

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE GESTÃO INCLUINDO OS RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS



RELATÓRIO DE EXECUÇÃO ANUAL 2022

Ficha Técnica

Supervisão:

Teresa Monteiro – Vice-Presidente

Elaboração: Departamento de Auditoria e Controlo de Gestão

Célia Costa

Raquel Martins

Data de Aprovação: abril de 2023

ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO	3
2.	MONITORIZAÇÃO	3
3.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	5
4.	PROPOSTA DE APROVAÇÃO E DE ENCAMINHAMENTO	5

SIGLAS

CD	Conselho Diretivo
CPC	Conselho de Prevenção da Corrupção
DACG	Departamento de Auditoria e Controlo de Gestão
DJU	Direção Jurídica
DRH	Direção de Recursos Humanos
SRIJ	Serviço de Regulação e Inspeção e Jogo
LTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
MENAC	Mecanismo Nacional Anticorrupção
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
PPRGCIC	Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os Riscos de Corrupção e Infrações Conexas
RGPC	Regime Geral de Prevenção da Corrupção
TC	Tribunal de Contas
TdP	Turismo de Portugal, I.P.

1. INTRODUÇÃO

Em dezembro de 2021, foi criado o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) através da publicação do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro, que, no seu anexo, estabeleceu o Regime Geral de Prevenção da Corrupção.

Este Regime estatui na alínea b) do n.º 4 do artigo 6º, que as Entidades devem elaborar, no mês de abril de cada ano, um relatório de avaliação anual de monitorização do seu Plano de Prevenção de Riscos.

Neste âmbito, o Turismo de Portugal (TdP) elaborou o presente Relatório, que reflete o grau de implementação das medidas constantes do Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRGRCIC), aprovado em 6 de dezembro de 2021.

2. MONITORIZAÇÃO

A monitorização efetuada não pretendeu testar o desenho e a eficácia de funcionamento das medidas preventivas implementadas, pois esse âmbito integra a atividade corrente de auditoria interna, mas concluir sobre a existência das medidas preventivas indicadas no PPRGRCIC e das suas evidências.

No PPRGRCIC, em vigor para o período compreendido entre 2022-2026, foram identificados 100 riscos de gestão e preconizadas no plano 99 medidas de mitigação. Os riscos de gestão, agrupados em cinco categorias, equivalem em termos percentuais, a 0% classificados de risco muito elevado, 6% de risco elevado, 46% de risco moderado, 30% de risco fraco e 18% de risco muito fraco.

Em resultado da monitorização ora efetuada, constata-se que:

- 70% das medidas de mitigação se encontram totalmente implementadas;
- 27% das medidas estão parcialmente implementadas, e
- 3% ainda não foram implementadas.

O TdP tem vindo a desenvolver instrumentos de controlo, assentes em valores e princípios de integridade e probidade pública, por forma a contribuir para uma boa gestão e na prossecução das diversas recomendações emitidas e alinhado com o preconizado pelas organizações internacionais, nomeadamente a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE).

Na presente data, os instrumentos de controlo existentes neste Instituto são:

- O Código de Ética e de Conduta Profissional, revisto em 2021, que integra um conjunto de regras éticas e deontológicas a observar na atividade quotidiana dos seus colaboradores em consonância com as novas exigências legais;

- Declaração de Aceitação do Código de Ética e de Conduta Profissional subscrita por todos os colaboradores, bem como assinatura de Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses no âmbito do exercício das funções atribuídas no Instituto;
- O Código de Conduta Ética do Departamento de Auditoria e Controlo de Gestão, aprovado em 09 de maio de 2022, emerge da cultura ética instituída no TdP, através do seu Código de Conduta e Compromisso Ético e pretende implementar, no exercício da função de auditoria interna, normas de conduta e de comportamento ético esperado pelos serviços auditados;
- O Código de Conduta do Serviço de Regulação e Inspeção de Jogos, aplicável a toda equipa que integra o Serviço;
- O Manual de Procedimentos de Auditoria Interna;
- O Mecanismo de Alerta e Relato, que em 2022 não recebeu qualquer reporte.

No âmbito da gestão de conflito de interesses no setor público, designadamente quanto ao cumprimento do artigo 13.º do Regime de Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC)³, do artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)⁴ e artigo 51.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), procedeu-se a verificações, através de consulta por amostragem, dos processos de contratação pública em execução no ano, sujeitos à apresentação da respetiva Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses prevista no Código dos Contratos Públicos.

Conforme a informação prestada pela Direção Jurídica (DJU), no ano em apreço, foram lançados 106 procedimentos de contratação pública. Foram selecionados pelo DACG 18 procedimentos objeto de verificações, tendo-se concluído que, em todos eles, foi cumprido o previsto na legislação aplicável.

Reforça-se que as determinações legais supramencionadas consubstanciam o zelo pela imparcialidade dos trabalhadores em funções públicas e o afastamento de conflitos de interesses.

Por outro lado, foram, igualmente, efetuadas verificações sobre a acumulação de funções solicitadas, em 2022, à Direção de Recursos Humanos (DRH), atenta a necessidade deste Instituto respeitar o previsto na LTFP, o artigo 14º do RGPC e o CPA.

Importa referir que a DRH alertou, em 2018, todos os colaboradores que estavam em funções para o dever de cumprir com o disposto nos artigos 19.º a 24.º da LTFP e emitiu uma orientação no sentido da estrita observância da lei, designadamente quanto à verificação dos pressupostos e elementos declarados e que justifiquem as acumulações, mesmo as já autorizadas.

A DRH salientou na mesma comunicação que *“a acumulação de funções, quer públicas quer privadas, não traduz ou confere um direito adquirido do trabalhador, configurando antes um regime de exceção, que necessita de ser renovado anualmente, devendo a fiscalização ser*

³ Anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro.

⁴ Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

efetuada pelos trabalhadores de cargos dirigentes, independentemente do impulso dos próprios trabalhadores, através da verificação e regularização do respetivo processo de acumulação”.

Neste contexto, e analisada a listagem disponibilizada pela DRH, constata-se que foram submetidos 67 pedidos de acumulação de funções públicas, 38 dos quais consubstanciam pedidos de acumulação com funções públicas, 28 destes referem-se a formadores internos eventuais, e 29 pedidos de acumulação de funções públicas com privadas.

Salienta-se que, no final do ano 2022, a DRH se encontrava a rever os procedimentos internos para a formalização dos pedidos de acumulação de funções à luz das alterações legislativas ocorridas, tendo as novas orientações sido publicitadas na intranet já em março de 2023.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A monitorização efetuada permite-nos concluir que as medidas de controlo previstas no PPRGRCIC obtiveram 70% de implementação total ao nível da mitigação do risco.

No próximo relatório será objeto de recolha junto das unidades orgânicas, os seguintes aspetos:

- Os riscos que se mantêm;
- As medidas adotadas;
- As evidências das medidas implementadas;
- E a justificação das medidas não implementadas.

4. PROPOSTA DE APROVAÇÃO E DE ENCAMINHAMENTO

Nos termos do n.º 7 do artigo 6º do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, os Relatórios de Avaliação dos Planos de Prevenção de Riscos devem ser remetidos aos órgãos de superintendência ou tutela, serviço de inspeção da área governativa, bem como ao MENAC.

Assim, para efeitos de cumprimento da disposição legal referida no ponto anterior, deverá o presente relatório, depois de aprovado pelo Conselho Diretivo, ser remetido ao Gabinete do Senhor Secretário de Estado do Turismo, Comércio e Serviços e ao Tribunal de Contas.

Face ao exposto, submete-se o Relatório Avaliação Anual do PPRGRCIC à aprovação do Conselho Diretivo do Turismo de Portugal.