REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

TRIBUNAL ADMINISTRATO

Contadoria de Contas e Auditoria

Relatório do Programa de Intercâmbio (Prointer) TCU, Edição "Mulheres na Liderança" Organizado pelo Tribunal de Contas da União do Brasil em Parceria com o Pro PALOP-TL.

Índice

1. INTRODUÇÃO.....3
2. OBJECTIVOS:.....3
4. CONTEÚDOS TEMÁTICOS 4
5. LIÇÕES DO INTERCÂMBIO.....4
6. CONCLUSÃO 5

1. Introdução

O Tribunal Administrativo, é um órgão de controlo externo, com competência, de acordo com a Constituição da República de Moçambique, emitir o relatório e parecer sobre a Conta Geral do Estado, fiscalizar prévia, sucessiva e concomitantemente a legalidade das despesas públicas e a aplicação dos recursos financeiros obtidos no estrangeiro, através de empréstimos, subsídios, avales e donativos.

No âmbito da cooperação existente entre as várias organizações que o Tribunal Administrativo está inserido, este, foi convidado pelo Tribunal de Contas da União do Brasil (TCU), como Instituição Superior de Controlo (ISC), da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), a participar do Programa de Intercâmbio (Prointer) - Mulheres na Liderança.

O programa foi desenvolvido em três etapas, com reuniões virtuais e encontros presenciais, em Brasília. A preparação para o intercâmbio ocorreu de 13 a 17 de Novembro *(on-line),* a capacitação foi de 27 de Novembro a 01 de Dezembro (presencial), e a consolidação, de 04 a 08 de Dezembro de 2023 (on-line), que se prorrogou para o dia 13 de Dezembro de 2023.

O evento decorreu em Brasília -Tribunal de Contas da União TCU, no Instituto de Serdello Correia, onde estiveram deste intercâmbio 12 Mulheres lideres representando os seguintes países: Angola, Cabo Verde, Guiné Bissau, Timor Leste, São Tomé e Príncipe e Moçambique.

2. **Objectivos:**
   1. Reforçar as competências técnicas e funcionais dentro das ISCs;
   2. Melhorar e tornar mais eficaz o controlo externo das finanças públicas;
   3. As ISCs devem desempenhar um papel importante na prevenção da corrupção e má gestão da coisa pública;
   4. Contribuição de capacidades através da partilha de conhecimentos entre as ISCs e promoção de boas práticas;
   5. Reforçar o sistema de prestação de contas;
   6. Realizar auditorias coordenadas e de Desempenho de actividades que constam do PESOE (2023) e do IV Plano Nacional Para o Avanço da Mulher 2018 - 2024 (PNAM).

3. **Metodologia**

   A metodologia adoptada para a concretização deste intercâmbio foi a exposição - participativa, com grande destaque para apresentação de experiências das ISCs.

   ´

4. Conteúdos Temáticos

Para a materialização dos conteúdos abaixo foram abordados os seguintes temas:

Dia 27 de Novembro de 2023 – Segunda - Feira

- ✓ Expectativas em relação ao intercâmbio, relato sobre experiencias nas SAIs relativas à prevenção de assédio, mulheres na liderança e assuntos correlacionados:
- ✓ Workshop de Prevenção e Combate ao assédio, Equidade, Diversidade e Inclusão no TCU;
- ✓ **Dia 28 a 30 de Novembro de 2023 – Terça a Quinta - Feira**
- ✓ Curso Mulheres na Liderança; **(Gisèle Szczyglak)**
- ✓ **Dia 01 de Dezembro de 2023 – Sexta – Feira (Ricardo Godinho Gomes e Damaris Rosabal);**
- ✓ Pro PALOP-TL ISC **(Orçamentação Sensível ao Género);**
- ✓ Considerações finais sobre os modelos;
  Encerramento do Programa; e
- ✓ **Dia 04 a 13 de Dezembro de 2023 – Segunda a Quarta - Feira**
- ✓ Consolidação, elaboração do Relatório Individual e relato da experiencia e propostas de aplicação nas ISCs de origem.

5. Lições do Intercâmbio

<u>Curso de Mulheres na Liderança</u>

Um curso de liderança aborda essencialmente temas relacionados à gestão de pessoas, sobretudo no mundo corporativo. Para isso, o conteúdo é elaborado sob a influência de diferentes áreas do conhecimento, como a psicologia, a administração de empresas e a pedagogia.

Nas organizações, os líderes são figuras importantíssimas para delegar tarefas, acompanhar o desempenho de cada atividade e prestar contas acerca da sua área/departamento aos donos da organização. Por isso, é essencial que as organizações se preocupem em oferecer cursos sobre liderança, tanto para fortalecer as respectivas competências em quem já ocupa o cargo, como para formar novos líderes.

A liderança é completamente diferente da chefia, pois, ao contrário da segunda opção, o líder se torna peça-chave no sucesso de uma organização, já que ele sabe exactamente como envolver a sua equipe, motivando-a, reconhecendo talentos, fortalecendo os laços entre os colaboradores e aumentando a produtividade do seu time. O problema é que nem todo mundo tem naturalmente uma postura de líder.

Resumindo a este ponto, acho eu que dos conhecimentos aprendidos estou capaz de liderar as equipas no meu departamento, influenciando no cumprimento das metas traçadas, ser comunicativa, saber ouvir, saber delegar para não ficar sobre carregada de trabalho que não são só meus, para ficar mais leve e poder estar virada para os Planos Estratégico.

<u>Orçamentação Sensível ao Género</u>

A Agenda 2020-2030 da ONU, em parceria com os Pro PALOP-TL, prioriza desenvolver uma estratégia eficaz para ultrapassar os desafios consagrados na Agenda 2020-2030, concretamente na ODS 5. Neste contexto, os Pro PALOP TL, tem

a preocupação de orientar as Instituições Supremas de Controlo a se focarem na Orçamentação Sensível, tendo em conta o Plano Económico e Social (PESOE) e o IV Plano Nacional para o Avanço da Mulher (PNAM), onde constam as actividades do género.

Para o efeito, e para que esta actividade se concretize compete ao Ministério das Finanças, orientar as entidades a contemplarem nos seus orçamentos a parte relativa ao género para que as ISCs possam fiscalizar através de Auditorias de Desempenho ou Operacionais o alcance dos objectivos das (ODS 5- Igualdade de Género).

Relativamente as iniciativas discutidas que poderiam ser aplicáveis na minha ISC são as seguintes:

- A integração da perspectiva de género nas fiscalizações, que é uma iniciativa bastante promissora que o TA certamente irá abraçar;
- Incluir na planificação das auditorias do TA, auditorias de desempenho com base na equidade, diversidade e a inclusão;
- Promover e difundir iniciativas que promovam a liderança das mulheres;
- Adoção de um orçamento sensível ao género, que dependerá da sensibilização da direcção máxima do TA; e
- Sensibilizar ao TA para que se criem normas mais rígidas de prevenção e combate a todos os tipos de assédios, bem como, de capacidades internas que garantam a sua efectiva materialização.

6. Conclusão

O Intercâmbio realizado foi positivo, visto que o Pro PALOP pretende constituir como base o grupo desta acção que teve lugar em Brasília e que seja o mesmo até 2026, por forma a manter activo os Instrumentos adquiridos. É de referir que durante o período de vigência, 2023 - 2026, que sejam integradas, mais (3) três mulheres, como forma de introduzir a Orçamentação Sensível Género (OSG), o uso sistematizado da OSG na fiscalização/escrutínio dos gastos públicos/execução dos orçamentos e o seguimento da implementação das politicas publicas relacionadas com a promoção da igualdade de género e a autonomia das mulheres e do impacto no cumprimento.

Maputo, 13 de Dezembro de 2023

Nome: Cecília Mateus João Muiambo