



**Relatório de avaliação à execução do
Plano de Prevenção de Riscos de
Corrupção e Infrações Conexas do Plano
de Prevenção e Integridade da Casa Pia
de Lisboa, I.P.**

abril 2023

ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO	3
2. ANÁLISE	4
2.1. IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS - RISCOS GRAU FRACO E MODERADO	4
2.2. IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS - RISCOS GRAU ELEVADO	6
2.3. MEDIDAS QUE APRESENTAM FRAGILIDADES	9
3. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	11

1. ENQUADRAMENTO

O presente relatório visa dar cumprimento ao disposto na alínea b) do n.º 4 do art.º 6.º do anexo do Decreto – Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção, o qual determina que em abril de cada ano civil deve ser elaborado relatório de avaliação anual, contendo a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão de implementação do estado das medidas, correspondentes a todos os riscos, identificados no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC).

O Plano de Prevenção e Integridade da Casa Pia de Lisboa, I.P. (CPL), em anexo, integra o PPRCIC e o Código de Ética e de Conduta.

Para a realização da presente avaliação adotou-se como metodologia de recolha de informação, a realização de reuniões individualizadas com os Dirigentes das Unidades Orgânicas (UO), de acordo com matrizes de avaliação adaptada às áreas e riscos aplicáveis a cada uma destas, para aferir a implementação e eficácia das medidas de controlo definidas, correspondentes a todos os riscos, identificados no PPRCIC da CPL.

Também com base na referida matriz, ressalva-se que, no que respeita aos riscos e medidas de controlo associados às direções intermédias, a avaliação relativa às direções técnicas dos Centros de Educação e Desenvolvimento (CED) e às direções das Unidades dos Serviços Centrais, integradas no Departamento de Apoio à Coordenação (DAC) e no Departamento de Serviços Partilhados (DSP), foi realizada pelas Direções Executivas e Direções de Departamento, respetivamente.

Tendo em conta o relatório de execução do PPRCIC da CPL 2021, foi aprovado um Plano de Ação 2022/2023 com identificação das ações a executar para as medidas que, estando associadas a riscos de graduação elevada, se encontravam por implementar ou que careciam de reforço.

No presente relatório, apresenta-se igualmente um ponto de situação destas ações.

2. ANÁLISE

2.1. IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS - RISCOS GRAU FRACO E MODERADO

✓ OCORRÊNCIA DOS RISCOS:

- **Risco – Registo de ausências – não conferência dos documentos justificativos das ausências (grau de risco fraco) | Área ‘Gestão do tempo de trabalho’**

Medida de Controlo: Sensibilização de trabalhadores e dirigentes para o cumprimento dos procedimentos associados à assiduidade (sistema cRHonus).

O risco ocorreu designadamente nos Serviços Administrativos de Manutenção (SAM) do Centro de Educação e Desenvolvimento Jacob Rodrigues Pereira. Apesar da medida ter sido implementada, a mesma não foi eficaz, tendo sido detetadas não conformidades em sede de auditoria interna. No seguimento da auditoria, foram implementadas correções e ações corretivas para as situações detetadas.

- **Risco – Tesouraria – Não emissão ou anulação indevida de recibos - (grau de risco moderado) | Área ‘Gestão de bens públicos’**

Medida de Controlo: Apresentação de justificação da anulação.

- **Risco – Tesouraria – Emissão de recibos com valor diferente do recebido - (grau de risco moderado) Área ‘Gestão de bens públicos’**

Medidas de Controlo: Segregação de funções nas diversas etapas de cobrança; Distribuição da tramitação por várias fases e intervenientes.

Os riscos ocorreram no Departamento de Serviços Partilhados, tendo sido determinada a instauração de processo disciplinar. As medidas foram implementadas e eficazes, conquanto permitiram a identificação da ocorrência do risco.

✓ MEDIDAS NÃO IMPLEMENTADAS:

- **Risco – Apropriação de bens públicos (bens/equipamentos) - (grau de risco moderado) | Área ‘Gestão de bens públicos’**

Medida de Controlo: Cumprimento dos procedimentos definidos na Instrução de Trabalho ‘Gestão do Inventário’ (SGI_S06.IT.01)

As Unidades Orgânicas, de forma transversal, referem que, em consequência da implementação do novo sistema de informação financeira S4HANNA, não foi possível assegurar todos os procedimentos previstos na instrução de trabalho durante 2022.

O Centro de Educação e Desenvolvimento António Aurélio da Costa Ferreira refere também que nem sempre são efetuados os procedimentos definidos na Instrução de Trabalho, por falta de recursos nos SAM.

- **Risco** – Registo de despesas – registo indevido ou falta de registo de despesa nos mapas; não conferência dos documentos justificativos das despesas - (grau de risco moderado) | Área ‘Gestão de bens públicos’

Medida de Controlo: Segregação de funções.

Nos Centros de Educação e Desenvolvimento António Aurélio da Costa Ferreira, Nossa Senhora da Conceição, D. Nuno Álvares Pereira e Jacob Rodrigues Pereira, a medida não está assegurada por falta de recursos humanos.

- **Risco** – Apropriação de bens doados - (grau de risco moderado) | Área ‘Gestão de bens públicos’

Medida de Controlo: Cumprimento do procedimento definido na Instrução de Trabalho Execução da Receita e Operações de Tesouraria (SGI_S04.IT.03) relativo a doações de bens para armazém/consumo direto e bens móveis (doações; heranças/legados de valores monetários).

O Centro de Educação e Desenvolvimento António Aurélio da Costa Ferreira refere que a medida não foi totalmente implementada, encontra-se ainda a desenvolver os procedimentos associados.

2.2. IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS - RISCOS GRAU ELEVADO

✓ **OCORRÊNCIA DO RISCO:**

- **Risco – Não atualização dos perfis de acesso quando há alteração ou cessação (temporária ou definitiva) de funções de trabalhadores – (grau de risco elevado) | Área “Gestão de sistemas de informação”**

Medida de Controlo: Controlo interno ao nível da obrigatoriedade de comunicação de alteração ou cessação de funções de trabalhadores à(s) unidade(s) orgânica(s)/serviço(s) gestora(s) dos sistemas.

O Centro de Educação e Desenvolvimento Santa Catarina refere que apesar da medida estar implementada, pontualmente o risco ocorreu na Direção Intermédia, uma vez que a comunicação da informação de alteração/cessação de funções não aconteceu no tempo devido.

✓ **MEDIDAS NÃO IMPLEMENTADAS:**

- **Risco – Tesouraria – Cobrança indevida de receitas (grau de risco elevado) | Área “Gestão de bens públicos”**

Medida de Controlo: **Rotatividade das funções**

O Centro de Educação e Desenvolvimento Francisco Margiochi refere que não dispõe de recursos humanos em número suficiente que permita assegurar a rotatividade.

O CED assegura, no entanto, a segregação de funções através da afetação parcial de um técnico superior aos SAM.

- **Risco – Tesouraria – Realização de pagamentos indevidos (grau de risco elevado) | Área “Gestão de bens públicos”**

Medidas de Controlo: **Segregação de funções**

Medidas de Controlo: **Distribuição da tramitação por várias fases e intervenientes**

Os Centros de Educação e Desenvolvimento António Aurélio da Costa Ferreira e Jacob Rodrigues Pereira referem que as duas medidas não foram implementadas, em consequência da falta de recursos humanos.

No Centro de Educação e Desenvolvimento Nossa Senhora da Conceição, nem sempre é possível assegurar a segregação de funções, devido a ausências prolongadas de recursos humanos.

✓ PLANO DE AÇÃO 2022/23

Considerando o relatório de execução do PPRCIC da CPL 2021, e com o objetivo de executar as medidas que estando associadas a riscos de graduação elevada, se encontravam por implementar ou que careciam de reforço, foi aprovado, em setembro de 2022, um Plano de Ação com ações a executar no biénio 2022/2023.

Apresenta-se de seguida um ponto de situação da execução deste plano.

Medida prevista	Ação Prazo	Execução
Sensibilização para o cumprimento do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD)	<ul style="list-style-type: none"> Promoção de sensibilização no âmbito do RGPD 2022/2023 	<ul style="list-style-type: none"> De forma transversal, é feita sensibilização aos trabalhadores nesta matéria. Em 2022, houve frequência de ações de formação por alguns trabalhadores (CD (Vice-Presidente), CED SCT, CED NSC, URH e DAC¹. Em 2023 serão promovidas ações de sensibilização.
Rotatividade de funções	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolvimento de procedimentos concursais 2022/2023 Reorganização do conteúdo funcional dos trabalhadores afetos às áreas de suporte 2022/2023 	<ul style="list-style-type: none"> Em 2022 foram abertos vários procedimentos concursais para as áreas de suporte, contratação e tesouraria nos Serviços Centrais e para Assistentes Técnicos nos Centros de Educação e Desenvolvimento (CED), tendo os mesmos ficado desertos.

¹ CD- Conselho Diretivo, CED SCT -Centro de Educação e Desenvolvimento Santa Catarina, CED NSC -Centro de Educação e Desenvolvimento N.º Sr.ª da Conceição, URH – Unidade de Recursos Humanos, DAC- Departamento de Apoio à Coordenação)

Medida prevista	Ação Prazo	Execução
Segregação de funções	<ul style="list-style-type: none"> Realização da ação de sensibilização 'Processo S04 – Gestão de fundos permanentes' 4.º trimestre 2022 (Plano de Formação Interna CPL, IP 2022) Realização da ação de formação 'Gestão de tesouraria e fundo de maneiio' 2023 (Plano de Formação Interna CPL, IP 2023) 	<ul style="list-style-type: none"> Em 2023 serão abertos novos procedimentos concursais para a carreira de assistente técnico para os CED. Em 2022 decorreu a implementação do novo sistema informático financeiro (SIF), pelo que não foi possível a realização das ações. Prevê-se a realização das ações no segundo semestre de 2023.
Conferências físicas periódicas	<ul style="list-style-type: none"> Realização da ação de sensibilização 'Processo S06 Gestão do Imobilizado e Inventários' 4.º trimestre 2022 (Plano de Formação Interna CPL, IP 2022) 	<ul style="list-style-type: none"> Em 2022 decorreu a implementação do novo SIF, pelo que não foi possível a realização da ação. Prevê-se a realização da ação no segundo semestre de 2023.
Sensibilização dos avaliadores para os princípios do SIADAP	<ul style="list-style-type: none"> Promoção de formação aos novos avaliadores no âmbito do SIADAP 2023 Promoção de ação de sensibilização no início do ciclo avaliativo e divulgação na intranet dos princípios orientadores 1.º trimestre 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Em janeiro e fevereiro de 2023, ocorreu uma ação de formação no âmbito SIADAP a 9 novos avaliadores. Divulgação na intranet, em dezembro de 2022, das diretrizes relativas à avaliação de desempenho
Manter histórico dos utilizadores, respetivos perfis e períodos de acesso dos sistemas de informação	<ul style="list-style-type: none"> Adaptação do sistema de informação em articulação com a empresa de manutenção do sistema 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Em curso

2.3. MEDIDAS QUE APRESENTAM FRAGILIDADES:

- **Risco** – Falsas certificações de conformidade de bens/serviços rececionados (grau de risco moderado) | Área “Receção e conferência de bens e serviços”

Medida de controlo: Avaliação dos fornecedores de acordo com os critérios definidos no Manual de Avaliação de Fornecedores (SGI_S05. DR.03).

Durante 2022 decorreu a implementação do sistema de informação financeira S4HANNA. A avaliação de fornecedores não foi registada no sistema, uma vez que não estava disponível a funcionalidade de avaliação de fornecedores. No entanto, de forma transversal, as Unidades Orgânicas referem que a avaliação foi realizada pelo sistema de gestão documental.

- **Risco** – Aferição do direito a férias (trabalhadores não docentes) – atribuição de dias de férias superiores aos que o trabalhador tem direito (grau de risco fraco) | Área “Gestão do tempo de trabalho”

Medida de Controlo: **Sensibilização de trabalhadores e dirigentes para o cumprimento dos procedimentos associados à assiduidade (sistema cRHonus).**

O Centro de Educação e Desenvolvimento D. Maria Pia refere que apesar da medida se encontrar implementada e não haver ocorrência do risco, existe a possibilidade do sistema de gestão de assiduidade (cRHonus) não contabilizar corretamente os dias de férias, designadamente na carreira docente, quando as faltas são justificadas com o artigo 102.º do Estatuto da Carreira Docente.

Neste âmbito, a Unidade de Recursos Humanos (URH) refere que o Sistema de Processamento de Remunerações (SHR) não está configurado para a funcionalidade referida. No entanto, a URH valida a contabilização das faltas por conta do período de férias da carreira profissional docente, lançando posteriormente o n.º de dias de férias disponíveis no CRhonus.

- **Risco** – Favorecimento ou desfavorecimento de trabalhador no âmbito de processo disciplinar (grau de risco elevado) | “Área Poder Disciplinar”

Medida de Controlo: **Reforço dos conhecimentos em matéria de exercício do poder disciplinar.**

Não se verificou a frequência de ações de formação pelas Direções Intermédias.

Contudo, as Direções Intermédias dos Centros de Educação e Desenvolvimento Santa Clara, Santa Catarina, Pina Manique, D. Maria Pia, Nuno Álvares Pereira e Jacob Rodrigues Pereira

referem que, sempre que necessário, existe articulação com a Unidade de Assuntos Jurídicos e Contencioso.

O Diretor da Unidade de Assuntos Jurídicos e Contencioso, por sua vez, referiu que procede sempre que possível à atualização e jurisprudência de conhecimentos sobre a matéria.

- **Risco** – Divulgação e uso indevido de informação registada nos sistemas de informação, plataformas externas e processos físicos (grau de risco elevado) | Área “Registo e consulta de informação (relativa a crianças/jovens/trabalhadores)”

Medida de Controlo: Sensibilização para o cumprimento do Regulamento Geral da Proteção de Dados.

As Direções dos Centros de Educação e Desenvolvimento António Aurélio da Costa Ferreira, Santa Clara, D. Maria Pia, Jacob Rodrigues Pereira, Francisco Margiochi, D. Nuno Álvares Pereira e Pina Manique, Unidade de Contratação Pública e Unidade de Assuntos Financeiros referem que é feita sensibilização interna aos trabalhadores, no entanto não houve frequência de ações de formação neste âmbito.

Algumas Direções referem que, para além da sensibilização interna, houve frequência de formação neste âmbito, nomeadamente:

- Conselho Diretivo (Vice-Presidente)
- Centro de Educação e Desenvolvimento de Santa Catarina (alguns trabalhadores frequentaram uma ação de formação);
- Centro de Educação e Desenvolvimento Nossa Senhora da Conceição (os trabalhadores dos Serviços Administrativos de Manutenção (SAM) e 1 elemento dos Serviços Técnicos de Apoio Socioeducativo (STASE), frequentaram uma formação, na plataforma NAU);
- Unidade de Recursos humanos (frequência de uma ação de formação, em Webinar);
- Departamento de Apoio à Coordenação/Unidade de Educação e Formação, Departamento de Apoio à Coordenação/Unidade de Ação Social e Acolhimento; Departamento de Serviços Partilhados (um trabalhador da área de sistemas de informação e comunicação).

3. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES:

3.1. Relativamente ao ano de 2022, conclui-se que o PPRCIC da CPL se encontra genericamente implementado:

- ✓ Dos 74 riscos identificados, ocorreram 4:
 - 1 risco com graduação fraca (num total de 10)
 - 2 riscos com graduação moderada (num total de 52)
 - 1 risco com graduação elevada (num total de 12)
- ✓ Das 123 medidas identificadas, 5 não estão implementadas
 - Todas implementadas para riscos de graduação fraca (um total de 12)
 - 2 não implementadas para riscos de graduação moderada (num total de 85)
 - 3 não implementadas para riscos de graduação elevada (num total de 26)

3.2. Verifica-se uma evolução positiva na implementação da medida de controlo “*Sensibilização para os avaliadores para os princípios do SIADAP*” | Área de “*Gestão de recursos humanos*”, face ao relatório 2021.

3.3. Identificam-se algumas fragilidades ao nível da implementação das medidas de “*Reforço dos conhecimentos em matéria de exercício do poder disciplinar*”, “*Sensibilização para o cumprimento do Regulamento Geral da Proteção de Dados*”, “*Avaliação dos fornecedores de acordo com os critérios definidos no Manual de Avaliação de Fornecedores (SGL_S05.DR.03)*” e “*Sensibilização de trabalhadores e dirigentes para o cumprimento dos procedimentos associados à assiduidade (sistema cRHonus)*”.

3.4. Identificam-se algumas áreas mais críticas, por se verificar que em diferentes UO/Serviços existem algumas medidas de controlo que não foram implementadas, algumas já sinalizadas anteriormente, designadamente a nível da sensibilização para o cumprimento do RGPD e na implementação efetiva da segregação e da rotatividade de funções.

Assim, recomenda-se:

- Na área “*Gestão de bens públicos*”, no que respeita às atividades associadas à Tesouraria (despesas e pagamentos), tal como já identificado em relatórios de anos anteriores, mantém-se a necessidade da implementação efetiva da segregação e da rotatividade de funções (ações contempladas no Plano de Ação 2022/23);

- A continuação do reforço da atuação da CPL no sentido de uma maior sensibilização para o cumprimento do RGPD, situação já reportada em relatórios de anos anteriores, (ação contemplada no Plano de Ação 2022/23);
- Reforço dos conhecimentos em matéria de exercício do poder disciplinar (já identificado em relatório anterior);
- No âmbito da presente avaliação, a Unidade de Qualidade e Auditoria identificou algumas propostas de melhoria e ajustes, as quais serão fator de análise para posterior inclusão numa próxima versão do Plano de Prevenção e Integridade:
- Da análise, constata-se que a taxa média de execução do PPRCIC foi de 98,04%, reflexo do envolvimento e comprometimento por parte das UO/Serviços no que diz respeito à responsabilidade e sensibilização para com as problemáticas relacionadas com a corrupção e as diversas matérias em apreço.

Agradece-se a todos os intervenientes, a disponibilidade e a colaboração na realização da presente avaliação com vista à produção deste relatório.