



OEA | Mais direitos
para mais pessoas

Antigua e Barbuda

Argentina

Bahamas

Barbados

Belize

Bolívia

Brasil

Canadá

Chile

Colômbia

Costa Rica

Cuba

Dominica

El Salvador

Equador

Estados Unidos

Grenada

Guatemala

Guiana

Haiti

Honduras

Jamaica

México

Nicarágua

Panamá

Paraguai

Peru

República Dominicana

Saint Kitts e Nevis

Santa Lúcia

São Vicente e Granadinas

Suriname

Trinidad e Tobago

Uruguai

Venezuela

3 de outubro de 2018

Luis Almagro
Secretário-Geral da
Organização dos Estados Americanos
Washington, D.C.

EIG -IG-18-17

Senhor Secretário-Geral,

Tenho a honra de apresentar a Vossa Excelência o Relatório de Atividades do Escritório do Inspetor-Geral referente ao período de 1º de janeiro a 30 de junho de 2018.

Apresento este relatório a Vossa Excelência, para encaminhamento ao Conselho Permanente, em conformidade com as disposições do Artigo 122 das Normas Gerais para o Funcionamento da Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos.

Aproveito a oportunidade para reiterar a Vossa Excelência os protestos de minha mais alta estima e consideração.

Hugo Eduardo Ascencio
Inspetor-Geral

Anexo

Relatório de Atividades do Escritório do Inspetor-Geral
Referente ao Período de 1º de janeiro a 30 de junho de 2018

Este relatório é apresentado em cumprimento ao artigo 122 das
Normas Gerais para o Funcionamento da Secretaria-Geral
Preparado pela Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos

Escritório do Inspetor-Geral

Original: inglês

Sumário

| | |
|---|--------|
| I. Resumo | - 2 - |
| II. Mandato | - 3 - |
| III. Inspeções de transferências de pessoal, concursos e reclassificações | - 4 - |
| IV. Auditorias internas..... | - 5 - |
| V. Investigações | - 6 - |
| VI. Situação das recomendações de auditoria | - 11 - |
| VII. Outras atividades importantes desenvolvidas no período..... | - 11 - |

I. Resumo

Este relatório é apresentado em conformidade com o artigo 122 das Normas Gerais, e se refere às atividades do Escritório do Inspetor-Geral (EIG) de 1º de janeiro a 30 de junho de 2018.

O EIG é a dependência responsável por exercer as funções de auditoria financeira, administrativa e operacional, bem como as investigações de queixas ou alegações de qualquer natureza quanto a má conduta na Secretaria-Geral (SG) da OEA. As auditorias internas são realizadas com a finalidade de determinar o grau em que a Secretaria-Geral cumpre os objetivos de diversos programas, e a eficiência, a economia e a transparência com que se utilizam os recursos, bem como formular recomendações para melhorar a gestão da Secretaria-Geral.

Para alcançar o propósito mencionado acima, o EIG é organizado em duas seções: a Seção de Auditoria Interna e a Seção de Investigação.

O Inspetor-Geral goza da independência funcional necessária para iniciar e levar a efeito as auditorias, investigações e inspeções necessárias para assegurar a correta utilização e administração dos recursos, além da salvaguarda dos ativos da Organização, informando o Conselho Permanente e o Secretário-Geral (SG) sobre isso e sobre a eficácia geral das funções do EIG.

No período de 1º de janeiro a 30 de junho de 2018, o EIG:

1. deu início a 6 auditorias, do seu Plano de Auditoria de 2018;
2. deu início a 15 matérias investigativas, inclusive 2 pedidos do SG;
3. trabalhou estreitamente com o Grupo de Trabalho da CAAP sobre a Revisão dos Programas da OEA, no monitoramento da implementação das recomendações do EIG pela SG;
4. continuou a atuar como observador em numerosas comissões da SG, além de ter apresentado relatórios aos órgãos dirigentes da OEA e com eles ter se reunido.

II. Mandato

O Artigo 117 das Normas Gerais para o Funcionamento da Secretaria-Geral (Normas Gerais) dispõe que *“O Escritório do Inspetor-Geral será a repartição responsável por exercer as funções de auditoria financeira, administrativa e operacional, com o objetivo de determinar o grau de cumprimento por parte da Secretaria-Geral dos objetivos dos diversos programas e a eficácia, a economia e a transparência com que se utilizam os recursos, e formular recomendações para melhorar a gestão da Secretaria-Geral. Para exercer essa função, o Inspetor-Geral estabelecerá procedimentos adequados de auditoria interna, que reflitam as melhores práticas internacionais, para verificar o cumprimento das normas e regulamentos vigentes, mediante o exame crítico, sistemático e imparcial de transações oficiais e procedimentos operacionais relacionados com os recursos que a Secretaria-Geral administra. Com tal objetivo, o Secretário-Geral emitirá uma Ordem Executiva que regule tais atividades, de acordo com estas Normas Gerais, mantendo-se o Conselho Permanente devidamente informado”*.

Artigo 119 das Normas Gerais dispõe que: *“O Inspetor-Geral gozará da indispensável independência funcional para iniciar e levar a efeito as auditorias, investigações e inspeções necessárias para assegurar a correta utilização e administração dos recursos, além da salvaguarda dos ativos da Organização, bem como para informar o Conselho Permanente e o Secretário-Geral sobre isso e sobre a eficácia geral das funções do Escritório do Inspetor-Geral e as qualificações e desempenho do pessoal e dos contratados independentes que prestem serviços ao Escritório”*.

O Artigo 122 das Normas Gerais dispõe que: *“O Inspetor-Geral apresentará ao Secretário-Geral os relatórios das auditorias, investigações e inspeções que conduza, com cópias destinadas ao Conselho Permanente e à Junta de Auditores Externos. Ao apresentar seus relatórios, o Inspetor-Geral recomendará as medidas que julgue necessárias para proteger sua confidencialidade”*. Esse artigo dispõe ainda que: *“O relatório do Inspetor-Geral será colocado à disposição dos Estados membros no Escritório do Inspetor-Geral, com procedimentos claramente definidos e proteção adequada, relativos a informações sensíveis que possam comprometer ações legais em curso, expor dados organizacionais sensíveis de operadores designados, colocar em risco a integridade e a segurança de qualquer entidade, unidade ou indivíduo, ou infringir os direitos de privacidade de qualquer pessoa”*.

Artigo 123 das Normas Gerais dispõe: *“Relatórios anuais resumidos do Inspetor-Geral serão colocados à disposição do público no site da Secretaria-Geral”*.

A **Ordem Executiva Nº. 14-03**, expedida em 21 de novembro de 2014, resume as políticas gerais da Secretaria-Geral para incentivar a prestação de informações sobre condutas impróprias de natureza financeira e administrativa bem como procedimentos para a aceitação de informações de possíveis denunciadores em busca de proteção contra retaliações por suas ações. Especificamente, a restauração dessa política oferece a base da proteção de denunciadores, informantes e testemunhas contra retaliações pela prestação de informações sobre má conduta financeira e administrativa, e é essencial no combate à fraude.

A linha telefônica confidencial do EIG é colocada à disposição do público como mecanismo adicional para a apresentação de denúncias de improbidade envolvendo os recursos humanos da SG/OEA, e de práticas fraudulentas, corruptas, coercivas e colusivas contra a SG /OEA, consideradas prejudiciais à Organização, sejam elas cometidas por funcionários ou por outras pessoas, partes ou entidades.

Ordem Executiva Nº. 15-02, aprovada em 15 de outubro de 2015, dispõe que a Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos se compromete a proporcionar um local de trabalho livre de

todas as formas de assédio. O EIG é a autoridade competente escolhida pela Secretaria-Geral para considerar queixas formais de assédio no local de trabalho.

III. Inspeções de transferências de pessoal, concursos e reclassificações

A Assembleia Geral, mediante a resolução AG/RES. 2 (LI-E/16) rev. 4, “Orçamento-programa da Organização para 2017”, decidiu, na seção referente a recursos humanos:

“11 c. Encarregar o Escritório do Inspetor-Geral de, em seus relatórios semestrais, comprovar que as transferências de pessoal e os concursos internos e externos, bem como as reclassificações incluídas neste orçamento-programa, foram realizados em estrito cumprimento das normas pertinentes.”

Em cumprimento às instruções da Assembleia Geral citadas acima, o EIG procedeu a uma análise das ações de pessoal correlatas, referentes ao período de 1º de janeiro a 30 de setembro de 2017 (*Código da Auditoria: AUD-16/01*). O Departamento de Recursos Humanos (DRH) entregou ao EIG uma relação de 124 registros de transferências de pessoal, concursos e reclassificações de cargos. A análise foi concluída em 1º de fevereiro de 2018, e dela decorreram apenas duas observações.

1. O limite de cargos financiados pelo Fundo Ordinário no orçamento-programa da Organização para 2017 não podia ter sido excedido em quatro cargos. Não obstante isso, no final do ano, os cargos financiados pelo Fundo Ordinário não excediam os 366 aprovados no orçamento-programa.
2. Um cargo de confiança aprovado como “funcionário associado” no orçamento-programa da Organização para 2017 foi posteriormente preenchido e financiado pelo Fundo Ordinário. No entanto, o cargo de confiança foi posteriormente aprovado e financiado pelo Fundo Ordinário no orçamento-programa da Organização para 2018 [AG/RES.1 (LII-E/17)].

Além disso, a Assembleia Geral, mediante a resolução AG/RES. 1 (LII-E/17) rev. 2, “Orçamento-programa da Organização para 2018”, decidiu, na seção referente a recursos humanos:

“12 c. Encarregar o Escritório do Inspetor-Geral de, em seus relatórios semestrais, comprovar que as transferências de pessoal e os concursos internos e externos, bem como as reclassificações incluídas neste orçamento-programa, foram realizados em estrito cumprimento das normas pertinentes.”

Em cumprimento ao acima solicitado, o EIG incluiu em seu Plano Anual de Auditoria a auditoria *AUD-18/02*. Considerando que nossa análise *AUD-16/01* compreendeu o período de 1º de janeiro a 30 de setembro de 2017, o EIG decidiu que essa auditoria englobaria o período de 31 de outubro de 2017 a 30 de junho de 2018. No final do primeiro semestre de 2018, essa auditoria se achava em andamento.

Conforme informado anteriormente ao Conselho Permanente, mediante a comunicação do Inspetor-Geral *EIG -IG-18-04*, de 12 de março de 2018, como parte da auditoria *AUD-18/02*, o EIG vem supervisionando o processo de contratação para o cargo de *Ombudsperson*. A esse respeito, o Departamento de Recursos Humanos (DRH) informou, em 27 de fevereiro de 2018, que se havia tomado a decisão de contratar a DHR International, Inc. (a mesma empresa que conduziu o processo de contratação do Diretor do DRH) para a pré-seleção dos candidatos, com o objetivo de aumentar a transparência do processo. A realização do concurso observaria o Artigo 44, “Recrutamento, seleção e nomeação”, das Normas Gerais, para o processo de seleção competitiva. O DRH previu, então, que o processo seria concluído no final do primeiro semestre de 2018.

Na mais recente atualização do assunto efetuada pelo EIG, em 22 de agosto de 2018, o DRH informou que o recrutador externo havia identificado 21 pessoas interessadas em ser consideradas para o cargo, e que havia procedido a uma seleção preliminar dos candidatos com base nas qualificações essenciais – formação, experiência relevante e proficiência linguística –, usando as informações prestadas pelos candidatos. Essa triagem preliminar mostrou que nove candidatos atendiam às qualificações essenciais. O Departamento de Recursos Humanos endossou essa informação. Dessa lista, o Gabinete do Secretário-Geral selecionou cinco candidatos para participar de uma entrevista em painel. Um painel formado pelo Chefe de Gabinete do Secretário-Geral, pelo assessor encarregado do Departamento de Recursos Humanos e pelo Vice-Presidente da Associação do Pessoal conduziu as entrevistas dos cinco candidatos, em 30 de maio de 2018, e avaliou cada um deles. Dois representantes da DHR International, Inc. também estiveram presentes às entrevistas, para prestar informação aos membros do painel, conforme fosse necessário. O Chefe de Gabinete preparou recomendação sobre o melhor candidato para preencher o cargo, a qual foi apresentada à Comissão Assessora de Seleção e Promoção em 21 de junho de 2018. O Secretário-Geral aprovou a recomendação da Comissão em 3 de julho de 2018.

De acordo com o DRH, o candidato selecionado aceitou o cargo, e espera-se que comece a trabalhar em 22 de outubro de 2018.

IV. Auditorias internas

No período de 1º de janeiro a 30 de junho de 2018, a Seção de Auditoria Interna do EIG deu início a um total de seis auditorias. A auditoria denominada *Inspeções de transferências de pessoal, concursos internos e externos e reclassificações incluídos no orçamento-programa de 2017 (AUD-16/01)* foi concluída conforme se informa na seção acima deste relatório. O quadro abaixo detalha a situação do Plano de Auditoria Interna aprovado do EIG, em 30 de junho de 2018.

| Código | Nome | Situação em 30 de junho de 2018 |
|------------------|--|---------------------------------|
| AUD-16/01 | Inspeções de transferências de pessoal, concursos internos e externos e reclassificações incluídos do orçamento-programa de 2017 | Concluída |
| AUD-18/02 | Inspeções de transferências de pessoal, concursos internos e externos e reclassificações incluídos do orçamento-programa de 2018 – primeiro semestre de 2018 | Em andamento |
| AUD-17/06 | Processo de compras – Missões de Observação Eleitoral | Em andamento |
| AUD-17/02 | Monitoramento de projetos | Em andamento |
| REV-17/05 | Auditoria de proteção de dados pessoais | Em andamento |
| AUD-18/01 | MACCIH – Gestão de organização e desempenho, processo de contratação e gestão de fundos | Em andamento |
| AUD-18/03 | Processo de contas a pagar | Não iniciada |
| AUD-18/04 | Gestão de contratos – Maiores contratos da SG/OEA | Não iniciada |
| AUD-18/05 | Análise de contratos do Plano 401 (m) | Não iniciada |

V. Investigações

A Seção de Investigações do EIG iniciou o ano de 2018 com sete investigações pendentes. Essa cifra aumentou, finalmente, para 16 investigações pendentes, no período de janeiro a junho de 2018. A maioria das novas queixas recebidas no período (sete de nove) dizia respeito à Missão de Apoio contra a Corrupção e a Impunidade em Honduras (MACCIH), da OEA.

Considerando o incomum aumento da demanda de serviços do EIG; os limitados recursos disponíveis na Seção de Investigação do EIG (um investigador em tempo integral e um consultor em tempo parcial para queixas de assédio no local de trabalho), bem como a não disponibilidade de fundos na dotação orçamentária do EIG para apoio mediante a contratação de terceiros, o Secretário-Geral solicitou ao EIG que preparasse termos de referência para a contratação de uma empresa externa para apoiar o EIG nas investigações relacionadas à MACCIH. O EIG concluiu o processo de concorrência relacionado a essa matéria. Com o apoio da empresa externa selecionada, o EIG dará início, no segundo semestre de 2018, a cinco investigações relacionadas à MACCIH bem como a uma auditoria dessa Missão (Auditoria *AUD-18/01* e Investigações *INV-17-12*; *INV-17-13*; *INV-17-14*; *INV-18-03*; e *INV-18-04*).

No final do primeiro semestre de 2018, era a seguinte a situação das investigações do EIG, inclusive dois pedidos recebidos do Gabinete do Secretário-Geral (*REV-17/04* e *REV-18-01*).

| Código | Área técnica /Assunto | Situação em meados do ano |
|------------------|---|---------------------------|
| INV-16-03 | DRH – Assédio no local de trabalho | Concluída |
| INV-17-11 | DOITS – Assédio no local de trabalho | Concluída |
| INV-16-05 | DOITS – Supostas irregularidades em contratos | Concluída |
| INV-18-01 | DRH – Suposto assédio de consultor a estagiário | Concluída |
| REV-17-04 | MACCIH – Suposta infiltração | Concluída |
| REV-18-01 | MACCIH - Análise de atividades de inteligência | Concluída |
| INV-18-05 | MACCIH - Suposta hostilidade em aceitação de demissão de funcionários | Concluída |
| INV-18-02 | MACCIH – Supostas irregularidades em processo de licitação | Concluída |
| INV-18-07 | Supostas irregularidades na gestão de fundos doados | Em andamento |
| INV-17-12 | MACCIH – Queixa de informante | Em andamento |
| INV-17-13 | MACCIH – Supostas irregularidades na contratação de consultores | Em andamento |
| INV-17-14 | MACCIH – Acesso não autorizado a informação | Em andamento |
| INV-18-03 | MACCIH – Suposta falta de proteção de comunicações pessoais | Em andamento |
| INV-18-04 | MACCIH – Supostos comentários discriminatórios e racistas feitos por funcionários da MACCIH | Em andamento |
| INV-18-08 | MACCIH – Suposto assédio no local de trabalho III | Em andamento |
| INV-18-06 | MACCIH – Vazamento de informação interna | Não iniciada |

Os resultados das investigações concluídas são apresentados abaixo.

INV-16-03 DRH – Assédio no local de trabalho

Em 14 de junho de 2016, o EIG/INV recebeu queixa de um funcionário do Departamento de Recursos Humanos informando que havia sido assediado por um funcionário do Departamento de Planejamento e Avaliação (Assessoria Estratégica de Desenvolvimento Organizacional e Gestão por Resultados, ou SCODMR) da SG/OEA. Especificamente, o demandante informava que o mais grave incidente de assédio no local de trabalho se relacionava a sua nomeação, em 2015, mas da qual não tomara conhecimento senão em maio de 2016. O demandante acrescentou que esse incidente não havia sido o único e que o suposto infrator exibia um padrão de comportamento de assédio no local de trabalho em relação a ele desde 2012.

Foi expedido um relatório preliminar em 3 de agosto de 2016, preparando o caminho para uma investigação formal. No entanto, o acusado suscitou diversas objeções sobre preconceito e conflito de interesses perante a Organização. Posteriormente, o EIG obteve informações do Secretário-Geral e de outras áreas da SG/OEA sobre a possibilidade de modificar a política vigente de assédio no local de trabalho, a fim de possibilitar o uso de investigadores externos em determinadas situações. O caso foi suspenso de setembro de 2016 a outubro de 2017, quando foi novamente examinado no âmbito do EIG. Tão logo o processo formal de investigação do EIG foi retomado, e em conformidade com os inquéritos e procedimentos investigativos conduzidos, o EIG /INV chegou às conclusões abaixo.

- Não houve prova – seja mediante depoimento de testemunha, seja mediante registros documentais – de que o acusado tenha participado de incidentes isolados ou recorrentes de assédio no local de trabalho, especificamente contra o demandante.
- As muitas acusações do demandante excederam o prazo obrigatório de um ano para apresentação de uma queixa formal de assédio.
- O demandante falhou ao tentar incluir em sua queixa relatos não comprovados de suposto assédio de terceiros por parte do acusado.
- As diversas acusações do demandante careceram de especificidade e pareciam planejadas para evitar que o acusado testemunhasse em um processo no Tribunal Administrativo da OEA que afetava o demandante, que se demitiu da OEA em março de 2017.

O EIG concluiu que as alegações do demandante eram totalmente infundadas e careciam de mérito; o caso foi encerrado sem a emissão de relatório, em 26 de março de 2018.

INV-17-11 DOITS – Assédio no local de trabalho

Em 19 de junho de 2017, um consultor do Departamento de Serviços de Informação e Tecnologia (DOITS) apresentou ao EIG, por escrito, uma queixa de assédio no local de trabalho contra uma funcionária do DOITS. A queixa detalhava uma série de incidentes relacionados às atribuições e responsabilidades da demandante, que supostamente ocorreram no início de 2017. Também informava que o incidente mais grave de assédio no local de trabalho ocorrera em 30 de maio de 2017, durante uma reunião interna entre eles. A demandante declarou ainda que o suposto infrator usara, de maneira imprópria, um cargo de autoridade para assediá-la e intimidá-la – especificamente, mediante um discurso agressivo – e exibira um padrão de comportamento de assédio no local de trabalho.

Em 29 de novembro de 2017, após analisar todas as provas disponíveis, o EIG/INV decidiu que não havia base suficiente para a abertura de uma investigação formal. Após a emissão de seu Relatório Preliminar, o EIG foi informado, oficiosamente, sobre uma suposta relação pessoal entre a demandante e

sua única testemunha do caso. Durante o processo de investigação, tanto a demandante quanto a testemunha reconheceram que a relação existia; no entanto, segundo eles, era anterior à data dos fatos em investigação. Levando em conta um possível conflito de interesses, conforme a definição do Código de Ética da SG/OEA, o EIG desconsiderou o depoimento da possível testemunha de sua análise e conclusões.

O relatório final sobre a investigação foi expedido em 15 de fevereiro de 2018, sem recomendações. O EIG /INV encerrou o caso, na medida em que não conseguiu comprovar os fatos alegados, em virtude da falta de provas conclusivas.

INV-16-05 DOITS – Supostas irregularidades em contratos

Em 28 de novembro de 2016, o EIG /INV recebeu uma queixa anônima, pelo correio dos Estados Unidos, de que um funcionário da SG/OEA vinha, supostamente, recebendo suborno, num esquema de propina, e, de maneira inadequada, levando funcionários da SG/OEA para trabalhar num negócio paralelo. Numa avaliação preliminar, nenhuma dessas impropriedades foi revelada ou identificada. No entanto, no curso da avaliação da informação apresentada, foi determinado que os contratos envolvendo consultores CPR justificavam uma análise mais aprofundada.

O EIG /INV realizou uma análise superficial dos contratos, a fim de confirmar os montantes e termos de referência, e procedeu a sindicâncias tanto nos Estados Unidos quanto no exterior, com o objetivo de determinar a existência de algum negócio ou empresas no nome do funcionário. Os resultados dessas sindicâncias foram negativos.

O EIG /INV avaliou as acusações de propina, possível nepotismo ou favoritismo, conflitos de interesses e a contratação de pessoal mediante CPR, e os examinou levando em conta as normas, regulamentos, ordens executivas e diretrizes pertinentes e aplicáveis da SG/OEA. Em 30 de maio de 2018, o EIG determinou que não tinham sido apresentados elementos de admissibilidade para apoiar as alegações de que o funcionário concedera, inadequadamente, contratos CPR, ou que consultores tivessem sido contratados segundo termos fictícios.

INV-18-01 DRH – Suposto assédio de consultor a estagiário

Em 14 de dezembro de 2017, o EIG recebeu, do Departamento de Recursos Humanos (DRH), documentos relacionados a acusações de assédio no local de trabalho por parte de um consultor CPR que prestava serviços a esse departamento. As acusações envolviam dois incidentes de suposto assédio no local de trabalho contra um estagiário do Departamento de Segurança Pública (DSP). Os incidentes alegados tiveram lugar durante a sessão de outono, de 2017, do Programa de Estágios na OEA.

Com base numa análise preliminar, em 22 de janeiro de 2018, o EIG decidiu abrir uma investigação integral *ex officio* de supostos incidentes de assédio no local de trabalho, além de um padrão de conduta proibida por parte do indivíduo. Após o exame de provas documentais e testemunhais, o EIG /INV concluiu que as acusações de assédio no local de trabalho, com relação aos dois incidentes contra o estagiário, eram conclusivas, mas que o padrão de conduta proibida não podia ser estabelecido. As conclusões mencionadas resultaram em duas recomendações ao Secretário-Geral, inclusive a permanente exclusão do consultor de futuros contratos com a SG/OEA. O assunto foi encerrado em 18 de janeiro de 2018.

REV-17-04 MACCIH – Suposta infiltração

Atendendo a um pedido especial do Secretário-Geral, em que ele tomou por base uma queixa recebida pela Comissão de Implementação de Missões da SG/OEA, durante uma visita a Tegucigalpa,

Honduras, em setembro, de que houvera infiltração na Missão de Apoio contra a Corrupção e a Impunidade em Honduras (MACCIH), e de que suas linhas telefônicas e sistemas de computação estavam comprometidos, o EIG /INV procedeu a uma análise especial. O SG solicitou ao EIG a averiguação do conhecimento que a administração da MACCIH tinha das queixas e a consequente resposta. Com a assistência de prestadores de serviços e de um consultor, o EIG /INV colocou em prática um enfoque investigativo de três pontos: uma varredura eletrônica (construmedidas) de todo o edifício da MACCIH; uma inspeção e avaliação de toda a arquitetura dos sistemas de TI; e uma coleta de provas testemunhais e documentais com mais de 20 entrevistas de campo.

A varredura eletrônica não detectou nenhum dispositivo de escuta ou filmagem introduzido ou instalado nas dependências da MACCIH; no entanto, o EIG /INV recebeu inúmeras queixas sobre casos de monitoramento remoto indevido ou acesso não autorizado a computadores com informação sensível na MACCIH.

Nenhuma prova concreta surgiu de que qualquer pessoa no interior da unidade de investigação da MACCIH estivesse envolvida no vazamento de informação sensível ou revelação não autorizada de qualquer espécie em 2017; no entanto, o EIG /INV percebeu, de maneira isolada, que a unidade de investigações da MACCIH – por diversas razões – sofria de acentuadas deficiências em seu processo de seleção de casos e expectativa de produção, inclusive conflitos internos em virtude de queixas e contraqueixas de assédio de gênero, moral baixo, liderança frágil e supervisão deficiente entre janeiro e setembro de 2017.

Após tomar conhecimento das alegações de infiltração e escuta suspeita de sistemas de comunicações e TI, a antiga administração da MACCIH introduziu protocolos de segurança de TI mais estritos, inclusive um inventário de todos os sistemas de hardware/software com credenciais digitais, e informações essenciais e sensíveis armazenadas em um cofre. A administração da MACCIH também solicitou uma auditoria forense de seus sistemas de TI. Quanto à questão da infiltração, que foi uma das principais queixas não confirmadas e para a qual o EIG encontrou posteriormente provas não conclusivas, a administração da MACCIH ordenou a seu departamento de segurança que conduzisse uma averiguação de um funcionário que havia sido transferido da unidade.

O EIG concluiu que, durante todo o ano de 2017 – mas especialmente depois de junho, quando as alegações mencionadas acima lhe foram apresentadas – a antiga administração da MACCIH omitiu informações fundamentais da SG/OEA, inclusive dos superiores e do EIG, sobre a verdadeira situação interna na MACCIH; e que essa omissão justificava uma medida disciplinar, em conformidade com a Norma de Pessoal 111.1. Além disso, o EIG percebeu melhoramentos nos processos de seleção e contratação de pessoal internacional designados para missões especiais da OEA, e recomendou exames completos e verificação de antecedentes dos candidatos a cargos com acesso a informação sensível, além de certificação de segurança dos empregados de manutenção e prestadores de serviços na MACCIH. Esse relatório foi emitido em 1º de março de 2018.

REV-18-01 MACCIH - Análise de atividades de inteligência

Em 14 de março de 2018, o Gabinete do Secretário-Geral solicitou ao EIG que examinasse e investigasse “a realização, tanto no interior quanto fora da MACCIH, de atividades de inteligência no curso da administração anterior”.

O EIG procedeu a uma análise do cargo de Funcionário de Segurança e Inteligência, ocupado por um funcionário em contrato de missões especiais da MACCIH.

O EIG determinou que não possuía elementos ou informações para concluir que as funções e tarefas desempenhadas pelo funcionário de segurança do departamento de segurança da MACCIH eram incompatíveis com os termos de referência segundo os quais a pessoa fora contratada para o cargo; a

pessoa se encarregava de análise de informações, avaliações de ameaças e redução de riscos vis-à-vis a Missão, seus funcionários e suas instalações.

Tampouco havia base para concluir que o funcionário se excedera em qualquer de suas ações na administração anterior ou que ele/ela participara de espionagem clandestina ou conduzira medidas de contrainteligência que contrariassem seu cargo. O EIG considerou ainda que as responsabilidades e funções executadas pelo funcionário estavam de acordo com as descrições de função em definições de cargos semelhantes de segurança em outras organizações públicas internacionais.

Esse relatório foi concluído e expedido em 11 de abril de 2018.

INV-18-05 MACCIH – Suposta hostilidade em aceitação de demissão de funcionários

Em 20 de fevereiro de 2018, um antigo funcionário da MACCIH apresentou duas queixas ao EIG alegando hostilidade e retaliação da SG/OEA na aceitação da demissão de um de seus colegas bem como na aceitação de sua própria demissão.

O funcionário da MACCIH se queixou de que a SG/OEA aceitara sua demissão e a de seu colega com efeito imediato (20 de fevereiro de 2018), quando ele e seu ex-colega haviam comunicado que as demissões deveriam ter efeito em 3 de abril de 2018 e 19 de março de 2018, respectivamente.

Ele alegou, entre outros elementos, que a aceitação antecipada das demissões violava os respectivos contratos de trabalho; os expunha a uma situação de falta de comunicação, à medida que o telefone celular a eles designado havia sido retirado; e que eles deviam ser protegidos pelo EIG em virtude dos *Procedimentos para Informantes e Proteção contra Retaliação (SG/OEA, Ordem Executiva N° 14-03)*, porquanto haviam, anteriormente, encaminhado relatórios admissíveis de informante ao EIG (*INV-17-12 and INV-17-13*).

Após analisar as alegações do demandante, os contratos de trabalho, a documentação da terminação dos contratos de trabalho, bem como as normas pertinentes da SG/OEA, o EIG concluiu que a suposta hostilidade na aceitação da demissão desses funcionários não tinha fundamento, levando em conta o que se segue.

1. As Cláusulas 1.3 e 1.4 dos respectivos contratos de trabalho autorizavam explicitamente a SG/OEA a terminar esses contratos de trabalho quando fosse considerado conveniente para a proteção geral da Organização.
2. A SG/OEA comunicara a esses funcionários, na aceitação das cartas de demissão, que seus salários e benefícios integrais, até a data de demissão por eles solicitada, seriam honrados e pagos.
3. A aceitação pela Organização das respectivas demissões não pode ser considerada medida de retaliação, porquanto não foi a Organização que deu início à decisão de rescindir os contratos.
4. Ambos os funcionários deixaram de esgotar as instâncias internas estabelecidas pela SG/OEA para abordar as alegações de suposta conduta imprópria, na medida em que ambos divulgaram para meios de comunicação e redes sociais informações sobre as demandas que haviam anteriormente apresentado ao EIG. A *Ordem Executiva N° 14-03 - Procedimentos para Informantes e Proteção contra Retaliação* - não protege os demandantes contra sua própria conduta indevida.

Consequentemente, o caso foi encerrado na fase preliminar, em 23 de maio de 2018.

INV-18-02 MACCIH – Supostas irregularidades em processo de licitação

Em 6 de abril de 2018, o chefe em exercício da MACCIH alertou o EIG de que dois funcionários da MACCIH se recusavam a reemitir um relatório de “inteligência” assinado, que haviam preparado em 2017, e que havia sido usado para desqualificar uma empresa na renovação de um processo de licitação, no começo de 2018.

O EIG/INV constatou que o relatório em questão tinha sido preparado com base em processos questionáveis de coleta de informações e, mais tarde, distribuído sem suficiente controle de qualidade. O EIG/INV não encontrou elementos para sustentar que as ações dos dois, hoje ex-funcionários da MACCIH, chegaram a constituir conduta intencional ou dolosa. No entanto, a conduta constituiu negligência culpável que custou à Organização pagamentos acima do devido ao concorrente de sua preferência, com base em informação de uma única fonte confidencial, quando nem a informação nem a fonte tinham sido adequadamente verificadas. O cuidado devido e a diligência que se espera dos profissionais da SG/OEA ao processar e canalizar essa informação foram deficientes. Ambos os indivíduos também foram negligentes ao desconsiderar diversos pedidos, em 2018, para liberar uma cópia assinada de um relatório por eles preparado, aprovado e sustentado, com uma recomendação categórica há apenas um ano.

Apesar de um dos funcionários ter-se demitido em 27 de abril de 2018, recomendou-se que as conclusões desse relatório fossem incluídas em seu arquivo no DRH e que o contrato do outro funcionário não fosse renovado após 15 de julho. Também se decidiu que ambos os funcionários serão considerados inelegíveis para emprego futuro na SG/OEA. Esse relatório foi concluído em 15 de junho de 2018.

VI. Situação das recomendações de auditoria

No primeiro semestre de 2018, o EIG continuou trabalhando estreitamente com a Secretaria-Geral e com o Grupo de Trabalho sobre a Revisão dos Programas da OEA, da CAAP, no monitoramento da implementação de suas recomendações.

O plano do EIG de aperfeiçoar o monitoramento das recomendações, introduzido no final de 2017, foi completamente implementado no período. Como parte desse plano, foram introduzidos critérios baseados em risco para a classificação das recomendações do EIG, e todas as recomendações em aberto foram reavaliadas. Quatorze recomendações do EIG continuaram em aberto após a reavaliação.

Além disso, o EIG vem monitorando a situação da implementação das recomendações a cada trimestre, aplicando um enfoque sistemático. No final do primeiro semestre de 2018, a administração conseguiu implementar nove dos planos de ação acordados, o que resultou em apenas cinco recomendações em aberto no final do período.

VII. Outras atividades importantes desenvolvidas no período

O EIG também se manteve em comunicação com os órgãos de supervisão da SG/OEA, a fim de assegurar coordenação e cobertura adequadas e minimizar a duplicação de esforços. No período, o EIG atualizou sua avaliação de risco, que é a base de seu plano bianual de auditoria. Esse trabalho, bem como o plano de aperfeiçoar o monitoramento das recomendações do EIG, foi apresentado e discutido com a

Junta de Auditores Externos. Em seu relatório anual, a Junta concluiu que as duas recomendações¹ que havia formulado sobre o EIG no ano anterior tinham sido implementadas.

Com relação às atividades de treinamento, o EIG continua a fazer delas uma parte importante do desenvolvimento do pessoal, a fim de manter ou aumentar seu nível de capacidade e assegurar que estejam adequadamente preparados para atender às necessidades da Organização. O plano de treinamento foi concluído e será implementado no segundo semestre do ano. Como parte desse plano, o EIG coordenou com o Instituto de Auditores Internos (IIA) a apresentação do curso “*Avaliando a Ética Organizacional*” para todo o EIG. Esse curso é um dos temas de treinamento obrigatórios estabelecidos pelo IIA para os Auditores Internos Certificados (CIA).

Por último, em conformidade com o artigo 127 das Normas Gerais, o EIG coordenou a avaliação externa de sua Função de Auditoria Interna pelo IIA. O EIG deu início à preparação da documentação necessária a essa avaliação, e o IIA iniciará a avaliação no segundo semestre do ano. Espera-se que o exercício integral esteja concluído até o primeiro trimestre de 2019.

Hugo Eduardo Ascencio
Inspetor-Geral

-
1. As duas recomendações que a Junta formulou ao OIG, agora consideradas implementadas são:
 - i. o OIG deve adotar um enfoque com base no risco ao selecionar auditorias com foco específico no retorno do esforço;
 - ii. o OIG deve revisar todas as recomendações de auditoria em aberto, inclusive reavaliando os critérios usados para classificar cada uma delas como de risco alto, moderado ou baixo, e prontamente encerrar as recomendações que tenham sido adequadamente abordadas pela administração e não mais válidas.