



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
Governo Regional
SECRETARIA REGIONAL DE EDUCAÇÃO
DIREÇÃO REGIONAL DE EDUCAÇÃO

Direção Regional de Educação
GGAR

SAÍDA	PROCESSO(s)	DATA
Of: 1 422	5.56.0.0	20/06/2018

Exma. Senhora

Chefe de Gabinete de Sua Excelência

o Secretário Regional de Educação

Avenida Arriaga

ASSUNTO: **Relatório Anual de Execução do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC)**

Pelo presente e em cumprimento do ofício circular n.º 32, de 06/06/2018, desse Gabinete, remeto a V. Exa. o Relatório Anual de Execução do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC) relativo a 2017, desta Direção Regional.

Com os melhores cumprimentos,

O Diretor Regional

(Marco Paulo Ramos Gomes)

LS/MJM

Na resposta indicar a «Nossa Referência». Em cada ofício tratar só de um assunto



RELATÓRIO DE EXECUÇÃO

Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

Janeiro

2018

Índice

I. Nota Prévia	3
II. A Direção Regional de Educação.....	5
1. Missão.....	5
2. Valores.....	5
3. Estrutura Orgânica.....	6
4. Recursos.....	8
4.1 Recursos Humanos.....	8
4.2 Recursos Financeiros.....	9
III. Mapas de identificação de riscos e medidas de prevenção e análise da execução das medidas do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PGRIC).....	10
Quadro 1 Gabinete de Gestão Administrativa e Recursos (GGAR).....	12
Quadro 2 Divisão de Estudos e Pareceres Jurídicos DEPJ).....	17
Quadro 3 Divisão de Apoio Técnico (DAT)	17
Quadro 4 Divisão de Planeamento e Gestão Financeira (DPGF)	18
Quadro 5 Direção de Serviços de Educação Especial (DSEE).....	20
Quadro 6 Direção de Serviços de Investigação, Formação e Inovação Educacional (DSIFIE).....	36
Quadro 7 Direção de Serviços de Apoios Técnicos Especializados (DSATE).....	37
Quadro 8 Direção de Serviços de Educação Artística e Multimédia (DSEAM).....	48
Quadro 9 Direção de Serviços do Desporto Escolar (DSDE).....	50
Quadro 10 Direção de Serviços de Educação Pré-Escolar e Ensino Básico e Ensino Secundário (DSEPEEBES).....	52
IV. Considerações Finais.....	53

I.NOTA PRÉVIA

1. Exposição de motivos

O Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), criado pela Lei n.º 54/2008, de 4 de setembro, é uma entidade administrativa independente, que funciona junto do Tribunal de Contas e desenvolve uma atividade de âmbito nacional no domínio da prevenção da corrupção e infrações conexas.

A recomendação n.º 1/2009, do Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC) de 1 de julho, publicada na 2.ª Série do Diário da República n.º 140, de 22 de julho, indica que os organismos públicos são obrigados a elaborar planos de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, bem como a realizar e apresentar periodicamente relatórios de execução.

Tais planos deviam conter, nomeadamente, os seguintes elementos:

a) Caracterização genérica das atribuições da entidade, estrutura orgânica e respetivo organograma e ainda, breve caracterização dos recursos humanos e financeiros envolvidos.

b) Identificação dos riscos de corrupção e infrações conexas - Tendo em conta as funções da entidade, devem ser identificados e caracterizados por unidade orgânica os respetivos potenciais riscos de corrupção e infrações conexas. Estes riscos devem ser classificados segundo uma escala de risco baixo/fraco, risco médio/moderado e risco alto/elevado, em função dos graus de probabilidade de ocorrência e de gravidade da consequência (baixo, médio ou alto). Por sua vez, esta classificação deverá ser aferida a partir da própria caracterização de cada uma das funções.

c) Medidas preventivas dos riscos - Identificados os riscos, devem ser indicadas as medidas que previnam a sua ocorrência, tais como mecanismos de controlo interno, segregação de funções, declarações de interesses, definição prévia de critérios gerais e abstratos de concessão de benefícios públicos, criação de gabinetes de auditoria interna em especial nas entidades de maior dimensão, controlo efetivo das situações de acumulações de funções públicas com atividades privadas e respetivos conflitos de interesses. Esta é uma enumeração meramente exemplificativa.

d) Estratégias de aferição da efetividade, utilidade, eficácia e eventual correção das medidas propostas - Os Planos de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas são instrumentos de gestão dinâmicos, pelo que devem ser acompanhados na sua execução, elaborando-se, um relatório de execução e refletindo-se sobre a necessidade da sua atualização.

Com efeito, a Direção Regional de Educação aprovou o seu Plano, no qual constava a produção anual do correspondente Relatório de Execução que a seguir se apresenta.

2. Coordenação do Relatório de Execução

Nos termos da alínea h), n.º 1 do art.º 13.º da Portaria n.º 90/2016, de 3 de março), competiu, à data da elaboração do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, ao Gabinete de Gestão Administrativa e Recursos (GGAR), órgão com funções de assessoria e de apoio especializado em sede dos recursos da DRE (humanos e físicos) da DRE. Com a reestruturação operada pela Portaria n.º 81/2017, de 20 de Março, publicada no JORAM I serie, n.º 52, esta atribuição passou para a Divisão de Apoio à Gestão e Organização desta Direção Regional, nos termos da alínea c) do n.º 2, do art.º 6.º do Despacho n.º 152/2017, de 23 de março, publicado no JORAM, II serie, n.º 53, e que procede à alteração do Despacho n.º 110/2016, de 21 de março, que aprovou a estrutura flexível da Direção Regional de Educação (adiante designada por DRE) competindo-lhe garantir a monitorização do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas. Esta Divisão contou ainda com a cooperação da Divisão de Apoio Técnico da DRE para efeitos de recolha e tratamento dos dados inerentes ao presente relatório, bem como da apreciação da Divisão de Estudos e Pareceres Jurídicos.

3. Aprovação do Relatório de Execução

Na qualidade de Diretor Regional de Educação, aprovo o presente Relatório de Execução do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas relativas ao Plano aprovado a 08 de Junho de 2016, o qual fundamenta, expressamente, na sua na pag. 14, ponto sob a epigrafe “2. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO DO PLANO”, a opção da DRE para que o Plano se reportasse ao período de 2016/17, e desse surtisse um Relatório, previsivelmente no último quadrimestre de 2017.

Determino ainda o envio do presente Relatório ao Senhor Secretário Regional de Educação, da Região Autónoma da Madeira.

Funchal, 24 de janeiro de 2018

O Diretor Regional de Educação



Marco Paulo Ramos Gomes

II. A Direção Regional de Educação

1. Missão

A Direção Regional de Educação é o serviço central da administração direta da Secretaria Regional de Educação (SRE), identificado na alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º da Orgânica da SRE e do Gabinete do Secretário Regional, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 20/2015/M, de 11 de novembro. A sua orgânica foi aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 7/2016/M, de 5 de fevereiro, cujo artigo 3.º determina que a DRE tem por missão promover, desenvolver e operacionalizar as políticas educativas da Região Autónoma da Madeira de âmbito pedagógico e didático, relativas à educação pré-escolar, aos ensinos básico e secundário e à educação extraescolar, numa perspetiva inclusiva, contribuindo para a melhoria contínua da qualidade das aprendizagens e potenciadora do sucesso escolar e da elevação da qualificação pessoal, social e profissional da população madeirense e porto-santense.

Para o desenvolvimento das respetivas atribuições, a DRE é composta pelas unidades orgânicas nucleares definidas pela Portaria n.º 90/2016, de 3 de março, alterada pela Portaria n.º 81/2017, de 20 de março, e pelas unidades orgânicas flexíveis criadas pelo Despacho n.º 110/2016, de 21 de março e alteradas pelo Despacho n.º 152/2017, de 23 de março.

2. Valores

- ☒ **Colaboração** - estabelecer um clima de diálogo assente na recetividade da pluralidade de ideias e opiniões conducentes à tomada de decisão.
- ☒ **Autonomia** - assumir uma atitude de liberdade e responsabilidade, alicerçada em decisões ponderadas e sustentadas em fontes de informação e conhecimento.
- ☒ **Inovação** - eleger práticas de excelência alinhadas com a investigação e o conhecimento científico de referência e potenciadoras de soluções eficazes.
- ☒ **Equidade** - garantir ou promover a igualdade de oportunidades no acesso de todos e de cada um a uma educação de qualidade.
- ☒ **Transparência** - orientar os procedimentos e práticas pelo princípio da clareza e boa-fé, no sentido do seu reconhecimento público.
- ☒ **Melhoria contínua** - adotar uma cultura consistente que assegure a melhoria contínua do desempenho pessoal, profissional e organizacional.

☑ **Inclusão** - reforçar e aprofundar experiências, esforços e saberes precursores de práticas inclusivas e de dignificação da pessoa.

3. Estrutura Orgânica

A DRE é dirigida por um Diretor Regional (DR), cargo de direção superior de 1.º grau, que exerce a superintendência sobre os estabelecimentos de educação e ensino da Região Autónoma da Madeira nas áreas de âmbito pedagógico e didático.

A Portaria n.º 90/2016, de 3 de março, alterada pela Portaria n.º 81/2017, de 20 de março, define a estrutura das unidades orgânicas nucleares e o Despacho n.º 110/2016, de 21 de março, alterado pelo Despacho n.º 152/2017, de 23 de março, aprova a estrutura flexível da DRE.

As unidades orgânicas nucleares são as seguintes:

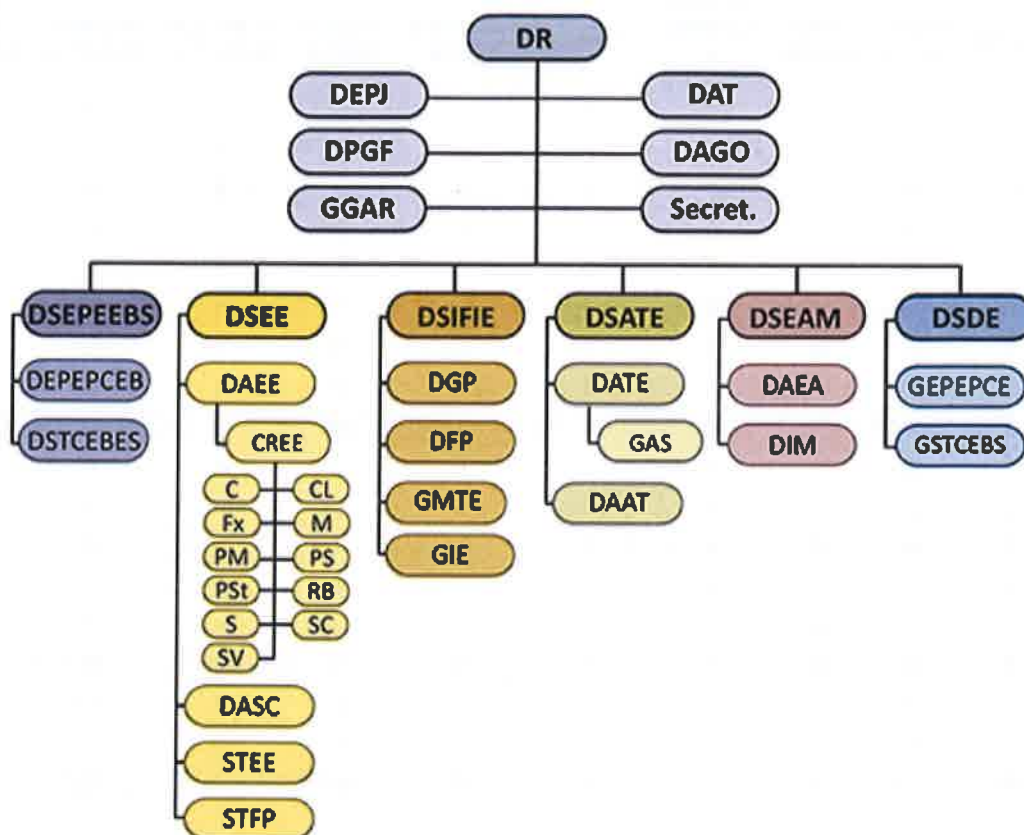
- Direção de Serviços de Educação Pré-Escolar e do Ensino Básico e Ensino Secundário (DSEPEEBs);
- Direção de Serviços de Educação Especial (DSEE);
- Direção de Serviços de Investigação, Formação e Inovação Educacional (DSIFIE);
- Direção de Serviços de Apoios Técnicos Especializados (DSATE)
- Direção de Serviços de Educação Artística e Multimédia (DSEAM);
- Direção de Serviços do Desporto Escolar (DSDE).

A DRE compreende ainda o Gabinete de Gestão Administrativa e Recursos (GGAR), órgão com funções de assessoria e de apoio especializado em sede dos recursos da DRE (humanos e físicos) e ao qual está incumbida a atribuição de garantir a monitorização do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PGRIC - cfr.al) h, n.º 1 do art.º 13.º da Portaria n.º 90/2016, de 3 de março).

Na direta dependência do Diretor Regional, e nos termos do suprarreferido Despacho n.º 110/2016, funcionam ainda as seguintes unidades orgânicas flexíveis:

- Divisão de Estudos e Pareceres Jurídicos (DEPJ);
- Divisão de Apoio Técnico (DAT);
- Divisão de Planeamento e Gestão Financeira (DPGF);
- Divisão de Apoio à Gestão e Organização (DAGO);
- Gabinete de Gestão Administrativa e Recursos (GGAR).

O organograma da DRE é o abaixo apresentado.



Legenda:

DR - Diretor Regional | DEPJ - Divisão de Estudos e Pareceres Jurídicos | DAT - Divisão de Apoio Técnico | DPGF - Divisão de Planeamento e Gestão Financeira | DAGO - Divisão de Apoio à Gestão e Organização | GGAR - Gabinete de Gestão Administrativa e Recursos | Secretariado | **DSEPEEBS - Direção de Serviços de Educação Pré-Escolar e do Ensino Básico e Ensino Secundário** | DEPEPCEB - Divisão de Educação Pré-Escolar e do 1.º Ciclo do Ensino Básico | DSTCEBES - Divisão dos 2.º e 3.º Ciclos do Ensino Básico e Ensino Secundário | **DSEE - Direção de Serviços de Educação Especial** | DAEE - Divisão de Acompanhamento Educativo Especializado | CREE-C - Centro de Recursos Educativos Especializados da Calheta | CREE-CL - Centro de Recursos Educativos Especializados de Câmara de Lobos | CREE-Fx - Centro de Recursos Educativos Especializados do Funchal | CREE-M - Centro de Recursos Educativos Especializados de Machico | CREE-PM - Centro de Recursos Educativos Especializados do Porto Moniz | CREE-PS - Centro de Recursos Educativos Especializados da Ponta de Sol | CREE-PSt - Centro de Recursos Educativos Especializados do Porto Santo | CREE-RB - Centro de Recursos Educativos Especializados da Ribeira Brava | CREE-S - Centro de Recursos Educativos Especializados de Santana | CREE-SC - Centro de Recursos Educativos Especializados de Santa Cruz | CREE-SV - Centro de Recursos Educativos Especializados de São Vicente | DASC - Divisão de Acompanhamento à Surdez e Cegueira | STEE - Serviço Técnico de Educação Especial | STFP - Serviço Técnico de Formação Profissional | **DSIFIE - Direção de Serviços de Investigação, Formação e Inovação Educacional** | GMTE - Gabinete de Modernização das tecnologias Educativas | GIE - Gabinete de Inovação Educacional | DGP - Divisão de Gestão de Projetos | DFP - Divisão de Formação de Pessoal | **DSATE - Direção de Serviços de Apoios Técnicos Especializados** | DATE - Divisão de Apoios Técnicos Especializados | GAS - Gabinete de Apoio à Sobredotação | DAAT - Divisão de Acessibilidade e Ajudas Técnicas | **DSEAM - Direção de Serviços de Educação Artística e Multimédia** | DAEA - Divisão de Apoio à Educação Artística | DIM - Divisão de Investigação e Multimédia | **DSDE - Direção de Serviços do Desporto Escolar** | GEPEPCEB - Gabinete da Educação Pré-Escolar e do 1.º Ciclo do Ensino Básico | GSTCEBS - Gabinete dos 2.º e 3.º ciclos do Ensino Básico e Ensino Secundário.

4. Recursos

4.1. Recursos Humanos

		Dirigente	Pessoal Docente	Técnico Superior	Técnico de Diagnóstico e Terapêutica	Informática	Coordenador Técnico	Assistente Técnico	Encarregado Operacional	Assistente Operacional	Carreira Subsistente	Total
Nomeação	M	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
	F	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16
	T	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25
Contrato Administrativo de Provimento	M	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	20
	F	0	23	0	0	0	0	0	0	0	0	23
	T	0	43	0	0	0	0	0	0	0	0	43
Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado	M	0	3	23	4	0	2	20	2	43	2	99
	F	1	14	54	17	0	5	80	0	49	4	224
	T	1	17	77	21	0	7	100	2	92	6	323
Requisição e Destacamento	M	0	32	0	0	1	0	0	0	0	0	33
	F	0	62	0	0	0	1	0	0	2	0	65
	T	0	94	0	0	1	1	0	0	2	0	98
Outros (Programas de Emprego IEM, IP-RAM)	M	0	0	1	0	0	0	1	0	4	0	6
	F	0	0	11	3	1	0	2	0	7	0	24
	T	0	0	12	3	1	0	3	0	11	0	30
Total de Efetivos	M	9	55	24	4	1	2	21	2	47	2	167
	F	17	99	65	20	1	6	82	0	58	4	352
	T	26	154	89	24	2	8	103	2	105	6	519

Tabela 1 | Recursos Humanos da DRE (dados a 31 de dezembro 2016)

4.2 Recursos Financeiros

» Despesas com Pessoal

Classificação Económica	Rubricas	Orçamento retificado	Despesa processada	Taxa de execução
01 01	Pessoal dos Quadros	8.723.710,00€	8.707.463,68€	99,81%
01 02	Abonos Variáveis ou Eventuais	79.082,00€	30.808,95€	38,95%
01 03	Segurança Social	2.150.672,00€	2.058.927,73€	95,73%
Total		10.953.464,00€	10.797.200,36€	98,73%

Tabela 2 | Taxa de execução do orçamento de funcionamento (despesas com pessoal) da DRE em 2016

[Handwritten signature]

» Outras Despesas de Funcionamento

Classificação Económica	Rubricas	Orçamento retificado	Despesa processada	Taxa de execução
02 01	Aquisição de bens	189.670,00€	134.436,66€	70,88%
02 02	Aquisição de serviços	681.513,00€	587.925.26€	86,27%
03 05	Outros encargos financeiros	280,00€	181,37€	64,78%
04 07	Transferências para instituições sem fins lucrativos	20.000,00€	20.000,00€	100%
04 08	Outras	66.600,00	35.911,92€	53,92%
07 01	Bens de Capital	51.431,00€	41.333,42€	80,37%
Total		1.009.463,00€	819.788,63€	81,21%

Tabela 3 | Taxa de execução do orçamento de funcionamento (outras despesas) da DRE em 2016

III. Mapas de identificação de riscos e medidas de prevenção e análise da execução das medidas do Plano de Gestão de Riscos e Infrações Conexas

O Plano de Gestão de Risco contém indicações claras e precisas não só sobre a função e as responsabilidades de cada interveniente ou grupo de intervenientes mas também sobre os recursos necessários e disponíveis e as formas adequadas de comunicação interna.

Os riscos de gestão, incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas, configuram factos que envolvem potenciais desvios no desenvolvimento da atividade, gerando impactos nos seus resultados. A gestão do risco identifica e previne atempadamente as áreas e factos com potencial danoso na organização. Neste âmbito, a DRE, e em consonância com os objetivos estratégicos e operacionais, identificou as seguintes áreas com probabilidade de risco:

- Gestão estratégica
- Verificação/controlo e acompanhamento do orçamento da DRE
- Tecnologias de Informação
- Gestão de Recursos Humanos
- Gestão processual
- Auditoria e controlo interno/qualidade

No âmbito da elaboração do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas aprovado em Junho de 2016, todas as unidades orgânicas, no âmbito da sua área de atuação, procederam à identificação dos potenciais riscos e determinaram as medidas de prevenção a serem implementadas, com vista a que os riscos não ocorressem ou fossem minimizados, na impossibilidade de evitá-los.

Na Metodologia adoptada, de acordo com o Guião do Conselho de Prevenção da Corrupção de 2015, os riscos foram classificados segundo uma escala de risco: fraco, moderado e elevado. A DRE seguiu esta matriz, traduzida no modelo de mapa seguinte, para efeitos de recolha dos dados e onde se evidenciará de forma sistematizada e consistente a graduação dos riscos, identificados em função de duas variáveis: a probabilidade de ocorrência das situações que comportam o risco e o impacto previsível que as infrações podem suscitar, mediante a graduação do risco e a gravidade da consequência.

Mapa do Registo do Risco					
Identificação do Serviço					
Atividades	Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção

PO - Probabilidade da Ocorrência: 1 = Baixa; 2 = Média; 3 = Alta

GC - Gravidade da Consequência: 1 = Baixa; 2 = Média; 3 = Alta

GR - Graduação do Risco: 1 = Fraco; 2 = Moderado; 3 = Elevado

Neste sentido, são apresentadas, nos quadros seguintes e por serviço, a execução e respetivas evidências das medidas propostas em 2016 e relativas ao período 2016/17, assim como a justificação da não implementação de algumas, que se traduzem na informação constante nos mapas seguintes:

Quadro 1 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas do Gabinete de Gestão Administrativa e Recursos/Divisão de Apoio à Gestão e Organização (GGAR/DAGO)

Atividade 1: Para todas as atividades desenvolvidas pela Direção

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Conflito de interesses decorrente de: - Acumulação de funções; - Favorecimento de interesses; - Atividades privadas concorrenciais; - Uso de informação privilegiada; - Aceitação indevida de ofertas.	1	1	2	Cumprimento da legislação relativa a incompatibilidades e conflitos de interesses.	x		Levantamento de todas as situações através de um email enviado a todos os serviços da DRE, com prazo para que os trabalhadores dessem a conhecer situações em que o seu exercício poderia ser conflituante com as funções enquanto trabalhadores da DRE.
				Avaliação rigorosa de situações de acumulação e incompatibilidade.	x		Levantamento de todas as situações através de um email enviado a todos os serviços da DRE, com prazo para que os trabalhadores dessem a conhecer situações de acumulação de funções públicas e/ou privadas enquanto trabalhadores da DRE. Recolha dos requerimentos, verificação do cumprimento dos requisitos legais e remessa à DRIG para formal autorização.
				Emissão de declaração da existência de situações que sejam geradoras de conflitos de interesses, quer pelos técnicos quer pelos dirigentes. As evidências serão constituídas pelas declarações relativas a cada um dos processos ou tarefas desenvolvidas no GGAR, em que possam detetar-se conflitos de interesses.	X		Verificação dos requisitos legais quando requerido por trabalhadores e dirigentes.

Atividade 2: Articulação nas Direções de Serviços e Direção Regional

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Risco de falha de articulação de procedimentos nos vários serviços da DRE.	2	3	2	Definição consiste de procedimentos e orientações da DRE.	x		Adequação dos procedimentos internos sempre que alguma alteração legislativa o justifica. Emails com orientações e uniformização de procedimentos aos serviços da DRE.

Quadro 1 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas do Gabinete de Gestão Administrativa e Recursos/Divisão de Apoio à Gestão e Organização (GGAR/DAGO)

				Disponibilização de informação e documentação que sustente o documento.	x		Documentos de suporte e informações aos trabalhadores onde poderão aceder às informações e documentos que lhes digam respeito, designadamente na página da DRE e da DRIG.
Atividade 3: Riscos inerentes à tomada de decisões em áreas da respetiva competência, nomeadamente:							
3.1. Adjudicação de bens ou serviços;							
Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Possibilidade de ser aliciado a aceitar vantagem patrimonial ou não patrimonial, para adjudicar a uma determinada entidade com detrimento das regras legalmente estabelecidas.	2	2	2	Designação de um responsável interno pela execução do PGRIC.		x	Esta medida nas atuais atribuições deste Gabinete não tem enquadramento.
3.2. Desempenho Profissional e Ético das Funções							
Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Frac identidade profissional e consciência ética das funções que colocam em questão deveres, valores, responsabilidades, imparcialidade e confidencialidade.	1	3	2	Promoção do interesse pelo conhecimento das regras e normas específicas que regem as diferentes profissões e funções envolvidas, suportado na dignificação das mesmas.	x		Comportamento e atitudes visíveis exemplares por parte de uma equipa restrita de trabalhadores, que no seu exercício diário lidam com questões pessoais de trabalhadores, de natureza privada, sigilosa e confidencial.
				Suporte, comunicação e supervisão, pelos dirigentes, no cumprimento dessas normas e princípios éticos - aos técnicos e todas as equipas envolvidas.	x		Tratamento individual de situações pessoais e sigilosas, através da individualização desses documentos e do registo confidencial da entrada dos mesmos.
				Implementação efetiva de medidas rigorosas nas diferentes etapas de acompanhamento dos processos, acautelando assim que situações de sigilo sejam postas em causa.	x		Entrega de documentos confidenciais sempre em mão aos responsáveis. Remessa aos interessados, sob a forma de registo e com identificação de confidencial. Arquivo individualizado.

Quadro 1 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas do Gabinete de Gestão Administrativa e Recursos/Divisão de Apoio à Gestão e Organização (GGAR/DAGO)

				Promoção de Ações de Cidadania e Civismo, com vista ao respeito e dignificação do outro - com conteúdos transversais ou específicos.	x		Reuniões internas
3.3. Competências Técnicas							
Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Falhas técnicas e de atitude/comportamento, inerentes à função e/ou ao perfil profissional exigido.	1	3	3	Incentivar as equipas a uma procura constante pela atualização e aprofundamento dos conhecimentos técnicos e outros transversais ao domínio de atuação e intervenção.	x		Divulgação interna, sob a forma de documentação ou de reuniões, sempre que alterações de procedimentos ou legislativas tenham repercussão no normal funcionamento desta área.
				Partilha de informação, conhecimentos e experiências técnicas, devidamente fundamentadas e alicerçadas.	x		Constante divulgação de toda a informação recebida e recolhida com relevância para esta área de atividade ou para os interesses dos trabalhadores. Proporcionar formação sempre que disponível.
				Criação de ambientes que motivem as equipas para o desenvolvimento crescente das suas competências individuais e de grupo.	x		Organização espacial interna o mais ajustada possível, de modo a facilitar a interligação de áreas conexas e afins. Procura da melhoria da qualidade dos espaços existentes.
				Monitorização e regulação das competências.	x		Acompanhamento e monitorização interna sob diversas formas, entre elas, adequação ou reformulação dos objetivos através do sistema de avaliação SIADAP.
				Estimulação da iniciativa e da criatividade junto das equipas.	x		Manutenção de uma atitude interna recetiva às sugestões dos trabalhadores por parte dos diversos serviços.
3.4. Atendimento e relacionamento com terceiros							
Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências

Quadro 1 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas do Gabinete de Gestão Administrativa e Recursos/Divisão de Apoio à Gestão e Organização (GGAR/DAGO)

Falhas no relacionamento interpessoal - comportamentos e atitudes. Falhas na transmissão de informação e resultados.	2	3	2	Realização de ações que estimulem o desenvolvimento pessoal e social das equipas, com vista ao seu crescimento: responsabilidade, respeito, empatia.	x		Reuniões regulares no sentido de colmatar falhas e/ou situações que se traduzem em resultados menos adequados ao pretendido e aos objetivos de melhoria crescente da DRE.
				Criação de um sistema de avaliação de perfis profissionais.	x		Identificados todos os perfis profissionais dos trabalhadores da DRE apesar de ainda não constarem em documento formal. Situação em fase de articulação com a DRIG, que atualiza o mapa de pessoal da DRE. Identificação dos perfis para efeitos de adequação do SIADAP aos objetivos e competências através das reuniões do CCA.

3.5. Assiduidade

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Divulgação de informação confidencial. Manter o sistema de registo automático de verificação da assiduidade e pontualidade em perfeitas condições - Software de registo de assiduidade.	1	1	2	Manter o sistema de registo automático de verificação da assiduidade e pontualidade em perfeitas condições.	x		Controlo e validação regular do sistema de assiduidade e pontualidade. Identificação e conhecimento superior das situações desconformes.
				Software de registo de assiduidade - AGIR	x		Registo mensal com remessa à DRIG para validação final.

3.6. Escala de Risco: SIADAP (2 e 3)

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Divulgação de informação confidencial.	1	1	2	Supervisão pelo CCA do processo avaliativo.	x		Registo em separado no CGD de situações confidenciais. Análise e proposta de decisão em reuniões daquele órgão.

Quadro 1 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas do Gabinete de Gestão Administrativa e Recursos/Divisão de Apoio à Gestão e Organização (GGAR/DAGO)

				Relatório de aplicação do SIADAP enviado à DRIG e SRFAP.	x		Relatório efetuado no prazo legal estabelecido. Falta remessa à DRIG por este serviço nos ter ficado de remeter uma listagem base, a extrair da plataforma AGIR para efeitos de registo individual das avaliações, o que ainda se aguarda.
3.7. Gestão de informação							
Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Utilização indevida de informação no exterior.	2	2	3	Centralização funcional dos fluxos de informação para o exterior.	x		Identificação formal dos assuntos e tipificação do tipo de informação a divulgar.
				Normativos internos face à gestão e cedência de informação privilegiada para o exterior.	x		Identificação formal dos assuntos e tipificação do tipo de informação a divulgar.
3.8. Gestão expediente (comunicação expedida e recebida)							
Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Extravio de correspondência.	1	2	1	A existência de um sistema integrado (SGD – Sistema de gestão documental) de registo e monitorização de correspondência.	x		Controlo regular da correspondência registada na plataforma CGD.
3.9. Gestão de arquivo documental							
Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Extravio de documentos.	1	2	1	Monitorização do sistema de gestão documental com identificação de documentos por código - SGD.	x		Se ocorrer extravios, através da consulta aos registos da plataforma SGD consegue-se identificar o documento.
3.10. Gestão da frota automóvel.							
Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Utilização indevida - Incumprimento de regras de utilização.	2	2	2	Regulamento utilização de viaturas.		x	Não registo de ocorrências desta natureza.

Quadro 1 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas do Gabinete de Gestão Administrativa e Recursos/Divisão de Apoio à Gestão e Organização (GGAR/DAGO)

				Dados online em aplicação de registo de atos (requisições/autorizações/report.)		x	Não registo de ocorrências desta natureza.
--	--	--	--	---	--	---	--

Quadro 2 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Divisão de Estudos e Pareceres Jurídicos (DEPJ)

Atividade 1: Emissão de pareceres jurídicos.

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Risco de pronunciar-se nos procedimentos sem isenção ou imparcialidade. Atendendo ao risco identificado indique a(s) medida(s) de prevenção adotada(s).	1	2	1	Declarar no final de cada parecer que não se verifica qualquer impedimento.	x		No mapa da Divisão de Estudos e Pareceres Jurídicos consta uma coluna acerca das garantias de imparcialidade, na qual é declarada a inexistência de impedimento pelo jurista que elabora o parecer.

Quadro 3 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Divisão de Apoio Técnico (DAT)

Atividade 1: Controlo da Qualidade

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Falhas no controlo da qualidade dos procedimentos e resultados.	2	2	2	Definição de estratégias para a elaboração de procedimentos adequados aos contextos.	x		Reuniões com os dirigentes da DRE para efeitos de definição de estratégias de ação.

Atividade 2: Elaboração de diretrizes de auditoria/ procedimentos ou práticas

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
--------------------------	----	----	----	----------------------	---	----	------------

Risco de não cumprimento de procedimentos de qualidade. Atendendo ao risco identificado indique a(s) medida(s) de prevenção adotada(s).	2	2	2	Elaboração de fluxogramas de procedimentos interno de gestão e intervenção.	x		Elaboração de um Processo de Gestão, quatro Processos de Suporte e um Processo de Medição, Análise e Melhoria Contínua.
				Revisão de alguns procedimentos e circuitos.	x		Foram revistos 4 Processos de Prestação de Serviços, designadamente: PG 07 Pareceres jurídicos PG08 Qualificação dos colaboradores da SRE (em elaboração) PG 10 Acompanhamento educativo especializado (em elaboração) PG 12 Qualificação de pessoas com deficiência (em elaboração)
				Definição de grelhas/ relatórios de procedimento a remeter periodicamente às unidades de gestão.		x	Não aplicável
				Promoção, divulgação e difusão de novas e melhores práticas profissionais.	x		Email de divulgação pela mailing list.

Quadro 4 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Divisão de Planeamento e Gestão Financeira (DPGF)

Atividade 1: Contratação pública - formação dos contratos

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Planeamento inexistente ou deficiente nas ações a desenvolver e na intensão de contratar em geral - fracionamento de despesa.	3	2	2	Levantamento e identificação prévia das necessidades com vista ao planeamento temporal da aquisição de bens e serviços, com recurso, sempre que possível, a análise de históricos de despesa.	x		Anualmente, quando se procede com a proposta de orçamento, é feito um levantamento das necessidades de bens e serviços junto dos diversos serviços da DRE. Por outro lado, ao longo do ano e no decorrer da gestão corrente das disponibilidades financeiras e orçamentais, é feita uma antecipação (sempre que tal é possível), das aquisições prioritárias e a realizar dentro do curto e médio prazo.

				Reunião com responsáveis dos processos de origem para superação de lacunas detetadas nos processos aquisitivos ou devolução dos mesmos.	x		Anualmente é feito um levantamento para a DRPAGESP, das necessidades de material de economato e de bens necessários para o funcionamento administrativo e de gestão corrente, este levantamento serve igualmente de controlo interno por parte desta Divisão. Igualmente a quando da elaboração da proposta de orçamento é feito uma consulta aos serviços da DRE das necessidades de bens mais específicos.
Não verificação prévia na existência de recursos internos, alternativos à contratação.	2	2	2	Fundamentação e meio de prova de soluções internas, incluindo o reforço do aproveitamento dessas soluções.	x		Dentro dos possíveis e de acordo com as limitações impostas a nível da legislação (ORAM por exemplo), antes de se proceder a diverso tipo de aquisições é verificado internamente a existência de bens, materiais ou mesmo recursos humanos próprios, que possam eventualmente satisfazer determinados pedidos.
Atividade 2: Contratação pública - execução dos contratos							
Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Inexistência, insuficiência ou deficiente controlo das quantidades e características técnicas dos bens e serviços no momento da receção ou dos prazos de entrega.	3	3	3	Fiscalização sistemática dos bens e serviços contratados em conjugação com os cadernos de encargos.	x		São verificados sempre os bens recebidos de acordo com o caderno de encargo ou as notas de encomenda, e caso não esteja conforme é contactado o fornecedor no sentido de proceder com a regularização, mediante a substituição dos bens ou emissão de nota de crédito, caso não seja possível a substituição.
				Elaboração de cláusulas sancionatórias e de incumprimento e consequente efetivação sempre que se verifiquem situações de incumprimento.	x		Faz parte dos cadernos de encargo, um clausulado que de alguma forma sanciona os fornecedores pelo não cumprimento do disposto naquele documento e que foi previamente aceite pelos mesmos.

Quadro 5 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Educação Especial (DSEE)

Atividade 1: Exercício ético e profissional das funções

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Risco da diminuição da qualidade de atendimento face a: - Diminuição dos assistentes técnicos; - Diminuição da implementação de práticas inovadoras e motivadoras no processo de ensino-aprendizagem perante os fracos progressos da intervenção na multideficiência.	1	2	2	Valorização da articulação trabalho de equipa interdisciplinar.	x		No Currículo Específico Individual (CEI) estão previstos objetivos comuns para cada caso, que respeitam a interdisciplinaridade. Na intervenção terapêutica na Sala Snoezelen, também os técnicos exploram de forma interdisciplinar com cada caso, os equipamentos.
				Troca de experiências pedagógicas, materiais e documentação.	x		Os professores semanalmente têm 4h para realização de trabalho de estabelecimento e reuniões, onde privilegiam troca de experiência, conhecimentos, saberes, materiais e documentação, quer com a equipa interna quer com elementos externos. Existe uma disponibilidade/motivação em participarem em formações, seminários e outros que garantam atualização de conhecimentos e familiarização com práticas inovadoras e /ou diferenciadas.
				Monitorização/ coaching externo para confiança da equipa técnica e consequente investimento na prática funcional.	x		No Programa Eco-Escolas e Plano de Emergência tem um acompanhamento/monitorização pelos parceiros responsáveis, nomeadamente, o Município do Funchal/Direção Regional de Ambiente e o Gabinete do Secretário da Educação, respetivamente. A intervenção na Sala Snoezelen tem sido alvo de alguma monitorização e ainda está em planeamento formação externa para coaching e monitorização pela ZenSenses e pela Forbrain.

Atividade 2: Controlo de qualidade

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Risco de inadequação das intervenções aos alunos.	1	2	2	Utilização de escalas de diagnóstico adequadas à população do STEE (ECA e afins)	x		Instrumentos de avaliação: ECA; WISC; WAIS; TALC; ALPE; GIMOF; SE Alimentação; Risco Disfagia, Uso Sistema Comunicação; ABC-Movement Assessment Battery Children, Bateria Psicomotora Vítor Fonseca;

Quadro 5 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Educação Especial (DSEE)

							AIMS-Escala Motora Infantil; PEDI GMFM Gross Motor Function Measure; Avaliação Desempenho Ocupacional; AVD; AVDI; Análise Atividade-Grelhas Terapia Ocupacional; Avaliação Biodinâmica; Testes Integração Sensorial; Movement ABC; Vineland, Infant Solder Sensory Profile.
				Elaboração dos CEIs pela equipa técnica.	x		Foram realizados Currículo Específico Individual (CEI's) para todos os alunos, pela equipa técnica.
				Realização de reuniões em equipa técnica para estudo e discussão.	x		Foram realizadas reuniões de estudo e discussão, com elaboração das respetivas atas.
				Articulação e adequação nas respostas e na ação educativa.	x		Com a avaliação contínua adotada pelo Serviço Técnico de Educação Especial (STEE), é sempre garantida a adequação das respostas e na ação educativa às necessidades dos alunos.
				Elaboração anual do Plano Anual de Atividades (PAA), dos Currículos Específicos Individuais (CEI's) e Programas Educativos Individuais (PIT's).	x		Além da realização do Plano Anual de Atividades, dos Currículos Específicos Individuais e dos Planos Individuais de Transição, foram elaborados os Programas Educativos Individuais e os PAT's.
				Garantia de atualização do processo do aluno.	x		A equipa docente garante continuamente atualização dos processos dos alunos na plataforma GESDIS.
				Elaboração do PEE e RI nos prazos legais.	x		O PEE foi realizado para o Quadriénio 2016-2020 e o RI para os anos letivos 2017-2020.
Atividade 3: Segurança no contexto institucional							
Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Risco de falha de segurança de equipamentos e acessórios e mobilidade.	2	2	3	Garantia do cumprimento das medidas previstas no plano de segurança e emergência.	x		Foi realizado o simulacro no âmbito do Plano de Emergência (PSE) Regional e ainda o simulacro europeu de prevenção de sismos - A Terra Trema. Dinamizaram-se ações de formação no cumprimento do previsto no PSE, nomeadamente "A Segurança na Escola, em casa e na Rua" (pais, funcionários e alunos) e ainda formação para Delegados de Segurança (dois elementos da equipa).

Quadro 5 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Educação Especial (DSEE)

				Promoção da manutenção dos equipamentos do que é legalmente previsto (parque infantil, material de intervenção e outros).		x	Apesar de ser efetuada continuamente a manutenção dos equipamentos terapêuticos pela equipa técnica, que os usa nos apoios aos alunos, garantindo a segurança e a qualidade de intervenção, ao nível da manutenção do Parque Infantil do STEE, esta não foi realizada, tendo já sido sinalizada esta ocorrência.
				Sensibilização aos pais/ encarregados de educação sobre cuidados e regras de segurança dos alunos no espaço escolar.	x		Realização de reunião no início do ano letivo com os encarregados de educação na qual se apresentou o regulamento interno do STEE, destacando-se os itens relacionados com o regime de funcionamento da escola e com a responsabilidade dos pais ou encarregados de educação.
				Sinalização no recinto escolar com o limite de velocidade na circulação automóvel.		x	Foi enviado email para solicitar a sinalização. Até agora não obtivemos resposta positiva.
				Colocação de sinalética em zonas de risco.		x	Ações: Sensibilização EE: cuidados/regras segurança alunos espaço escolar/comportamentos desviantes e limites Circulação Dentro Recintos Escolares; Alterações Climáticas-Aquecimento Global. Abertura de uma porta emergência de carácter urgente e possibilidade de colocação de sinalética no âmbito Plano de Emergência (saídas de emergência/outros) e Eco-Escolas, onde aguardam orçamento de aquisição pela DRE.

Atividade 4: Articulação interdepartamental de controlos

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Fracos circuitos comunicacionais e de procedimentos que prejudicam a articulação.	2	2	1	Cumprimento da legislação relativa a incompatibilidades e conflitos de interesses.	x		O STEE cumpre com toda a legislação e procedimentos do Funcionalismo Público.

Atividade 5: Intervenção Precoce na Infância - coordenação entre diferentes serviços com intervenção nesta área

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
--------------------------	----	----	----	----------------------	---	----	------------



Quadro 5 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Educação Especial (DSEE)

Risco de duplicação de intervenções.	2	2	2	Definir procedimentos inter-serviços, com vista à definição da coordenação de serviços.	X		Reorganização das equipas no âmbito da Intervenção precoce na infância; 2. Participação ativa no desenvolvimento de uma parceria com a área da saúde em que um dos objetivos visa evitar a sobreposição de recursos e promover a sua maior coordenação; 3. Comunicação com as escolas, através de ofício para definir melhor a alocação de recursos de acordo com competências e formação específica.
				Definir claramente os responsáveis em cada serviço, os canais de comunicação e os diferentes níveis de responsabilidade nos processos.	X		Esta medida encontra-se em curso. No que concerne ao protocolo com a saúde está já prevista essa definição das responsabilidades e dos canais de comunicação. Foi também formalizada a comissão de serviços dos coordenadores dos CREE, o que define com clareza as suas responsabilidades e atribuições.
				Definir um modelo de acompanhamento e monitorização da atividade.	X		Foram criados registos para monitorização da atividade desenvolvida. No que concerne às parcerias está a ser desenvolvido, no próprio protocolo, a forma de acompanhamento, monitorização e avaliação.
				Definir um modelo transdisciplinar de funcionamento da equipa (entre os diferentes serviços: saúde, educação e segurança social).	X		Foram realizadas reuniões com os serviços de saúde onde foi sugerida esta forma de coordenação de serviços. Ficámos de promover uma reunião com a segurança social para o efeito; contudo parece-nos que esta medida será de menor exequibilidade, atendendo às diferentes prioridades e análise da realidade e das dificuldades sentidas pelas partes.
				Definir um modelo de acompanhamento e monitorização da atividade.		X	Não realizada por depender da exequibilidade e do avanço da medida 4.
Risco de quebra de confidencialidade.	3	3	3	Definir procedimentos inter-serviços.	X		Esta medida foi realizada em parte. Será necessário melhorar os procedimentos em paralelo com formação sobre ética e deontologia nas escolas. Com a DATE estamos a redefinir procedimentos internos.
				Definir claramente os responsáveis em cada serviço, os canais de comunicação e os diferentes níveis de responsabilidade nos processos.	X		Esta medida está em curso. O protocolo com a saúde está já prevista essa definição das responsabilidades e dos canais de comunicação. Foi também formalizada a

Quadro 5 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Educação Especial (DSEE)

							comissão de serviços dos coordenadores dos Centros de Recursos Educativos Especializados, o que define com clareza as suas responsabilidades e atribuições, assim como uma coordenação/supervisão da área da IPI, em paralelo com uma redefinição de funções.
				Garantir o acompanhamento e a supervisão, pelos dirigentes, do rigoroso cumprimento dos princípios e normas éticas inerentes às funções.	X		Foi promovido ao longo do ano nas reuniões de acompanhamento dos CREE, atividade registada em ata; contudo continua a merecer elevada atenção e definição de ações neste sentido.
Risco de parcialidade.	1	3	1	Definir claramente os responsáveis em cada serviço, os canais de comunicação e os diferentes níveis de responsabilidade nos processos.	X		Tentou-se definir uma melhor coordenação de serviços com a promoção e desenvolvimento de contactos com a área da saúde e com o estabelecimento de um protocolo que ainda está a ser ultimado; 2. Nos estabelecimentos de educação e ensino e com as equipas dos CREE redefiniram-se procedimentos e reorganizaram-se equipas. Esta medida continua a necessitar de uma atenção e de novas ações.

Atividade 6: Intervenção Precoce na Infância – equipas

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Risco de inadequação do perfil técnico e comportamental para a função.	2	3	3	Identificação clara do modelo de intervenção na área da Intervenção Precoce.	x		A ação desenvolvida no âmbito da Intervenção Precoce na Infância passou por todas estas medidas. Foi efetuado um acompanhamento muito próximo às equipas, comunicado o modelo e as práticas que se preconizavam; desenvolvidas ações de acompanhamento/supervisão e monitorização e promovidas ações de formação nas diferentes equipas e um trabalho individual perante necessidades identificadas; sensibilização para identificação precoce.
				Identificação de necessidades de formação.	x		
				Partilha da informação com as equipas.	x		
				Definição e implementação de um modelo de supervisão e acompanhamento das equipas.	x		
				Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x		
				Definição clara de papeis no âmbito de um modelo transdisciplinar de funcionamento das equipas.	x		
				Motivação individual e das equipas.	x		
				Desenvolvimento de um plano de ação que permita a identificação o mais precocemente possível de	x		

Quadro 5 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Educação Especial (DSEE)

				perturbações no desenvolvimento e de uma ação concertada com vista a uma resposta atempada e adequada.			
Risco de falta de conhecimento das melhores práticas no âmbito da intervenção precoce na infância.	2	3	2	Identificação clara do modelo de intervenção na área da IP.	x		A justificação coincide com a medida anterior. Apesar do risco diferir, as medidas apresentadas são as mesmas, em particular no que concerne ao acompanhamento e monitorização da atividade desenvolvido inclusive em contexto de trabalho, sempre que solicitado ou identificada alguma dificuldade.
				Identificação de necessidades de formação.	x		
				Partilha da informação com as equipas.	x		
				Definição e implementação de um modelo de supervisão e acompanhamento das equipas.	x		
				Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x		
				Definição clara de papéis no âmbito de um modelo transdisciplinar de funcionamento das equipas.	x		
				Motivação individual e das equipas.	x		
				Desenvolvimento de um plano de ação que permita a identificação o mais precocemente possível de perturbações no desenvolvimento e de uma ação concertada com vista a uma resposta atempada e adequada.	x		
Risco de dificuldade de alguns profissionais no que concerne ao trabalho a desenvolver com as famílias.	1	1	1	Identificação clara do modelo de intervenção na área da IP.	x		A justificação coincide com as medidas anteriores. Apesar do risco diferir, as medidas apresentadas são as mesmas.
				Identificação de necessidades de formação.	x		
				Partilha da informação com as equipas.	x		
				Definição e implementação de um modelo de supervisão e acompanhamento das equipas.	x		
				Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x		
				Definição clara de papéis no âmbito de um modelo transdisciplinar de funcionamento das equipas.	x		
				Motivação individual e das equipas.	x		
				Desenvolvimento de um plano de ação que permita a identificação o mais precocemente possível de perturbações no desenvolvimento e de uma ação concertada com vista a uma resposta atempada e adequada.	x		

Quadro 5 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Educação Especial (DSEE)

Risco de não aproveitamento de períodos críticos do desenvolvimento.	2	3	2	Identificação clara do modelo de intervenção na área da IP	x		A justificação coincide com as medidas anteriores. Apesar do risco diferir, as medidas apresentadas são as mesmas. As equipas foram muito sensibilizadas para a identificação precoce de situações. Foram redefinidos os critérios de elegibilidade e preparada a equipa para o efeito.
				Identificação de necessidades de formação	x		
				Partilha da informação com as equipas	x		
				Definição e implementação de um modelo de supervisão e acompanhamento das equipas.	x		
				Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos	x		
				Definição clara de papéis no âmbito de um modelo transdisciplinar de funcionamento das equipas	x		
				Motivação individual e das equipas	x		
				Desenvolvimento de um plano de ação que permita a identificação o mais precocemente possível de perturbações no desenvolvimento e de uma ação concertada com vista a uma resposta atempada e adequada.	x		

Atividade 7: Educação Especial - acompanhamento prestado nas Unidades de Ensino Especializado e Estruturado

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Risco de desmotivação das equipas face à gravidade dos casos.	2	2	2	Articulação entre direções regionais com vista à seleção de colaboradores com perfil adequado para o trabalho a desenvolver com os alunos que integram as Unidades, quer de ensino Especializado, quer de ensino estruturado.	x		As evidências estão documentadas em atas de reunião com as equipas, no documento relativos ao levantamento das necessidades de formação, na promoção de formação e no desenvolvimento das medidas em plano de atividades da DRE ("Promoção da Ed. Inclusiva" e "Estratégia 15MAIS".
				Desenvolver um trabalho de proximidade entre os dirigentes da DRE e os estabelecimentos de educação e ensino.	x		
				Sensibilizar para a importância da inclusão e para a adoção de um modelo de diferenciação pedagógica, com vista a uma maior permanência dos alunos em sala de aula.	x		
				Definição e implementação de um modelo de supervisão e acompanhamento das equipas.		x	Apesar de trabalho desenvolvido neste sentido, falta uma melhor definição e implementação de um modelo de supervisão e acompanhamento das

Quadro 5 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Educação Especial (DSEE)

						equipas, que apesar de existir deverá ser aperfeiçoado, uniformizado e implementado junto das equipas. Falta também disseminar mais as boas práticas, promover cada vez mais a transdisciplinaridade e promover sensibilizações sobre ética e deontologia. As questões de tempo e outras prioridades que surgiram não permitiram mais.
			Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x		As evidências estão documentadas em atas de reunião com as equipas, no documento relativos ao levantamento das necessidades de formação, na promoção de formação e no desenvolvimento das medidas em plano de atividades da DRE ("Promoção da Ed. Inclusiva" e "Estratégia 15MAIS".
			Identificação de necessidades de formação.	x		
			Partilha da informação com as equipas.	x		
			Definição clara de papéis no âmbito de um modelo transdisciplinar de funcionamento das equipas.		x	Apesar de trabalho desenvolvido neste sentido, falta uma melhor definição e implementação de um modelo de supervisão e acompanhamento das equipas, que apesar de existir deverá ser aperfeiçoado, uniformizado e implementado junto das equipas. Falta também disseminar mais as boas práticas, promover cada vez mais a transdisciplinaridade e promover sensibilizações sobre ética e deontologia. As questões de tempo e outras prioridades que surgiram não permitiram mais.
			Motivação individual e das equipas.	x		As evidências estão documentadas em atas de reunião com as equipas, no documento relativos ao levantamento das necessidades de formação, na promoção de formação e no desenvolvimento das medidas em plano de atividades da DRE ("Promoção da Educação Inclusiva" e "Estratégia 15MAIS".
			Acompanhamento das equipas por parte dos dirigentes e coordenadores dos vários serviços.	x		
			Sensibilização e informação sobre ética e deontologia.		x	Apesar de trabalho desenvolvido neste sentido, falta uma melhor definição e implementação de um modelo de supervisão e acompanhamento das equipas, que apesar de existir deverá ser aperfeiçoado, uniformizado e implementado junto das equipas. Falta também disseminar mais as boas

Quadro 5 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Educação Especial (DSEE)

							práticas, promover cada vez mais a transdisciplinaridade e promover sensibilizações sobre ética e deontologia. As questões de tempo e outras prioridades que surgiram não permitiram mais.
Risco de redução das expectativas perante os alunos que integram estas Unidades;	2	3	2	Articulação entre direções regionais com vista à seleção de colaboradores com perfil adequado para o trabalho a desenvolver com os alunos que integram as Unidades, quer de ensino Especializado, quer de ensino estruturado.	x		Apesar do risco diferir, as medidas para o colmatar são idênticas à questão anterior. Foram também estabelecidos contactos com a DRIG e com o IEM e com a própria Secretaria da Educação, bem como com as diferentes escolas para garantir a contratação de novos recursos, o que ainda está em desenvolvimento. A medida Estratégia 15MAIS e Promoção da Educação Inclusiva e o acompanhamento que visam intervir neste âmbito.
				Desenvolver um trabalho de proximidade entre os dirigentes da DRE e os estabelecimentos de educação e ensino.	x		
				Sensibilizar para a importância da inclusão e para a adoção de um modelo de diferenciação pedagógica, com vista a uma maior permanência dos alunos em sala de aula.	x		
				Definição e implementação de um modelo de supervisão e acompanhamento das equipas.		x	As medidas não realizadas já foram justificadas na questão anterior.
				Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x		Apesar do risco diferir, as medidas para o colmatar são idênticas à questão anterior. Foram também estabelecidos contactos com a DRIG e com o IEM e com a própria Secretaria da Educação, bem como com as diferentes escolas para garantir a contratação de novos recursos, o que ainda está em desenvolvimento. A medida Estratégia 15MAIS e Promoção da Educação Inclusiva e o acompanhamento que visam intervir neste âmbito.
				Identificação de necessidades de formação.	x		
				Partilha da informação com as equipas.	x		
				Definição clara de papéis no âmbito de um modelo transdisciplinar de funcionamento das equipas.		x	As medidas não realizadas já foram justificadas na questão anterior.
				Motivação individual e das equipas.	x		Apesar do risco diferir, as medidas para o colmatar são idênticas à questão anterior. Foram também estabelecidos contactos com a DRIG e com o IEM e com a própria Secretaria da Educação, bem como com as diferentes escolas para garantir a contratação de novos recursos, o que ainda está em desenvolvimento.
				Acompanhamento das equipas por parte dos dirigentes e coordenadores dos vários serviços.	x		



Quadro 5 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Educação Especial (DSEE)

						A medida Estratégia 15MAIS e Promoção da Ed Inclusiva e o acompanhamento que visam intervir neste âmbito.
				Sensibilização e informação sobre ética e deontologia.	x	As medidas não realizadas já foram justificadas na questão anterior.
Risco de falta de conhecimento das melhores práticas;	2	2	2	Articulação entre direções regionais com vista à seleção de colaboradores com perfil adequado para o trabalho a desenvolver com os alunos que integram as Unidades, quer de ensino Especializado, quer de ensino estruturado.	x	Já justificado nas questões anteriores.
				Desenvolver um trabalho de proximidade entre os dirigentes da DRE e os estabelecimentos de educação e ensino.	x	
				Sensibilizar para a importância da inclusão e para a adoção de um modelo de diferenciação pedagógica, com vista a uma maior permanência dos alunos em sala de aula.	x	
				Definição e implementação de um modelo de supervisão e acompanhamento das equipas.	x	
				Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x	
				Identificação de necessidades de formação.	x	
				Partilha da informação com as equipas.	x	
				Definição clara de papéis no âmbito de um modelo transdisciplinar de funcionamento das equipas.	x	
				Motivação individual e das equipas.	x	
				Acompanhamento das equipas por parte dos dirigentes e coordenadores dos vários serviços.	x	
				Sensibilização e informação sobre ética e deontologia.	x	
Risco de desrespeito pela individualidade e características pessoais;	1	3	3	Articulação entre direções regionais com vista à seleção de colaboradores com perfil adequado para o trabalho a desenvolver com os alunos que integram as	x	Já justificado nas questões anteriores. O reforço do acompanhamento às equipas e às escolas tem sido promovido. A Medida de Promoção da Escola

Quadro 5 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Educação Especial (DSEE)

				Unidades, quer de ensino Especializado, quer de ensino estruturado.			Inclusiva, através das ações previstas pretende também incidir a sua ação neste âmbito em paralelo com todo o trabalho de proximidade por parte dos coordenadores dos CREE.
				Desenvolver um trabalho de proximidade entre os dirigentes da DRE e os estabelecimentos de educação e ensino.	x		
				Sensibilizar para a importância da inclusão e para a adoção de um modelo de diferenciação pedagógica, com vista a uma maior permanência dos alunos em sala de aula.	x		
				Definição e implementação de um modelo de supervisão e acompanhamento das equipas.		x	Já justificado nas questões anteriores.
				Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x		Já justificado nas questões anteriores. O reforço do acompanhamento às equipas e às escolas tem sido promovido. A Medida de Promoção da Escola Inclusiva, através das ações previstas pretende também incidir a sua ação neste âmbito em paralelo com todo o trabalho de proximidade por parte dos coordenadores dos Centro de Recursos Educativos Especializados.
				Identificação de necessidades de formação.	x		
				Partilha da informação com as equipas.	x		
				Definição clara de papéis no âmbito de um modelo transdisciplinar de funcionamento das equipas.		x	Já justificado nas questões anteriores.
				Motivação individual e das equipas.	x		Já justificado nas questões anteriores. O reforço do acompanhamento às equipas e às escolas tem sido promovido. A Medida de Promoção da Escola Inclusiva, através das ações previstas pretende também incidir a sua ação neste âmbito em paralelo com todo o trabalho de proximidade por parte dos coordenadores dos CREE.
				Acompanhamento das equipas por parte dos dirigentes e coordenadores dos vários serviços.	x		
				Sensibilização e informação sobre ética e deontologia.		x	Já justificado nas questões anteriores.
Risco de não valorização do potencial dos alunos e consequente falta de promoção do seu desenvolvimento;	2	3	3	Articulação entre direções regionais com vista à seleção de colaboradores com perfil adequado para o trabalho a desenvolver com os alunos que integram as Unidades, quer de ensino Especializado, quer de ensino estruturado.	x		Já justificado nas questões anteriores. Forte aposta na formação e essencialmente no trabalho de proximidade com as escolas e docentes, bem como na sensibilização de dirigentes dos estabelecimentos de EE e nos próprios dirigentes da SRE. Foram realizadas

Quadro 5 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Educação Especial (DSEE)

				Desenvolver um trabalho de proximidade entre os dirigentes da DRE e os estabelecimentos de educação e ensino.	x		algumas ações neste sentido, devidamente documentadas através de ofício e registos de presença.
				Sensibilizar para a importância da inclusão e para a adoção de um modelo de diferenciação pedagógica, com vista a uma maior permanência dos alunos em sala de aula.	x		
				Definição e implementação de um modelo de supervisão e acompanhamento das equipas.		x	Já justificado nas questões anteriores.
				Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x		Já justificado nas questões anteriores. Forte aposta na formação e essencialmente no trabalho de proximidade com as escolas e docentes, bem como na sensibilização de dirigentes dos estabelecimentos de EE e nos próprios dirigentes da SRE. Foram realizadas algumas ações neste sentido, devidamente documentadas através de ofício e registos de presença.
				Identificação de necessidades de formação.	x		
				Partilha da informação com as equipas.	x		
				Definição clara de papeis no âmbito de um modelo transdisciplinar de funcionamento das equipas.		x	Já justificado nas questões anteriores.
				Motivação individual e das equipas.	x		Já justificado nas questões anteriores. Forte aposta na formação e essencialmente no trabalho de proximidade com as escolas e docentes, bem como na sensibilização de dirigentes dos estabelecimentos de EE e nos próprios dirigentes da SRE. Foram realizadas algumas ações neste sentido, devidamente documentadas através de ofício e registos de presença.
				Acompanhamento das equipas por parte dos dirigentes e coordenadores dos vários serviços.	x		
Risco de não aproveitamento de períodos críticos do desenvolvimento.	2	3	3	Articulação entre direções regionais com vista à seleção de colaboradores com perfil adequado para o trabalho a desenvolver com os alunos que integram as Unidades, quer de ensino Especializado, quer de ensino estruturado.	x		Já justificado nas questões anteriores.
				Desenvolver um trabalho de proximidade entre os	x		

Quadro 5 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Educação Especial (DSEE)

				dirigentes da DRE e os estabelecimentos de educação e ensino.			
				Sensibilizar para a importância da inclusão e para a adoção de um modelo de diferenciação pedagógica, com vista a uma maior permanência dos alunos em sala de aula.	x		
				Definição e implementação de um modelo de supervisão e acompanhamento das equipas.		x	
				Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x		
				Identificação de necessidades de formação.	x		
				Partilha da informação com as equipas.	x		
				Definição clara de papéis no âmbito de um modelo transdisciplinar de funcionamento das equipas.		x	
				Motivação individual e das equipas.	x		
				Acompanhamento das equipas por parte dos dirigentes e coordenadores dos vários serviços.	x		
				Sensibilização e informação sobre ética e deontologia.		x	

Atividade 8: Educação Especial – Inscrição na Educação Especial

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Risco de estigma e de exclusão.	2	3	3	Sensibilização das equipas dos CREE e dos estabelecimentos de educação e ensino relativamente à possibilidade de desenvolvimento de um trabalho no âmbito da diferenciação pedagógica, relativamente a alunos que não tenham necessidades educativas especiais de carácter permanente.	x		Este trabalho tem sido promovido junto das equipas dos CREE e das escolas; contudo necessita de continuidade. Tem sido promovido um trabalho de proximidade com as escolas, no sentido de analisar conjuntamente as situações e de propor alternativas de trabalho. É uma área frágil que necessita de muita continuidade de trabalho. Neste âmbito está em curso a Medida de Promoção da Educação Inclusiva.
Risco de desresponsabilização dos estabelecimentos de educação e ensino, com tendência à	2	2	2	Sensibilização das equipas dos CREE e dos estabelecimentos de educação e ensino relativamente à possibilidade de desenvolvimento de um trabalho no âmbito da diferenciação pedagógica, relativamente a alunos que não tenham necessidades educativas	x		Já justificado na questão anterior.



Quadro 5 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Educação Especial (DSEE)

responsabilização da Educação Especial.				especiais de caráter permanente.			
Risco de inadequação do perfil técnico e comportamental para a função.	2	3	3	Definição e implementação de um modelo de supervisão e acompanhamento das equipas.		x	Apesar de todas as equipas terem acompanhamento e supervisão era pretendido definir um modelo de supervisão que ainda não foi implementado. Salvaguarda-se, contudo, que cada CREE acompanha e supervisiona as práticas profissionais.
Risco de conflito de interesses, no que concerne a número de alunos inscritos por estabelecimento de educação e ensino face às necessidades de docentes.	1	3	3	Formação e sensibilização sobre o cumprimento dos princípios e normas éticas inerentes às funções.		x	Mantém-se um risco elevado. Esta ação ainda não foi promovida por falta de tempo; contudo, nos CREE , as equipas são sensibilizadas relativamente a este risco e ao rigor dos critérios para a elegibilidade para a Educação Especial, bem como à necessidade de implementação de práticas de diferenciação pedagógica. Não foi ainda promovida a sensibilização identificada na medida.
				Definição do modelo de acompanhamento e monitorização da atividade.	x		Registada em ata das reuniões de equipa e nos documentos para monitorização da atividade.
				Acompanhamento e supervisão pelos dirigentes, do rigoroso cumprimento dos princípios e normas éticas inerentes às funções.	x		É feito o acompanhamento às equipas, a informação sobre os procedimentos e sempre que necessário o acompanhamento individual e também às escolas.
Atividade 9: Educação Especial – Aplicação de medidas educativas							
Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Risco de não valorização e promoção do desenvolvimento do potencial dos alunos.	2	3	3	Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x		Nas reuniões de equipa e através das equipas especializadas em diferentes áreas, bem como através do suporte dos técnicos superiores e de diagnóstico e terapêutica e da realização de formações esta medida tem vindo a ser desenvolvida.
				Identificação de necessidades de formação.	x		Foi feito um levantamento e já foram organizadas algumas formações.
				Definição e implementação de um modelo de supervisão e acompanhamento das equipas.		x	Tem sido feito o acompanhamento das equipas, embora não tenhamos ainda uniformizado para todos os CREE. Pretende-se definir um modelo de supervisão.

Quadro 5 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Educação Especial (DSEE)

Atividade 10: Atendimento e relacionamento com entidades parceiras/terceiros

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Risco dos formandos apresentarem comportamentos desviantes nas empresas de acolhimento, comprometendo as relações do STFP com as mesmas. Risco de prestação de informação inadequada e/ou além das competências das funções do STFP.	2	2	1	Estabelecimento de propostas de protocolo com empresas-escola, por forma a sensibilizar as mesmas para o nosso público-alvo; definição de níveis de responsabilidade.	x		Os formadores que medeiam a Formação Prática em Contexto de Trabalho (FPCT) estudam o perfil dos formandos e procuram Entidades Acolhedoras que melhor se adequem. Elaboram-se Propostas para a FPCT. Em reunião com os responsáveis e potenciais tutores, apresentam-se os jovens e o seu PIT. Assinam-se protocolos de colaboração. Há um acompanhamento periódico e avaliações formais trimestrais.
				Regulamento interno/atualização e/ou reformulação.	x		Anualmente, faz-se uma revisão do Regulamento Interno, decorrente de situações novas, mas que se consideram pertinentes estarem contempladas. A equipa de trabalho com esta incumbência revê o documento (RI) apresenta à equipa para discussão em julho. O RI é apresentado superiormente e colocado em vigor. Nos serviços administrativos, está exposto para consulta.
				Definição de níveis de responsabilidade inerentes às funções.	x		Internamente foi criado um organograma que está exposto e contemplado no Regulamento Interno. Os colaboradores assumem essas suas responsabilidades. Promovem-se reuniões com atas dentro de qualquer área de competência, sempre que se justifique.

Atividade 11: Elaboração e implementação das sugestões de melhoria decorrentes das auditorias

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Ausência de recursos para a concretização das propostas de melhoria.	2	2	2	Comunicar dentro dos prazos sugeridos à DRE o que nos foi solicitado, fazendo o ponto da situação dos nossos recursos para a concretização das propostas de melhoria.	x		Para a concretização das propostas de melhoria identificadas em auditorias internas ou externas contamos com os recursos humanos da equipa existentes, no momento. Contudo, seria necessário, dada a equiparação a estabelecimento de ensino que se estruturasse o STFP em conformidade.

Quadro 5 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Educação Especial (DSEE)

							Relativamente aos recursos materiais em falta, são sempre identificados e solicitados.
Atividade 12: Atribuição dos passes sociais e títulos de transporte aos formandos							
Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Risco da falha na atribuição e contabilização dos dias necessários para a vinda à formação.	2	2	2	Controlo sobre a utilização dos mesmos semanalmente junto dos formandos.	x		Os horários dos formandos são elaborados mensalmente tendo em conta o que está contabilizado numa base de dados interna, construída para o efeito. Os coordenadores das ações formativas monitorizam junto com a equipa que realiza os horários e formadores, o andamento das cargas horárias para cada formando. Os horários são divulgados e explicados aos formandos.
Atividade 13: Cálculo na atribuição dos subsídios de refeição aos formandos							
Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Risco de falha em pagar a mais ou a menos quando não temos as folhas de presença dos formandos e são atribuídos pela informação que os docentes e técnicos vão fornecendo.	1	2	2	Efetuar a respetiva contabilização sempre mediante o documento.	X		As funções de recolha, contabilização e arquivo da documentação relativa à formação teórica e a da Formação Prática em Contexto de Trabalho, foram atribuídas a alguns colaboradores, com prazos estabelecidos. Algum atraso verificado na entrega das folhas de registo de presenças na FPCT deve-se sobretudo à falta de assiduidade dos formandos ou a perda das mesmas. O pagamento dos subsídios de refeição.
Atividade 14: Competências técnicas							
Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Risco de inadequação do perfil do técnico e comportamental relativamente ao exercício das suas funções e/ou	1	3	2	Adequação das atividades formativas de acordo com o perfil do trabalhador.	x		Os formadores têm escolhido as áreas de formação para as quais se sentem mais vocacionados, sempre que possível. Há formadores que assumem várias Unidades de Formação de Curta Duração e os Docentes Especializados toda a Formação de Base.

Quadro 5 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Educação Especial (DSEE)

risco de atitudes desadequadas.				Motivação dos grupos de trabalho, valorização e bem-estar.	x		É proporcionado aos colaboradores a frequência de Ações de Formação escolhidas por eles para enriquecimento das suas competências no âmbito da sua intervenção no STFP. São os próprios colaboradores que se inscrevem nos grupos de trabalho segundo os temas propostos para o desenvolvimento das ações de melhoria do serviço.
				Fomentar formação interna de acordo com as necessidades de cada grupo profissional.	x		Como o STFP atende alunos com deficiências sensoriais, nomeadamente no âmbito da surdez, foi facultado à equipa formação em LGP(facultativo) sendo possível prosseguir este ano. Realizaram-se ações de sensibilização para a equipa e para os jovens, com a colaboração da PSP e da GNR, promovendo um trabalho em rede.

Quadro 6 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Investigação, Formação e Inovação Educacional (DSIFIE)

Atividade 1: Projeto de Candidatura da Formação de Professores

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Poderá haver o risco de não garantir a imparcialidade, o rigor e a transparência na análise das candidaturas.	2	2	2	Indicar objetivamente as condições legais, materiais e procedimentais necessárias às candidaturas.	x		O serviço realizou, em articulação com o Instituto de Qualificação Profissional (entidade com competências legais) o Projeto de Candidatura de Formação Contínua de Professores para o biénio 2017-2018.
				Indicar critérios objetivos para avaliação das candidaturas.	x		Os critérios constam da matriz de avaliação das candidaturas.

Quadro 7 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Apoios Técnicos Especializados (DSATE)

Atividade 1: Avaliações e intervenções especializadas nas áreas técnicas da psicologia, psicomotricidade, serviço social, nutrição, audiolgia, terapia da fala, terapia ocupacional e fisioterapia e Gabinete de Apoio à Sobredotação

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Risco de inadequação do perfil técnico e comportamental para a função.	1	3	2	Partilha e atualização de conhecimentos, experiências e informação técnica entre os grupos profissionais.	x		Com o intuito de partilhar e atualizar conhecimentos, experiências e informação técnica entre os grupos profissionais, adotar e difundir as melhores práticas e conhecimentos, garantir o acompanhamento do cumprimento dos princípios e normas éticas inerentes às funções, foram definidos momentos de acompanhamento dos grupos profissionais que se concretizaram em reuniões de periodicidade quinzenal/mensal com as diferentes áreas técnicas. Nas referidas reuniões foram efetuadas ações de supervisão técnica, com o objetivo de uniformizar procedimentos, garantir o cumprimento das diretrizes e monitorizar as ações conducentes às melhores práticas de intervenção. Foi definido um modelo de intervenção transdisciplinar no âmbito das equipas multidisciplinares de âmbito concelhio, juntamente com os coordenadores e responsáveis pelos serviços, no qual foram analisadas e refletidas as especificidades de cada área técnica e definidos os canais de comunicação interna e externa e os diferentes níveis de responsabilidade de cada interveniente no processo. Deste modo, cada interveniente tem a clara perceção do seu papel na equipa e da sua contribuição para o coletivo. Visto cada área profissional possuir o seu código ético e deontológico, mediante as reuniões de supervisão, do estabelecimento de comunicação com os coordenadores de cada área e serviço, da análise de processos e visitas aos estabelecimentos de educação e ensino garantiu-se o cumprimento dos procedimentos e normas éticas inerentes às funções.

Quadro 7 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Apoios Técnicos Especializados (DSATE)

			Adequação das necessidades formativas ao papel exigido.		x	Foram realizadas ações de formação, embora não tenha sido possível realizar ações específicas para cada área técnica, por falta de disponibilidade orçamental da DRE.
			Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x		Com o intuito de partilhar e atualizar conhecimentos, experiências e informação técnica entre os grupos profissionais, adotar e difundir as melhores práticas e conhecimentos, garantir o acompanhamento do cumprimento dos princípios e normas éticas inerentes às funções, foram definidos momentos de acompanhamento dos grupos profissionais que se concretizaram em reuniões de periodicidade quinzenal/mensal com as diferentes áreas técnicas. Nas referidas reuniões foram efetuadas ações de supervisão técnica, com o objetivo de uniformizar procedimentos, garantir o cumprimento das diretrizes e monitorizar as ações conducentes às melhores práticas de intervenção.
			Definir os canais de comunicação e os diferentes níveis de responsabilidade nos processos.	x		
			Garantir o acompanhamento do cumprimento dos princípios e normas éticas inerentes às funções.	x		
			Partilha e atualização de conhecimentos, experiências e informação técnica entre os grupos profissionais.	x		
			Definir momentos de acompanhamento dos grupos profissionais.	x		
			Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x		
			Definir um modelo de intervenção transdisciplinar.	x		
			Partilha e reflexão com as equipas sobre as especificidades de cada área técnica.	x		
			Otimizar os canais de comunicação e definir os diferentes níveis de responsabilidade nos processos.	x		Foi definido um modelo de intervenção transdisciplinar no âmbito das equipas multidisciplinares de âmbito concelhio, juntamente com os coordenadores e responsáveis pelos serviços, no qual foram analisadas e refletidas as especificidades de cada área técnica e definidos os canais de comunicação interna e externa e os diferentes níveis de responsabilidade de cada interveniente no processo. Deste modo, cada interveniente tem a clara perceção do seu papel na equipa e da sua contribuição para o coletivo. Visto cada área profissional possuir o seu código ético e deontológico, mediante as reuniões de supervisão, do estabelecimento de comunicação com os coordenadores de cada área e serviço, da análise de processos e visitas aos estabelecimentos de educação e ensino garantiu-se o cumprimento dos procedimentos e normas éticas inerentes às funções.

Quadro 7 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Apoios Técnicos Especializados (DSATE)

Risco de quebra de confidencialidade.	1	3	2	Partilha e atualização de conhecimentos, experiências e informação técnica entre os grupos profissionais.	x		O risco de quebra de confidencialidade necessita de ser acautelado, visto que o sigilo é um dever ético e também legal.
				Adequação das necessidades formativas ao papel exigido.		x	No que concerne à formação, embora se tenham realizado formações dirigidas a pessoal técnico superior, consideramos que as necessidades maiores se prendem com formação específica em cada área técnica, o que, por falta de disponibilidade orçamental da DRE, não foi possível realizar.
				Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x		O risco de quebra de confidencialidade necessita de ser acautelado, visto que o sigilo é um dever ético e também legal.
				Definir os canais de comunicação e os diferentes níveis de responsabilidade nos processos.	x		
				Garantir o acompanhamento do cumprimento dos princípios e normas éticas inerentes às funções.	x		
				Partilha e atualização de conhecimentos, experiências e informação técnica entre os grupos profissionais.	x		
				Definir momentos de acompanhamento dos grupos profissionais.	x		
				Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x		
				Definir um modelo de intervenção transdisciplinar.	x		
				Partilha e reflexão com as equipas sobre as especificidades de cada área técnica.	x		
				Otimizar os canais de comunicação e definir os diferentes níveis de responsabilidade nos processos.	x		
Risco de utilização de materiais e instrumentos de avaliação desadequados à população alvo.	2	3	2	Partilha e atualização de conhecimentos, experiências e informação técnica entre os grupos profissionais.	x		De forma a prevenir o risco de utilização de materiais e instrumentos de avaliação desadequados à população-alvo, foram adquiridos instrumentos de avaliação aferidos para a população portuguesa, tal como a Escala de Desenvolvimento Mental de Ruth Griffiths e a Escala de Inteligência de Wechsler para Adultos, dada a importância dos processos de avaliação serem

Quadro 7 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Apoios Técnicos Especializados (DSATE)

						referência.
				Adequação das necessidades formativas ao papel exigido.	x	No que diz respeito às necessidades formativas, tendo em conta que as mesmas se relacionavam com ações de formação específicas para cada área técnica em particular, consideramos que foi um objetivo que ficou por atingir, por falta de disponibilidade orçamental da DRE para a área da formação.
				Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x	De forma a prevenir o risco de utilização de materiais e instrumentos de avaliação desadequados à população-alvo, foram adquiridos instrumentos de avaliação aferidos para a população portuguesa, tal como a Escala de Desenvolvimento Mental de Ruth Griffiths e a Escala de Inteligência de Wechsler para Adultos, dada a importância dos processos de avaliação serem efetuados com base em instrumentos avaliativos de referência.
				Definir os canais de comunicação e os diferentes níveis de responsabilidade nos processos.	x	
				Garantir o acompanhamento do cumprimento dos princípios e normas éticas inerentes às funções.	x	
				Partilha e atualização de conhecimentos, experiências e informação técnica entre os grupos profissionais.	x	
				Definir momentos de acompanhamento dos grupos profissionais.	x	
				Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x	
				Definir um modelo de intervenção transdisciplinar.	x	
				Partilha e reflexão com as equipas sobre as especificidades de cada área técnica.	x	
				Otimizar os canais de comunicação e definir os diferentes níveis de responsabilidade nos processos.	x	
Risco desconhecimento das melhores práticas no âmbito de cada área técnica.	1	3	2	Partilha e atualização de conhecimentos, experiências e informação técnica entre os grupos profissionais.	x	Com o intuito de prevenir o risco de desconhecimento das melhores práticas no âmbito de cada área técnica, foram definidos momentos de acompanhamento dos grupos profissionais que se concretizaram em reuniões de periodicidade quinzenal/mensal com as diferentes áreas técnicas. Nas referidas reuniões foram efetuadas ações de supervisão técnica, com o objetivo de uniformizar procedimentos, garantir o cumprimento
				Adequação das necessidades formativas ao papel exigido.	x	
				Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x	
				Definir os canais de comunicação e os diferentes níveis de responsabilidade nos processos.	x	

Quadro 7 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Apoios Técnicos Especializados (DSATE)

				Garantir o acompanhamento do cumprimento dos princípios e normas éticas inerentes às funções.	x	das diretrizes e monitorizar as ações conducentes às melhores práticas de intervenção. O facto dos grupos profissionais serem constituídos por elementos com diferente experiência profissional e âmbito de atuação permite que sejam partilhados e atualizados conhecimentos, experiências e informação técnica entre os profissionais. Criaram-se, igualmente, momentos de formação teórica e prática especializada, mediante ações de sensibilização e grupos de intervenção no âmbito de cada área profissional.
				Partilha e atualização de conhecimentos, experiências e informação técnica entre os grupos profissionais.	x	
				Definir momentos de acompanhamento dos grupos profissionais.	x	
				Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x	
				Definir um modelo de intervenção transdisciplinar.	x	
				Partilha e reflexão com as equipas sobre as especificidades de cada área técnica.	x	
				Otimizar os canais de comunicação e definir os diferentes níveis de responsabilidade nos processos.	x	
Risco de duplicação de intervenções.	2	2	2	Partilha e atualização de conhecimentos, experiências e informação técnica entre os grupos profissionais.	x	Para reduzir o risco de duplicação de intervenções, para além das medidas assinaladas, foram formalizados protocolos de colaboração com entidades cujo âmbito de ação se cruzam com o dos profissionais da Direção de Serviços de Apoios Técnicos Especializados, de modo a definir claramente um modelo inter e transdisciplinar de atuação, mediante uma ação concertada e evitando sobreposição ao nível dos acompanhamentos/intervenções.
				Adequação das necessidades formativas ao papel exigido.	x	
				Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x	
				Definir os canais de comunicação e os diferentes níveis de responsabilidade nos processos.	x	
				Garantir o acompanhamento do cumprimento dos princípios e normas éticas inerentes às funções.	x	
				Partilha e atualização de conhecimentos, experiências e informação técnica entre os grupos profissionais.	x	
				Definir momentos de acompanhamento dos grupos profissionais.	x	
				Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x	
				Definir um modelo de intervenção transdisciplinar.	x	
				Partilha e reflexão com as equipas sobre as especificidades de cada área técnica.	x	

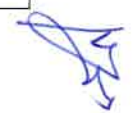
Quadro 7 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Apoios Técnicos Especializados (DSATE)

				Otimizar os canais de comunicação e definir os diferentes níveis de responsabilidade nos processos.	x		
Risco de comunicação desadequada com as famílias e escolas.	1	2	1	Partilha e atualização de conhecimentos, experiências e informação técnica entre os grupos profissionais.	x		Com o intuito de prevenir o risco de comunicação desadequada com as famílias e as escolas, foram criados procedimentos internos sobre a forma de partilhar informação e os meios adequados para a mesma. Foi, ainda, efetivada a supervisão e a revisão relativamente aos conteúdos a comunicar e criados momentos estruturados em equipa para a definição de uma comunicação coerente, reforçando-se o papel do coordenador neste âmbito. Esses procedimentos foram uniformizados para serem cumpridos pelos vários serviços.
				Adequação das necessidades formativas ao papel exigido.	x		
				Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x		
				Definir os canais de comunicação e os diferentes níveis de responsabilidade nos processos.	x		
				Garantir o acompanhamento do cumprimento dos princípios e normas éticas inerentes às funções.	x		
				Partilha e atualização de conhecimentos, experiências e informação técnica entre os grupos profissionais.	x		
				Definir momentos de acompanhamento dos grupos profissionais.	x		
				Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x		
				Definir um modelo de intervenção transdisciplinar.	x		
				Partilha e reflexão com as equipas sobre as especificidades de cada área técnica.	x		
				Otimizar os canais de comunicação e definir os diferentes níveis de responsabilidade nos processos.	x		
Atividade 2: Elaboração de relatórios e pareceres técnicos							
Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Risco de interpretações desadequadas dos dados recolhidos	1	2	2	Partilha de informações e conhecimentos entre os grupos profissionais.	x		Com o intuito de partilhar e atualizar conhecimentos, experiências e informação técnica entre os grupos profissionais, foram definidos momentos de acompanhamento dos grupos profissionais que se concretizaram em reuniões de periodicidade



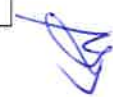
Quadro 7 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Apoios Técnicos Especializados (DSATE)

						quinzenal/mensal com as diferentes áreas técnicas. Nas referidas reuniões foram efetuadas ações de supervisão técnica.
				Definição de procedimentos e orientações quanto à comunicação da informação.	x	Com o objetivo de evitar interpretações desadequadas dos dados recolhidos, foram criados momentos estruturados de estudo de caso nos grupos profissionais, nos quais os elementos com mais experiência ajudaram os elementos com menos experiência na área de avaliação. Estabeleceram-se contactos com os próprios autores dos instrumentos utilizados, com o propósito de garantir a fiabilidade das interpretações
				Definição de orientações específicas que salvaguardem as normas éticas e deontológicas.		Foram partilhados e atualizados conhecimentos e informação técnica entre os grupos profissionais, adotadas e difundidas as melhores práticas e conhecimentos, garantido o acompanhamento do cumprimento dos princípios e normas éticas inerentes às funções, mediante momentos de acompanhamento dos grupos profissionais que se concretizaram em reuniões de periodicidade quinzenal/mensal.
Risco de quebra do sigilo profissional.	1	3	2	Partilha de informações e conhecimentos entre os grupos profissionais.	X	Foram desenvolvidas medidas no sentido de garantir que a informação transmitida sobre os clientes tenha sempre em conta o interesse do mesmo e que se restrinja ao estritamente necessário para os objetivos em causa. Para tal, foram partilhadas informações específicas junto de cada área técnica, no sentido de garantir o sigilo profissional, em reuniões de grupos profissionais.
				Definição de procedimentos e orientações quanto à comunicação da informação.	X	Foram criados procedimentos internos sobre a forma de partilhar informação e os meios adequados para a mesma. Foi, ainda, efetivada a supervisão e a revisão relativamente aos conteúdos a comunicar e criados momentos estruturados em equipa para a definição de uma comunicação coerente para os vários serviços, reforçando-se o papel do coordenador neste âmbito.



Quadro 7 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Apoios Técnicos Especializados (DSATE)

				Definição de orientações específicas que salvaguardem as normas éticas e deontológicas.	X		Visto cada área profissional possuir o seu código ético e deontológico, mediante as reuniões de supervisão, do estabelecimento de comunicação com os coordenadores de cada área e serviço, da análise de processos e visitas aos estabelecimentos de educação e ensino garantiu-se o cumprimento dos procedimentos e normas éticas inerentes às funções.
Risco de quebra de confidencialidade.	1	3	2	Partilha de informações e conhecimentos entre os grupos profissionais.	x		Visto cada área profissional possuir o seu código ético e deontológico, mediante as reuniões de supervisão, do estabelecimento de comunicação com os coordenadores de cada área e serviço, da análise de processos e visitas aos estabelecimentos de educação e ensino garantiu-se o cumprimento dos procedimentos e normas éticas inerentes às funções.
				Definição de procedimentos e orientações quanto à comunicação da informação.			Foram criados procedimentos internos sobre a forma de partilhar informação e os meios adequados para a mesma. Foi, ainda, efetivada a supervisão e a revisão relativamente aos conteúdos a comunicar e criados momentos estruturados em equipa para a definição de uma comunicação coerente para os vários serviços, reforçando-se o papel do coordenador neste âmbito.
				Definição de orientações específicas que salvaguardem as normas éticas e deontológicas.	x		Visto cada área profissional possuir o seu código ético e deontológico, mediante as reuniões de supervisão, do estabelecimento de comunicação com os coordenadores de cada área e serviço, da análise de processos e visitas aos estabelecimentos de educação e ensino garantiu-se o cumprimento dos procedimentos e normas éticas inerentes às funções.
Risco de falta de conhecimento das melhores práticas no âmbito da sobredotação.	1	3	2	Partilha de informações e conhecimentos entre os grupos profissionais.	x		No âmbito da sobredotação, para concretizar a partilha de informações e conhecimentos entre os grupos profissionais foram realizadas reuniões de periodicidade quinzenal/mensal com as diferentes áreas técnicas, nas quais foram abordados conteúdos alusivos a esta área de intervenção, contribuição e envolvimento de cada área bem como os



Quadro 7 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Apoios Técnicos Especializados (DSATE)

						procedimentos de atuação.
				Definição de procedimentos e orientações quanto à comunicação da informação.	x	No contexto da ação do Gabinete de Apoio à Sobredotação, foram criados procedimentos internos sobre a forma de partilhar informação e os meios adequados para a mesma. Foi, ainda, efetivada a supervisão e a revisão relativamente aos conteúdos a comunicar e criados momentos estruturados em equipa para a definição de uma comunicação coerente com os destinatários.
				Definição de orientações específicas que salvaguardem as normas éticas e deontológicas.	x	Visto cada área profissional possuir o seu código ético e deontológico, mediante as reuniões de supervisão, do estabelecimento de comunicação com os coordenadores de cada área e serviço, da análise de processos e visitas aos estabelecimentos de educação e ensino garantiu-se o cumprimento dos procedimentos e normas éticas inerentes às funções.
Risco de duplicação de intervenções.	2	2	2	Partilha de informações e conhecimentos entre os grupos profissionais.	x	Realizou-se uma definição clara e objetiva de um conjunto de regras/normas reguladoras e orientadoras visando a generalização e uniformização de procedimentos, condutas, atitudes, comportamentos e responsabilidades dos profissionais, evitando atuações sobrepostas ou isoladas no exercício das funções de cada elemento, no contexto de uma intervenção multidisciplinar.
				Definição de procedimentos e orientações quanto à comunicação da informação.	x	Relativamente à referida medida de prevenção, foram definidos procedimentos para a partilha de informação e documentação relevante entre serviços, realçando a indispensabilidade do consentimento informado dos encarregados de educação e dos próprios alunos, atendendo à sua idade.
				Definição de orientações específicas que salvaguardem as normas éticas e deontológicas.	x	Visto cada área profissional possuir o seu código ético e deontológico, mediante as reuniões de supervisão, do estabelecimento de comunicação com os coordenadores de cada área e serviço, da análise de

Quadro 7 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Apoios Técnicos Especializados (DSATE)

							processos e visitas aos estabelecimentos de educação e ensino garantiu-se o cumprimento dos procedimentos e normas éticas inerentes às funções.
Atividade 3: Gabinete de Informação dirigido à pessoa com deficiência ou sobredotação							
Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Risco de inadequação do perfil técnico e comportamental para a função.	1	3	2	Garantir o acompanhamento do cumprimento dos princípios e normas éticas inerentes às funções.	x		Realizou-se uma definição clara e objetiva de um conjunto de regras/normas reguladoras e orientadoras visando a generalização e uniformização de procedimentos, condutas, atitudes, comportamentos e responsabilidades dos profissionais, bem como a partilha de informações e boas-praticas ao nível da intervenção de cada área técnica, evitando atuações sobrepostas ou isoladas no exercício das funções de cada elemento, no contexto de uma intervenção multidisciplinar.
				Partilha e atualização de informações e conhecimentos técnicos.	x		
				Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x		
				Definir um modelo de intervenção transdisciplinar.	x		
				Otimizar os canais de comunicação e definir os diferentes níveis de responsabilidade nos processos.	x		
				Articulação inter-serviços.	x		
				Assegurar mecanismos de despiste de situações e seu encaminhamento adequado.	x		
Risco de duplicação de intervenções.	2	2	2	Garantir o acompanhamento do cumprimento dos princípios e normas éticas inerentes às funções.	x		Para reduzir o risco de duplicação das intervenções, foi elaborado um procedimento específico ao nível do funcionamento dos vários serviços e especificamente para cada área técnica, para uma clara definição dos papéis dos diferentes intervenientes, com a descrição dos níveis de responsabilidade quer no que se refere ao processo avaliativo, ao delinear do plano de intervenção, sua implementação e monitorização e aos aspetos relacionados com a transmissão de informação.
				Partilha e atualização de informações e conhecimentos técnicos.	x		
				Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x		
				Definir um modelo de intervenção transdisciplinar.	x		
				Otimizar os canais de comunicação e definir os diferentes níveis de responsabilidade nos processos.	x		
				Articulação inter-serviços.	x		

Quadro 7 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Apoios Técnicos Especializados (DSATE)

				Assegurar mecanismos de despiste de situações e seu encaminhamento adequado.	x		
Risco de falta de informação atualizada nos domínios de ação.	1	2	1	Garantir o acompanhamento do cumprimento dos princípios e normas éticas inerentes às funções.	x		Com o intuito de prevenir o risco de falta de informação atualizada nos domínios de ação do Gabinete de Informação dirigido à pessoa com deficiência ou sobredotação, mensalmente os técnicos da área social reúnem-se e revêm os conteúdos disponibilizados, quer em termos de informações gerais, quer em termos de legislação.
				Partilha e atualização de informações e conhecimentos técnicos.	x		
				Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x		
				Definir um modelo de intervenção transdisciplinar.	x		
				Otimizar os canais de comunicação e definir os diferentes níveis de responsabilidade nos processos.	x		
				Articulação inter-serviços.	x		
				Assegurar mecanismos de despiste de situações e seu encaminhamento adequado.	x		
Risco de falta de conhecimento das melhores práticas no âmbito da sobredotação.	1	3	2	Garantir o acompanhamento do cumprimento dos princípios e normas éticas inerentes às funções.	x		Com o intuito de prevenir o risco de falta de conhecimento das melhores práticas no âmbito da sobredotação, as medidas referidas foram concretizadas mediante a realização de momentos formativos, quer através da dinamização de uma tertúlia sobre sobredotação, reuniões com profissionais relacionados com esta área da Universidade da Madeira, quer através da pesquisa, análise e partilha da bibliografia mais recente referente à temática em questão.
				Partilha e atualização de informações e conhecimentos técnicos.	x		
				Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x		
				Definir um modelo de intervenção transdisciplinar.	x		
				Otimizar os canais de comunicação e definir os diferentes níveis de responsabilidade nos processos.	x		
				Articulação inter-serviços.	x		
				Assegurar mecanismos de despiste de situações e seu encaminhamento adequado.	x		
Risco de duplicação de intervenções.	2	2	2	Garantir o acompanhamento do cumprimento dos princípios e normas éticas inerentes às funções.	x		No intento de prevenir o risco de duplicação de intervenções relativamente aos projetos desenvolvidos em contexto educativo, os mesmos foram apresentados em reuniões de grupos profissionais,
				Partilha e atualização de informações e conhecimentos técnicos.	x		

Quadro 7 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Apoios Técnicos Especializados (DSATE)

				Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos.	x		para que os vários elementos tivessem conhecimento dos seus objetivos e formas de implementação e pudessem articular e interligar a sua intervenção com os mesmos. Paralelamente, foram efetuadas reuniões em pequeno grupo com os responsáveis por alguns projetos, de forma a criar um plano de ação comum que está a ser implementado no presente ano letivo.
				Definir um modelo de intervenção transdisciplinar.	x		
				Otimizar os canais de comunicação e definir os diferentes níveis de responsabilidade nos processos.	x		
				Articulação inter-serviços.	x		
				Assegurar mecanismos de despiste de situações e seu encaminhamento adequado.	x		

Quadro 8 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Educação Artística e Multimédia (DSEAM)

Atividade 1: Definição do Plano estratégico trienal

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Definição de objetivos estratégicos e operacionais desalinhados com a DRE.	1	3	3	Atualização do Plano estratégico da DSEAM após definição e elaboração do Plano estratégico da DRE.	x		Definimos os nossos objetivos estratégicos após a definição dos objetivos estratégicos da DRR e em consonância com os mesmos.

Atividade 2: Identificação das funções e objetivos dos colaboradores (SIADAP)

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Não identificação de objetivos individuais em cascata com os objetivos da DSEAM.	1	3	2	Verificação atempada dos objetivos atribuídos aos colaboradores de maneira a atingir os objetivos propostos pela organização.	x		Identificados os objetivos operacionais, foram definidos os objetivos individuais dos colaboradores da DSEAM.

Atividade 3: Elaboração do relatório trimestral de atividades (Medição e acompanhamento dos indicadores estratégicos)

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
--------------------------	----	----	----	----------------------	---	----	------------

Quadro 8 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços de Educação Artística e Multimédia (DSEAM)

Não considerar medidas para corrigir desvios.	1	3	2	Análise qualitativa e quantitativa dos valores atingidos e definição de medidas preventivas de forma a garantir o cumprimento dos valores definidos.	x		Após a definição de metas que constam no plano estratégico, trimestralmente analisamos o cumprimento das mesmas, cuja análise está expressa no relatório trimestral da DSEAM.
Atividade 4: Atualização do sistema de gestão							
Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Sistema desatualizado.	1	3	3	Atualização constante dos procedimentos e implementação das medidas preventivas e curativas, decorrentes das auditorias, das alterações das medidas da hierarquia, das alterações das leis e decretos regionais, das sugestões dos clientes e colaboradores, dos resultados das auscultações dos clientes e colaboradores, das atividades diárias da DSEAM.	x		Sempre que necessário, são atualizados os procedimentos como também implementadas as medidas decorrentes das auditorias. Ao nível da satisfação dos clientes, não houve necessidade de considerar outras medidas, visto os valores obtidos pelos inquéritos apresentarem níveis de satisfação elevados.
Atividade 5: Competências técnicas							
Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Inadequado perfil técnico e comportamental ao exercício das funções.	1	3	2	Trabalho de equipa, partilha de conhecimentos, formação dos colaboradores, motivação individual e de grupo, avaliação contínua e rotatividade de funções/tarefas.	x		Vem sendo uma prática da DSEAM implementar todas estas orientações à exceção da rotatividade de funções/tarefas, uma vez que os recursos humanos são reduzidos.
Atividade 6: Atendimento e relacionamento com terceiros							
Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Desinformação ou informações inadequadas.	1	2	2	Definição de responsabilidades, acompanhamento e supervisão contínua, rotatividade de funções/tarefas, avaliação do grau de satisfação dos terceiros.	x		Todas estas orientações são uma prática na DSEAM à exceção da rotatividade de funções e tarefas, por motivos de recursos humanos são reduzidos.

Quadro 9 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços do Desporto Escolar (DSDE)

Atividade 1: Exercício ético e profissional das funções

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Quebra dos deveres funcionais e valores, nomeadamente no que respeita à independência, integridade, responsabilidade, transparência e imparcialidade.	1	3	2	Acompanhamento e supervisão por parte dos dirigentes do rigoroso cumprimento dos princípios e normas éticas inerentes à função dos técnicos e equipas de trabalho.	x		Todas as comunicações com o exterior (à exceção de pareceres técnicos específicos de cada área de intervenção) passam pelo diretor de serviços, garantindo-se princípios de igualdade e justiça. Realização de reuniões periódicas para a definição e discussão destes princípios e acompanhamento do trabalho realizado.
				Declaração sobre conflitos de interesses e impedimentos motivados por acumulação de funções.	x		Preenchimento por todos os funcionários de "declaração de acumulação de funções públicas ou privadas" (DRIG/SRE)

Atividade 2: Controlo de qualidade

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Falhas no controlo da qualidade nos procedimentos adotados e serviços prestados.	2	2	2	Definição de níveis de responsabilidade em relação às funções de cada um e à prestação de informações para o exterior.	x		Contratualização de objetivos e definição clara de organograma da direção de serviços com as funções e responsabilidades de cada um. Reuniões periódicas para discussão, acerto e reformulação de objetivos / funções / responsabilidades.
				Avaliar o grau de satisfação dos alunos e não só dos professores em relação aos serviços prestados.	x		Acompanhamento / supervisão das diferentes atividades, questionando os alunos acerca do seu grau de satisfação, incentivando os meios de comunicação social a fazerem o mesmo e comparando os níveis de participação nas atividades nos anos mais recentes.
				Adotar as melhores práticas e conhecimentos disponíveis.	x		Trabalhar em equipa, não só em termos de estrutura interna mas também com os professores das escolas de modo a garantir que as práticas e os conhecimentos aplicados vão de encontro às necessidades e motivações dos alunos.

50

Quadro 9 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços do Desporto Escolar (DSDE)

							São realizadas reuniões periódicas e ações de formação no sentido de garantir este princípio.
				Organização documental de todas as áreas de intervenção.	x		Organização de ficheiros de todas as áreas de intervenção sob a responsabilidade dos respetivos coordenadores.
				Garantir os recursos necessários ao desenvolvimento das atividades externas, nomeadamente ao nível do transporte dos recursos humanos e dos materiais.		x	Nem sempre são assegurados os transportes para as atividades externas por indisponibilidade dos mesmos, embora sejam solicitados com a respetiva antecedência, fazendo com que o recurso a transportes próprios seja a única solução como forma de não cancelar as atividades.
				Garantir os recursos necessários às tarefas de planeamento das atividades, fundamentalmente ao nível da informática.		x	Apesar de relembrarmos frequentemente a necessidade de dotar a direção de serviços de material informático, isso continua a não acontecer, fazendo com que o recurso a material próprio seja a única solução no sentido de não afetar a qualidade do trabalho.
Atividade 3: Competências técnicas							
Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Perfil técnico e comportamental inadequado ao exercício das funções.	2	2	2	Aferir externamente os comportamentos no exercício das funções.	x		Acompanhamento e supervisão das atividades externas.
				Desenvolver estratégias motivacionais individuais e nos grupos de trabalho.	x		Procura constante de melhores condições de trabalho.
				Partilhar conhecimentos, experiências, informação, promovendo o trabalho em equipa.	x		Realização de reuniões periódicas e sessões de formação, aproveitando a experiência, conhecimento e competência de diferentes colegas em diferentes áreas.

Quadro 9 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da Direção de Serviços do Desporto Escolar (DSDE)

				Selecionar os recursos humanos de acordo com o perfil técnico e comportamental adequado.	x		Propostas de recrutamento de colegas com o perfil adequado através de mobilidade ou ofertas públicas de emprego.
--	--	--	--	--	---	--	--

Quadro 10 | Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas da da Direção de Serviços de Educação Pré-Escolar e do Ensino Básico e Ensino Secundário (DSEPEEBS)

Atividade 1: Emissão de pareceres

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Risco de pronunciar-se nos procedimentos sem isenção ou imparcialidade.	1	2	1	Declarar no final de cada parecer que não se verifica qualquer impedimento.	x		A DSEPEEBS emitiu 238 pareceres (entre 04/01/2017 até a presente data) e todos cumpriram com o estipulado na medida de prevenção adotada.

Atividade 2: Atendimento público

Identificação dos Riscos	PO	GC	GR	Medidas de Prevenção	R	NR	Evidências
Risco de prestar informação sigilosa.	1	2	1	Definição de responsabilidades / acompanhamento e supervisão contínua.	x		Todos os 238 pareceres emitidos foram supervisionados por duas entidades internas (Chefe de Divisão e Diretor de Serviço) antes do Despacho Final do Diretor Regional.

Escala de Risco:

Probabilidade da Ocorrência (PO) e Gravidade da Consequência (GC): 1 – Baixo; 2 – Médio; 3 – Alto

Graduação do Risco (GR): 1 – Fraco; 2 – Moderado; 3 – Elevado

IV. Considerações Finais

O presente relatório pressupôs um levantamento exaustivo e foi elaborado com a participação das diversas Direções de Serviço, e respetivas equipas, que integram a Direção Regional de Educação, sendo que as unidades orgânicas pronunciaram-se sobre:

- O balanço da implementação das medidas e mecanismos de controlo adotados em conformidade com o estabelecido no Plano aprovado;
- A apresentação de evidências referentes às principais atividades realizadas, ou a justificação pela não realização, os riscos identificados e contemplados no plano aprovado, a probabilidade de ocorrência e as correspondentes medidas e mecanismos de controlo.

Como se pode verificar, a maioria das medidas foi realizada, contribuindo para eliminar, mitigar ou evitar os riscos identificados. Relativamente às medidas que não foram ainda possível implementar, aquelas que mantiverem o seu grau de relevância decorrente de nova reavaliação, serão calendarizadas no PPRCIC de 2018 e alvo de uma avaliação nos próximos relatórios de monitorização.

Em termos gerais, e em jeito de balanço, podemos concluir o seguinte:

- A utilização da plataforma SGD - Sistema de Gestão Documental permitiu um efetivo controlo interno, nomeadamente ao nível da gestão de informação, do expediente (comunicação expedida e recebida) e do arquivo documental. Por sua vez, o AGIR - software de registo de assiduidade - permitiu o controlo de assiduidade, pontualidade e absentismo. Quanto à gestão patrimonial, bem como a área de aprovisionamento estas são suportadas pelo software GERFIP.
- As medidas de prevenção e a monitorização dos riscos, da responsabilidade da Divisão de Políticas Sociais em Educação (DPSE) não foram implementadas devido a alterações organizacionais, ocorridas no decurso de 2017, que se traduziram na extinção do referido serviço;
- Não obstante terem sido apresentadas evidências relativas à realização das medidas de prevenção dos riscos, as quais contribuíram para assegurar de forma adequada o controlo e a mitigação dos mesmos, urge limitar a identificação dos riscos ao espectro das recomendações emanadas pelo Conselho de Prevenção da Corrupção, com vista a promover a melhoria na exatidão dos registos e procedimentos de controlo;
- Algumas Unidades Orgânicas ainda não possuem manuais de procedimentos e fluxogramas;
- Verifica-se um hiato na formação dos trabalhadores, pelo que deveria ser criado um capítulo que identificasse as necessidades de formação dos mesmos, plasmadas no Sistema de Avaliação SIADAP.

▪ Ausência de um Código de Conduta, para conhecimento de todos os colaboradores, que identifique a sanção aplicável aos infratores nas situações concretas de conflitos de interesses, designadamente, e de entre outras, nas situações de acumulação de funções e incompatibilidades.

Face ao exposto, elencamos as seguintes recomendações:

- Criação de uma Comissão que, em articulação com as diversas unidades orgânicas e serviços e em conformidade com as competências de cada uma delas, proceda à inclusão, adequação e/ou reformulação e eventual remoção das medidas previstas no PPRCI;
- Preparação de um Regulamento Interno, mediante a recolha e envolvimento de todos os trabalhadores da DRE, que clarifique as boas regras de funcionamento e de conduta dos trabalhadores e serviços da DRE;
- Elaboração de um Código de Conduta, para cumprimento da Recomendação n.º 5/2012, de 13 de novembro, emitida pelo Conselho de Prevenção da Corrupção;
- Promoção, em colaboração com a Divisão de Formação de Pessoal e com a Divisão de Apoio à Gestão e Organização, de ações de formação sobre o PPRCIC, Código de Conduta e Conflitos de Interesse, nos termos e para os fins previstos na Recomendação n.º 5/2012 do Conselho de Prevenção da Corrupção, publicada no Diário da República a 13 de Novembro;
- Implementação de um sistema estruturado de avaliação das necessidades de formação e criação de uma Bolsa de Formadores Internos, como forma de garantir o acesso de todos os trabalhadores à formação e reduzir os custos aliados à formação externa;
- A adequação dos riscos identificados às atividades principais de cada unidade orgânica ao espectro das recomendações emanadas pelo Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), com vista a promover a melhoria na exatidão dos registos e procedimentos de controlo;
- Elaboração e aprovação de Manuais de Procedimentos e Fluxogramas por unidade orgânica/serviço;
- Reforço da divulgação do PPRCIC e do presente relatório pelos dirigentes de todas as Unidades Orgânicas;
- Monitorização trimestral da aplicação do PPRCIC, tendo em vista a prevenção atempada de eventuais problemas na implementação das medidas;

O Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC) sublinha que os riscos de corrupção aumentam na medida dos elementos materiais presentes e da sua relevância financeira e económica, como vem sendo sublinhado por Organizações internacionais, em especial, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE). Nesse sentido, a Recomendação 1/2015, de 7 de janeiro, incide em particular no peso e na importância dos contratos públicos e, em particular, na despesa do Estado e demais entidades gestoras de recursos públicos.

Nestes termos, o Conselho de Prevenção da Corrupção recomenda o seguinte:

- “1 - Reforçar a atuação na identificação, prevenção e gestão de riscos de corrupção e infrações conexas nos contratos públicos, quanto à sua formação e execução, devendo, em especial, fundamentar-se sempre a escolha do adjudicatário;
- 2 - Incentivar a existência de recursos humanos com formação adequada para a elaboração e aplicação das peças procedimentais respetivas, em especial, do convite a contratar, do programa do concurso e do caderno de encargos;
- 3 - Garantir a transparência nos procedimentos de contratação pública, nomeadamente através da publicidade em plataformas eletrónicas, nos termos legais;
- 4 - Assegurar o funcionamento dos mecanismos de controlo de eventuais conflitos de interesses na contratação pública;
- 5 - Reduzir o recurso ao ajuste direto, devendo quando observado, ser objeto de especial fundamentação e ser fomentada a concorrência através da consulta a mais de um concorrente;
- 6 - Solicitar aos órgãos de fiscalização, controlo e inspeção do Setor Público nas suas ações, especial atenção à matéria objeto desta Recomendação.”

Este relatório apresenta as medidas adoptadas ao longo do período 2016/17, conforme inicialmente explicitado no presente Relatório, no sentido de prevenir e minorar os riscos de corrupção e infrações conexas. Apresenta-se assim um balanço das medidas adotadas. Em termos gerais, a análise das medidas adotadas, permitiu por um lado, assumir uma posição crítica relativamente aos riscos eliminados ou cujo impacto foi reduzido e daqueles que se mantêm, e por outro, proceder à identificação de novos riscos cujas medidas de prevenção terão em linha de conta as recomendações emanadas pela CPC. Apraz registar que a DRE continua plenamente empenhada e comprometida em cumprir rigorosos padrões éticos, jurídicos e morais de acordo com princípios da integridade, objetividade, honestidade e transparência e pretende ser uma entidade opositora à fraude e à corrupção na forma como desempenha a sua atividade.

8