

Formação, administração e gestão



# PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS - 2020



*Aprovado pelo Diretor da Inspeção Regional de Educação, Jorge Manuel Morgado, por despacho de 24 de abril de 2020*

*TÍTULO: PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS - 2020*

*AUTORIA: Inspeção Regional de Educação*

*ELABORAÇÃO: Miguel Marques*

*Inspeção Regional de Educação*

*Rua das Hortas n.ºs. 16 e 18*

*9054-506 Funchal*

*Telefone: 291 145 510*

*Fax. 291 145 511*

*Correio eletrónico: [ire@madeira.gov.pt](mailto:ire@madeira.gov.pt)*

*Sítio da Internet: [www.madeira.gov.pt/ire](http://www.madeira.gov.pt/ire)*



## ÍNDICE

ÍNDICE.....	1
1. INTRODUÇÃO.....	2
2. ESTRUTURA ORGÂNICA .....	3
2.1. IDENTIFICAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS.....	4
2.2. RECURSOS HUMANOS.....	4
2.3. MISSÃO.....	5
2.4 VISÃO.....	5
2.5 VALORES.....	5
2.6. ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS.....	6
3. COMPROMISSO ÉTICO.....	7
3.1. REGRAS DE BOA CONDUTA ÉTICA (CARTA ÉTICA).....	9
3.2. CONFLITOS DE INTERESSES.....	11
4. FORMAS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS, COMETIDOS NO EXERCÍCIO DE FUNÇÕES PÚBLICAS .....	12
5. SITUAÇÕES DE RISCO DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS E MEDIDAS PREVENTI- VAS DOS RISCOS.....	15
5.1. DIRETOR/DIREÇÃO DE SERVIÇOS/CHEFE DE DIVISÃO.....	15
5.2. ASSESSORIA TÉCNICA.....	16
5.3. SERVIÇO ADMINISTRATIVO.....	16
5.4. INSPETORES.....	17
5.4.1. ACOMPANHAMENTO.....	17
5.4.2. AUDITORIA.....	17
5.4.3. CONTROLO.....	18
5.4.4. AÇÃO DISCIPLINAR.....	18
5.4.5. PROVEDORIA.....	19
5.4.6. CONTRAORDENAÇÃO.....	19
5.4.7. INTERCÂMBIOS NACIONAIS E INTERNACIONAIS.....	20
5.4.8. FORMAÇÃO E GESTÃO DE CONHECIMENTO.....	20
5.4.9. ESTUDOS.....	21
6. IMPLEMENTAÇÃO, CONTROLO, MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO.....	21

## 1. INTRODUÇÃO

A corrupção e as infrações a ela conexas, nomeadamente as decorrentes dos conflitos e interesses presentes nas inúmeras profissões e atividades, levaram a que o Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), aprovasse em 2009 a Recomendação n.º 1/2009, de 1 de julho, incidindo sobre a necessidade de os dirigentes máximos de entidades gestoras de dinheiro, valores e património públicos, suas destinatárias, adotarem Planos de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e elaborarem anualmente um relatório sobre a execução do plano (Relatório de Execução do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas). Em 2010, o CPC aprova a Recomendação n.º 1/2010, de 7 de abril cujo objeto é a publicidade dos referidos planos. Posteriormente, o CPC, considerando pertinente o investimento no aperfeiçoamento do trabalho por parte das supracitadas entidades, aprovou em 1 de julho de 2015 a Recomendação n.º1/2015.

Conscientes destes riscos procuramos neste documento especializá-los no ecossistema específico onde se integra a Inspeção Regional de Educação (IRE), tendo em vista o efetivo respeito de valores como a legalidade, lealdade, confiança e ética que sendo exigidos a qualquer organização, encontra nos organismos públicos uma exigência acrescida.

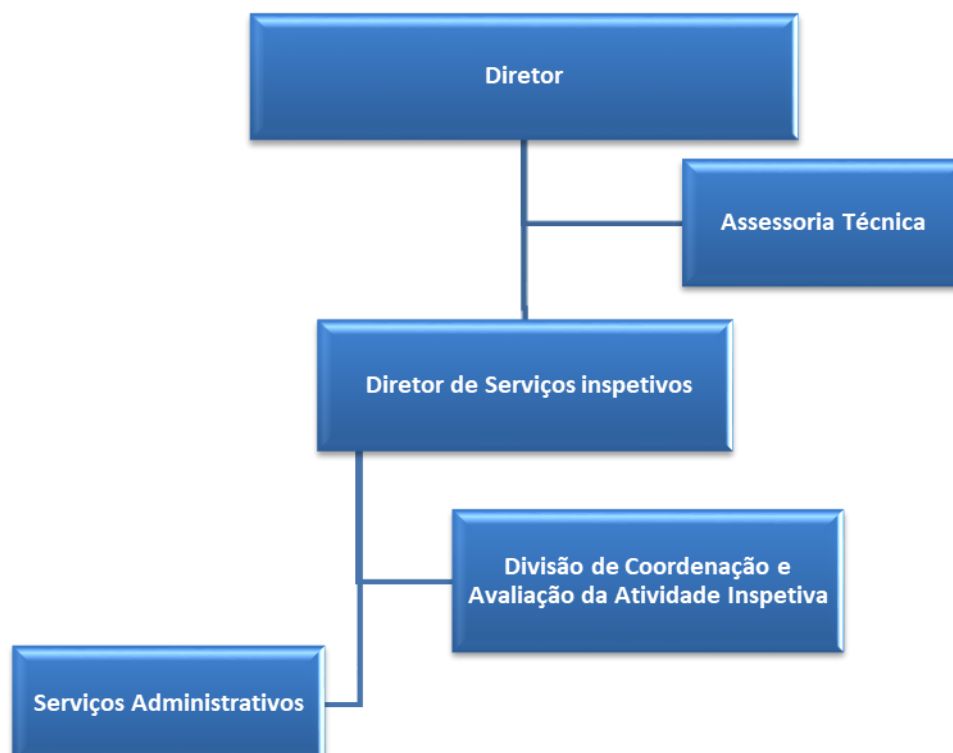
O Plano ora aprovado procura ser uma ferramenta que permita à IRE responder aos desafios decorrentes da sua missão e atribuições, a exercer as suas competências de forma ética e legal, pelo que na construção deste Plano, foram envolvidos os dirigentes na identificação das principais áreas de risco de corrupção, das situações passíveis de gerar conflitos de interesses e incompatibilidades, bem como no desenho das medidas a implementar para prevenir a sua ocorrência.

Nos últimos anos e face à necessidade de tornar o PPRIC mais consistente com a realidade orgânica e as atribuições da IRE, bem como para responder à exigência de implementação de mecanismos de acompanhamento, de gestão de conflito de interesses e de prevenção de riscos de corrupção na contratação pública, o PPRIC da IRE é alvo de revisão, atualização e aplicação das recomendações do relatório do PPRIC de 2019, e do Plano de Atividades de 2020.

## 2. ESTRUTURA ORGÂNICA

A IRE encontra-se estruturada de acordo com o previsto no Decreto Regulamentar Regional n.º 8-A/2019/M, de 19 de novembro, que aprovou a organização e funcionamento do XIII Governo Regional da Madeira, pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2020/M, de 9 de janeiro, que aprova a orgânica da Secretaria Regional de Educação, Ciência e Tecnologia, pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 21/2020/M, de 11 de março, que aprova a orgânica da IRE, pela Portaria Conjunta do Vice-presidente do Governo Regional e dos Assuntos Parlamentares e do Secretário Regional de Educação, Ciência e Tecnologia n.º 114/2020, de 6 de abril, que aprova a estrutura nuclear da IRE e estabelece as respetivas competências e pelo Despacho.º 140/2020, de 9 de abril, do Secretário Regional de Educação, Ciência e Tecnologia que aprova a estrutura flexível da IRE e estabelece as competências das respetivas unidades orgânicas.

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 e por um chefe de divisão.

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

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

O chefe de divisão exerce as competências que lhe foram delegadas, sem prejuízo das competências definidas na lei.

## 2.2. RECURSOS HUMANOS

Em 2020 existem na IRE, em efetividade de funções 22 funcionários/trabalhadores, um dirigente de direção superior de 1º grau, um dirigente em cargo de direção intermédia de 1º grau e um dirigente em cargo de direção intermédia de 2º grau, conforme quadro infra.

**QUADRO 1- COMPOSIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA IRE**

Recursos Humanos	N.º de Efetivos
Dirigente - Direção Superior	1
Dirigente - Direção Intermédia	2
Inspetores	14 a)
Docentes Requisitados	6
Técnico Superior	1
Coordenador Especialista	1
Assistente Técnico	1
Assistente operacional	1
Pessoal ao abrigo dos Programas de Emprego do Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM	2

a) 5 inspetores a exercer funções noutros serviços

### 2.3. MISSÃO

A IRE é o serviço da Secretaria Regional da Educação, Ciência e Tecnologia (SRE), 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 docentes, no âmbito do regime jurídico de formação contínua de professores;
- Os órgãos e serviços da SRE.

### 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 e da qualidade dos estabelecimentos de educação e de ensino, numa perspectiva 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 sistema educativo regional, nomeadamente no âmbito da avaliação organizacional e desenvolvimento das escolas;
- Conceber, planear e executar ações inspetivas, em qualquer âmbito do funcionamento do sistema educativo regional, 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 e para a criação de espaços e condições para o aprofundamento conceptual, temático e metodológico nas diversas áreas de atribuições e competências da IRE;
- Promover a nível organizacional interno e externo, uma reflexão sobre as práticas com vista a uma efetiva melhoria das aprendizagens das crianças e dos alunos do sistema educativo regional;
- Assegurar o cumprimento das disposições legais e das demais orientações, bem como das recomendações e orientações transmitidas em anteriores ações inspetivas;
- Assegurar que os estabelecimentos de educação e ensino privados observem os termos em que foram autorizados a funcionar;
- Propor e instruir os processos disciplinares, de inquérito, de sindicância e de contraordenação, resultantes do exercício da sua atividade ou que lhe sejam remetidos para o efeito, conforme previsto na legislação em vigor;



- Contribuir, no âmbito da provedoria, para a prevenção e resolução dos problemas e conflitos surgidos no meio escolar, numa perspetiva de salvaguardar a defesa e a promoção dos direitos e interesses legítimos da comunidade educativa, com vista à garantia dos princípios de justiça e de equidade;
- 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;
- Promover as relações institucionais a nível regional autónomo, nacional e internacional, por forma a identificar as grandes prioridades nacionais, europeias e do resto do mundo, nas áreas da educação, nomeadamente as relacionadas com o acompanhamento, a avaliação e a auditoria;
- Exercer as demais atribuições que lhe forem cometidas por lei.

### 3. COMPROMISSO ÉTICO

A intervenção da IRE concretiza-se através de ações da sua própria iniciativa, incluídas no plano anual de atividades, bem como de outras que podem ser determinadas pelo secretário regional da Educação, Ciência e Tecnologia, com observância dos limites fixados na lei.

No exercício das suas funções, os trabalhadores da IRE devem proceder de acordo com o preconizado o Despacho n.º 69/2018, de 22 de fevereiro, que regula o procedimento da IRE, nele se incluindo os atos e formalidades, bem como os princípios e regras aplicáveis à sua atividade, e ainda nos termos previstos no do Decreto-Lei n.º 276/2007, de 31 de julho, alterado pelos Decreto-Lei n.º 32/2012, de 13 de fevereiro, e pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, que aprovou o regime jurídico da atividade de inspeção, auditoria e fiscalização dos serviços da administração direta e indireta do Estado, assim como aos princípios previstos no Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, e de acordo com o estabelecido no Manual de Ética da Organização da Entidades

Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI) e de acordo com as suas normas (ISSAI 30), estando sujeitos designadamente, ao cumprimento dos princípios infra identificados:

- **Legalidade** – Atuar em obediência à lei e ao direito, dentro dos limites dos poderes que lhe forem conferidos e em conformidade com os respetivos fins;
- **Proporcionalidade** – Pautar a sua conduta pela adequação dos seus procedimentos aos objetivos da ação, não impondo medidas desnecessárias aos destinatários das ações;
- **Autonomia Técnica** – Atuar optando, de entre os meios legais e os recursos disponibilizados, pelos que mais se afigurem à realização dos objetivos visados;
- **Boa administração** – Desenvolver com diligência as suas ações, utilizando meios que garantam a celeridade da sua tramitação;
- **Contraditório** – Dar conhecimento prévio das asserções, conclusões e recomendações provisórias, constantes do projeto de relatório, possibilitando que as entidades auditadas ou visadas, e ou os responsáveis, se possam pronunciar sobre elas, confirmando-as ou contestando-as, aduzindo informações, dados novos ou complementares que melhor esclareçam os factos ou pressupostos em que elas assentam ou devam assentar;
- **Colaboração e cooperação** – Colaborar e cooperar, na matéria das suas competências, com os demais serviços da SRE, das administrações regionais autónomas da Madeira e dos Açores, da administração central e local, com especial enfoque nos serviços de inspeção regionais, nacionais e internacionais;
- **Prosecução do interesse público e da proteção dos direitos e interesses dos cidadãos** – Pautar a sua atuação pela defesa do interesse público, no respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos;
- **Igualdade** – Não privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual;
- **Imparcialidade** – Desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou

negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos;

- **Isenção** – Consiste em não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce;
- **Responsabilidade** – Agir com responsabilidade garantindo a equidade de tratamento com todos os que com esta se relacionem;
- **Participação** – Assegurar a participação dos particulares, bem como das associações que tenham por objeto a defesa dos seus interesses, na formação das decisões que lhes digam respeito, designadamente através da respetiva audiência;
- **Informação** – Consiste em prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.
- **Decisão** – Dever de se pronunciar sobre todos os assuntos da sua competência que lhes sejam apresentados e, nomeadamente, sobre os assuntos que aos interessados digam diretamente respeito, bem como sobre quaisquer petições, representações, reclamações ou queixas formuladas em defesa da Constituição, das leis ou do interesse público.

### 3.1. REGRAS DE BOA CONDUTA ÉTICA (CARTA ÉTICA)

Enquanto instrumento de regulação ético-deontológica das práticas e procedimentos dos trabalhadores, a carta ética da IRE prioriza os valores de humanismo e de cidadania social, inscrevendo-se num quadro de respeito pelos valores consagrados na Constituição da República Portuguesa e na observância do estabelecido na Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) e na Convenção Internacional dos Direitos da Criança (1989).

Assim, os trabalhadores da IRE deverão ser imparciais e isentos, pautando a sua conduta pelo rigor técnico, responsabilidade e equidade, orientando a sua atuação para a prossecução do serviço público de educação e para a melhoria da qualidade do sistema educativo regional no cumprimento das respetivas obrigações, bem como no exercício dos correspondentes direitos, deverão agir de boa-fé

e colaborar na obtenção da qualidade do serviço e da produtividade, na promoção humana, profissional e social do trabalhador, adotando atitudes de sensibilidade relacional e de profissionalismo de tal modo que a conduta profissional dos trabalhadores da IRE se constitua como um modelo de referência ética a seguir.

Para além disso, os trabalhadores da IRE devem ainda observar na sua atuação e na sua relação com outrem os deveres de:

- **Zelo** - Conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas.
- **Obediência** - Acatar e cumprir as ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal.
- **Lealdade** - Desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço.
- **Correção** - Tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos.
- Assiduidade e a pontualidade - Comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas.
- **Confidencialidade** - Atuar de forma a não utilizar dados e fontes que não se destinem a ser do domínio público e dos quais tenha tido acesso no exercício das suas funções, para seu benefício, para proveito ou prejuízo de terceiros ou ainda para divulgação particular.

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), 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);
- 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, continuamente, 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.

### 3.2. 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 repressiva (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, revisto e publicado pela Decreto-Lei n.º 48/1995, de 15 de março, com a última alteração dada pela Lei n.º 102/2019, de 6 de setembro.

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);

1.1. 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);

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);

4.1. 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 ilegítimamente 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);

6.1. 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);

7.1. 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 discriminadas 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/CHEFE DE DIVISÃO

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/Chefe de Divisão
	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.	

## 5.4. INSPETORES

### 5.4.1. ACOMPANHAMENTO

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

### 5.4.2. AUDITORIA

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

#### 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/Chefe de Divisão

#### 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/Chefe de Divisão

#### 5.4.5. PROVIDORIA

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

#### 5.4.6. CONTRAORDENAÇÃO

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

#### 5.4.7. INTERCÂMBIOS NACIONAIS E INTERNACIONAIS

ATIVIDADE	RISCO IDENTIFI- CADO	GRADUA- ÇÃO 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/Chefe de Divisão

#### 5.4.8. FORMAÇÃO E GESTÃO DE CONHECIMENTO

ATIVIDADE	RISCO IDENTIFI- CADO	GRADUA- ÇÃO 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/Chefe de Divisão

#### 5.4.9. ESTUDOS

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

#### 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 2020 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/CHEFE DE DIVISÃO	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. INSPETORES 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%		
	<b>5.4.3. CONTROLO</b>	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%		
	<b>5.4.4. AÇÃO DISCIPLINAR</b>	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%		
	<b>5.4.5. PROVEDORIA</b>	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%		
	<b>5.4.6. CONTRAOR- DENÂÇÃO</b>	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%		
		<b>TOTAL</b>	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 o Plano de Atividades e relatório, o Quar, o Manual de procedimentos, 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 orientados dos princípios da economia, eficiência e eficácia.	Critério de adjudicação fixado nos pareceres nos termos legais.
	EMISSÃO DE PA-RECE-RES E ESTU-DOS	Consulta a pelo menos três fornecedores.	Consulta a pelo menos três fornecedores nos processos, independentemente do valor.
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.
	ARQUIVO E CONSERVAÇÃO DE DOCUMENTOS	Supervisão e revisão dos procedimentos adotados.	Supervisão e revisão dos procedimentos pela coordenadora técnica.
5.4. NSPETORES DIRETOR DA IRE /DIRETOR DE SERVIÇOS	5.4.1. ACOMPANHAMENTO	Rotinas periódicas de verificação.	Verificação semestral do arquivo.
		Implementação do Manual de Procedimentos da IRE.	Verificação da atividade nos termos 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.		

	<b>5.4.2. AUDITORIA</b>	Implementação do Manual de Procedimentos da IRE.	Verificação da atividade nos termos 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.
	<b>5.4.3. CONTROLO</b>	Implementação do Manual de Procedimentos da IRE.	Verificação da atividade 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.
	<b>5.4.4. AÇÃO DISCIPLINAR</b>	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.
	<b>5.4.5. PROVEDORIA</b>	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.
	<b>5.4.6. CON- TRA- OR- DE- NA-</b>	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.
	<b>5.4.7. INTERCÂMBIOS NACIONAIS E INTERNACIONAIS</b>	Acompanhamento dos processos pelos dirigentes da IRE	Reuniões e pareceres.
		Partilha de conhecimentos, experiências e informações técnicas entre os inspetores.	Reuniões formais e informais.
	<b>5.4.9. FORMAÇÃO E GESTÃO DE CO- NHECIMENTOS</b>	Acompanhamento dos projetos pelos dirigentes da IRE.	Reuniões e pareceres.
		Partilha de conhecimentos, experiências e informações técnicas entre os inspetores.	Reuniões formais e informais.
	<b>5.4.8. ESTUDOS</b>	Implementação do Manual de Procedimentos da IRE.	Verificação da atividade nos termos 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.