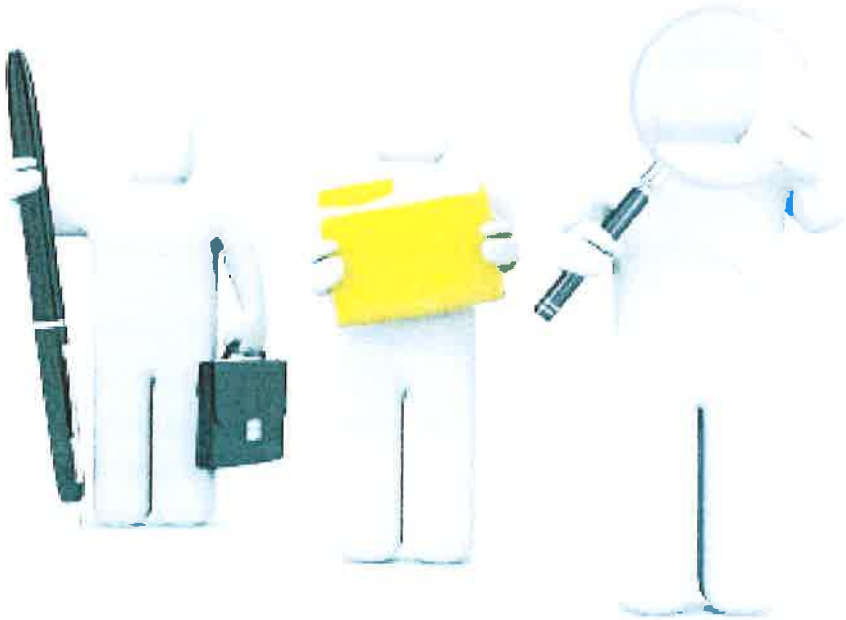
Região Autónoma da Madeira
Governo Regional

Secretaria Regional
de Educação
Inspeção Regional de Educação

Formação, administração e gestão



PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS - 2019

Região Autónoma da Madeira
Governo Regional

Secretaria Regional
de Educação
Inspeção Regional de Educação

Aprovado pelo Diretor da Inspeção Regional de Educação, Jorge Manuel Morgado, por despacho de 21 de março de 2019

TÍTULO: PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS - 2019

AUTORIA: Inspeção Regional de Educação

ELABORAÇÃO: Filipa Lucas e Miguel Marques

Inspeção Regional de Educação
Rua das Hortas, n.º 16 e 18
9054 – 506 FUNCHAL

Telefone: 291 145 510
Fax. 291 145 511

Correio eletrónico: ire@madeira.gov.pt
Sítio da Internet: www.madeira.gov.pt/ire

ÍNDICE

ÍNDICE 1
1. INTRODUÇÃO 2
2. ESTRUTURA ORGÂNICA 4
2.1. IDENTIFICAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS 5
2.2. RECURSOS HUMANOS 5
2.3. MISSÃO 6
2.4 VISÃO 7
2.5 VALORES 7
2.6. ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS 7
3. COMPROMISSO ÉTICO 8
3.1. REGRAS DE BOA CONDUTA ÉTICA 9
3.2. CULTURA DE RESPONSABILIDADE 10
3.3. CONFLITOS DE INTERESSES 11
4. FORMAS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS, COMETIDOS NO EXERCÍCIO DE FUNÇÕES PÚBLICAS 11
5. SITUAÇÕES DE RISCO DE CORRUPÇÃO, INFRAÇÕES CONEXAS E MEDIDAS PREVENTIVAS DOS RISCOS 15
5.1. DIRETOR/DIREÇÃO DE SERVIÇOS 15
5.2. ASSESSORIA TÉCNICA 16
5.3. SERVIÇO ADMINISTRATIVO 16
5.4. INSPETORES 17
5.4.1. ACOMPANHAMENTO 17
5.4.2. AUDITORIA 18
5.4.3. CONTROLO 19
5.4.4. AÇÃO DISCIPLINAR 20
5.4.5. PROVEDORIA 21
5.4.6. CONTRAORDENAÇÃO 22
5.4.7.INTERCÂMBIOS NACIONAIS E INTERNACIONAIS 23
5.4.8. FORMAÇÃO E GESTÃO DE CONHECIMENTOS 23
5.4.9. ESTUDOS 24
6. IMPLEMENTAÇÃO, CONTROLO, MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO 24

1. INTRODUÇÃO

O Plano de Prevenção dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, PPR-CIC, da Inspeção Regional de Educação, IRE, visa contribuir para a prevenção do risco de Corrupção e Infrações Conexas, considerando os princípios a que devem obedecer as entidades públicas, designadamente a prossecução do interesse público, igualdade, proporcionalidade, transparência, imparcialidade, boa-fé e boa administração.

O fenómeno da corrupção constitui uma clara violação dos princípios referenciados. Neste sentido, o Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), emitiu uma recomendação (n.º 1/2009)[1], para elaboração, pelos órgãos dirigentes máximos das entidades gestoras de dinheiros, valores ou patrimónios públicos, seja qual for a sua natureza, de um plano contendo um conjunto de elementos previamente definidos. Por outro lado, estabeleceu linhas orientadoras para o processo de monitorização e acompanhamento dos planos elaborados, com vista à sua dinamização, atualização e uniformização.

Decorrente das Recomendações do CPC n. os 1/2009, de 1 de julho de 2009, 1/2010, de 7 de abril e 3/2015, de 1 de julho[2], surgiu a necessidade de elaboração do PPRCIC da IRE e do aperfeiçoamento dos planos até então existentes.

Uma das tendências mais vincadas no decurso das últimas décadas na Administração Pública Regional é, sem dúvida, a "abertura" à participação dos cidadãos, o que se traduz, designadamente, na necessidade de garantir de forma efetiva o direito à informação dos administrados. Com efeito, exige-se hoje, não só que a Administração prossiga a realização do interesse público, tomando as decisões mais adequadas e eficientes para a realização harmónica dos interesses envolvidos, mas que o faça de forma clara, transparente, para que tais decisões possam ser sindicáveis pelos cidadãos.

A Constituição da República Portuguesa garante, no seu artigo 268.º [3], o direito que assiste a todos os cidadãos de "serem informados pela Administração,

[1] *https://www.ama.gov.pt/.../Recomendacao_n1_2009.../90d38536-53d6-4e9a-b4a5-c0...*
[2] *www.cpc.tcontas.pt/recomendacoes.html*
[3] *https://dre.pt/constituicao-da-republica-portuguesa*

sempre que o requeiram, sobre o andamento dos processos em que sejam diretamente interessados, bem como o de conhecer as resoluções definitivas que sobre eles forem tomadas" e ainda "o direito de acesso aos arquivos e registos administrativos, sem prejuízo do disposto na lei em matérias relativas à segurança interna e externa, à investigação criminal e à intimidade das pessoas.", deveras um desígnio de cidadania e simultaneamente um instrumento de modernização dos serviços públicos.

Por conseguinte, a prevenção de risco de corrupção e infrações conexas como atividade de caráter transversal, revela-se como requisito essencial ao funcionamento das organizações e dos Estados de Direito Democrático, pelo processo de análise metódica e propositura de medidas que possam obstaculizar eventuais comportamentos desviantes dos riscos inerentes às atividades de prossecução das atribuições e competências das instituições públicas, na defesa e proteção de cada interveniente e na salvaguarda do interesse coletivo, pelo que é fundamental nas relações que se estabelecem entre os cidadãos e a Administração para o seu normal funcionamento.

Nesta sequência, o controlo interno apresenta-se como salvaguarda da retidão da tomada de decisões, uma vez que previne e deteta situações, entre outras, de risco de corrupção e infrações conexas, sendo neste contexto elaborado PPRCIC da IRE.

Tivemos em conta as recomendações do relatório do PPRCIC de 2018 e do Plano de Atividades para este ano civil, a saber:

• Implementar o manual de procedimentos em todas as atividades da IRE, com exceção da atividade disciplinar, cujo manual já está a implementado desde o ano transato;

• Continuar a promover formação com vista a uma ainda maior sensibilização de todos os colaboradores para a necessidade de reduzir o risco de práticas de corrupção e conflitos de interesses, sendo de realçar a necessidade de sensibilização, entre todos os trabalhadores da IRE, do conteúdo do novo despacho que regulamenta os procedimentos de inspeção da IRE, designadamente o Despacho nº 69/2018, de 2 de fevereiro;

• Continuar a fomentar encontros regulares dos trabalhadores da IRE por forma a que se apurem, cada vez com mais precisão, os fatores internos e externos que possam, eventualmente, condicionar a ação da organização, isto é, que se caraterize o ambiente da IRE identificando-se os pontos fortes e as oportunidades que se anteveem e que poderão potenciar a sua atuação, contribuindo-se, assim, para neutralizar os pontos fracos e as ameaças, precondições para uma cada vez maior minimização de riscos, para o cabal cumprimento da missão a que a IRE está obrigada, para a assunção cada vez mais intrínseca dos valores que a norteiam, imbuídos do dever de garantir a qualidade da educação das crianças e do ensino dos alunos do sistema educativo regional, numa perspetiva de educação para todos, de direitos humanos e de inclusão;

• Continuar a fazer corresponder as atividades do PPRCIC 2019 com o plano de atividades do respetivo ano civil;

• Continuar a reforçar a divulgação do PPRCIC, assim como do presente Relatório.

2. ESTRUTURA ORGÂNICA

A IRE encontra-se estruturada de acordo com o previsto no Decreto Regulamentar Regional n.º 20/2015/M, de 11 de novembro[4], que aprovou a Orgânica da Secretaria Regional da Educação e do Gabinete do Secretário Regional, alterado pelos Decretos Regulamentares Regionais nºs 9/2017/M, de 21 de agosto e 3/2018/M, de 2 de fevereiro e pela Portaria Conjunta dos Secretários Regionais das Finanças e da Administração Pública e da Educação n.º 368/2015, de 16 de dezembro, alterada pelas Portarias nºs 53/2017, de 22 de fevereiro e 73/2018, de 5 de março que aprovaram a estrutura nuclear e definiram as atribuições e competências das respetivas unidades orgânicas, dos serviços da administração direta que funcionam na direta dependência do Secretário Regional de Educação.

[4] http://data.dre.pt/eli/decregulreg/20/2015/11/11/m/dre/pt/html

A sua estrutura apresenta-se pelo organograma abaixo representado:

2.1. IDENTIFICAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS

A IRE é dirigida por um diretor, coadjuvado por um diretor de serviços.

O diretor exerce as competências que lhe estão acometidas legalmente e as que lhe foram delegadas.

O diretor de serviços exerce as competências que lhe foram delegadas pelo diretor, devendo este identificar quem o substitui nas suas faltas e impedimentos.

- O diretor da Ire – Jorge Manuel da Silva Morgado
- O diretor de serviços Inspetivos – João Manuel Almeida Estanqueiro

2.2. RECURSOS HUMANOS

Em março de 2019 existem na IRE, em efetividade de funções 23 funcionários/trabalhadores, 1 dirigente de direção superior e 1 dirigente em cargo de direção intermédia, conforme quadro infra.

QUADRO 1- COMPOSIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA IRE

RECURSOS HUMANOS	N.º
DIRETOR	1
DIRETOR DE SERVIÇOS	1
INSPETORES	11
PROFESSORES REQUISITADOS	7
TÉCNICO SUPERIOR	1
COORDENADOR	1
ASSISTENTES TÉCNICOS	2
ASSISTENTE OPERACIONAL	1
TOTAL A EXERCER FUNÇÕES NA IRE	**25**

2.3. MISSÃO

A IRE é o serviço da Secretaria Regional de Educação, dependente do Secretário Regional de Educação, a quem incumbe o exercício da tutela inspetiva dos estabelecimentos de educação e ensino, bem como dos serviços dependentes da Secretaria Regional de Educação (SRE), nomeadamente através de ações de avaliação, auditoria, verificação e apoio técnico na salvaguarda do serviço público de educação.

Tem como principal missão da sua ação a escola como organização educativa, assume como prioritária a qualidade da educação das crianças e do ensino dos adultos, numa perspetiva de educação para todos, de direitos humanos e de inclusão.

Exerce a sua atividade em articulação com:

- Os estabelecimentos de educação e do ensino das redes pública e privada;
- Os centros de formação contínua de professores;
- Os órgãos e serviços da Secretaria Regional de Educação.

2.4 VISÃO

A Visão da IRE tem como princípio orientador garantir a qualidade da educação das crianças e do ensino dos alunos, numa perspetiva de educação para todos, de direitos humanos e de inclusão.

2.5 VALORES

A prossecução da visão da IRE, pauta-se pelos seguintes valores comuns:

- ✓ - O respeito pelas pessoas;
- ✓ - A melhoria da organização;
- ✓ - A centralidade da escola como organização educativa;
- ✓ - O interesse público.

2.6. ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS

São atribuições e competências da IRE:

- Propor ou colaborar na preparação e execução de medidas que visem o aperfeiçoamento e a melhoria do funcionamento do Sistema Educativo Regional (SER) e da qualidade dos estabelecimentos de educação e de ensino, numa perspetiva de promoção do sucesso escolar dos alunos, de alteração da cultura de retenção, de promoção do espírito crítico e da assunção do compromisso ético de transformação da realidade socioeducativa;
- Proceder a avaliações globais do SER, nomeadamente no âmbito da avaliação organizacional e desenvolvimento das escolas;
- Conceber, planear e executar ações inspetivas, em qualquer âmbito do funcionamento do SER, por forma a promover a qualidade pedagógica e organizacional dos estabelecimentos de educação e ensino;
- Conceber, propor e realizar estudos que contribuam para a formulação de políticas de educação e de formação;

- Assegurar o cumprimento das disposições legais e das demais orientações, bem como das recomendações e orientações transmitidas em anteriores ações inspetivas;
- Propor e instruir os processos disciplinares, inquéritos e sindicâncias, resultantes do exercício da sua atividade ou que lhe sejam remetidos para o efeito, conforme previsto na legislação em vigor;
- Assegurar que os estabelecimentos de ensino privados observem os termos em que foram autorizados a funcionar;
- Prestar apoio aos estabelecimentos de educação e ensino em matéria de ação disciplinar, nos termos definidos nos estatutos do pessoal docente e não docente;
- Efetuar auditorias, inquéritos e inspeções com objetivo de avaliar o desempenho e a gestão administrativa e financeira dos serviços e organismos da SRE, de acordo com as orientações e políticas delineadas e apreciar a legalidade dos respetivos atos;
- Enquadrar as reclamações e as participações que lhe forem dirigidas pelo público em geral e pela comunidade educativa em particular, procedendo às diligências necessárias;
- Exercer as demais atribuições que lhe forem cometidas por lei.

3. COMPROMISSO ÉTICO

Hodiernamente, o compromisso ético decorrente do serviço público que se pretende implementar no Sistema Educativo Regional está cada vez mais interligado não só com o desempenho da organização, mas também com o quadro de valores, princípios e regras de condutas adotados por aqueles que o compõem. O compromisso ético e a responsabilidade social emergem como um modo de resposta às exigências de maior transparência e de maior informação, face às pretensões formuladas pelas partes interessadas.

A IRE reconhece como crucial para um crescimento e sucesso continuados o incremento da confiança nos restantes serviços da SRE e, nos estabelecimentos

de educação e ensino públicos e privados, outras entidades colaboradoras, designadamente a nível nacional com a Inspeção Geral de Educação e Ciência (IGEC)[5] e parceiros como a Inspeção Regional de Educação dos Açores (IREA), assim como a nível internacional com a The Standing Internacional Conference of Inspectorate (SICI)[6], com quem estabeleçe relações e desenvolve as suas atividades.

3.1. REGRAS DE BOA CONDUTA ÉTICA

A IRE na prossecução das suas atribuições e competências nos termos da lei ou regulamento atua com integridade, honestidade e respeito pelas pessoas, designadamente:

- Respeitando os direitos dos trabalhadores da sua organização, proporcionando um equilíbrio entre as vidas profissional, familiar e de tempos livres, em particular e dos trabalhadores das escolas e dos departamentos da SRE, em geral;
- Gerindo uma política de recursos humanos isenta de qualquer discriminação designadamente em razão da raça, sexo, religião ou idade, nos termos dos normativos legais;
- Proporcionando condições de trabalho adequadas em termos de segurança, higiene e saúde no trabalho, aos trabalhadores da sua organização;
- Promovendo o desenvolvimento humano e a realização profissional, nomeadamente através do incentivo à frequência de programas de formação dos trabalhadores da sua organização, numa perspetiva articulada com os demais departamentos da SRE e com os estabelecimentos de educação e ensino;
- Avaliando o desempenho de forma objetiva, com base na regulamentação legal, subjacente aos objetivos pessoais acordados e na contribuição de cada um para a prossecução do Plano de Atividades da IRE e seus objetivos estratégicos;
- Favorecendo a acessibilidade da informação e da comunicação e promovendo a simplificação e inovação de procedimentos na IRE;
- Estabelecendo relações de lealdade, de correção, de zelo, de isenção e imparcialidade, respeitando os superiores hierárquicos, todas as regras e princípios da lei, na prossecução do interesse público.

[5] *www.ige.min-edu.pt*
[6] *www.sici-inspectorates.eu*

3.2. CULTURA DE RESPONSABILIDADE

No âmbito da cultura de responsabilidade devem os dirigentes, inspetores, técnicos superiores, assistentes técnicos e operacionais, demais colaboradores e parceiros, proceder de acordo com os seguintes padrões de comportamento ético:

- Pautar o seu desempenho, pelos princípios gerais da atividade administrativa constantes do Código do Procedimento Administrativo (CPA)[7], designadamente os de integridade, honestidade e profissionalismo;
- Assumir um comportamento para com a IRE, nos termos dos deveres consubstanciados na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)[8];
- Exercer a sua atividade de forma escrupulosa e não abusiva, na observância dos limites das responsabilidades que lhes estão cometidas;
- Contribuir para um bom ambiente de trabalho, nomeadamente pelo respeito dos direitos dos outros e pela ausência de assédio ou discriminação;
- Procurar aprofundar, continuadamente, os seus conhecimentos de modo a melhorarem as suas capacidades profissionais;
- Utilizar os recursos materiais da IRE de forma diligente e eficiente, com vista ao cumprimento dos seus objetivos, sem benefícios pessoais e proceder de forma a proteger a sua integridade, bem como assegurar a conservação do seu património, quer se trate de ativos, instalações, equipamentos ou outros bens;
- Observar o sigilo profissional e confidencialidade, nas relações entre si e com terceiros, não podendo revelar ou utilizar informações sobre factos ou elementos respeitantes às intervenções inspetivas e ação disciplinar ou às relações com os seus colaboradores e parceiros, cujo conhecimento lhes advenha do exercício das suas funções ou da prestação dos seus serviços.

[7] http://data.dre.pt/eli/dec-lei/4/2015/01/07/p/dre/pt/html
[8] http://data.dre.pt/eli/lei/35/2014/p/cons/20170816/pt/html

3.3. CONFLITOS DE INTERESSES

Considera-se que existe conflito de interesses sempre que um dirigente ou trabalhador a exercer funções públicas tenha que optar entre um ganho ou benefício pessoal, de forma direta ou indireta, ou os interesses da IRE.

Serão considerados conflitos de interesses situações tais como:

- Prestação de serviços de consultadoria, ou outros a favor do responsável pela respetiva direção ou de quaisquer sujeitos públicos da relação jurídica procedimental, por parte de entidades às quais se verifique situações que hajam prestado serviço, há mais de três anos, a qualquer dos sujeitos privados participantes na relação jurídica procedimental;
- Exercício de funções fora da IRE, sempre que aquelas interfiram com o cumprimento dos seus deveres, nomeadamente a acumulação de funções públicas e ou privadas, sem autorização;
- Intervenção em estabelecimento de educação e ou ensino público ou privado onde desempenhe funções, efetue relações comerciais, frequente ou colaborem familiares do Inspetor.

4. FORMAS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS, COMETIDOS NO EXERCÍCIO DE FUNÇÕES PÚBLICAS

O princípio orientador de todo o trabalhador que exerce funções públicas e comum a todas as previsões legais, deve ser o de não existirem quaisquer vantagens indevidas ou mesmo a mera promessa destas para assumir um determinado comportamento, seja ele lícito ou ilícito, por ação ou omissão, por se tratar de crime de corrupção.

Em termos gerais, corrupção consiste no uso ilegal (ou socialmente imoral), por parte dos titulares de cargos públicos e dos funcionários públicos ou equiparados, do poder político, administrativo, judicial e financeiro que detêm, com o objetivo de transferir valores financeiros ou outras vantagens/benefícios indevidos para determinados indivíduos ou grupos, obtendo por isso qualquer vantagem ilícita (ou socialmente imoral).

Sob o ponto de vista criminal, é um comportamento voluntário que lesa um bem tutelado pelo Direito, passível de pena repreensiva (prisão, multa, perda de mandato, inelegibilidade, exclusão de atuação em mercados públicos...), aplicáveis aos infratores através de processo judicial.

Nesta sequência, a tipificação legal do crime de corrupção e infrações conexas encontra-se prevista nas disposições legais vertidas no Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de setembro[9], revisto e publicado pela Lei n.º 48/1995, de 15 de março[10], com a última alteração dada pela Lei n.º 44/2018, de 9 de agosto[11].

Constituem **formas de corrupção e infrações conexas**, designadamente as seguintes:

1.Se um trabalhador que exerce funções públicas, ou por causa delas, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, pratica o **crime de recebimento indevido de vantagem** (n.º 1 do artigo 372.º);

Se um trabalhador que exerce funções públicas, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a trabalhador, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, pratica o **crime de recebimento indevido de vantagem** (n.2 do artigo 372.º);

2.Se um trabalhador que exerce funções públicas, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, pratica o **crime de corrupção passiva para ato lícito** (n.º 1 do artigo 373.º);

[9] https://dre.pt/application/conteudo/319744
[10] https://data.dre.pt/eli/dec-lei/48/1995/03/15/p/dre/pt/html
[11] https://data.dre.pt/eli/lei/44/2018/08/09/p/dre/pt/html

3.Se qualquer pessoa que, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a um trabalhador, ou a terceiro por indicação ou com o conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que a este seja devida, quer para a prática de um ato lícito ou ilícito, pratica o **crime de corrupção ativa** (artigo 374.º);

4. Se qualquer pessoa que, por si ou interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, pratica o **crime de tráfico de influências** (n.º 1 do artigo 335.º);

Se qualquer pessoa que, por si ou interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no ponto anterior para o fim de obter uma qualquer decisão ilícita favorável, pratica o **crime de tráfico de influências** (n.º 2 do artigo 335.º);

5.Se um trabalhador que exerce funções públicas ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicas ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, pratica o **crime de peculato** (artigo 375.º);

6.Se um trabalhador que exerce funções públicas fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles que se destinem, de coisa imóvel, de veículos ou de outras coisas móveis ou animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, pratica o **crime de peculato de uso** (n.º 1 do artigo 376.º);

Se um trabalhador que exerce funções públicas, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado, pratica o **crime de peculato de uso** (n.º 2 do artigo 376.º);

7. Se um trabalhador que exerce funções públicas que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, pratica o **crime de participação económica em negócio** (n.º 1 do artigo 377.º);

Se um trabalhador que exerce funções públicas, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, pratica o **crime de participação económica em negócio** (n.º 2 do artigo 377.º);

8.Se um trabalhador que exerce funções públicas, no exercício das suas funções ou de poderes de facto dela decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou retificação, receber para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento da vítima, vantagem patrimonial que não lhe seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, **pratica o crime de concussão** (artigo 379.º);

9.Se um trabalhador que exerce funções públicas, fora dos casos previstos nos pontos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, pratica o **crime de abuso de poder** (artigo 382.º);

10. Se um trabalhador que exerce funções públicas, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha

sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros, pratica o **crime de violação do segredo por funcionário** (n.º 1 do artigo 383.º).

5. SITUAÇÕES DE RISCO DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS E MEDIDAS PREVENTIVAS DOS RISCOS

Tendo presente as atribuições da IRE, foram identificados e caracterizados, por área de atividade, os riscos possíveis de corrupção e infrações conexas.

As atividades da IRE, abaixo descriminadas foram classificadas segundo uma escala decrescente de graduação, com o seguinte enquadramento: risco elevado, risco moderado e risco reduzido.

5.1. DIRETOR/DIREÇÃO DE SERVIÇOS

ATIVIDADE	RISCO IDENTIFICADO	GRADUAÇÃO DO RISCO	MEDIDAS DE MINIMIZAÇÃO DOS RISCOS	RESPONSÁVEL
Supervisão	Possibilidade de detetar, quem tenha acesso no exercício das suas funções, informações que não devam ser divulgadas ou influenciar no resultado das atividades inspetivas.	Moderado	Adoção de boas práticas de transparência e visibilidade dos processos públicos (disponibilização de informação e documentação). Promover a formação dos seus colaboradores, nomeadamente no que se refere à identificação e denúncia de situações de corrupção.	Diretor da IRE/Direção de Serviços
	Possibilidade de Influenciar intervenção inspetiva em uma instituição em detrimento de outras.	Moderado		

5.2. ASSESSORIA TÉCNICA

ATIVIDADE	RISCO IDENTIFICADO	GRADUAÇÃO DO RISCO	MEDIDAS DE MINIMIZAÇÃO DOS.RISCOS	RESPONSÁVEL
Aquisição de bens e serviços	Selecionar os mesmos fornecedores sem observância dos requisitos legais.	Reduzido	Adoção de critérios de adjudicação orientadores dos princípios da economia, eficiência e eficácia; Consulta a pelo menos três fornecedores;	Diretor da IRE/Diretor de Serviços
Emissão de pareceres e estudos	Frequência dos mesmos técnicos a darem pareceres.	Reduzido	Considerar os impedimentos e incompatibilidades.	Diretor da IRE/Diretor de Serviços

5.3. SERVIÇO ADMINISTRATIVO

ATIVIDADE	RISCO IDENTIFICADO	GRADUAÇÃO DO RISCO	MEDIDAS DE MINIMIZAÇÃO DOS RISCOS	RESPONSÁVEL
Registo e classificação de processos e correspondência	Erro no registo dos processos e arquivo incorreto. Erro na classificação expedição da correspondência. Erro no apoio administrativo no decurso do planeamento das atividades da IRE.	Reduzido	Segregação de funções através da rotatividade do pessoal. Supervisão e revisão dos procedimentos adotados.	Diretor da IRE/Diretor de Serviços
Arquivo e conservação de documentos	Extravio de documentos ou inutilização dos mesmos por ação humana.	Reduzido	Rotinas periódicas de verificação.	Diretor da IRE/Diretor de Serviços

5.4. INSPETORES
5.4.1. ACOMPANHAMENTO

ATIVIDADE	RISCO IDENTIFICADO	GRADUAÇÃO DO RISCO	MEDIDAS DE MINIMIZAÇÃO DOS RISCOS	RESPONSÁVEL
Acompanhamento	Não identificação das áreas de desempenho e dos fatores que manifestem inviabilidade ou constrangimentos, não salvaguardando a qualidade dos serviços prestados.	Reduzido	Implementação do Manual de Procedimentos da IRE. As intervenções serem compostas, em regra, por equipas no mínimo de dois inspetores. Nomear equipas diferentes. (rotatividade das equipas inspetivas). Acompanhamento dos processos pelos dirigentes da IRE. Partilha de conhecimentos experiências e informações técnicas entre os inspetores. Considerar os impedimentos e incompatibilidades.	Diretor da IRE/ Diretor de Serviços

5.4.2. AUDITORIA

ATIVIDADE	RISCO IDENTIFICADO	GRADUAÇÃO DO RISCO	MEDIDAS DE MINIMIZAÇÃO DOS RISCOS	RESPONSÁVEL
Auditoria	Não identificação das áreas de desempenho e dos fatores que manifestem inviabilidade ou constrangimentos, não salvaguardando a qualidade dos serviços prestados.	Moderado	Implementação do Manual de Procedimentos da IRE. As intervenções serem compostas por equipas no mínimo de dois inspetores. Nomear equipas diferentes. (rotatividade das equipas inspetivas). Acompanhamento dos processos pelos dirigentes da IRE. Partilha de conhecimentos experiências e informações técnicas entre os inspetores. Considerar os impedimentos e incompatibilidades	Diretor da IRE/Diretor de Serviços

5.4.3. CONTROLO

ATIVIDADE	RISCO IDENTIFICADO	GRADUAÇÃO DO RISCO	MEDIDAS DE MINIMIZAÇÃO DOS RISCOS	RESPONSÁVEL
Controlo	Não identificação de desvios, em atividades de controlo, no cumprimento da lei.	Moderado	Implementação do Manual de Procedimentos da IRE. Acompanhamento dos processos pelos dirigentes da IRE. Partilha de conhecimentos experiências e informações técnicas entre os inspetores. Considerar os impedimentos e incompatibilidades	Diretor da IRE/Diretor de Serviços

5.4.4. AÇÃO DISCIPLINAR

ATIVIDADE	RISCO IDENTIFICADO	GRADUAÇÃO DO RISCO	MEDIDAS DE MINIMIZAÇÃO DOS RISCOS	RESPONSÁVEL
Ação Disciplinar	Possibilidade de não cumprimento da tramitação legal. Possibilidade de deturpação na avaliação e enquadramento dos factos levando propostas inadequadas à consideração superior. Possibilidade de não detetar a existência de factos prescritos e nulidades procedimentais. Possibilidade de instrução de um processo, no qual outro colega da IRE é queixoso.	Moderado	Implementação do Manual de Procedimentos em ação disciplinar. Acompanhamento dos processos pelos dirigentes da IRE Partilha de conhecimentos experiências e informações técnicas entre os inspetores. Considerar os impedimentos e incompatibilidades.	Diretor da IRE/Diretor de Serviços

5.4.5. PROVEDORIA

ATIVIDADE	RISCO IDENTIFICADO	GRADUAÇÃO DO RISCO	MEDIDAS DE MINIMIZAÇÃO DOS RISCOS	RESPONSÁVEL
Provedoria	Possibilidade de desvio na análise das situações e enquadramento dos factos levando propostas inadequadas. Possibilidade de instrução de um processo, no qual outro colega da IRE é queixoso.	Reduzido	Implementação do Manual de Procedimentos da IRE. Acompanhamento dos processos pelos dirigentes da IRE. Partilha de conhecimentos experiências e informações técnicas entre os inspetores. Considerar os impedimentos e incompatibilidades.	Diretor da IRE/Diretor de Serviços

5.4.6. CONTRAORDENAÇÃO

ATIVIDADE	RISCO IDENTIFICADO	GRADUAÇÃO DO RISCO	MEDIDAS DE MINIMIZAÇÃO DOS RISCOS	RESPONSÁVEL
Contraordenação	Possibilidade de não cumprimento da tramitação legal. Possibilidade de deturpação na avaliação e enquadramento dos factos levando propostas inadequadas à consideração superior. Possibilidade de não detetar a existência de factos prescritos e nulidades procedimentais. Possibilidade de instrução de um processo, no qual outro colega da IRE é queixoso.	Moderado	Implementação do Manual de Procedimentos da IRE. Acompanhamento dos processos pelos dirigentes da IRE Partilha de conhecimentos experiências e informações técnicas entre os inspetores. Considerar os impedimentos e incompatibilidades.	Diretor da IRE/Diretor de Serviços

5.4.7. INTERCÂMBIOS NACIONAIS E INTERNACIONAIS

ATIVIDADE	RISCO IDENTIFICADO	GRADUAÇÃO DO RISCO	MEDIDAS DE MINIMIZAÇÃO DOS RISCOS	RESPONSÁVEL
Intercâmbios Nacionais e Internacionais	Possibilidade de não deteção de erros no planeamento, organização e implementação dos intercâmbios que inviabilizem a sua realização.	Reduzido	Acompanhamento dos processos pelos dirigentes da IRE Partilha de conhecimentos experiências e informações técnicas entre os inspetores.	Diretor da IRE/Diretor de Serviços

5.4.8. FORMAÇÃO E GESTÃO DE CONHECIMENTO

ATIVIDADE	RISCO IDENTIFICADO	GRADUAÇÃO DO RISCO	MEDIDAS DE MINIMIZAÇÃO DOS RISCOS	RESPONSÁVEL
Formação e Gestão de Conhecimento	Possibilidade de não deteção de erros no planeamento, organização e implementação dos intercâmbios que inviabilizem a sua realização.	Reduzido	Acompanhamento dos processos pelos dirigentes da IRE Partilha de conhecimentos experiências e informações técnicas entre os inspetores.	Diretor da IRE/Diretor de Serviços

5.4.9. ESTUDOS

ATIVIDADE	RISCO IDENTIFICADO	GRADUAÇÃO DO RISCO	MEDIDAS DE MINIMIZAÇÃO DOS RISCOS	RESPONSÁVEL
Estudos	Não identificação e desvio de temáticas nas áreas de atribuições e competências da IRE Omissão de situações verificadas em intervenções anteriores. Não cumprimento do quadro deontológico a que estão submetidos todos os inspetores.	Reduzido	Implementação do Manual de Procedimentos da IRE. Acompanhamento dos projetos pelos dirigentes da IRE. Partilha de conhecimentos experiências e informações técnicas entre os inspetores. Considerar os impedimentos e incompatibilidades.	Diretor da IRE/Diretor de Serviços

6. IMPLEMENTAÇÃO, CONTROLO, MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

Após a implementação do plano, o diretor da IRE e o diretor de Serviços Inspetivos irão proceder a um adequado controlo de validação, no sentido de verificar a conformidade factual entre as medidas do plano e a aplicação das mesmas. Assim, devem ser criados métodos e definidos procedimentos pelas entidades identificadas, anteriormente, que contribuam para assegurar o desenvolvimento e controlo das atividades de forma adequada e eficiente, de modo a permitir a prevenção e deteção de situações de ilegalidade, fraude e erro, garantindo a exatidão dos registos informáticos e contabilísticos e os procedimentos de controlo a utilizar para atingir os objetivos definidos.

Na elaboração do relatório do PPRCIC de 2019 será efetuada uma avaliação quanto qualitativa da sua implementação nos termos do quadro I onde se materializa a taxa de cumprimento das medidas de minimização dos riscos, através de uma média ponderada e do quadro II relativo aos critérios de aferição das medidas de minimização de risco

Quadro I

RESPONSÁVEL	ATIVIDADE	MEDIDAS DE MINIMIZAÇÃO DOS RISCOS	% ATRIBUÍDA	CUMPRIU	NÃO CUMPRIU
5.1. DIRETOR DA IRE /DIRETOR DE SERVIÇOS	SUPERVISÃO	Adoção de boas práticas de transparência e visibilidade dos processos públicos.	4,0%		
		Promover a formação dos seus colaboradores, nomeadamente no que se refere à identificação e denúncia de situações de corrupção.	4,0%		
5.2. ASSESSORIA TÉCNICA/DIRETOR DA IRE/DIRETOR DE SERVIÇOS	AQUISIÇÃO DE BENS E SERVIÇOS	Adoção de critérios de adjudicação orientadores dos princípios da economia, eficiência e eficácia.	2,0%		
		Consulta a pelo menos três fornecedores.	2,0%		
	EMISSÃO DE PARECERES E ESTUDOS	Considerar os impedimentos e incompatibilidades.	1,0%		
5.3. SERVIÇO ADMINISTRATIVO/DIRETOR DA IRE/DIRETOR DE SERVIÇOS	REGISTO E CLASSIFICAÇÃO DE PROCESSOS E CORRESPONDÊNCIA	Segregação de funções através da rotatividade do pessoal.	2,0%		
		Supervisão e revisão dos procedimentos adotados.	2,0%		
	ARQUIVO E CONSERVAÇÃO DE DOCUMENTOS	Rotinas periódicas de verificação.	2,0%		
5.4. NSPETORES DIRETOR DA IRE /DIRETOR DE SERVIÇOS	5.4.1. ACOMPANHAMENTO	Implementação do Manual de Procedimentos da IRE.	2,0%		
		As intervenções serem compostas, em regra, por equipas no mínimo de dois inspetores.	2,0%		
		Nomear equipas diferentes (rotatividade das equipas inspetivas).	2,0%		
		Acompanhamento dos processos pelos dirigentes da IRE.	3,0%		
		Partilha de conhecimentos, experiências e informações técnicas entre os inspetores.	3,0%		
		Considerar os impedimentos e incompatibilidades.	1,0%		

	5.4.2. AUDITORIA	Implementação do Manual de Procedimentos da IRE.	2,0%		
		As intervenções serem compostas, em regra, por equipas no mínimo de dois inspetores.	2,0%		
		Nomear equipas diferentes (rotatividade das equipas inspetivas).	2,0%		
		Acompanhamento dos processos pelos dirigentes da IRE.	3,0%		
		Partilha de conhecimentos, experiências e informações técnicas entre os inspetores.	3,0%		
		Considerar os impedimentos e incompatibilidades.	1,0%		
	5.4.3. CONTROLO	Implementação do Manual de Procedimentos da IRE.	2,0%		
		Acompanhamento dos processos pelos dirigentes da IRE.	3,0%		
		Partilha de conhecimentos, experiências e informações técnicas entre os inspetores.	3,0%		
		Considerar os impedimentos e incompatibilidades.	1,0%		
	5.4.4. AÇÃO DISCIPLINAR	Implementação do Manual de Procedimentos ação disciplinar, pelos dirigentes da IRE.	2,0%		
		Acompanhamento dos processos pelos dirigentes da IRE.	3,0%		
		Partilha de conhecimentos, experiências e informações técnicas entre os inspetores.	3,0%		
		Considerar os impedimentos e incompatibilidades.	1,0%		
	5.4.5. PROVEDORIA	Implementação do Manual de Procedimentos da IRE.	2,0%		
		Acompanhamento dos processos pelos dirigentes da IRE.	3,0%		
		Partilha de conhecimentos, experiências e informações técnicas entre os inspetores	3,0%		
		Considerar os impedimentos e incompatibilidades.	1,0%		

	5.4.6. CONTRAORDENAÇÃO	Implementação do Manual de Procedimentos da IRE.	2,0%		
		Acompanhamento dos processos pelos dirigentes da IRE.	3,0%		
		Partilha de conhecimentos, experiências e informações técnicas entre os inspetores	3,0%		
		Considerar os impedimentos e incompatibilidades.	1,0%		
	5.4.7 INTERCÂMBIOS NACIONAIS E INTERNACIONAIS	Acompanhamento dos processos pelos dirigentes da IRE.	3,0%		
		Partilha de conhecimentos, experiências e informações técnicas entre os inspetores	2,0%		
	5.4.8. FORMAÇÃO E GESTÃO DE CONHECIMENTOS	Acompanhamento dos projetos pelos dirigentes da IRE.	3,0%		
		Partilha de conhecimentos, experiências e informações técnicas entre os inspetores.	2,0%		
	5.4.9. ESTUDOS	Implementação do Manual de Procedimentos da IRE.	2,0%		
		Acompanhamento dos processos pelos dirigentes da IRE.	3,0%		
		Partilha de conhecimentos, experiências e informações técnicas entre os inspetores	3,0%		
		Considerar os impedimentos e incompatibilidades.	1,0%		
		TOTAL	100%		
				N.º DE MEDIDAS DE MINIMIZAÇÃO DOS RISCOS CUMPRIDAS	N.º DE MEDIDAS DE MINIMIZAÇÃO DOS RISCOS NÃO CUMPRIDAS

Quadro II

RESPONSÁVEL	ATIVIDADE	MEDIDAS DE MINIMIZAÇÃO DOS RISCOS	CRITÉRIOS DE AFERIÇÃO
5.1. DIRETOR DA IRE/DIRETOR DE SERVIÇOS	SUPERVISÃO	Adoção de boas práticas de transparência e visibilidade dos processos públicos.	Disponibilização no site da IRE de documentos relevantes, designadamente p plano de atividades e relatório, o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e relatório e, relatórios de intervenção.
		Promover a formação dos seus colaboradores, nomeadamente no que se refere à identificação e denúncia de situações de corrupção.	Realização efetiva de formação.
5.2. ASSESSORIA TÉCNICA/DIRETOR DA IRE/DIRETOR DE SERVIÇOS	AQUISIÇÃO DE BENS E SERVIÇOS	Adoção de critérios de adjudicação orientadores dos princípios da economia, eficiência e eficácia.	Critério de adjudicação fixado nos pareceres nos termos legais.
		Consulta a pelo menos três fornecedores.	Consulta a pelo menos três fornecedores nos processos, independentemente do valor.
	EMISSÃO DE PARECERES E ESTUDOS	Considerar os impedimentos e incompatibilidades.	Considerar os impedimentos e incompatibilidades.
5.3. SERVIÇO ADMINISTRATIVO/DIRETOR DA IRE/DIRETOR DE SERVIÇOS	REGISTO E CLASSIFICAÇÃO DE PROCESSOS E CORRESPONDÊNCIA	Segregação de funções através da rotatividade do pessoal.	A verificação e a execução são efetuadas por assistentes técnicos diferentes.
		Supervisão e revisão dos procedimentos adotados.	Supervisão e revisão dos procedimentos pela coordenadora técnica.
	ARQUIVO E CONSERVAÇÃO DE DOCUMENTOS	Rotinas periódicas de verificação.	Verificação semestral do arquivo.
5..4. NSPETORES DIRETOR DA IRE /DIRETOR DE SERVIÇOS	5.4.1. ACOMPANHAMENTO	Implementação do Manual de Procedimentos da IRE.	Elaboração do Manual de Procedimentos da IRE.
		As intervenções serem compostas, em regra, por equipas no mínimo de dois inspetores.	Verificar as nomeações, de preferência, dois inspetores por cada ação.
		Nomear equipas diferentes (rotatividade das equipas inspetivas).	Verificar a rotatividade das equipas, em sede de acompanhamento.
		Acompanhamento dos processos pelos dirigentes da IRE.	Reuniões e pareceres.
		Partilha de conhecimentos, experiências e informações técnicas entre os inspetores.	Reuniões formais e informais.
		Considerar os impedimentos e incompatibilidades.	Considerar os impedimentos e incompatibilidades.

	5.4.2. AUDITORIA	Implementação do Manual de Procedimentos da IRE.	Elaboração do Manual de Procedimentos da IRE.
		As intervenções serem compostas, em regra, por equipas no mínimo de dois inspetores.	Verificar as nomeações, de preferência, dois inspetores por cada ação.
		Nomear equipas diferentes (rotatividade das equipas inspetivas).	Verificar a rotatividade das equipas, em sede de acompanhamento.
		Acompanhamento dos processos pelos dirigentes da IRE.	Reuniões e pareceres.
		Partilha de conhecimentos, experiências e informações técnicas entre os inspetores.	Reuniões formais e informais.
		Considerar os impedimentos e incompatibilidades.	Considerar os impedimentos e incompatibilidades.
	5.4.3. CONTROLO	Implementação do Manual de Procedimentos da IRE.	Elaboração do Manual de Procedimentos da IRE.
		Acompanhamento dos processos pelos dirigentes da IRE.	Reuniões e pareceres.
		Partilha de conhecimentos, experiências e informações técnicas entre os inspetores.	Reuniões formais e informais.
		Considerar os impedimentos e incompatibilidades.	Considerar os impedimentos e incompatibilidades.
	5.4.4. AÇÃO DISCIPLINAR	Implementação do Manual de Procedimentos em ação disciplinar.	Verificação dos processos disciplinares nos termos do Manual de Procedimentos em ação disciplinar.
		Acompanhamento dos processos pelos dirigentes da IRE.	Reuniões e pareceres.
		Partilha de conhecimentos, experiências e informações técnicas entre os inspetores.	Reuniões formais e informais.
		Considerar os impedimentos e incompatibilidades.	Considerar os impedimentos e incompatibilidades.
	5.4.5. PROVEDORIA	Implementação do Manual de Procedimentos da IRE.	Verificação dos processos disciplinares nos termos do Manual de Procedimentos da IRE.
		Acompanhamento dos processos pelos dirigentes da IRE.	Reuniões e pareceres.
		Partilha de conhecimentos, experiências e informações técnicas entre os inspetores.	Reuniões formais e informais.
		Considerar os impedimentos e incompatibilidades.	Considerar os impedimentos e incompatibilidades.

	5.4.6. CONTRAORDENAÇÃO	Implementação do Manual de Procedimentos da IRE.	Verificação dos processos disciplinares nos termos do Manual de Procedimentos da IRE.
		Acompanhamento dos processos pelos dirigentes da IRE.	Reuniões e pareceres.
		Partilha de conhecimentos, experiências e informações técnicas entre os inspetores.	Reuniões formais e informais.
		Considerar os impedimentos e incompatibilidades.	Considerar os impedimentos e incompatibilidades.
	5.4.7. INTERCÂMBIOS NACIONAIS E INTERNACIONAIS	Acompanhamento dos processos pelos dirigentes da IRE	Reuniões e pareceres.
		Partilha de conhecimentos, experiências e informações técnicas entre os inspetores.	Reuniões formais e informais.
	5.4.9. FORMAÇÃO E GESTÃO DE CONHECIMENTOS	Acompanhamento dos projetos pelos dirigentes da IRE.	Reuniões e pareceres.
		Partilha de conhecimentos, experiências e informações técnicas entre os inspetores.	Reuniões formais e informais.
	5.4.8. ESTUDOS	Implementação do Manual de Procedimentos da IRE.	Implementação do Manual de Procedimentos da IRE.
		Acompanhamento dos projetos pelos dirigentes da IRE.	Reuniões e pareceres.
		Partilha de conhecimentos, experiências e informações técnicas entre os inspetores.	Reuniões formais e informais.
		Considerar os impedimentos e incompatibilidades.	Considerar os impedimentos e incompatibilidades.