



Região
de
Aveiro

Comunidade Intermunicipal – Baixo Vouga

Plano de Prevenção de Riscos de Gestão



1. INTRODUÇÃO

1.1. Enquadramento

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 actividade de âmbito nacional no domínio da prevenção da corrupção e infracções conexas.

A Corrupção constitui uma ameaça para o Estado de direito, a democracia e os direitos do homem, mina os princípios de boa administração, de equidade e de justiça social, falseia a concorrência, dificulta o desenvolvimento económico e faz perigar a estabilidade das instituições democráticas e os fundamentos morais da sociedade.

Actualmente, a corrupção é uma das grandes preocupações com que as sociedades se deparam resultante da competitividade dos mercados, bem como das potenciais violações dos códigos de conduta e ética por parte dos seus intervenientes.

A ausência de medidas fortes de combate apropriado a estes fenómenos provoca não só o descrédito das instituições e dos países, como coloca, também, em perigo a sustentabilidade do próprio mercado e das suas empresas.

Situações como a morosidade e falta de transparência das práticas administrativas constituem contextos favoráveis à ocorrência de práticas de corrupção e infracções conexas.

Assim, no âmbito da sua actividade, o CPC aprovou uma Recomendação, em 1 de Julho de 2009, sobre “Planos de gestão de riscos de corrupção e infracções conexas”, nos termos da qual «Os órgãos máximos das entidades gestoras de dinheiros, valores ou patrimónios públicos, seja qual for a sua natureza, devem, no prazo de 90 dias, elaborar planos de gestão de riscos e infracções conexas.»

A Recomendação daquela Entidade tem a sua génese num questionário distribuído a todos os Organismos Públicos, no sentido de efectuar uma primeira avaliação dos riscos nas áreas da contratação pública e da concessão de benefícios públicos.

adequada, etc.), que salvaguardem a inexistência de corrupção ou acto semelhante na Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro – Baixo Vouga;

c) definir e identificar os responsáveis pela implementação do Plano;

d) elaborar anualmente um relatório sobre a execução do plano.

Este Plano circunscreve-se exclusivamente às actividades da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro – Baixo Vouga e aplica-se aos membros dos órgãos da Comunidade e a todos os trabalhadores e colaboradores da Comunidade.

1.3. Metodologia

Para a elaboração do Plano procedeu-se ao levantamento e análise das orientações relativas às regras de execução orçamental, ao Sistema de Controlo Interno, ao Plano de Classificação Documental, às aplicações informáticas usadas nos domínios seleccionados e consultaram-se os responsáveis dos serviços da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro – Baixo Vouga.

Foi dada especial atenção ao questionário do Conselho de Prevenção da Corrupção, com o objectivo não só de aferir o alcance pretendido por aquela entidade, mas também no intuito de identificar as principais fragilidades neste identificadas.

2. DEFINIÇÃO DO PLANO

2.1. Definição do Plano

Um adequado Sistema de Controlo Interno (SCI), é factor determinante na luta contra a ocorrência de actos de corrupção, fraudes ou outros actos semelhantes, que coloquem em risco os activos da Comunidade e consequentemente o erário público.

O Sistema de Controlo Interno da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro – Baixo Vouga, assenta fundamentalmente nas normas de Controlo Interno definidas no POCAL e nas orientações relativas às regras



2.3. Caracterização dos riscos de actos de corrupção e medidas de mitigação por área definida

Seguidamente, apresentam-se os principais riscos potenciais de ocorrência de situações de corrupção ou infracções conexas, identificados para cada área e classificados segundo uma escala – elevado (E), moderado (M) e fraco (F) – em função do grau de probabilidade de ocorrência em caso de inexistência de medidas de prevenção, bem como as medidas de controlo que devem ser adoptadas no intuito de prevenir o seu acontecimento e mitigar o seu impacto.

A) Contratação Pública

RISCOS		
R 1.1	Levantamento das necessidades de contratação	F
R 1.2	Verificação e certificação dos procedimentos pré-contratuais	M
R 1.3	Rotatividade dos responsáveis pela prática de actos determinantes no processo de contratação, controlo dos fornecimentos e armazenamento dos bens	F
R 1.4	Inexistência de relatórios de acompanhamento e/ou de avaliação do desempenho do fornecedor/prestador de serviços	M
R 1.5	Deficiente formação dos funcionários sobre o CCP e matérias afins	M

MEDIDAS DE CONTROLO A ADOPTAR NO ÂMBITO DA CONTRATAÇÃO PÚBLICA	
M 1.1	Implementação de um sistema estruturado das necessidades de contratação
M 1.2	Implementação da verificação e certificação dos procedimentos pré-contratuais com segregação de funções
M 1.3	Promoção da rotatividade dos responsáveis pela prática de actos determinantes no processo de contratação, controlo dos fornecimentos e armazenamento dos bens
M 1.4	Elaboração de relatórios de acompanhamento e/ou avaliação do desempenho do fornecedor/prestador de serviços
M 1.5	Identificação das necessidades de formação e implementação das respectivas acções

C) Recursos Humanos

RISCOS		
R 3.1	Gestão de recursos humanos.	F
R 3.2	Processo de recrutamento e selecção de recursos humanos.	F
R 3.3	Discricionariedade na gestão das férias.	F
R 3.4	Discricionariedade na gestão das faltas.	M
R 3.5	Gestão do processo de avaliação de desempenho (SIADAP).	M

EXEMPLOS DE MEDIDAS DE CONTROLO A ADOPTAR NO ÂMBITO DOS RECURSOS HUMANOS	
M 3.1	Divulgação sistemática das normas legais e regras internas no âmbito dos recursos humanos.
M 3.2	Níveis de controlo com segregação de funções.
M 3.3	Nomeação de júris diferenciados em função dos procedimentos concursais e publicitação das peças de concurso de acordo com a lei.
M 3.4	Criação de documento matriz com instruções específicas para todo o processo elaborado pelos júris e instruções claras e transparentes para os candidatos
M 3.5	Lançamento de assiduidade no sistema e reflexo da mesma em salários.
M 3.6	Implementação do processo de avaliação de desempenho (SIADAP)

MATRIZ DE RISCOS E MEDIDAS DE CONTROLO						
	M 3.1	M 3.2	M 3.3	M 3.4	M 3.5	M 3.6
R 3.1	X	X				
R 3.2	X		X	X		
R 3.3	X					
R 3.4	X				X	
R 3.5	X					X



MATRIZ DE RISCOS E MEDIDAS DE CONTROLO											
	M 4.1	M 4.2	M 4.3	M 4.4	M 4.5	M 4.6	M 4.7	M 4.8	M 4.9	M 4.10	M 4.11
R 4.1	X										X
R 4.2		X	X								X
R 4.3			X								X
R 4.4				X							X
R 4.5					X						
R 4.6									X		X
R 4.7						X			X		X
R 4.8							X	X			
R 4.9						X		X			X
R 4.10										X	

3. DEFINIÇÃO E IDENTIFICAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS PELA IMPLEMENTAÇÃO E GESTÃO DO PLANO

3.1. Definição e identificação dos responsáveis

O sucesso do presente plano passa pelo grau de envolvimento de todas as pessoas que trabalham na Comunidade. No entanto, o nível de responsabilidade na sua implementação e gestão não é idêntico.

Efectivamente os membros do Conselho Executivo e Secretário Executivo, possuem uma responsabilidade acrescida, a qual passa pela sua participação activa no cumprimento das medidas e na sua divulgação no âmbito dos serviços.

Identificam-se de seguida os Membros do Conselho Executivo da Comunidade, bem como os responsáveis dos serviços, enquanto protagonistas da operacionalização das medidas aqui propostas.

Responsáveis de coordenação e serviços	
NOME	Serviço
Manuel da Rocha Galante	Secretário Executivo
Ana Cristina Guerra de Miranda Macedo	Serviços Administrativos e Financeiros
Olga Maria Mendonça da Silva Cravo	Serviços Técnicos
Rogério Alexandre Pinto Tavares Sousa Pais	Estrutura de Apoio Técnico
José Alberto Monteiro Augusto dos Anjos	Grupo de Acção Costeira RA

4. COMPROMISSO ÉTICO

Para além das normas legais aplicáveis, as relações que se estabelecem entre os membros dos órgãos, os funcionários e demais colaboradores da Comunidade, bem como no seu contacto com as entidades externas e populações, assentam, nomeadamente, num conjunto de princípios e valores, cujo conteúdo está, em parte, já vertido na Carta Ética da Administração Pública. A saber:

- a) integridade, procurando as melhores soluções para o interesse público que se pretende atingir;
- b) ímpecável comportamento profissional;
- c) consideração ética nas acções;
- d) responsabilidade social;
- e) não exercício de actividades externas que possam interferir com o desempenho das suas funções na Comunidade ou criar situações de conflitos de interesses;
- f) promoção, em tempo útil, do debate necessário à tomada de decisões;
- g) respeito absoluto pelo quadro legal vigente e cumprimento das orientações internas e das disposições regulamentares;
- h) manutenção da mais estrita isenção e objectividade;
- i) transparência na tomada de decisões e na difusão da informação;
- j) publicitação das deliberações intermunicipais e das decisões dos membros dos órgãos;
- k) igualdade no tratamento e não discriminação;
- l) declaração de qualquer presente ou benefício que possam influenciar a imparcialidade com que exercem as suas funções.

5. MECANISMO DE CONTROLO INTERNO

6.1. Divulgação

Considerando a importância deste documento, a transversalidade dos temas abordados, e a necessária envolvimento de todos os que de algum modo colaboram no funcionamento da Comunidade, após aprovação pelo Conselho Executivo será efectuada a sua divulgação pela Assembleia Intermunicipal e por todos os serviços da Comunidade.

6.2. Elaboração do relatório anual


Considerando que a Recomendação nº1/2009 do Conselho de Prevenção da Corrupção prevê a realização de um relatório anual onde se expresse o grau de execução do plano definido, cada serviço da Comunidade, terá de elaborar até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um relatório da aplicação dos vários instrumentos programados, remetendo-o ao responsável do Controlo Interno para a coordenação e acompanhamento deste projecto.

6.3. Remessa obrigatória

O presente documento será remetido ao Conselho de Prevenção da Corrupção e à Inspeção-Geral da Administração Local.

Aveiro, 07 de Maio de 2010.

O Presidente do Conselho Executivo



(Eng. José Agostinho Ribeiro Esteves)