



ASSEMBLEIA DE FREGUESIA DE GÂMBIA-PONTES-ALTO DA GUERRA

PROPOSTA N.º 07/2012 **SESSÃO ORDINÁRIA DO ORGÃO DELIBERATIVO** **DE 26/04/2012 – Ata N.º 02/2012**

ASS./REF: PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS – DISCUSSÃO E VOTAÇÃO

- Considerando que o Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), criado pela Lei nº 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.
- Considerando que 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 elaborar planos de gestão de riscos e infracções conexas”.
- Considerando que nessa medida, as autarquias, à semelhança de outras entidades públicas, ficam também obrigadas a apresentar/aprovar um plano, considerando que a responsabilidade da luta contra a corrupção é uma incumbência de todas as organizações.

ASSIM, PROPÕE-SE:

Que a Assembleia de Freguesia delibere favoravelmente

Na aprovação do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infracções Conexas desta autarquia.

Proposta aprovada por **unanimidade** em reunião extraordinária do órgão executivo em 05/04/2012, Ata n.º 09/2012

Aprovada/Reprovada por _____ Votos Contra: _____ Abstenções: _____ Votos a Favor: _____

O ÓRGÃO DELIBERATIVO:

O PRESIDENTE DA MESA: _____

O 1º SECRETÁRIO: _____

O 2º SECRETÁRIO: _____

Junta de Freguesia

Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas



GÂMBIA PONTES
ALTO DA GUERRA

INDÍCE

| | |
|---|----|
| I – INTRODUÇÃO | 02 |
| II – COMPROMISSO ÉTICO | 03 |
| III – IDENTIFICAÇÃO DAS ÁREAS E ACTIVIDADES DA AUTARQUIA, DOS RISCOS DE CORRUPÇÃO, DA QUALIFICAÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS RISCOS, DAS MEDIDAS PROPOSTAS E DOS RESPONSÁVEIS | 04 |
| IV – CONTROLO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO..... | 07 |

I – INTRODUÇÃO

O Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), criado pela lei nº 54/2008, de 4 de setembro, no âmbito da sua atividade, aprovou uma recomendação sobre “**Planos de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas**”, donde resulta que as entidades gestoras de dinheiros, valores ou patrimónios públicos devam elaborar e aprovar os seus planos de gestão de riscos.

Nessa medida, as autarquias, à semelhança de outras entidades públicas, ficam assim, obrigadas a apresentar/aprovar um plano, considerando que a **responsabilidade da luta contra a corrupção** é uma incumbência de todas as organizações.

No presente em que este tema, infelizmente, domina, em grande parte, a atividade do País, este documento é, sem alguma dúvida, deveras importante e deve ser elaborado cuidadosamente, pois será o primeiro sinal a dar da transparência que a atividade autárquica deve privilegiar.

A gestão do risco é transversal a qualquer entidade, sendo um requisito essencial do seu funcionamento. Assim, feito no espírito de ser o mais fiel aos princípios que o norteiam, fica o compromisso do seu integral cumprimento e da procura em melhorá-lo a cada dia que passa.

O Plano de gestão de riscos abrange toda a atividade da autarquia e, por conseguinte, aplica-se a todos os membros que compõem o órgão executivo bem como a todos os trabalhadores e outros colaboradores da Freguesia.

II – COMPROMISSO ÉTICO

Segundo a carta ética da administração pública, os colaboradores desta autarquia, encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo, seguindo os seguintes princípios:

· Princípio do Serviço Público

Os trabalhadores encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

· Princípio da Legalidade

Os trabalhadores atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito.

· Princípio da Justiça e Imparcialidade

Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade.

· Princípio da Igualdade

Os trabalhadores não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social.

· Princípio da Proporcionalidade

Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa.

· Princípio da Colaboração e Boa Fé

Os trabalhadores, no exercício da sua atividade, devem colaborar com os cidadãos, segundo o princípio da Boa Fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa.

· Princípio da Informação e Qualidade

Os trabalhadores devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida.

· Princípio da Lealdade

Os trabalhadores, no exercício da sua actividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante.

· Princípio da Integridade

Os trabalhadores regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.

· Princípio da Competência e Responsabilidade

Os trabalhadores agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.

III – IDENTIFICAÇÃO DAS ÁREAS E ATIVIDADES DA AUTARQUIA, DOS RISCOS DE CORRUPÇÃO, DA QUALIFICAÇÃO DA FREQUÊNCIA DOS RISCOS, DAS MEDIDAS PROPOSTAS E DOS RESPONSÁVEIS.

SECRETARIA

Trata-se de uma área de potencial existência de riscos, passível de situações menos corretas, não detetadas nos últimos mandatos, ao nível da tesouraria devido à existência de recebimentos em dinheiro no caso de algumas receitas próprias, a nível da gestão de compras e stocks.

RECURSOS HUMANOS

- Utilização de critérios de recrutamento com uma excessiva margem de discricionariedade ou que, reportando-se ao uso de conceitos indeterminados, não permitem que o recrutamento do pessoal seja levado a cabo dentro de princípios de equidade;
- Fundamentação incipiente na realização de trabalho extraordinário;

- Utilização de critérios de avaliação dos trabalhadores pouco objectivos, que comportem uma excessiva margem de discricionariedade ou que, reportando-se ao uso de conceitos indeterminados, possam permitir que a avaliação dos trabalhadores não seja levada a cabo dentro de princípios de equidade;

GESTÃO FINANCEIRA

- Realização e pagamento de trabalhos a mais antes da respectiva despesa ter sido devidamente autorizada.
- Assunção de despesas sem prévio cabimento na respectiva dotação orçamental;
- Erros de soma e de transposição de saldos nos mapas de prestação de contas;
- Deficiências ao nível da inventariação e avaliação dos bens.

CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS PÚBLICOS

Em relação à concessão de benefícios públicos assenta na atribuição sem a devida fundamentação da decisão e sem a indicação dos critérios de salvaguarda do interesse público e dos princípios da independência, igualdade e proporcionalidade. Associado a este facto poderão resultar deficiências ao nível da boa aplicação dos montantes atribuídos.

Apesar da autarquia ter um Regulamento que disciplina a concessão de apoios financeiros a entidades terceiras, para maior transparência é aconselhável que se continue a prestar toda a atenção a esta matéria, imprimindo mais rigor no assunto, concretamente:

- Atribuição de subsídio por órgão singular;
- Existência de impedimentos, com a participação de eleitos locais e de trabalhadores ou de familiares nos órgãos sociais das entidades beneficiárias;
- Existência de impedimentos, com a participação de eleitos locais e de trabalhadores ou de familiares nos órgãos sociais das entidades beneficiárias;
- Não apresentação, por parte dos beneficiários, de instrumento que garanta a aplicação regular do benefício (contrato, protocolo, etc.);
- Não apresentação, pelos beneficiários, dos relatórios das atividades;
- Aplicar com rigor e transparência a todos os pedidos, as regras dos regulamentos em vigor.

OBRAS E LIMPEZA DA VIA PÚBLICA

Trata-se de uma área de potencial existência de riscos de corrupção e de infracções conexas, ainda que não detetadas nos últimos mandatos.

Frequência dos Riscos

| TIPO DE RISCO | FREQUÊNCIA DO RISCO |
|----------------------------------|---------------------|
| Secretaria | Pouco Frequente |
| Recursos Humanos | Pouco Frequente |
| Gestão Financeira | Frequente |
| Concessão de Benefícios Públicos | Frequente |
| Obras e Limpeza da Via Pública | Frequente |

Procedeu-se à classificação do risco tendo por base a sua frequência:

- Muito Frequente
- Frequente
- Pouco Frequente
- Inexistente

MEDIDAS PREVENTIVAS DOS RISCOS

Em face dos riscos identificados e como medidas preventivas preconizam-se as seguintes:

Secretaria

- Corrigir sempre que detetada qualquer falha;
- Encaminhamento dos documentos ao setor competente de forma mais célebre

Recursos Humanos

- Sensibilizar os intervenientes decisores no âmbito dos procedimentos de recrutamento e selecção, de avaliação, ou outros actos de gestão de pessoal, para a necessidade de fundamentação das suas decisões;
- Elaborar orientações no sentido da não utilização do trabalho extraordinário como forma de suprir necessidades permanentes dos serviços.

Gestão Financeira

- Maior responsabilização pelo cumprimento das normas financeiras;
- Maior controlo na realização/cabimentação das despesas;

Concessão de Benefícios Públicos

- Publicitação do regulamento, nomeadamente no sítio da autarquia;
- Exigência de declaração de interesses;
- Verificação/apreciação do compromisso assumido pela entidade beneficiária;

Obras e Limpeza da Via Pública

- Reforço do controlo e fiscalização por parte do dirigente do serviço (executivo).

IDENTIFICAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS

São responsáveis pela execução do **PLANO** todos os eleitos, assim como todos os trabalhadores da Freguesia.

IV – CONTROLO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

O Plano de Prevenção de Riscos de Gestão, passa a ser mais um instrumento de trabalho, sendo de todo o interesse que se verifique da sua aplicação e necessidade de ajustes, para o qual é destinado.

Compete ao executivo da autarquia, o qual é responsável pela sua avaliação permanente. Assim sendo, no final de cada ano, deve elaborar um relatório completo, objectivo, claro, conciso e oportuno.