança.....	4
b)	Gestão de Risco.....	5
c)	Actividades de Controlo Interno .....	5
d)	Actividades de Monitorização .....	6
<b>8.</b>	<b>VIA A SEGUIR / RECOMENDAÇÕES.....</b>	<b>6</b>
<b>9.</b>	<b>CONCLUSÃO E AGRADECIMENTOS .....</b>	<b>8</b>

## 1. SUMÁRIO EXECUTIVO

1. O Gabinete de Auditoria Interna (OIA) presta serviços de garantia independente e objectiva e de aconselhamento à Comissão e aos Órgãos da UA. O Gabinete apoia, igualmente, a Direcção no cumprimento eficaz das suas responsabilidades proporcionando-a análises, avaliação, aconselhamento e recomendações sobre as actividades revistas/auditadas. As auditorias internas realizadas pelo OIA ajudam a UA a melhorar os seus programas e outras actividades, a aumentar a transparência e a melhorar a prestação de contas para o uso eficiente e eficaz dos recursos com vista a alcançar os resultados preconizados.

2. Em 2017, o plano anual do OIA incluiu 43 projectos de auditoria interna (vide Anexo I). Em 31 de Dezembro de 2017, foram levados a cabo 31 projectos de auditoria, duas avaliações externas da qualidade das funções de auditoria interna no Parlamento Pan-africano (PAP) e no Escritório Inter-africano para Recursos Animais (IBAR). Além disso, foram realizados outros 7 projectos (não contidos no plano anual do OIA) e 3 projectos de investigação. Em geral, a taxa de execução dos projectos de auditoria realizados com base no plano anual de auditoria foi de 72%.

3. Com base nos projectos de auditoria concluídos que foram realizados durante o ano, o OIA apresentou recomendações conforme apropriado. Algumas das principais observações registadas durante o ano incluíram as seguintes:

- a) O mandato de alguns Escritórios de Ligação estava desactualizado e não tinha sido devidamente revisto.
- b) Falta de directrizes normalizadas nas instituições da UPA.
- c) Emendas ao regulamento interno com implicações financeiras sem a aprovação do Conselho Executivo.
- d) A Política da UA sobre Gestão de Risco foi aprovada em 2017 mas ainda não havia sido operacionalizada.
- e) Casos de falhas no cumprimento do regulamento da UA e nos acordos de financiamento dos parceiros.
- f) Casos de sistemas de controlo interno fracos nalguns escritórios/unidades/órgãos e falta de um *software* apropriado de contabilidade nalguns Escritórios e Órgãos Regionais.

4. O OIA agradece o apoio contínuo que recebeu, durante o ano de 2017, da Direcção e dos Comitês de Auditoria. Como sempre, o impacto do OIA como uma função eficaz de fiscalização para prestar assistência à UA no alcance dos seus objectivos depende em última instância do apoio recebido da Direcção e dos Comitês de Auditoria. O OIA continuará e envidar os seus melhores esforços com vista a cumprir o seu mandato e melhorar de forma contínua a sua capacidade de prestar serviços que contribuam para a melhoria da governação e prestação de contas da UA.

## **2. MANDATO**

5. O papel do Gabinete de Auditoria Interna (OIA) é de prestar serviços de garantia e de aconselhamento, principalmente à direcção da Comissão da UA e outros Órgãos da UA. O Gabinete apoia, igualmente, a Direcção na realização eficaz das suas responsabilidades proporcionando-a análises, avaliação, aconselhamento e recomendações sobre as actividades revistas/auditadas.

6. Nos termos do Artigo 3º do Regulamento de Auditoria Interna da UA, o OIA tem o mandato de avaliar as transacções/actividades da Comissão e de outros Órgãos da UA com vista a determinar se estão em conformidade com o Regulamento da UA, Resoluções do Conselho Executivo e da Conferência, bem como instruções administrativas emitidas periodicamente.

## **3. INDEPENDÊNCIA DO OIA**

7. O Gabinete de Auditoria Interna (OIA) confirma a sua independência organizacional. Em 2017, o OIA esteve livre da interferência da Direcção na determinação das suas auditorias internas e do âmbito das investigações, realizando o seu trabalho e comunicando os seus resultados.

## **4. NORMAS PROFISSIONAIS**

8. O trabalho do OIA segue normas profissionais relevantes. O trabalho de auditoria interna é realizado em conformidade com as Normas Internacionais para a Prática Profissional de Auditoria Interna do Instituto de Auditores Internos (IIA). O OIA realiza, igualmente, investigações de acordo com as Normas de Procedimento (SOP) aprovadas.

9. O OIA mantém uma garantia de qualidade que inclui avaliações da qualidade interna que envolvem a monitorização do desempenho em curso e avaliações periódicas, bem como avaliações da qualidade externa realizadas, pelo menos, a cada cinco anos por um avaliador externo qualificado e independente. Num esforço que visa cumprir o requisito da Norma 1312 do Instituto de Auditores Internos (IIA) que pressupõe a realização de uma avaliação da qualidade da sua actividade, o OIA criou uma unidade de Garantia da Qualidade dentro da Direcção.

## **5. RECURSOS**

10. Durante o ano de 2017, a estrutura do OIA tinha 21 cargos profissionais de auditoria, das quais 9 estavam enquadrados no orçamento regular dos Estados-membros enquanto as restantes 12 eram financiadas pelos Parceiros Internacionais de Desenvolvimento. No início do ano havia duas vagas, nomeadamente de Auditor Principal na estrutura regular e de Auditor Principal sob os Fundos de Parceiros. O cargo de Auditor Principal sob os Fundos de Parceiros foi preenchido durante o exercício. Contudo, o Auditor de TI demitiu-se e retirou-se da organização em Julho de 2017, consequentemente o cargo tornou-se igualmente vago durante o exercício. O processo de recrutamento para os cargos vagos (Auditor Principal e Auditor de TI) ainda estava em curso até finais do exercício de 2017.

11. O OIA possui pessoal profissional qualificado com a combinação de graus académicos e mestrados em vários domínios relevantes, bem como qualificações profissionais em vários domínios de contabilidade, auditoria, tecnologia de informação e investigações conforme ilustra a tabela abaixo.

<b>Resumo das Qualificações do Pessoal do OIA</b>	<b>Quantidade - 19</b>
ACCA, CIMA, CPA	13
MBA, MSc	13
B.Com, BA, BAcc	11
CIA, CISA, CGAP, IPSAS	11
Juristas	1

12. Para cumprir os requisitos de Formação Profissional Contínua (CPE) do Instituto de Auditores Internos (IIA) que visa a melhoria dos conhecimentos e competências dos funcionários, e melhorar o desempenho geral da Direcção, três auditores concluíram uma formação de certificação em SAP, e outros três auditores obtiveram certificação do IPSAS.

## **6. PLANO ANUAL DE AUDITORIA INTERNA**

13. O Plano Anual de Auditoria do OIA foi concebido para identificar as áreas de maior risco para o alcance dos objectivos da UA, e para identificar mecanismos de auditoria e os recursos necessários para fazer face às referidas áreas de risco. A planificação anual eficaz permite ao OIA acrescentar valor às operações da UA e dá garantia à Direcção e às outras partes interessadas sobre a adequação do quadro de governação da UA, gestão e controlo de risco.

14. O OIA usa uma metodologia formal de avaliação de risco do Sistema de Auditoria (MKInsight), bem como as contribuições recebidas da Direcção para elaborar o seu plano anual de trabalho. O plano inclui auditorias internas dos gabinetes regionais, departamentos, processos, programas e outras actividades dos órgãos.

15. O Plano Anual de Auditoria referente a 2017 incluiu 43 projectos de auditoria interna (vide Anexo I). Em 31 de Dezembro de 2017, foram realizados 31 projectos de auditoria. O OIA realizou as duas (2) Avaliações da Qualidade Externa planificadas das Funções de Auditoria Interna nos Órgãos e Escritórios Regionais da UA. Além disso, 7 pedidos de auditoria (não contidos no plano original) e 3 projectos de investigação foram realizados. Em geral, a taxa de execução dos projectos de auditoria levados a cabo com base no plano anual de auditoria foi de 72% (vide quadro abaixo):

<b>Área Auditoria de</b>	<b>Subárea Auditoria de</b>	<b>Auditorias Planificadas</b>	<b>Realizações</b>	<b>Percentagem</b>
<b>Sede</b>	Administração	6	2	33%
	Finanças	5	2	40%
	Sistema de Gestão de Informação (MIS)	2	1	50%
	Auditoria de Desempenho	3	1	33%
	Fundos dos Parceiros	6	6	100%

Área de Auditoria	Subárea de Auditoria	Auditorias Planificadas	Realizações	Percentagem
	– Certificação			
	Órgãos da UA na Sede	2	2	100%
<b>Escritórios Exteriores</b>	Órgãos da UA	5	5	100%
	Escritórios Regionais e de Representação	10	8	80%
	Missões no Terreno e Escritórios de Ligação	4	4	100%
<b>Total</b>		<b>43</b>	<b>31</b>	<b>72%</b>

## 7. PRINCIPAIS OBSERVAÇÕES - QUESTÕES DE GOVERNAÇÃO, RISCO E CONTROLO

16. As seguintes Questões de Governação, Risco e Controlo foram identificadas pelo OIA durante a implementação do programa de actividades referente à garantia para o exercício de 2017:

### a) Governação

17. O mandato de alguns Escritórios de Ligação para questões de Paz e Segurança tais como MISCA na República Centro Africana e nos Escritórios de Ligação da Cote D'Ivoire estava desactualizado e não tinha sido revisto para reflectir as mudanças na situação política/de guerra dos respectivos países. Consequentemente, a eficácia no cumprimento dos mandatos dos respectivos escritórios foi negativamente afectada.

18. As funções e responsabilidades administrativas dos funcionários eleitos de alguns Órgãos continuam a não ser claros, causando dessa forma algumas dificuldades nas operações do secretariado e prejudicando o pleno cumprimento das responsabilidades principais desses Órgãos, tais como o Tribunal Africano dos Direitos Humanos e dos Povos, a Comissão Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, e o Conselho Consultivo da UA sobre Corrupção.

19. As políticas e directrizes normalizadas sobre o funcionamento das instituições da Universidade Pan-africana ainda não foram finalizadas, fazendo com que os institutos operem diferentemente, usando directrizes de universidades anfitriãs de forma individual.

20. As Instituições da UPA (por exemplo, o Instituto de Recursos Hídricos e Ciências (PAUWES), o Instituto de Governação, Ciências Humanas e Sociais (PAUGHSS) e o Instituto de Ciências Básicas, Tecnologia e Inovação (PAUISTI) não têm pessoal académico a tempo inteiro.

21. Avaliação e emendas ao Regulamento Interno com implicações financeiras por parte do Conselho Consultivo da UA sobre Corrupção sem a aprovação do Conselho Executivo.

22. Número crescente de casos pendentes no Tribunal, não obstante o aumento da duração das sessões para quatro semanas pelo Conselho Executivo.

## **b) Gestão de Risco**

23. O OIA tomou nota de que a Política da UA sobre Gestão de Risco foi aprovada em 2017 mas ainda não foi operacionalizada. Isso significa que uma função de gestão ainda não foi criada, que é necessária para o funcionamento eficaz da organização. Nestas circunstâncias, o OIA foi igualmente forçado a prosseguir com o uso dos seus próprios critérios de avaliação de risco conforme orientado pelo MKInsight - *Software* de Gestão de Risco na preparação do plano anual de auditoria.

## **c) Actividades de Controlo Interno**

24. As constatações relacionadas com as actividades de controlo interno incluíram as seguintes:

24.1 O OIA observou casos de falhas cometidas pela CUA, Escritórios da UA e Órgãos no cumprimento de algumas das disposições existentes do Regulamento de Aquisições da UA. Exemplos incluem falhas na recolha de cotações, discriminação das transacções para contornar as regras bem como a falta de transparência na manutenção e no uso de dados de base dos fornecedores.

24.2 O OIA observou que alguns escritórios regionais da CUA (por exemplo, o Escritório da Região da África Austral em Lilongwe e a Delegação Permanente da União Africana junto da Liga dos Estados Árabes (AUPD LAS), Cairo) e os Órgãos da UA (por exemplo, AUABC, ACPHR) continuaram a funcionar com um *software* de contabilidade diferente (como *Quick books*) em relação ao que era usado na Sede (ou seja, SAP).

24.3 O OIA observou questões relacionadas com documentos de apoio em falta, passagens aéreas não usadas e cálculos errados de DSA, o que resulta em despesas inelegíveis nos Fundos dos Parceiros. Essas constatações foram observadas na auditoria de certificação dos projectos financiados pelos Parceiros nomeadamente JPA – Reforço de Capacidades, Governação e Eleições e JFA – Acordo Conjunto sobre Salários.

24.4 O OIA observou que há prestação tardia de relatórios aos Parceiros na implementação de projectos por parte da CUA, bem como prestação tardia de relatórios por parte das Comunidades Económicas Regionais para a CUA em projectos financiados pelos Parceiros através da CUA.

24.5 O OIA observou atrasos na recuperação de valores adiantados pendentes dos funcionários que já não fazem parte da organização na CUA.

24.6 O OIA tomou nota de enormes valores a pagar acumulados aos fornecedores que ainda não foram pagos.

24.7 O OIA observou fraca execução orçamental nos projectos financiados pelos Parceiros na Sede (CUA) e em alguns Escritórios Exteriores tais como a Comissão Africana dos Direitos Humanos e dos Povos - ACHPR (Banjul), NEPAD (Joanesburgo) e IBAR (Nairobi).

- 24.8 O OIA observou a existência de cargos vagos em vários Escritórios incluindo o Conselho Económico, Social e Cultural (ECOSOCC), ACHPR (Banjul), e o Tribunal Africano dos Direitos Humanos e dos Povos – AfCHPR (Arusha).
- 24.9 O OIA observou a ausência de um Plano Estratégico para alguns escritórios tais como o Instituto Africano de Remessas (ARI), o Escritório de Ligação da UA em Cote d' Ivoire (AULOCI), Abidjan e MISCA na República Centro Africana e Plano Estratégico desactualizado para o PAP.
- 24.10 O OIA observou, igualmente, que a Agência de Planificação e Coordenação da NEPAD não inclui as contribuições dos Estados-membros no orçamento aprovado ou inclui-as para aprovação no orçamento suplementar quando recebidas de acordo com os requisitos do Regulamento Financeiro da UA.
- 24.11 O OIA observou a existência de montantes do imposto sobre o valor acrescentado (IVA) não reclamados dos governos anfitriões por parte de alguns escritórios e Órgãos tais como PAP, PAUWESS, AU-ABC e o Tribunal Africano.
- 24.12 O OIA observou a existência de pagamento de honorários de pré-sessão aos membros do Conselho na AU-ABC.
- 24.13 O OIA observou, igualmente, condições em deterioração das propriedades da UA em Lagos, que necessitam de atenção urgente antes que a situação piore.

#### **d) Actividades de Monitorização**

25. O OIA continua a observar que algumas recomendações de auditoria ainda não foram cumpridas na CUA e nos Escritórios Externos (Órgãos, Escritórios de Ligação e Regionais). Contudo, com a melhoria das operações dos Comités de Auditoria, espera-se que esta situação melhore.

### **8. VIA A SEGUIR / RECOMENDAÇÕES**

26. O Gabinete de Auditoria Interna (OIA) deseja apresentar as seguintes sugestões e recomendações como via a seguir:

#### **a) Governação**

- i. Há necessidade de revisão dos mandatos dos Escritórios de Ligação para questões de Paz e Segurança afectados e as suas estruturas também devem ser devidamente revistas para reflectirem as mudanças no seu ambiente de funcionamento.
- ii. Há necessidade de separar e esclarecer as funções e responsabilidades dos funcionários eleitos para os Órgãos da UA em questões administrativas e operacionais que constituem as responsabilidades principais dos Chefes do Secretariado.
- iii. A revisão do regulamento interno na componente financeira por parte do Conselho Consultivo da UA sobre Corrupção deve ser submetida para aprovação pelo Conselho Executivo.

- iv. A Reitoria da UPA deve agilizar a elaboração de políticas e directrizes normalizadas sobre as operações das Instituições da Universidade Pan-africana e elaborar, igualmente, uma proposta para ter um número mínimo de pessoal académico a tempo inteiro que deve ser submetido para apreciação por parte do CRP.
- v. O Tribunal Africano deve criar um Sistema de como lidar com os processos de modo a evitar que os mesmos permaneçam pendentes durante muito tempo.

**b) Função de Gestão de Risco**

O OIA reconhece a aprovação da Política de Gestão de Risco mas ainda há necessidade de uma Unidade de Gestão de Risco que deve ser operacionalizada a fim de garantir que todos os riscos principais sejam identificados e que sejam criadas medidas para mitiga-los.

**c) Actividades de Controlo Interno**

Garantem o seguinte:

- i. Os Escritórios da UA em causa devem garantir o cumprimento dos Procedimentos e Regulamento da UA com vista a melhorar a transparência;
- ii. A CUA deve acelerar a implementação do SAP em todos os escritórios da UA para garantir uniformidade no *software* de contabilidade;
- iii. Os Escritórios, Departamentos e Direcções da UA devem cumprir o Regulamento da UA bem como os Acordos dos Parceiros para evitar despesas inelegíveis;
- iv. Melhorar a Execução Orçamental e a prestação de relatórios sobre os projectos financiados pelos Parceiros através da identificação de obstáculos e resolvê-los;
- v. O AHRM e os escritórios responsáveis pelo recrutamento devem acelerar o processo de preenchimento de cargos vagos em vários Escritórios da UA; e
- vi. Como uma questão de urgência, todos os escritórios da UA devem elaborar um Plano Estratégico relevante em conformidade com a Agenda da UA.
- vii. A Agência de Planificação e Coordenação da NEPAD deve incluir as contribuições previstas dos Estados-membros nas suas propostas orçamentais para aprovação por parte do Conselho Executivo.
- viii. O PAP, PAUWESS, AU-ABC, Tribunal Africano e outros escritórios/Órgãos da UA com valores do IVA pendentes devem, em corroboração com as respectivas autoridades tributárias dos governos anfitriões, criar sistemas eficazes para reclamar a taxa.

- ix. A Comissão deve responder urgentemente às condições em deterioração das propriedades da UA em Lagos para evitar mais perdas nas propriedades.
- x. A Direcção da AU-ABC deve garantir que o pagamento dos honorários aos Membros do Conselho seja feito durante as sessões de acordo com os requisitos do regulamento interno da UA.

**d) Actividades de Monitorização**

Garantir mais melhorias na implementação de todas as recomendações de auditoria pendentes emitidas pelo OIA e pelo Conselho de Auditores Externos (BoEA).

## **9. CONCLUSÃO E AGRADECIMENTOS**

27. O OIA agradece o apoio contínuo que recebeu durante o exercício de 2017 por parte da Direcção e dos Comitês de Auditoria. Como sempre, o impacto do OIA como uma função eficaz de fiscalização para prestar assistência à UA no alcance dos seus objectivos depende, em última instância, do apoio recebido da Direcção e dos Comitês de Auditoria. O OIA continuará a envidar os seus melhores esforços para cumprir o seu mandato e melhorar continuamente a sua capacidade de prestar serviços que contribuam para a melhoria da governação e prestação de contas da UA.

**PLANO DE AUDITORIA DO OIA PARA O EXERCÍCIO DE 2017- Ponto de  
Situação dos Projectos de Auditoria**

	Nome dos Projectos de Auditoria	Factor de Risco	Outros Factores	Estimativa de Dias	Ponto de Situação
	<b>SEDE</b>				
<b>(a)</b>	<b>ADMINISTRAÇÃO, RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE MATERIAIS (AHRM)</b>				
1	Folha de Pagamento e Subsídios Relacionados	5.0	-	45	Reprogramado
2	Direcção de Aquisições e Contratos (incluindo todos os que estão acima de US\$100,000)	6.5	-	45	Realizado
3	Direcção de Activos Fixos (Propriedade e Equipamento)	6.2	-	45	Reprogramado
4	Gestão de Documentos e Registos de Pessoal	5.9	-	45	Reprogramado
5	Direcção de Armazéns e Controlo de Inventário (Manutenção, Serviços Médicos e Militares)	5.2	-	45	Reprogramado
6	Contagem de <i>Stock</i> no Final do Exercício	4.0	-	30	Realizado
<b>(b)</b>	<b>CONTABILIDADE E FINANÇAS (PBFA)</b>				
7	Execução Orçamental e Controlo de Despesas (Exercício de 2016)	6.6	-	80	Realizado
8	Fundos Gerais e de Reserva da UA (Exercício de 2016)	6.0	-	35	Realizado
9	Dinheiro no local (Trimestralmente) e Contagem de Fundos no Fim do Exercício	6.5	-	20	Realizado
10	Fundos e Gestão de Fundos	6.5	-	45	Reprogramado
11	Programas/Projectos Financiados pelos Estados-membros da UA	6.5	-	45	Reprogramado
<b>(c)</b>	<b>GESTÃO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO (MIS)</b>				
12	Auditoria de Sistemas e Aplicações (incluindo o Sistema SAP) - HR e BASIS	6.2	-	45	Realizado
13	Auditoria de Clientes/Servidor, Telecomunicações, Intranets e Extranets	5.4	-	45	Reprogramado
<b>(d)</b>	<b>FUNDOS DOS PARCEIROS (Auditorias Regulares e de Certificação)</b>				
14	Programa de Apoio da CE orçado em 51 milhões (Auditorias de Certificação) – Semi anualmente, Julho – Dezembro de 2016	6.1	Obrigatório	50	Realizado
15	JFA – Acordo Conjunto sobre Salários (Auditorias de Certificação) – Semi anualmente	6.1	Obrigatório	90	Realizado
16	JPA – Reforço de Capacidades e Valores Comuns (Certificação) 2016	6.8	Obrigatório	90	Realizado
17	Programas do Banco Mundial – Auditoria Regular	6.8	Obrigatório	45	Realizado
18	Programas ACBF – Certificação Semianual	6.8	Obrigatório	45	Realizado
19	Acordos Multilaterais sobre o Meio Ambiente (MEA) – Certificação	6.8	Obrigatório	45	Realizado
<b>(e)</b>	<b>ESCRITÓRIOS DE PROGRAMAS – Auditorias de Desempenho (PA)</b>				
20	Processo de Planificação Estratégica da CUA (SPPMERM)	6.1	-	90	Reprogramado
21	Direcção da Mulher, Género e Desenvolvimento (WGDD)	6.1	-	90	Reprogramado

22	Direcção de Conferências – Acompanhamento Autónomo da Auditoria	6.1	-	60	Realizado
<b>(f) ORGAOS NA SEDE</b>					
23	Conselho Económico, Social e Cultural (ECOSOCC)	5.0	Estatutário	45	Realizado
24	Comissão da União Africana do Direito Internacional (CUADI)	5.0	Estatutário	45	Reprogramado
<b>Subtotal - Sede</b>				<b>1265</b>	
<b>ESCRITÓRIOS EXTERIORES</b>					
<b>(a) ORGÃOS DA UA – Certificação e Regular</b>					
25	Comissão Africana dos Direitos Humanos e dos Povos – Banjul	6.2	Estatutário	45	Realizado
26	Tribunal Africano dos Direitos Humanos e dos Povos (AfCHPR), Arusha	6.4	Estatutário	45	Realizado
27	Agência da NEPAD (NPCA), Joanesburgo	6.7	Estatutário	45	Realizado
28	Parlamento Pan-africano (PAP), Joanesburgo	7.2	Estatutário	45	Realizado
29	Conselho Consultivo sobre Corrupção (AUABC), Arusha	6.2	Estatutário	45	Realizado
<b>(b) MISSÕES AO TERRENO E AOS ESCRITÓRIOS DE LIGAÇÃO</b>					
30	Missão da União Africana na Somália (AMISOM), Mogadísio	8.1	Direcção	80	Realizado
31	Escritório de Ligação da UA em Cote d' Ivoire, Abidjan	7.0	Direcção	35	Realizado
32	Missão da UA na República Centro Africana, MISCA, Bangui	8.1	Direcção	40	Realizado
33	MNJTF para o combate ao Boko-Haram, Ndjamena	8.1	Direcção	80	Realizado
<b>(c) ESCRITÓRIOS REGIONAIS, DE REPRESENTAÇÃO E ESPECIALIZADOS</b>					
34	AU-IBAR – Auditorias de Certificação e Regulares, Nairobi	6.2	-	80	Realizado
35	Comissão Científica, Técnica e de Pesquisa, AU-STRC, Abuja	8.0	-	35	Realizado
36	Instituto de Educação para o Desenvolvimento (IPED), Kinshasa	8.0	-	35	Realizado
37	Centro para a Educação da Rapariga e da Mulher em África (CIEFFA), Ouagadougou	8.0	-	35	Realizado
38	Instituto Africano de Remessas (ARI), Nairobi	8.0	-	35	Realizado
39	União Postal Pan-africana (PAPU), Arusha	8.0	-	35	Cancelado
40	Comissão Africana de Energia (AFREC), Argel	6.7	-	40	Realizado
41	União de Caminhos-de-ferro (UAR), Brazzaville	8.0	-	40	Cancelado
42	Universidade Pan-africana - PAUISTI, Nairobi	5.9	Direcção	35	Realizado
43	Universidade Pan-africana - PAUGHSS, Yaoundé	5.7	Direcção	35	Realizado

**NOTAS:****(i) Factor de Risco (Com base no Software de Auditoria)**

<b>Grupo de Risco</b>	<b>Intervalo de valores correspondentes</b>
Alto	8.10 - 10.00
Sensível	5.00 – 8.00
Médio	3.10 – 4.90
Baixo	00 – 3.00

**(ii) Outros Factores**

Obrigatório	<i>Requisito de Memorandos de Entendimento com os Parceiros de Desenvolvimento</i>
Estatutário	<i>Requisito dos Órgãos Deliberativos da UA</i>
Contribuição da Direcção	<i>Contribuição da Direcção para o exercício de auditoria</i>

**Anexo II:****Projectos do OIA com base nas Solicitações/Relatórios Especiais**

<b>No.</b>	<b>Nome do Projecto</b>	<b>Factor de Risco</b>	<b>Ponto de Situação</b>
1	APSA III – Relatório de Certificação e de Controlo para 8 CER/MR e CUA	<i>Solicitação da Direcção</i>	<i>Realizado</i>
2	Certificação do Fundo Espanhol, 2015 e 2016	<i>Solicitação da Direcção</i>	<i>Realizado</i>
3	Fundo da Coreia do Sul	<i>Solicitação da Direcção</i>	<i>Realizado</i>
4	Auditoria do Encerramento do Escritório de Ligação da UA em Comores (AULOC)	<i>Solicitação da Direcção</i>	<i>Realizado</i>
5	Auditoria do Programa Pan-africano (PANAF) na Comissão Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, Banjul	<i>Solicitação da Direcção</i>	<i>Realizado</i>
6	Relatório Especial sobre Propriedades de AU-STRC em Lagos, Nigéria	<i>Solicitação da Direcção</i>	<i>Realizado</i>
7	Auditoria <i>Ex-Post</i> sobre o Governo do Burundi para os Fundos da CE	<i>Solicitação da Direcção</i>	<i>Realizado</i>
8	Relatório de Investigação: sobre Alegadas Práticas Colusivas em ACSRT	<i>Solicitação da Direcção</i>	<i>Realizado</i>
9	Relatório de Investigação: sobre Acompanhamento de uma Petição pelos membros do Conselho Consultivo da UA sobre Corrupção contra o Secretário Executivo e outras questões pertinentes	<i>Solicitação da Direcção</i>	<i>Realizado</i>
10	Relatório de Investigação: sobre a Alegada Posse e Acréscimo Fraudulento de uma frase no Relatório de APROB	<i>Solicitação da Direcção</i>	<i>Realizado</i>



EX.CL/1077(XXXIII)ii  
ANEXO 2

**RELATÓRIO DE INVESTIGAÇÃO DO GABINETE DE AUDITORIA  
INTERNA PARA O SUBCOMITÉ DO CRP DE QUESTÕES DE  
AUDITORIA**

**Alegações sobre o recente Processo de Recrutamento do Secretário-  
geral, do Secretário-geral Adjunto e de Outros Funcionários do  
Parlamento Pan-Africano (PAP),  
Com base na Solicitação da  
Decisão do Conselho Executivo N.º EX. CL.979 (XXX)**

**Abril de 2018  
Estado: Projecto  
Ref: OIA/Case/2017/005**

## INTRODUÇÃO

1. A presente investigação é baseada numa solicitação da Decisão do Conselho Executivo da UA N.º EX. CL.979 (XXX), intitulado “Decisão sobre o Relatório de Actividades do Parlamento Pan-Africano (PAP) Doc. Ex. CL/1028 (XXX), em que o referido distinto órgão *“Solicita à Comissão a realizar uma investigação sobre o recente processo de recrutamento do Secretário-geral, do Secretário-geral Adjunto e de outros funcionários, e a apresentar recomendações concretas, incluindo o papel de supervisão da Comissão sobre o recrutamento pelos Órgãos e apresente um relatório ao Conselho Executivo”*. O Gabinete de Auditoria Interna (OIA) analisou a referida Decisão do Conselho Executivo e, de acordo com as disposições do Artigo 3.º do Procedimento Operacional Padrão (POP) de Realização de Investigações, o Comité de Investigação do Gabinete de Auditoria Interna realizou uma triagem, tendo tomando a decisão de que *“há motivos razoáveis para a realização de tal investigação”*.
2. Em resposta, o Director do OIA indicou uma Equipa de Investigação para conduzir uma investigação completa e abrangente para analisar o caso para determinar as questões relacionadas com o processo de recrutamento do Secretário-geral, do Secretário-geral Adjunto e de outros funcionários recrutados de Janeiro de 2014 à Maio de 2017 no PAP.

## ALEGAÇÕES

3. A Equipa de Investigação analisou as provas documentais e entrevistou o pessoal relevante com o objectivo de obter provas para fundamentar as alegações feitas. O Artigo 57.º do POP afirma que o nível de prova para as investigações do OIA é baseado na preponderância de provas (equilíbrio das probabilidades). Isto é baseado nas evidências mais convincentes e sua provável verdade ou precisão. A Equipa de Investigação agrupou as alegações, conforme resumidas a seguir:

### **3.1. Alegações relativas ao processo de recrutamento do Secretário-geral e do Secretário-geral Adjunto:**

- a) A alegada falha do Consultor e do Presidente do PAP na aplicação das Políticas/Orientações de Recrutamento da UA durante o processo de recrutamento;
- b) O Alegado Papel de Supervisão da Comissão da UA nos Recrutamentos realizados por Órgãos da UA;
- c) A alegada violação dos critérios acordados pelos Membros da Mesa para a Selecção do actual Secretário-geral e Secretário-geral Adjunto pelo Presidente do PAP;
- d) O alegado conflito de interesses de alguns Membros da Mesa em fazer parte como Integrantes do Painel;
- e) A alegada falha da Mesa em aplicar a alínea (f) do Artigo 17.º do Regimento do PAP sobre as “Funções da Mesa”;

- f) A alegada falha na aplicação do Artigo 47.º sobre a “*Proposta de Encerramento de Debates*” durante as sessões plenárias;
- g) A alegada não aplicação dos Artigos 56.º, 57.º e 59.º do Regimento sobre “*Votação*” durante as sessões plenárias.

### **3.2. Alegada desvinculação injusta e recrutamento de outros funcionários**

- a) O caso do Sr. Njekwa Simakando [Antigo Editor de Debates (P3)], alegadamente desvinculado do PAP, embora tenha sido 1.º classificado durante o processo de recrutamento;
- b) O caso do Sr. James Odero [funcionário interno, alegadamente negado o Cargo de Tesoureiro, embora tenha sido 1.º classificado durante o processo de recrutamento];
- c) O caso do Sr. Nector Mbilima [candidato interno, alegadamente negado Cargo de Oficial de Documentação (P1), tendo-se privilegiado um candidato externo, embora tenha sido 3.º classificado durante o processo de recrutamento];
- d) O caso da Sra. Muyoyeta Siime, (Catalogadora) por alegada injustiça durante o processo de recrutamento;
- e) O caso do Sr. Kennedy Emeana (funcionário interno, alegadamente negado o Cargo de Oficial de Protocolo (P1), tendo-se privilegiado um candidato externo, embora tenha sido 1.º classificado durante o processo de recrutamento);
- f) A alegada falha na aplicação do “*procedimento adequado*” nas questões de má conduta do pessoal (alínea (b) do Artigo 12.º e Artigo 58.º), de acordo com o Artigo 57.º “Conselho de Disciplina & Artigo 59.º “Procedimento Disciplinar) do Regulamento do Pessoal da UA.

### **3.3. Alegado recrutamento de funcionários que obtiveram uma classificação inferior a 60% do mínimo exigido:**

- a) O alegado recrutamento da Sra. Josiane Wawa Dahab, como Escriturária Sénior Adjunta (P3), que obteve uma classificação inferior ao mínimo exigido e não possuía a qualificação académica de Mestrado exigida no momento;
- b) O alegado recrutamento do Sr. Rodin Makani Mvindu Mayengo, como Oficial Sénior de Aquisições, Viagens e Aprovisionamento (P3), que obteve uma classificação inferior ao mínimo exigido e não possuía a qualificação académica de Mestrado exigida no momento;
- c) O alegado recrutamento do Sr. Bumedian Mohamed-Lamin Ahmed como Escriturário Adjunto (P2), que obteve uma classificação inferior ao mínimo exigido.

### 3.4. Outras Alegações Relacionadas

- a) Alegadas questões de gestão que afectam o bom funcionamento do PAP;
- b) Alegada divulgação de Informações Confidenciais por alguns Membros do APROB.

## ANÁLISE E CONCLUSÕES

4. Com base na análise das provas recolhidas e nos resultados, o OIA concluiu o seguinte:

### 4.1. Alegações relativas ao Processo de Recrutamento do Secretário-geral e do Secretário-geral Adjunto:

- a) A alegada falha do Consultor e do Presidente do PAP na aplicação das Políticas/Orientações de Recrutamento da UA durante o processo de recrutamento:
  - i. O Consultor, Dr. Genevesi Ogiogio, responsável pelo recrutamento de todo o pessoal profissional não cumpriu integralmente com as Políticas e Orientações de Recrutamento da UA. Isto ocorreu porque o procedimento para a pré-selecção dos candidatos para os cargos de Secretário-geral e Secretário-geral Adjunto do Parlamento foi precedido de entrevistas que não estão previstas nas Políticas e Orientações de Recrutamento da UA;
  - ii. O Consultor, Dr. Ogiogio, não procedeu à pré-selecção do Sr. Yusupha Jobe para cargo vago de Secretário-geral, embora o mesmo estivesse a exercer interinamente as funções de Secretário-geral do PAP por quase dois (2) anos. Este procedimento foi em violação das disposições da alínea (d) do n.º 1 do Artigo 35.º do Regulamento do Pessoal da UA e do n.º 4 do Artigo 9.º da Política Administrativa da UA sobre Progressão, Actualização, Promoção e Mobilidade, que afirma que *“Um funcionários que tenha exercido um cargo interinamente será elegível a concorrer durante o recrutamento para cargo vago”*;
  - iii. O Dr. Ogiogio violou a Política de Recrutamento, usando dois resultados de entrevistas com um ano de diferença, de dois (2) painéis diferentes, combinando-os durante o processo de recrutamento do antigo Secretário-geral, que levou ao recrutamento de Prof. Mourad Mokhtari como o Secretário-geral do Parlamento, que posteriormente renunciou no prazo de um ano após a nomeação;
  - iv. O Dr. Ogiogio não seguiu as orientações prestadas pelo Director de Administração e Recursos Humanos (AHRM), que está legalmente mandatado a supervisionar o processo de recrutamento na Comissão da UA e nos Órgãos da União Africana.

b) O papel de supervisão da Comissão da UA:

- i. O Conselho Executivo na sua Decisão sobre o Relatório do Subcomité de Estruturas, **DOC.EX.CL/720 (XXI) iii, de 09-13 de Julho de 2012:** *“Solicita à Comissão a fiscalizar e supervisionar o processo de recrutamento de todos os Órgãos da União, incluindo o PAP e a Agência de Planificação e Coordenação da NEPAD (NPCA), com vista a garantir o cumprimento do processo de recrutamento, tal como preconizado no Regulamento do Pessoal da UA”;*
- ii. De acordo com as disposições do Artigo 1.0 do Regulamento do Pessoal, bem como do Estatuto da Comissão, a Comissão da UA como o Órgão Administrativo da UA tem *“a responsabilidade, entre outras, de implementar as decisões colectivas dos Órgãos”;*
- iii. De acordo com as disposições das alínea (i) e (xvi) do Artigo 1.º do Regulamento Financeiro da UA, *“os Chefes dos Órgãos e Instituições da União têm a autoridade contabilística dos recursos dos seus respectivos órgãos e instituições e prestam contas ao Gestor Orçamental (o Presidente da CUA)”;*
- iv. A Comissão da UA tentou desempenhar um papel de supervisão através do AHRM, no entanto, o Consultor e o Presidente PAP não levaram em conta a maioria dos pareceres prestados pelo AHRM.

c) Os alegados critérios acordados pela Mesa para o Recrutamento do Secretário-geral e do Secretário-geral Adjunto:

- i. Antes do recrutamento do Secretário-geral e do Secretário-geral Adjunto, a Mesa concordou que, na sequência dos desafios enfrentados no recrutamento dos anteriores Secretário-geral e Secretário-geral Adjunto, usando o equilíbrio regional como os critérios principais, o recrutamento do actual Secretário-geral e Secretário-geral Adjunto deve ser baseado na qualificação, experiência e competência. No entanto, após o processo de verificação do Conselho de Nomeação, Promoção e Recrutamento (APROB) do PAP, o Presidente S.E. Nkodo Dang afirmou que a decisão da Mesa foi incorrecta e usou o equilíbrio regional como o critério de nomeação dos candidatos finais para os cargos de Secretário-geral e Secretário-geral Adjunto do PAP;
- ii. Durante a Reunião da Mesa de 02 e 03 de Março de 2017, o Presidente reconheceu que a sua decisão de nomear o Prof. Mourad Mokhtari como Secretário-geral foi errada e não estava de acordo com o parecer do Consultor, que o desencorajou a nomear o Prof. Mourad como Secretário-geral do PAP, porque *“não pode ser um bom Secretário-geral”;*
- iii. No entanto, o Regulamento do Pessoal da UA prevê que o princípio da distribuição regional e quota dos países deve ser dado prioridade após o processo de entrevista.

d) *Alegado conflito de interesses de alguns Membros da Mesa em fazer parte como Integrantes do Painel de Entrevista:*

- i. O facto de S.E. a Dra. Bernadette Lahai (Vice-Presidente (VP) da Sierra Leone) e S.E. Sulma Emhamed (VP da República Árabe Saharaui), terem feito parte do painel de entrevista para o Secretário-geral e Secretário-geral Adjunto, envolvendo candidatos dos seus respectivos países, não era um conflito de interesses. Isso ocorre porque os registos de entrevistas demonstram que as duas Vice-Presidentes não procederam à classificação dos candidatos dos seus respectivos países, mas fizeram perguntas em conformidade com a Política e Orientações de Recrutamento.

e) *Alegada falha da Mesa em aplicar a alínea (f) do Artigo 17.º do Regimento do PAP sobre as “Funções da Mesa”:*

- i. Durante a 12.ª Reunião da Mesa de 03 de Março de 2017, devido ao facto dos Membros da Mesa não terem chegado a consenso, a Mesa realizou uma votação que levou os Membros da Mesa a votar para o Sr. Vipya Harawa (Malawi) como Secretário-geral e o Sr. Ahmed Mohamed Aly (República Árabe Saharaui) como Secretário-geral Adjunto. A resolução foi assinada por quatro (4) dos cinco Membros da Mesa, recomendando ambos ao Parlamento para nomeação. No entanto, S.E. a Dr. Bernadette Lahai recusou-se a assinar a resolução porque o candidato da Sierra Leone, que foi o 1.º classificado no processo de recrutamento, não foi seleccionado pela Mesa;
- ii. Pelo facto dos Membros da Mesa não terem chegado a consenso, na sequência do parecer divergente de S.E. Lahai, o assunto foi remetido à Reunião Conjunta das Mesas das Comissões e dos Grupos para uma decisão final sobre o assunto. No entanto, a Reunião Conjunta das Mesas solicitou à Mesa a chegar a acordo sobre os candidatos de consenso, aprovadas por todos os Membros da Mesa;
- iii. Durante a Reunião final da Mesa, no mesmo dia, o Presidente S.E. Nkodo Dang, indicou o Sr. Vipya Harawa (Malawi) como Secretário-geral e substituiu o Sr. Ahmed Mohamed Aly (República Árabe Saharaui) como Secretário-geral Adjunto pelo Sr. Gali Harou (Chade) como Secretário-geral Adjunto, apesar da discordância de alguns Membros da Mesa. Estes foram os candidatos apresentados durante a Reunião Conjunta das Mesas e, posteriormente, ao Plenário do Parlamento, tal como previsto na alínea (f) do Artigo 17.º para a nomeação pelos Deputados;
- iv. Portanto, a apresentação dos candidatos foi feita de acordo com alínea (f) do Artigo 17.º, embora os candidatos apresentados durante a sessão plenária não tenham sido aprovados por alguns Membros da Mesa.

- f) Alegada falha na aplicação do Artigo 47.º sobre a “Proposta de Encerramento de Debates”:
- i. Tendo em conta o conjunto de provas recolhidas, o Presidente do PAP não deu a oportunidade aos Deputados para debater sobre os méritos e deméritos dos dois candidatos antes do Presidente declarar unilateralmente *“que os candidatos sejam devidamente aprovados para nomeação”*. Portanto, as disposições da Artigo 47.º não foram aplicadas, conforme previsto no Regimento do PAP.
- g) Alegada não aplicação dos Artigos 56.º & 59.º do Regimento sobre “Votação”:
- i. O Artigo 56.º do Regimento determina que *“as decisões da Câmara serão tomadas por consenso; c) quando não se chegue a consenso, as decisões da Câmara serão tomadas por maioria de dois terços dos membros presentes e votantes”*. N.º (1) do Artigo 59.º (Modo de Votação sobre uma Questão Específica) determina que *“o Parlamento deve aplicar os seguintes métodos quando for necessária votação: a) por braço erguido; ou b) por votação electrónica; ou c) por voto secreto”*;
  - ii. Tendo em conta as provas documentais recolhidas, as entrevistas realizadas com os Membros da Mesa e os Presidente das várias Comissões/Grupos, a sessão plenária foi caótica após serem apresentados os nomes dos candidatos, nomeadamente o Sr. Vipya Harawa (Malawi) e o Sr. Gali Harou (Chad) como Secretário-geral e Secretário-geral Adjunto, respectivamente. Nessas circunstâncias, não se chegou a consenso entre os Deputados e nem houve votação por braço erguido ou votação electrónica ou voto secreto, conforme previsto nos Artigos 56.º e 59.º do Regimento.
  - iii. O novo Secretário-geral do Parlamento, o Sr. Vipya Harawa e o Secretário-geral Adjunto, o Sr. Gali Massa Harou fizeram os seus juramentos de posse perante a Mesa em Agosto de 2017, apesar da desaprovação de dois (2) dos cinco (5) Membros da Mesa, com base no facto de que havia uma petição pendente apresentada por vinte e três (23) Deputados.

#### **4.2. Alegada desvinculação injusta e recrutamento de outro pessoal:**

a) O caso do Sr. Nj kwa Simakando (antigo Editor de Debates (P3))

- i. O Sr. Simakando era o titular do Cargo de Editor de Debates, que se candidatou ao cargo quando foi publicitado novamente. Durante a entrevista e teste escrito, foi o primeiro classificado no processo geral de recrutamento, mas não foi recomendado pelo APROB para cargo;
- ii. O APROB não recomendou o Sr. Simakando devido à sua alegada atitude *“apática” [descuidada] para com o seu trabalho e fraco desempenho. Isto foi reforçado pelo relatório apresentado pelo seu*

*supervisor, a Sra. Hountondji, que demonstrou que o mesmo não havia elaborado e publicado qualquer Relatório Hansard para as sessões plenárias do PAP desde 2007”. No entanto, a Sra. Lisette Hountondji refutou essas alegações contidas no relatório do APROB, afirmando categoricamente que nunca elaborou qualquer relatório para o APROB sobre o Sr. Simakando, em segundo lugar a sua avaliação de desempenho é boa;*

- iii. No entanto, a carta de desvinculação assinada pelo então Secretário-geral Interino do Parlamento, Sr. Yusupha Jobe, afirma que *“não foi bem-sucedido nas entrevistas em que participou para cargo de Editor de Debates. Como tal, será desvinculado do serviço do Parlamento Pan-Africano, no termo do seu actual contrato”*. O conteúdo da carta de desvinculação é, portanto, divergente com o relatório do APROB;
- iv. A Desvinculação do Sr. Njekwa Simakando do PAP após dez (10) anos de serviço, como funcionário em regime regular, foi ilegal e não se baseou em quaisquer factos fundamentados.

**b) O caso do Sr. James Odera (não recomendado para cargo de Tesoureiro)**

- i. O Sr. James Odera é funcionário interno que se candidatou para cargo de Tesoureiro (GSA5), que foi o primeiro classificado no processo geral de entrevista, mas não foi oferecido o cargo. O Relatório do APROB afirma que *“o Sr. James Odera, candidato interno, foi o primeiro classificado. No entanto, o Secretário-geral Adjunto responsável pela Divisão de Finanças afirmou que a atitude do Sr. James para com o trabalho no seu cargo actual como motorista não era satisfatório. Há dúvidas e advertências no seu arquivo, como evidências em relação ao atraso no trabalho, insubordinação e relutância no exercício das suas funções de forma satisfatória”*;
- ii. No entanto, estas alegações não foram fundamentadas e foram prejudiciais, tendo sido feitas com a finalidade específica de garantir que o cargo não fosse oferecido ao Sr. Odera, mesmo que a sua avaliação de desempenho fosse boa. Foi errado o APROB agir sob as alegações infundadas do Sr. Jobe, sem qualquer processo disciplinar.

**c) O caso do Sr. Nector Mbilima (não recomendado para cargo de Oficial de Documentação (P1))**

- i. O Sr. Nector Mbilima é um candidato interno, a trabalhar actualmente como Assistente de Documentação que se candidatou para cargo de Oficial de Documentação (P1). O Relatório do APROB afirma que *“o Sr. Nector Mbilima que foi o terceiro classificado não foi considerado para cargo, porque há relatos do mesmo ser bastante perturbador quanto à sua atitude para o bom funcionamento da Unidade de Documentação”*. O APROB recomendou que um candidato externo, que foi segundo classificado no processo geral de recrutamento, seja recrutado para

cargo, uma vez que o candidato externo que foi o primeiro classificado recusou a oferta de nomeação;

- ii. As alegações usadas para desqualificar o Sr. Mbilima para cargo de Oficial de Documentação não foram fundamentadas porque não havia nenhum processo disciplinar em curso para o notificar e, em segundo lugar, para dar-lhe a oportunidade de se defender, de acordo com o Regulamento do Pessoal.

d) O caso de Sra. Muyoyeta Siume, (candidatou-se para cargo de Oficial Bibliotecária e de Documentação P3)

- i. Não há nenhuma evidência para provar que o processo de recrutamento para cargo de Oficial Sénior Bibliotecária e de Documentação (P3) não tenha sido feito de acordo com a Política/Orientações de Recrutamento.

e) O caso do Sr. Tebogo Mhlongo (Antigo Tesoureiro do PAP)

- i. O relatório do APROB concluiu que “o funcionário interno, Sr. Tebogo Mhlongo, que é actualmente o Tesoureiro do PAP foi o 4.º classificado [pontuação de 76], com uma diferença de 6% entre si e a 1.º classificado. No entanto, os Membros do Comité consideraram as suas avaliações positivas, o seu conhecimento institucional e o facto de ser primeiros funcionários do PAP, o seu profundo conhecimento e habilidades com o SAP e a sua dedicação ao seu trabalho muito além do que é o dever da função, em relação a diferença na pontuação e considerou-o uma mais-valia”. Os Membros do APROB recomendaram-no para cargo, no entanto, o Presidente do PAP, S.E. Nkodo Dang decidiu nomear um candidato externo internacional à custa de um funcionário interno que é igualmente pessoal local, rescindindo assim o seu contrato com o PAP. Nesse sentido, o Presidente do PAP não seguiu as orientações previstas no n.º5 do Artigo 28.º do Regulamento do Pessoal da UA, que dá prioridade à funcionários internos que tenham sido aprovados no processo de entrevista.

f) O caso do Sr. Kennedy Emeana (negado o cargo de Oficial de Protocolo (P1))

- i. O Relatório das Entrevistas para o Presidente concluiu que “para este cargo foram qualificados dois (2) candidatos para uma possível nomeação, nomeadamente o Sr. Kennedy Emeana (76,28%) e o Sr. Ndi Essissima (63,34)”. No entanto, o Sr. Emeana como candidato interno trabalhou no PAP por cerca de dez (10) anos em várias cargos, incluindo Serviços de Protocolo, deveria ter sido nomeado pelo Presidente do PAP em vez de nomear um candidato externo à custa do candidato interno.

g) Alegada falha na aplicação do “procedimento adequado” nas questões de má conduta do pessoal (alínea (b) do Artigo 12.º e Artigo 58.º), de acordo

com o Artigo 57.º “Conselho de Disciplina & Artigo 59.º “Procedimento Disciplinar) do Regulamento do Pessoal da UA:

- i. O APROB agiu sob alegações acerca do Sr. James Odero, do Sr. Nector Mbilima e do Sr. Njekwa Simakando, que não foram justificadas e sem o necessário “*procedimento adequado*” dos funcionários serem informados sobre as alegações, nem lhes foi dada a oportunidade de defender-se ou comentar sobre as referidas alegações. Isto é uma violação do “*direito ao procedimento adequado*”, conforme previsto na alínea (b) do Artigo 12.º, Artigos 57.º e 59.º do Regulamento do Pessoal.

**4.3. Alegado recrutamento de funcionários que obtiveram uma classificação inferior a 60% do mínimo exigido:**

- i. Para cargo de **Escriturário Sénior Adjunta (P3)**, três candidatos foram entrevistados, incluindo a Sra. Josiane Wawa Dahab, que obteve uma classificação de 57,07%. Em segundo lugar, o Memorando para o Presidente S.E. Amadi afirma que “*a candidata não possui a qualificação académica de Mestrado exigida para o cargo*”. O relatório concluiu que “*com base nas classificações, nenhum dos candidatos está qualificado a ser considerado para cargo de Escriturário Sénior Adjunto*”. Como resultado, o painel recomendou que o cargo deve ser publicitado novamente. No entanto, o Presidente Amadi nomeou a Sra. Josiane Wawa Dahab para cargo.
- ii. Para o cargo de **Oficial Sénior de Aquisições, Viagens e Aprovisionamento (P3)**, foram pré-seleccionados três (3) candidatos e apenas dois (2) participaram do processo, incluindo o Sr. Rodin Makani Mvindu Mayengo. Com base nas classificações atribuídas pelo painel de entrevista oral e os resultados do teste escrito, nenhum dos dois (2) candidatos obteve uma classificação de 60% ou mais, em que o Sr. Mayengo obteve 53,50% e o outro candidato obteve 56,13%. Em segundo lugar, o Sr. Mayengo não possuía a qualificação académica de Mestrado exigida para o cargo. No entanto, apesar dos maus resultados, o Presidente S.E. Nkodo Dang nomeou o Sr. Rodin Mayengo com uma classificação inferior a 60%.
- iii. Para cargo de **Escriturário Adjunto (P2)**, foram pré-seleccionados três (3) candidatos para o cargo, incluindo o Sr. Bumedian Mohamed-Lamin Ahmed. Entre os três (3) candidatos nenhum obteve uma classificação de 60%, incluindo o Sr. Mohamed-Lamin Ahmed, que obteve 57,20%. No entanto, apesar dos maus resultados, o Presidente S.E. Nkodo Dang nomeou o Sr. Mohamed-Lamin Ahmed, com uma classificação inferior a 60%.
- iv. A nomeação de funcionários com classificação inferior ao mínimo exigido (ou seja, 60%), é uma violação do Regulamento do Pessoal da UA.

#### **4.4. Outras Alegações Relacionadas**

##### **a) Alegadas questões de gestão que afectam o bom funcionamento do PAP**

- i. Geralmente, o Presidente do PAP e a Mesa não trabalham como uma Equipa, porque algumas decisões são tomadas pelo Presidente sem consultar a Mesa e, por vezes, os Membros da Mesa são apenas convidados para actividades oficiais organizadas pelo PAP, como a Conferência do PAP, organizada em Yaoundé, Camarões, em Agosto de 2017.
- ii. O Presidente do PAP está envolvido na gestão quotidiana do PAP e, basicamente, responsável pela selecção e nomeação de quem viaja em missões oficiais, interferindo assim nas responsabilidades do Secretário-geral do Parlamento.
- iii. Há desafios de liderança, prejudicando o bom funcionamento do PAP como Órgão. O PAP precisa de uma Mesa eficaz e de um Secretário-geral/Secretário-geral Adjunto que possa monitorizar o desempenho da equipa de gestão superior de forma mais desapaixonada e profissional, para insistir nos resultados.

##### **b) Alegada divulgação de Informações Confidenciais por alguns Membros do APROB**

- i. Alguns Membros do APROB e funcionários que têm acesso a informações confidenciais têm comunicado ou divulgado informações, documentos e factos confidenciais de que tenham conhecimento no exercício das suas funções oficiais sem a autorização da autoridade competente, o que está a afectar o bom funcionamento do PAP. Isto é uma violação do n.º 1 do Artigo 5.º do Regulamento do Pessoal da UA e é uma má conduta nos termos do Artigo 58.º.

## **RECOMENDAÇÕES**

5. Com base nas conclusões apuradas a partir do exercício de averiguação, o OIA formulou recomendações para a consideração, conforme resumido a seguir:

### **(a) Recrutamento na UA**

- i. Para fins de consistência na aplicação do Regulamento do Pessoal da UA, Política de Recrutamento e outras Políticas Administrativas, o processo de recrutamento na União deve ser centralizado na Comissão da UA. Isto deve ser coordenado pela Comissão, em colaboração com os Órgãos relevantes, para uma implementação eficaz e adequada dos Regulamentos, Normas e Políticas;
- ii. Quando for absolutamente necessário o recrutamento de um Consultor por um Órgão, para coordenar o processo de recrutamento, o referido Consultor deve trabalhar sob a supervisão da Direcção responsável pelos Recursos Humanos da Comissão da UA;

- iii. O Secretário-geral e o Chefe de Recursos Humanos do PAP devem garantir que, durante o anúncio de vagas, os países/regiões sub-representados devem ser claramente indicados no anúncio de vaga e apenas os candidatos elegíveis devem ser pré-seleccionados para os cargos;
- iv. A Comissão da UA deve garantir que seja mantida uma lista adequada dos candidatos aprovados que tiveram sucesso durante o processo de recrutamento para posterior emprego, quando surja a necessidade, de modo a economizar tempo e recursos;
- v. O PAP e outros Órgãos devem garantir que sejam emitidas “*Cartas de Pedido de Desculpas*” para os candidatos que não tenham sido bem-sucedidos durante o processo de recrutamento e aqueles que tenham sido colocados na lista devem ser notificados em conformidade.

**(b) Recrutamento do Secretário-geral e do Secretário-geral Adjunto do Parlamento**

- i. O Presidente do PAP e a Mesa devem garantir que durante o recrutamento do Secretário-geral e do Secretário-geral Adjunto, o Regulamento do Pessoal da UA, a Política de Recrutamento e outras Políticas relacionadas com o recrutamento sejam devidamente implementadas, tendo em conta as questões de transparência e responsabilidade;
- ii. O Presidente do PAP e a Mesa devem garantir que as disposições da alínea (f) do Artigo 17.º sobre propostas de nomeação do Secretário-geral/Secretário-geral Adjunto, do Artigo 47.º sobre a Proposta de Encerramento de Debates, Artigo 59.º sobre Votação e Artigo 59.º sobre o Modo de Votação sejam aplicadas de forma adequada e implementada em todos os momentos relevantes durante o recrutamento do Secretário-geral e do Secretário-geral Adjunto do Parlamento.

**(c) Recrutamento de outros Funcionários do PAP**

- i. O Presidente, o APROB e o Secretário-geral do Parlamento devem garantir que as injustiças perpetradas durante o processo de recrutamento de determinados funcionários sejam corrigidas imediatamente. Os funcionários em causa são: i) o Sr. Njekwa Simankando; ii) o Sr. James Odero; iii) o Sr. Nector Mbilima; iv) o Sr. Kennedy Emeana; e v) o Sr. Tebogo Mhlongo.
- ii. O Presidente do PAP, o APROB e o Secretário-geral do Parlamento devem garantir que durante o recrutamento de candidatos, os funcionários internos tenham prioridade, de acordo com as disposições do n.º 5 do Artigo 28.º do Regulamento do Pessoal da UA.

**(d) Questões de Gestão do PAP**

- i. A Mesa do PAP, em colaboração com o Secretário-geral do PAP, deve garantir que haja demarcação clara de funções e responsabilidades entre o Presidente e o Secretário-geral, para evitar conflitos e tensões dentro do PAP, para um bom ambiente de trabalho.

**(e) Criação de um Conselho de Disciplina**

- i. O Presidente do PAP e o Secretário-geral do Parlamento devem garantir que seja criado um Conselho de Disciplina eficaz e adequado, de acordo com as disposições pertinentes do Regulamento do Pessoal da UA.

**(f) Divulgação de Informações Confidenciais**

- i. O Secretário-geral do PAP deve garantir que os Membros do APROB assinem um certificado de confidencialidade durante todas as reuniões do APROB.

## **AGRADECIMENTO**

- 6. O OIA deseja manifestar o seu apreço ao Presidente do PAP, à Mesa, aos Deputados, Funcionários e gestão, tanto do PAP como da CUA, pela cooperação e assistência prestada à Equipa de Investigação do OIA ao longo do exercício de averiguação.

**PROJECTO DE  
DECISÃO SOBRE QUESTÕES DE AUDITORIA  
Doc. EX.CL/1077(XXXIII)ii**

**O Conselho Executivo,**

1. **TOMA NOTA** do Relatório do Subcomité do CRP sobre Questões de Auditoria e, **APROVA** as recomendações nele contidas;
2. **APELA** à Comissão e aos Órgãos da UA a abordarem as questões levantadas pelo Subcomité do CRP sobre Questões de Auditoria, incluindo as seguintes:
  - (i) Os Departamentos e Escritórios relevantes da Comissão da União Africana (CUA) devem trabalhar para implementar de forma plena as recomendações contidas no relatório de auditoria de Desempenho Orçamental para o Exercício de 2017;
  - (ii) A CUA deve melhorar os mecanismos criados para abordar as deficiências do baixo desempenho orçamental;
  - (iii) Todos os Departamentos e Escritórios da CUA devem igualmente implementar as recomendações contidas nos vários relatórios de auditoria;
  - (iv) Todos os Órgãos da UA deverão apresentar uma proposta de alteração aos seus Regulamentos Internos que têm implicações financeiras para aprovação do Conselho Executivo;
  - (v) A Comissão da UA e os outros Órgãos da UA devem garantir que haja separação e clareza entre as funções e responsabilidades dos funcionários eleitos e dos Chefes de Secretariados em relação às questões administrativas e operacionais;
  - (vi) Os departamentos relevantes da CUA são convidados a participar nas reuniões do Subcomité, a fim de responder às questões e preocupações dos Membros;
  - (vii) Todos os Departamentos e Escritórios da CUA deverão disponibilizar todos os documentos comprovativos necessários para a revisão e verificação de auditoria durante o processo de auditoria, conforme necessário;
  - (viii) A CUA, através do Gabinete do Vice-Presidente (DCP), deve fazer o acompanhamento e garantir que o sistema de contabilidade SAP seja implementado em todos os Escritórios da CUA e Órgãos da UA;
  - (ix) A CUA deve organizar uma formação para que os Membros do Subcomité compreendam as terminologias básicas de contabilidade/auditoria que são normalmente utilizadas nos relatórios de auditoria e financeiros;

- (x) Deve ser feita uma recomendação aos Estados Partes da Convenção da União Africana sobre a Prevenção e Combate à Corrupção a considerarem a alteração da designação do Conselho Consultivo sobre a Corrupção para Conselho Consultivo Anticorrupção;
  - (xi) A Comissão deve criar um sistema eficaz para garantir a reconciliação oportuna de bilhetes de passagem aérea não utilizados para permitir reembolsos oportunos das companhias aéreas. Além disso, deve ser elaborado e apresentado ao Subcomité um relatório especial sobre a emissão de bilhetes de passagem aérea indicando as companhias aéreas envolvidas, os departamentos/funcionários envolvidos, reconciliações feitas e reembolsos que não tenham sido recebidos das companhias aéreas;
  - (xii) Deve ser realizada uma Revisão de Auditoria sobre os Recursos Humanos na CUA como uma medida para determinar a causa do baixo desempenho do Orçamento de Programas;
  - (xiii) O OIA deve continuar a monitorizar a implementação de todas as recomendações de auditorias pendentes e apresentar um relatório, conforme apropriado.
3. **APELA AINDA** à Comissão da UA a criar uma modalidade e mecanismo para a partilha dos relatórios do Subcomité do CRP de Questões de Auditoria com o Subcomité dos CRP de Supervisão e Coordenação Geral de Questões Administrativas, Orçamentais e Financeiras;
  4. **SOLICITA** à Comissão a apresentar um relatório sobre a implementação da presente decisão durante a Cimeira da UA de Janeiro de 2019.

**PROJECTO DE  
DECISÃO SOBRE O RELATÓRIO DE INVESTIGAÇÃO SOBRE RECRUTAMENTOS  
PARLAMENTO PAN-AFRICANO  
Doc. EX.CL/1077(XXXIII)ii**

**O Conselho Executivo,**

1. **RECORDA A DECISÃO EX.CL/Dec.979/(XXX)**, que solicitou a realização uma Investigação aos recentes recrutamentos no Parlamento Pan-Africano (PAP);
2. **TOMA NOTA** do relatório de investigação do Gabinete de Auditoria Interna (OIA) e **ADOPTA** as recomendações nele contidas;
3. **MANIFESTA** a sua preocupação pelas irregularidades levantadas no relatório de investigação sobre o processo de recrutamento no PAP;
4. **DECLARA** nulas e sem efeito as nomeações feitas sem seguir as Normas e Regulamentos exigidos da UA, e **ORIENTA** a CUA e o PAP a tomarem as medidas necessárias para implementar a presente decisão;
5. **ORIENTA** o PAP a instalar os cinco (5) candidatos que foram bem-sucedidos no processo de recrutamento e estão qualificados para os cargos, em conformidade com as Normas e Regulamentos da UA;
6. **APELA** à CUA e ao PAP para que abordem e implementem todas as demais recomendações contidas no relatório de investigação, e apresentem, em conformidade, um relatório à Cimeira da UA em Janeiro de 2019.
7. **APELA AINDA** ao Gabinete de Auditoria Interna a realizar igualmente auditorias aos processos de recrutamento dos Recursos Humanos dentro da Comissão da UA com os seus Escritórios e todos os Órgãos da UA e a apresentar um relatório ao Conselho Executivo na Cimeira de Janeiro de 2019.

AFRICAN UNION UNION AFRICAINE

African Union Common Repository

<http://archives.au.int>

---

Organs

Council of Ministers & Executive Council Collection

---

2018-06-29

# Report of the PRC Sub-Committee on Audit Matters

African Union

DCMP

---

<https://archives.au.int/handle/123456789/8856>

*Downloaded from African Union Common Repository*