



USISM

Unidade de Saúde
da Ilha de São Miguel

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES CONEXAS

Recomendação n.º 1/2009 do Conselho de Prevenção da Corrupção

abril de 2018

Índice

Introdução	3
1. Unidade de Saúde da Ilha de São Miguel.....	4
1.1. Missão, Visão e Valores da Unidade de Saúde	4
1.1.1. Missão.....	4
1.1.2. Visão	5
1.1.3. Valores.....	5
2. Estrutura Organizativa	6
2.1. Órgãos:	6
2.1.1. De direção – Conselho de Administração:	6
2.1.2. De apoio consultivo – Conselho Consultivo:	7
2.1.3. De apoio técnico – Conselho Técnico.....	8
2.2. Serviços:	9
2.2.1. Serviços de prestação de cuidados de saúde;.....	9
2.2.2. Serviços administrativos:	10
3. Recursos Humanos	11
3.1. Distribuição de efetivos por tipo de vínculo	13
4. Identificação dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.....	14
4.1. Conceito de risco, de corrupção e de infrações conexas	14
4.2. Identificação de Potenciais Riscos	15
5. Medidas Preventivas e de Controlo do Risco	16
6. Acompanhamento e Avaliação	18

Introdução

O presente Plano dá cumprimento à Recomendação n.º 1/2009 do Conselho de Prevenção da Corrupção.

A Unidade de Saúde da Ilha de São Miguel, designada abreviadamente por USISM, é uma pessoa coletiva de direito público, dotada de autonomia administrativa e financeira, sujeita à tutela da Secretaria Regional da Saúde, com sede na Gotinha, n.º 1, 9500-354 Ponta Delgada.

A USISM foi criada e regulamentada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2011/A, de 9 de dezembro, sendo constituída pelos Centros de Saúde de Ponta Delgada, Ribeira Grande, Vila Franca do Campo, Povoação e de Nordeste.

“Não importa o que se fez, importa o que falta fazer”

Marie Curie (1867 – 1934) Cientista e Nobel da Física e de Química.

Teresa Machado Luciano

1. Unidade de Saúde da Ilha de São Miguel

Nos termos previstos no respetivo diploma legal, a organização da Unidade de Saúde da Ilha de São Miguel segue as orientações emanadas do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2011/A, de 9 de dezembro.

1.1. Missão, Visão e Valores da Unidade de Saúde

1.1.1. Missão

Garantir a prestação de cuidados de saúde primários e continuados, à população da ilha de São Miguel.

Para o cumprimento da sua missão, dentro das linhas orientadoras definidas para o Serviço Regional de Saúde, os centros de saúde, como serviços de prestação de cuidados de saúde da USISM, garantem a prestação de cuidados de saúde à população da sua área de influência, promovendo, nomeadamente:

- a) A vigilância e a melhoria da saúde do indivíduo, da família e da comunidade;
- b) A informação da população sobre as indispensáveis noções básicas de saúde e de prevenção da doença, motivando e estimulando a participação ativa da população;
- c) A profilaxia e controle das doenças transmissíveis, assegurando, nomeadamente, o fornecimento e a administração de vacinas;
- d) A vigilância da qualidade do saneamento básico, da higiene do meio e dos alimentos;
- e) A supervisão, direta e periódica, do estado de saúde de utentes de grupos vulneráveis, tais como grávidas, puérperas e mães que amamentam, crianças e idosos, bem como determinados grupos profissionais;
- f) A garantia do acompanhamento periódico dos utentes que sofram de doenças crónicas, tais como diabetes, doenças cardiovasculares, tuberculose, alcoolismo e outras que localmente for julgado necessário;
- g) A realização do diagnóstico, tão precoce quanto possível, e tratamento das doenças agudas e crónicas que não careçam de cuidados hospitalares, quer em regime ambulatorio, quer em regime de internamento;
- h) O encaminhamento direto para os serviços prestadores de cuidados hospitalares dos casos que excedam a sua capacidade de intervenção, assegurando o seu subsequente acompanhamento;

- i) O atendimento ou, quando necessário, o encaminhamento para serviços prestadores de cuidados hospitalares, das situações urgentes de doença ou acidente, assegurando o subsequente acompanhamento.
- j) O atendimento personalizado, exercido no âmbito dos cuidados essenciais de saúde;
- k) O exercício da atividade de educação para a saúde;
- l) A realização de estudos epidemiológicos.

Faz igualmente parte das suas atribuições a participação no ensino pré e pós-graduado e o desenvolvimento das funções de formação consideradas necessárias ao desenvolvimento dos colaboradores.

Nesse sentido, o Conselho de Administração segue uma política de formação, que responda às necessidades científicas, organizacionais e de satisfação dos profissionais e contribuir, cada vez mais, para um tratamento de informação fidedigna, que possa ser útil e eficaz para os diferentes estudos epidemiológicos, científicos e de planeamento.

Constitui ainda um princípio de atuação, do Conselho de Administração, promover o desenvolvimento da atividade de acordo com as regras de gestão por objetivos, o que implica o planeamento das atividades a desenvolver, a nível do seu âmbito de atuação, bem como a participação conjugada, o envolvimento e a responsabilidade de utentes e profissionais na preparação e execução de tais medidas, correspondendo, assim, às necessidades do indivíduo e às características de cada comunidade dentro dos parâmetros da política de saúde definida pelo governo regional.

1.1.2. Visão

Desenvolver a atividade como um todo organizacional, onde prevaleça o sentido de equipa, a comunicação interpares, gestão aberta e participada dos órgãos dirigentes com os colaboradores e o envolvimento da comunidade.

Teremos de ter sempre presente a promoção e a melhoria da acessibilidade dos utentes e a prestação de cuidados de saúde primários e continuados, de qualidade, na procura da excelência.

1.1.3. Valores

- a) Responsabilidade;
- b) Integridade;
- c) Inovação;
- d) Transparência;

- e) Trabalho em equipa; e,
- f) Orientação para os resultados.

2. Estrutura Organizativa

São órgãos e serviços da USISM:

2.1. Órgãos:

2.1.1. De direção – Conselho de Administração:

O Conselho de Administração é integrado por um presidente e dois vogais, todos com funções executivas, nomeados pelo membro do Governo Regional com competência em matéria de saúde de entre profissionais com habilitação adequada. O Conselho de Administração inclui também dois vogais com funções não executivas, nomeados pelo membro do Governo Regional com competência em matéria de saúde de entre profissionais com habilitação adequada.

Presidente do Conselho de Administração – Maria Teresa Silveira Bretão Machado Luciano

Vogal Executivo do Conselho de Administração – Luís Carlos Pires Ferreira

Vogal Executivo do Conselho de Administração – Jorge Manuel Oliveira Morgado

Vogal não Executivo do Conselho de Administração – José Jacinto Cidade Botelho

Vogal não Executivo do Conselho de Administração – Andrea Veríssimo Mota

O Conselho de Administração tem as suas competências definidas no artigo 12.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2011/A, de 9 de dezembro, competindo-lhe em especial:

- a) Dentro das linhas orientadores definidas para o Serviço Regional de Saúde, gerir os recursos humanos, materiais e financeiros colocados à sua disposição;
- b) Assegurar a prestação de cuidados de saúde à população da área de intervenção da USISM;
- c) Aprovar o Regulamento Interno da USISM e submetê-lo à superior homologação d membro do Governo Regional com competência em matéria de saúde;

- d) Definir as diretrizes orientadores da gestão e funcionamento da USISM e assegurar o seu cumprimento;
- e) Elaborar o Plano Anual de Atividades e o Orçamento;
- f) Elaborar o Plano de Orientação Estratégica Plurianual e o respetivo Orçamento Previsional;
- g) Elaborar o Relatório Anual de Atividades e a Conta de Gerência;
- h) Assegurar a articulação entre os diversos serviços da USISM;
- i) Planear e coordenar as atividades de prestação de cuidados de saúde;
- j) Celebrar contratos-programa com a SAUDAÇOR, S.A., protocolos de colaboração ou de apoio e contratos de prestação de serviços com outras instituições, públicas e privadas, no âmbito das suas atividades e visando atingir os seus objetivos;
- k) Promover a formação do pessoal;
- l) Determinar medidas adequadas sobre as reclamações e queixas dos utentes;
- m) Avaliar sistematicamente o desempenho global do funcionamento da USI São Miguel.

O Conselho de Administração exerce também as seguintes competências, que pode delegar no seu Presidente, com possibilidade de subdelegação nos vogais com funções executivas:

- a) Gerir os recursos humanos, financeiros, materiais e patrimoniais da USI São Miguel;
- b) Promover a cobrança e arrecadação das receitas;
- c) Autorizar a realização de despesas e o seu pagamento;
- d) Promover a organização da contabilidade e o cadastro dos bens;
- e) Contratar a prestação de serviços com terceiros.

2.1.2. De apoio consultivo – Conselho Consultivo:

O Conselho Consultivo é um órgão de participação junto do Conselho de Administração da USISM, sendo composto por:

- a) Dois representantes de cada uma das assembleias municipais da ilha, por elas designados;
- b) O presidente de cada uma das câmaras municipais existentes na ilha ou quem por ele for designado;

- c) Um representante de cada uma das misericórdias com sede na ilha, por essas entidades designado;
- d) Um representante das instituições particulares de solidariedade social sediadas na ilha, por elas designado;
- e) O Presidente do Conselho de administração da USISM;
- f) Os vogais do conselho de administração da USISM.

Compete ao conselho consultivo, por sua iniciativa ou por solicitação dos órgãos de tutela do Serviço Regional de Saúde, nomeadamente do membro do Governo Regional competente em matéria de saúde ou do diretor regional competente na mesma matéria:

- a) Emitir parecer sobre os planos e relatórios de atividades da USI São Miguel;
- b) Pronunciar-se sobre o funcionamento dos serviços de saúde na ilha e sobre quaisquer outras matérias relacionadas com os serviços de saúde;
- c) Aprovar o regulamento interno de funcionamento do conselho consultivo e submetê-lo a homologação do membro do Governo Regional com competência em matéria de saúde.

2.1.3. De apoio técnico – Conselho Técnico.

O Conselho Técnico é um órgão de consulta e de apoio técnico da USISM, com a seguinte composição:

- a) O Presidente do Conselho de Administração da USISM;
- b) Os vogais do Conselho de Administração da USISM;
- c) Os diretores clínicos e de enfermagem de cada um dos centros de saúde da USISM;
- d) Um representante dos técnicos superiores de saúde;
- e) Um representante dos técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica;
- f) Um representante dos técnicos superiores de regime geral, área de serviço social.

Compete ao conselho técnico, designadamente:

- a) Cooperar com o conselho de administração da USI São Miguel e com as direções técnicas das entidades prestadoras de cuidados de saúde;
- b) Pronunciar-se, por iniciativa própria ou por solicitação dos órgãos referidos na alínea anterior, sobre as matérias da sua competência, nomeadamente visando fomentar a articulação entre as entidades prestadoras de cuidados de saúde, harmonizar a atividade dos diferentes prestadores de cuidados e estimular a

eficiência na utilização dos recursos humanos e financeiros disponíveis numa lógica de otimização, por forma a promover uma atuação técnica dentro de parâmetros de qualidade, no respeito pelos princípios da ética e da deontologia;

c) Aprovar o regulamento interno de funcionamento do conselho técnico e submetê-lo a homologação do membro do Governo Regional com competência em matéria de saúde.

2.2. Serviços:

2.2.1. Serviços de prestação de cuidados de saúde;

Dentro das linhas orientadoras definidas para o Serviço Regional de Saúde, os centros de saúde como serviços de prestação de cuidados de saúde da USI São Miguel efetivam a prestação de cuidados de saúde à população da sua área de influência, promovendo, nomeadamente:

- a) A vigilância e a melhoria da saúde do indivíduo, da família e da comunidade;
- b) A informação da população sobre as indispensáveis noções básicas de saúde e de prevenção da doença, motivando e estimulando a participação ativa da população;
- c) A profilaxia e controle das doenças transmissíveis, assegurando, nomeadamente, o fornecimento e a administração de vacinas;
- d) A vigilância da qualidade do saneamento básico, da higiene do meio e dos alimentos;
- e) A supervisão, direta e periódica, do estado de saúde de utentes em especial situação de risco, tais como grávidas, puérperas e mães que amamentam, crianças e idosos, bem como determinados grupos profissionais;
- f) A garantia do acompanhamento periódico dos utentes que sofram de doenças crónicas, tais como diabetes, doenças cardiovasculares, tuberculose, alcoolismo e outras que localmente for julgado necessário;
- g) A realização do diagnóstico, tão precoce quanto possível, e tratamento das doenças agudas e crónicas que não careçam de cuidados hospitalares, quer em regime ambulatorio, quer em regime de internamento;
- h) O encaminhamento direto para os serviços prestadores de cuidados hospitalares dos casos que excedam a sua capacidade de intervenção, assegurando o seu subsequente acompanhamento;

- i) O atendimento ou, quando necessário, o encaminhamento para serviços prestadores de cuidados hospitalares, das situações urgentes de doença ou acidente, assegurando subsequente acompanhamento.
- j) O atendimento personalizado, exercido no âmbito dos cuidados essenciais de saúde;
- k) O exercício da atividade de educação para a saúde;
- l) A realização de estudos epidemiológicos.

2.2.2. Serviços administrativos:

Aos serviços administrativos cabe o desempenho de funções da área administrativa e auxiliar da USI São Miguel, sendo estruturados por uma Secção de pessoal, expediente e arquivo, e uma Secção de contabilidade, património e aprovisionamento.

Compete à secção de pessoal, expediente e arquivo:

- a) Executar as operações administrativas relacionadas com o recrutamento, gestão corrente e mobilidade do pessoal;
- b) Organizar e manter atualizado o cadastro e o registo biográfico do pessoal;
- c) Assegurar a receção e expedição da correspondência e documentação;
- d) Marcar consultas e exames complementares de diagnóstico;
- e) Prestar apoio administrativo às unidades funcionais;
- f) Organizar e manter o arquivo geral da USISM;
- g) Emitir certidões;
- h) Organizar o trabalho dos motoristas e do pessoal auxiliar;
- i) Efetuar as operações de controlo da assiduidade e pontualidade do pessoal.

Compete à secção de contabilidade, património e aprovisionamento:

- a) Elaborar a proposta de orçamento da USI São Miguel;
- b) Organizar o projeto de orçamento, de acordo com as propostas dos serviços;
- c) Processar as remunerações devidas ao pessoal;
- d) Processar as despesas com aquisição de bens e serviços e encargos diversos;
- e) Controlar as contas correntes relativas a fornecedores e quaisquer outras entidades;
- f) Pagar reembolsos e participações aos utentes;

- g) Assegurar as operações contabilísticas;
- h) Propor alterações orçamentais e transferências de verbas, de acordo com a execução efetuada e a evolução verificada nas despesas;
- i) Executar as operações administrativas relacionadas com a aquisição de bens e serviços e com a alienação de quaisquer bens;
- j) Emitir certidões;
- k) Promover, acompanhar e verificar as atividades de segurança, limpeza, manutenção e reparação das instalações e equipamentos;
- l) Administrar o parque automóvel;
- m) Organizar e manter atualizado o cadastro dos bens móveis e imóveis.

3. Recursos Humanos

Em organizações prestadoras de cuidados de saúde a dimensão recursos humanos adquire especial importância, quer em termos de relevo na prestação de cuidados de saúde quer em termos da gestão dos recursos afetos.

De forma geral, uma organização prestadora de cuidados de saúde, caracteriza-se pela existência de uma multiplicidade de profissões, focalizadas na satisfação das necessidades em saúde, de uma determinada população alvo, cuja resposta se pretende em tempo útil e garantida de forma eficiente. Esta multiplicidade de profissões coloca exigências significativas na gestão de recursos humanos, tornando esta uma área de relevo para a atividade da USISM.

No caso da USISM, a dificuldade na gestão dos recursos humanos é agravada pela dispersão dos vários CS que a integram, continuando assim a constituir-se um desafio, contínuo, a melhoria da organização e gestão dos recursos humanos, numa ótica de aumento de eficiência, a qual se traduz em ganhos em saúde e organizacionais.

Os dados de Recursos Humanos que a seguir se apresentam, têm como referência a data de 31 de dezembro de 2017, retirados diretamente da aplicação SIGRHARA, com correção de dados, pouco significativa, realçando alguns factos mais importantes que caracterizam os efetivos, recorrendo, sempre que possível, à análise comparativa com anos anteriores.

Grupo Profissional	Ano	
	2017	Peso %
Dirigente	4	0,4%
Técnico Superior	41	4,6%
Assistente Técnico	176	19,7%
Assistente Operacional	269	30,1%
Informático	9	1,0%
Médica	90	10,1%
Enfermagem	273	30,5%
Técnica Diagnóstico e Terapêutica	28	3,1%
Técnico Superior de Saúde	3	0,3%
Outros Grupos	2	0,2%
TOTAL	895	100%

Quadro I. Recursos Humanos na USISM a 31 de dezembro de 2017.

Aos valores discriminados no quadro VII acrescem 13 contratos de prestação de serviços – avença – nas seguintes áreas: Enfermagem (7), Psicologia (1), Farmácia (1), Serviço Social (1), Economia (1), Direito (1) e Comunicação e Imagem (1).

O grupo profissional com maior peso na USISM em 2017 é o de Enfermagem, representando 30,5%, seguindo-se o grupo de Assistentes Operacionais (30,1 %). Com menor peso surge Outros Grupos (Administradores Hospitalares), Técnico Superior de Saúde e Dirigentes, onde estão incluídos os membros do Conselho de Administração da USISM.

A USISM a 31 de dezembro de 2017 contava com 895 trabalhadores, em efetivo exercício de funções, assim distribuídos:

- 735 em contrato de trabalho em funções públicas (CTFP) por tempo indeterminado, correspondendo a 80,9% do total de colaboradores;
- 2 em CTFP a termo certo (0,2%), na carreira especial de técnico de diagnóstico de terapêutica, área de radiologia e na carreira do regimento geral de assistente operacional, (cedências de interesse público) colocados no Centro de Saúde da Ribeira Grande;
- 24 em CTFP a termo incerto (2,6%), contratos nesta modalidade celebrados com médicos do internato médico - medicina geral e familiar e saúde pública;
- 130 em outras situações (14,3%), considerando-se nestes casos, os colaboradores colocados na USISM no âmbito de Programas Ocupacionais (CTTS, Recuperar SEI) e em programas de estágios profissionais (Programa Estagair L e Programa Estagair T);
- 4 trabalhadores em comissão de serviço (0,4%), no exercício de funções no Conselho de Administração;

- A este volume de recursos humanos acrescem 13 prestadores de serviços, na modalidade de avença, representando 1,4 % do total de trabalhadores.

3.1. Distribuição de efetivos por tipo de vínculo

Grupo Profissional	2016						TOTAL	2017						TOTAL
	CTFP por TI	CTFP TC	CTFP TI	C.Serviço	Outras	P Serviços		CTFP por TI	CTFP TC	CTFP TI	C.Serviço	Outras	P Serviços	
Dirigente				4			4				4			4
Técnico Superior	31		1		3	6	41	32				9	6	47
Assistente Técnico	124				42		166	123				53		176
Assistente Operacional	213				55		268	212	1			56		269
Informático	9						9	9						9
Médica	62		26			1	89	66		24				90
Enfermagem	257		1			8	266	262				11	7	280
Técnica Diagnóstico e Terapêutica	23	1	3			2	29	26	1			1		28
Técnico Superior de Saúde	3						3	3						3
Outros Grupos	2						2	2						2
TOTAL	724	1	31	4	100	17	877	735	2	24	4	130	13	908
%	79,7%	0,1%	3,4%	0,4%	11,0%	1,9%		80,9%	0,2%	2,6%	0,4%	14,3%	1,4%	

Quadro II. Recursos Humanos na USISM, por tipo de vínculo contratual – 2016 e 2017.

4. Identificação dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

4.1. Conceito de risco, de corrupção e de infrações conexas

O presente plano visa refletir a responsabilidade ética e social que os valores fundamentais do serviço público e os deveres profissionais acentuam e exigem que sejam conhecidos por todos os colaboradores da USISM.

Para efeitos da elaboração deste plano, foram considerados os seguintes conceitos:

- ✓ Risco – corresponde ao facto, acontecimento, situação ou circunstância suscetível de gerar corrupção ou infração conexa e que pode ser graduado em função da probabilidade de ocorrência e gravidade da sua consequência.
- ✓ Corrupção – é a prática de qualquer ato ou a sua omissão, seja lícito ou ilícito, contra o recebimento ou a promessa de uma qualquer compensação que não seja devida, para o próprio ou para terceiro, a qual pode ser classificada como:
 - a) Corrupção passiva para ato ilícito (artigo 372.º do Código Penal);
 - b) Corrupção passiva para ato lícito (artigo 373.º do Código Penal);
 - c) Corrupção ativa (artigo 374.º do Código Penal);
- ✓ Infrações conexas – consiste no comportamento igualmente prejudicial na relação entre o agente público e o bom funcionamento das instituições públicas e que tem como objetivo a obtenção de vantagem ou compensação do primeiro.
 - a) Tráfico de influência (artigo 335.º do Código Penal);
 - b) Peculato (artigo 375.º do Código Penal);
 - c) Peculato de uso (artigo 376.º do Código Penal);
 - d) Participação económica em negócio (artigo 377.º do Código Penal);
 - e) Concussão (artigo 379.º do Código Penal);
 - f) Abuso de poder (artigo 382.º do Código Penal);
 - g) Violação de segredo por funcionário (artigo 383.º do Código Penal).

Numa outra vertente de risco identificado, o conflito de interesse, alvo de Recomendação n.º 1/2012, de 7 de novembro, do Conselho de Prevenção da Corrupção, estabelecendo que todas as entidades com natureza pública, ainda que constituídas sob a forma de direito privado, devem dispor de mecanismos de acompanhamento e de gestão de conflito de interesses.

De acordo com esta recomendação, o “*conflito de interesses no setor público pode ser definido como qualquer situação em que um agente público tenha de tomar decisões ou tenha contato com procedimentos administrativos de qualquer natureza que possam afetar ou em que possam estar em causa interesses particulares, seus ou de terceiros, e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas.*”

4.2. Identificação de Potenciais Riscos

Tendo em conta as funções que todos os colaboradores da USISM desempenham, podem identificar-se, relativamente a cada órgão e serviço, riscos de corrupção e infracções conexas, em função da probabilidade de ocorrência e de gravidade da consequência, da qual resultará a graduação de risco: elevado, moderado ou fraco.

Órgãos e Serviços	Potenciais Riscos	Graduação de Risco
Conselho de Administração	O não cumprimento do Princípio do Serviço Público, o Princípio da Legalidade, o Princípio da Justiça e da Imparcialidade, o Princípio da Igualdade, o Princípio da Proporcionalidade, o Princípio da Colaboração e da Boa Fé, o Princípio da Lealdade, o Princípio da Integridade, o Princípio da Competência e Responsabilidade.	Elevado
Conselho Consultivo e Conselho Técnico	Atenta a natureza consultiva destes órgãos, o potencial de risco tem alcance limitado.	Fraco
Serviços de Prestação de Cuidados de Saúde	Considerando as actividades desempenhadas por estes serviços, é admissível a existência de potenciais riscos de corrupção e infracções conexas. Podem verificar-se focos de risco em termos de gestão interna do próprio serviço, bem como no desempenho dos seus colaboradores, a saber: <ol style="list-style-type: none"> 1. Monitorização indevida do trabalho dos colaboradores; 2. Favorecimento e prestação de informação privilegiada a familiares ou pessoas com relação de amizade; 3. Atendimento privilegiado de uns utentes em relação a outros; 4. Ocultação de dados; 5. Possibilidade de violação no tratamento de informação confidencial; 6. Utilização indevida, para fins privados de bens, apropriação indevida ou desaparecimento de bens, cedências de equipamento ou indevida 	Moderado

	instrução de processos. 7. Quebra de sigilo profissional. 8. Intervenção em processos de contratação pública em caso de impedimento;	
Serviços Administrativos	Tendo em atenção as actividades desenvolvidas, considera-se limitada a probabilidade de ocorrência de potenciais riscos de corrupção e infracções conexas. Poderão ocorrer pequenas infracções no tratamento de alguns processos: 1. Quebra de sigilo profissional. 2. Poder discricionário na emissão de pareceres; 3. Ocultação de dados; 4. Favorecimento de uns colaboradores em detrimento de outros; 5. Intervenção em processos de contratação pública em caso de impedimento.	Fraco
a) Serviços Jurídicos	É admissível a existencia de potenciais riscos de corrupção e infracções conexas subjacentes a estes serviços, nomeadamente: 1. Nos processos de inquérito propor o respetivo arquivamento, quando o certo é propor o subsequente processo disciplinar; 2. Nos processos disciplinares, propor o respetivo arquivamento, sem elaborar nota de culpa ou no final, propor, uma pena mais ou menos grave do que a devida; 3. Dar pareceres tendenciosos.	Moderado
b) Serviços de Aprovisionamento	Uma vez que a função que tem como missão principal proceder a aquisição bens e serviços, de qualidade ao melhor preço possível e a fornecedores capazes de satisfazer as necessidades dos serviços, pode consubstanciar potenciais riscos de corrupção e infracções conexas.	Elevado
c) Serviços de Recursos Financeiros	Para além da natureza própria desta função e também porque gere as disponibilidades, efetua os recebimentos e pagamentos e gere os financiamentos, pode gerar potenciais riscos de corrupção e infracções conexas.	Elevado

Quadro III. Potenciais riscos e respetiva graduação.

5. Medidas Preventivas e de Controlo do Risco

As medidas preventivas a adotar devem ser estabelecidas em função do grau de risco de corrupção e infração conexas, com o objetivo de prevenir ou mesmo eliminar, promovendo a existência de relações mais transparentes.

Neste sentido, elencamos as seguintes medidas preventivas e de controlo de risco:

- a) Melhorar os sistemas de controlo interno, nomeadamente promovendo, com regularidade, auditorias internas e externas no âmbito do Sistema de Gestão da

Qualidade;

- b) Promover, entre os colaboradores, uma cultura de responsabilidade e de observação estrita de regras éticas e deontológicas;
- c) Assegurar que os colaboradores estão conscientes das suas obrigações, nomeadamente no que se refere à obrigatoriedade de denúncia de situações de corrupção;
- d) No âmbito dos Serviços Jurídicos, deve existir a intervenção de uma 3ª pessoa/ entidade, entre o técnico e a entidade decisora;
- e) Estabelecer um adequado circuito para a informação de carácter mais confidencial, tendo em vista limitar ao máximo a sua circulação dentro da entidade, limitando desta forma o contacto da mesma a um número mínimo de colaboradores, não permitindo, nomeadamente, a sua circulação em SGC;
- f) Promover uma cultura de legalidade, clareza e transparência nos procedimentos, nomeadamente quanto à admissão de colaboradores e à aquisição de bens e serviços;
- g) Promover o acesso público à informação correcta e completa.
 - I. Os colaboradores da USISM não devem:
 - a) Usar a sua posição e recursos públicos em seu benefício;
 - b) Tirar partido da sua posição para servir interesses individuais, evitando que os seus interesses privados colidam com as suas funções públicas;
 - c) Solicitar ou aceitar qualquer vantagem não devida, para si ou para terceiro, como contrapartida do exercício das suas funções.
 - II. Os colaboradores da USISM devem:
 - a) Respeitar as regras deontológicas inerentes às suas funções;
 - b) Agir com isenção e em conformidade com a Lei;
 - c) Reforçar a confiança dos cidadãos na integridade, imparcialidade e eficácia dos poderes públicos.

6. Acompanhamento e Avaliação

Prevê-se que o presente plano seja monitorizado e avaliado anualmente, com a introdução de correcções identificadas como oportunas e necessárias. Para tal, pretende-se nomear um Gestor de Risco. Este gestor deve proceder ao controlo periódico, no sentido de verificar se está a ser assegurado o cumprimento das regras do plano e os seus efeitos, promovendo uma avaliação/auditoria anual ao plano, traduzida num relatório a remeter ao Conselho de Administração da USISM.

De igual forma, cada um dos dirigentes da USISM fará uma monitorização do respetivo serviço, elaborando um relatório detalhado respeitante ao cumprimento do plano.

Independentemente da periodicidade das revisões, validações e actualizações referidas anteriormente, sempre que surjam riscos que importe prevenir, os dirigentes e demais responsáveis referidos no presente plano, devem informar o Gestor do Risco, para que este, em conjunto com o Conselho de Administração, e atendendo aos objectivos estratégicos da USISM, possam promover a adequação dos processos da USISM de forma a uma eficiente gestão do risco.

Ponta Delgada, 30 de abril de 2018.



Teresa Machado Luciano

(Presidente do Conselho de Administração)