



PLANO DE GESTÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

2021

ÁGUAS E ENERGIA DO PORTO

Índice

1. ENQUADRAMENTO	2
2. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL.....	2
3. ORIENTAÇÕES ESTRATÉGICAS	2
4. OBJETIVOS.....	2
5. ÂMBITO DO PGRCC	2
6. ÁREAS DE RISCO	2
7. COMPROMISSO ÉTICO	2
8. GESTÃO DE CONFLITOS DE INTERESSE.....	2
9. SANÇÕES PARA ATOS DE CORRUPÇÃO OU INFRAÇÕES CONEXAS	2
10. CONCLUSÕES	2
11. RECOMENDAÇÃO	2

ANEXO: Quadro I - PGRCC, 2021

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

AEdP	CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, E.M. (Águas e Energia do Porto)
CCP	Código dos Contratos Públicos
CPC	Conselho de Prevenção da Corrupção
PGRCIC	Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

1. ENQUADRAMENTO

1. ENQUADRAMENTO

No seguimento dos vários instrumentos jurídicos internacionais contra a corrupção que têm surgido nos últimos anos, foi criada, em 2008, uma entidade administrativa independente, de âmbito nacional, a funcionar junto do Tribunal de Contas, denominada por Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), de acordo com a Lei n.º 54/2008, de 4 de setembro, com o intuito de promover a difusão dos valores da integridade, probidade, transparência e responsabilidade.

Em 1 de julho de 2009, o CPC aprovou a Recomendação n.º 1/2009, publicada no Diário da República, 2.ª série, n.º 140, de 22 de julho de 2009, na qual estabelece que “os órgãos dirigentes máximos das entidades gestoras de dinheiros, valores ou património públicos, seja qual for a sua natureza, devem elaborar Planos de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas”.

Esta recomendação é reforçada pelo previsto no número 1, do artigo 46.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, na sua última redação, que passa a prever a obrigatoriedade de elaboração de um plano anual sobre o cumprimento do plano, tendo este, como objetivo, aferir o seu grau de adequação e aplicabilidade à atividade normal da empresa, acrescido das ocorrências identificadas, ou risco de ocorrências, devendo este relatório ser publicitado no sítio da Internet da AEdP.

A aceção mais corrente da palavra “corrupção” reporta-se à apropriação ilegítima da coisa pública, entendendo-se como o uso ilegal dos poderes da Administração Pública ou de organismos equiparados, com o objetivo de serem obtidas vantagens. A corrupção constitui uma ameaça para o Estado de Direito, pondo em causa os princípios do bom governo, da equidade e da justiça social, e prejudicando gravemente a fluidez das relações entre os cidadãos e a Administração Pública.

O fenómeno da corrupção e das infrações conexas assume, quer um carácter transnacional, quer um carácter transversal a toda a sociedade e constitui atualmente uma das grandes preocupações, não apenas dos diversos Estados, mas também, de organizações internacionais de âmbito global e regional.

Os atos de corrupção exercem um efeito negativo na competitividade dos agentes económicos, distorcendo a veracidade do mercado e colocando entraves ao seu próprio desenvolvimento. 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 infrações conexas.

Importa destacar a Recomendação n.º 5/2012, de 7 de novembro de 2012, revogada pela Recomendação de 8 de janeiro de 2020, do CPC, que prevê a implementação de mecanismos de acompanhamento e gestão de conflitos de interesses por parte das entidades públicas. De acordo com estas Recomendações, o conflito de interesses no setor público “pode ser definido como qualquer situação em que um agente público, por força do exercício das suas funções, ou por causa delas, tenha de tomar decisões ou tenha contacto 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.” Nessa ordem de razão constituirão situações de conflito de interesse os “casos abusivos ou eticamente censuráveis, ou seja, as situações suscetíveis de originar interesses incompatíveis entre a esfera pública e a privada ou entre a prossecução do interesse

coletivo e o particular, salienta-se que o conceito de conflito de interesses inclui qualquer situação, real, aparente ou potencial, de sobreposição de interesses privados sobre os interesses públicos que os titulares de cargos públicos, políticos e administrativos, estão obrigados a defender, quer durante o exercício do mandato ou funções, quer mesmo em momento anteriores ao exercício ou após a sua cessação”.

Podem ser igualmente situações geradoras de conflito de interesses, “situações que envolvam trabalhadores que deixaram o cargo público para assumirem funções privadas, como trabalhadores, consultores ou outras, porque participaram, direta ou indiretamente, em decisões que envolveram a entidade privada na qual ingressaram, ou tiveram acesso a informação privilegiada com interesse para essa entidade privada ou, também, porque podem ainda ter influência na entidade pública onde exerceram funções, através de ex-colaboradores.”

Chama o CPC a atenção que “neste enquadramento, destaca-se que tanto podem gerar conflitos de interesses situações de trabalhadores que deixam o cargo público para assumir funções privadas, como situações de trabalhadores que detêm interesses particulares que poderão vir a ser incompatíveis com o interesse geral inerente ao futuro exercício do cargo público”.

Tendo em conta a missão da AEdP e, após a análise feita pelas várias Direções, Unidades e Áreas, foram identificadas, como passíveis de ser sujeitas a atos de corrupção e infrações conexas com maior probabilidade de risco de intervenção, as seguintes áreas: recuperação de créditos, contratação pública, gestão de clientes, recursos humanos, licenciamento, fiscalização, projetos e obras, contabilidade, tesouraria e suspensão de abastecimento de água.

Este PGRIC obedece aos princípios da integridade institucional, da disciplina, da responsabilidade e da transparência de atos e de decisões inerentes à otimização dos recursos próprios da governação ética e da gestão por objetivos.

O presente PGRIC constitui um instrumento dinâmico para a gestão do risco de corrupção e infrações conexas como suporte do planeamento estratégico e do processo de tomada de decisão.

2.

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

2. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A AEdP rege-se pelo Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local, aprovado pela Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, na sua última redação, e integra-se no Setor Público Empresarial, cujos princípios e regras aplicáveis constam do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, também na sua última redação.

Neste âmbito, a atividade da AEdP é enquadrada pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, que estabelece os princípios e as regras aplicáveis ao Setor Público Empresarial, quer do Setor Empresarial do Estado, quer do Setor Empresarial Local, cumprindo os princípios de Good Governance que lhe são aplicáveis.

A AEdP é uma entidade empresarial local de âmbito municipal de responsabilidade limitada, dotada de autonomia estatutária, administrativa e financeira, constituída em outubro de 2006, detida na sua totalidade pelo Município do Porto, nos termos constantes do artigo 1.º, da Lei n.º 50/2012.

O seu objeto social corresponde à gestão integrada e sustentável de todo o ciclo urbano da água da cidade do Porto e à definição da estratégia energética municipal integrada, a gestão de contratos de fornecimento de energia elétrica dos consumos próprios e públicos do Município do Porto, a monitorização e gestão da utilização energética nas instalações municipais e nas infraestruturas de iluminação pública e arquitetónica, a gestão e o apoio à gestão do contrato de concessão de distribuição de energia elétrica em baixa tensão, a implementação de projetos de eficiência energética em instalações municipais, gestão e desenvolvimento da rede de carregadores para veículos elétricos, construção, operação e manutenção de instalações de produção de energia renovável na esfera das instalações municipais, o desenvolvimento de Comunidades Energéticas Renováveis e a atuação como operador de mercado, transacionando a energia excedente do autoconsumo.

O processo de planeamento estratégico da AEdP encontra-se alicerçado na visão, missão e valores descritos na Figura 1.

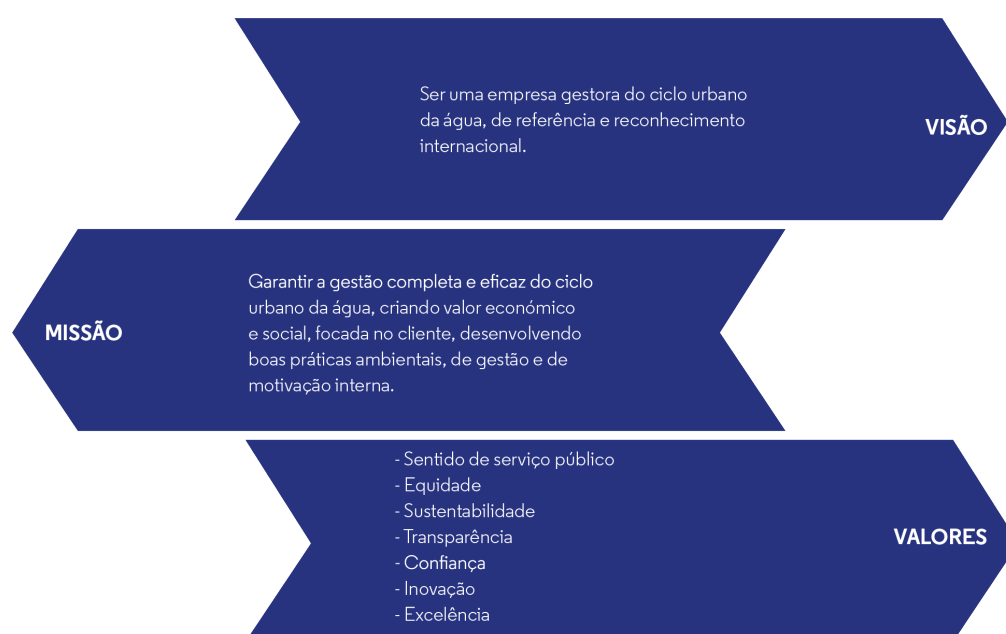


Figura 1 | Visão, Missão e Valores

A estrutura organizacional da AEdP é a que se apresenta no organograma da Figura 2, dividindo-se em quatro áreas de negócio e nove áreas de suporte.

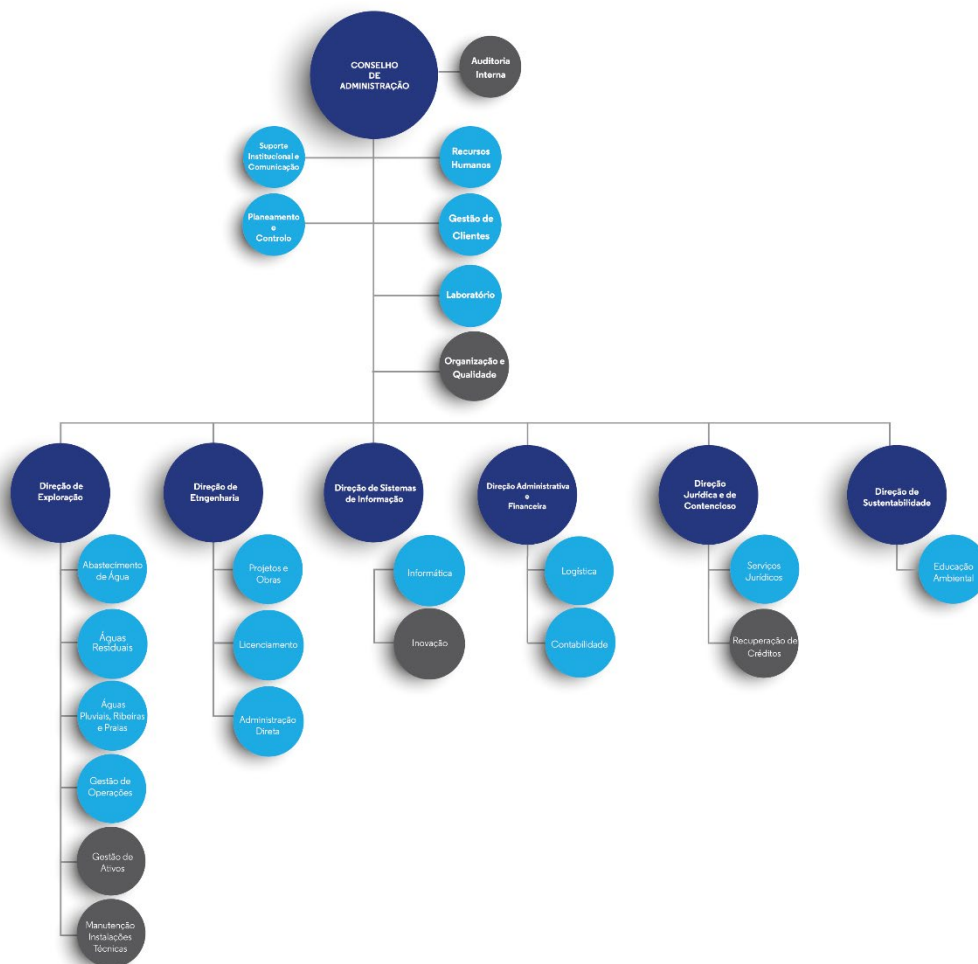


Figura 2 | Organograma

Sem prejuízo do exercício colegial das funções do Conselho de Administração, foi especialmente cometida a cada um dos seus membros, a responsabilidade pelo acompanhamento de áreas funcionais específicas:

- **Eng.º Frederico Fernandes, Presidente executivo:** Direção de Exploração, Direção de Engenharia, Direção Sistemas de Informação, Unidade de Suporte Institucional e Comunicação e Unidade de Planeamento e Controlo.
- **Dra. Ana Cabral, Vice-presidente executivo:** Direção Administrativa e Financeira, Direção Jurídica e de Contencioso, Direção de Sustentabilidade, Unidade de Recursos Humanos, Unidade de Gestão de Clientes, Unidade de Laboratório, Área de Auditoria Interna e Área de Organização e Qualidade.

3.

ORIENTAÇÕES ESTRATÉGICAS

3. ORIENTAÇÕES ESTRATÉGICAS

Tendo por base a metodologia do Balanced Scorecard (BSC), e tendo em vista o alinhamento do planeamento estratégico com as ações operacionais, a AEdP. segue as orientações explicitadas no seu Mapa Estratégico, tal como demonstrado na Figura 3.

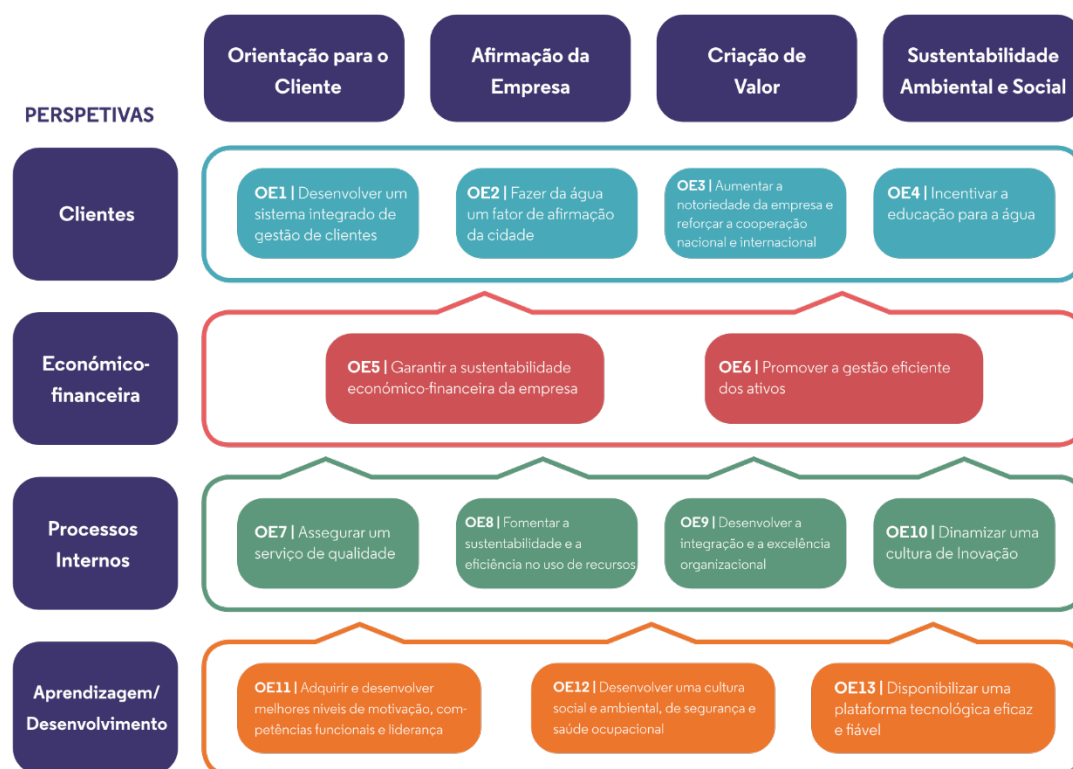


Figura 3 | Mapa Estratégico

Os objetivos estratégicos da AEdP estão posicionados numa matriz, orientados na horizontal por quatro perspetivas – Cliente, Económico-financeira, Processos internos, Aprendizagem e Desenvolvimento, relacionando-se entre si através de relações de causa efeito.

O Mapa Estratégico corresponde ao mapeamento dos principais indicadores de gestão e das suas metas, permitindo, a cada mês, que os seus responsáveis analisem e discutam o seu nível de cumprimento e apresentem as ações previstas para corrigir os desvios relativamente às metas estabelecidas.

Em paralelo, e para além dos indicadores de gestão, a Matriz Estratégica desdobra-se também num conjunto de projetos estruturantes, sendo a sua execução física e financeira analisada trimestralmente.

4.

OBJETIVOS

4. OBJETIVOS

O PGRCIC visa essencialmente restringir a oportunidade de risco de corrupção e de ações conexas, promovendo, assim, a transparência.

O PGRCIC identifica os riscos críticos de gestão, incluindo as principais áreas que potencialmente poderão ser sujeitas a atos de corrupção, bem como os respetivos controlos, tendo em vista, sempre, a sua prevenção.

Na perspetiva preventiva, o PGRCIC visa reforçar a cultura da AEdP, e dos respetivos colaboradores, no respeito pela conduta ética e ser um modelo de referência em matéria de boas práticas, quer nos relacionamentos internos, quer nos externos.

Adicionalmente, o PGRCIC pretende alicerçar o compromisso da AEdP na prevenção e combate à corrupção e infrações conexas, bem como alicerçar a conduta ética dos seus colaboradores e dar cumprimento à Recomendação n.º 1/2009.

Para a AEdP o PGRCIC constitui um verdadeiro auxiliar e instrumento de gestão, uma vez que integra de forma clara os princípios implícitos na missão, visão e valores da AEdP.

5. ÂMBITO DO PGRCIC

5. ÂMBITO DO PGRCIC

Este PGRCIC (2021) dá cumprimento à Recomendação n.º 1/2009 e circunscreve-se única e exclusivamente à atividade da AEdP, não obstante as relações existentes com o Município do Porto, na qualidade de seu único acionista, e as restantes empresas municipais em áreas como a recuperação de créditos, contratação pública, relação comercial, recursos humanos, licenciamento, fiscalização, projetos e obras, contabilidade, tesouraria, suspensão de fornecimento de água e relações.

A elaboração deste PGRCIC foi atribuída à área de Auditoria Interna, tendo sido envolvidos os responsáveis hierárquicos de forma a se proceder à identificação dos riscos de corrupção e infrações conexas, bem como à indicação das medidas a implementar ou em curso, que previnam a sua ocorrência.

A implementação das medidas identificadas é competência de cada responsável hierárquico, não obstante a necessária articulação com a área de Auditoria Interna.

Para a concretização do PGRCIC2021 seguiram-se as seguintes linhas orientadoras:

- Promover os princípios de carácter ético e deontológico;
- Adotar práticas que promovam a simplificação e a partilha de procedimentos;
- Otimizar os procedimentos de controlo interno, minimizando a ocorrência de erros e não conformidades, com aposta clara na proatividade e prevenção;
- Fortalecer os mecanismos facilitadores de comunicação que assegurem os esclarecimentos a eventuais dúvidas de conduta e de participação de atos de corrupção ou infrações conexas.

5.1 ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O PGRCIC2021 aplica-se a todos os trabalhadores que, independentemente do vínculo contratual, integram o quadro de pessoal, a prestadores de serviços, a outros colaboradores e ainda a todas as entidades públicas e ou privadas e outros interessados que diretamente ou indiretamente se relacionam com a AEdP.

6.

ÁREAS DE RISCO

6. ÁREAS DE RISCO

A gestão de riscos possibilita identificar e, nomeadamente, prevenir riscos com potenciais danos para a AEdP.

O risco aqui associado é a simples possibilidade de ocorrência de um evento futuro de corrupção ou infração conexas, bem como conflito de interesse que possam constituir uma situação de perigo ou de risco que exige a identificação dos eventos potenciais e a gestão do risco pela parte da organização, tendo em vista a sua prevenção e dissuasão.

De acordo com o “Guião de boas práticas para a prevenção e o combate à corrupção na Administração Pública”, elaborado na sequência do Memorando de Luanda, aquando da III Conferência Anual dos Organismos Estratégicos de Controlo Interno, realizada em Luanda, em 2010, a gestão do risco é um processo contínuo, que flui através da organização, desenvolvido por todos os elementos da organização, devendo ser aplicado na definição da estratégia e desenhado para identificar eventos potenciais que possam afetar os objetivos organizacionais, gerindo o risco dentro do nível aceite pela entidade, de forma a garantir uma segurança razoável na realização dos objetivos que eleger.

Tal como referido naquele guia, todas as organizações estão sujeitas ao risco, sendo necessário desenhar um processo efetivo de identificação do risco de fraude ou de corrupção, incluindo uma avaliação dos incentivos, pressões e oportunidades. A existência de uma avaliação do risco de fraude, associado ao facto da gestão reconhecer esses mesmos riscos, potencia uma maior prevenção de atos fraudulentos ou de corrupção.

O risco, não constituindo monopólio de nenhuma organização, especializa-se em função destas. Uma efetiva gestão do risco pressupõe a identificação do risco; a comunicação e aceitação do risco; a categorização do risco; um plano e um processo de gestão do risco.

O CPC, na Recomendação n.º 1/2009, refere que “as áreas da contratação pública e da concessão de benefícios públicos contêm riscos elevados de corrupção que importa prevenir através de planos adequados de prevenção.”

Nesse sentido foi a 2 de outubro de 2019 emitida nova Recomendação do CPC, sobre prevenção de riscos de corrupção na contratação pública que vem recomendar a todas as entidades que celebrem contratos públicos:

- a) “Reforçar a atuação na identificação, prevenção e gestão de riscos de corrupção e infrações conexas nos contratos públicos, quanto à sua formação e execução, devendo, em especial, fundamentar a decisão de contratar, a escolha do procedimento, a estimativa do valor do contrato e a escolha do adjudicatário;
- b) Adotar instrumentos de planeamento específicos em matéria de contratação pública (v.g. planos de compras);
- c) Incentivar a existência de recursos humanos com formação adequada para a elaboração e aplicação das peças procedimentais respetivas, em especial, do convite a contratar, do programa do concurso e do caderno de encargos;
- d) Assegurar o funcionamento dos mecanismos de controlo de eventuais conflitos de interesses na contratação pública, designadamente os previstos no CCP e no Código do Procedimento Administrativo;
- e) Privilegiar o recurso a procedimentos concorrenciais em detrimento da consulta prévia e do ajuste direto;
- f) Adotar procedimentos de controlo interno que, nos casos de recurso à consulta prévia ou ao ajuste direto, assegurem o cumprimento dos limites à formulação de convites às mesmas entidades;
- g) Garantir a transparência nos procedimentos de contratação pública, nomeadamente o cumprimento da obrigação de publicitação no portal da contratação pública;
- h) Assegurar que os gestores dos contratos são possuidores dos conhecimentos técnicos que os capacitem para o acompanhamento permanente da execução dos contratos e para o cabal cumprimento das demais obrigações decorrentes da lei.”

Adicionalmente, na Recomendação n.º 5/2012, revogada pela Recomendação de 8 de janeiro de 2020, do CPC, refere “ser a adequada gestão de conflitos de interesses imprescindível para uma cultura de integridade e transparência, com todos os benefícios daí resultantes para a gestão pública.”

Assim, pretende-se que o presente PGRIC cumpra as disposições legais e que identifique áreas de corrupção e infrações conexas, relativamente a cada área de intervenção.

O nível de risco é uma combinação do grau de probabilidade com a gravidade da consequência da respetiva ocorrência, de que resulta a graduação do risco, devendo os riscos passar a ser classificados, em função do:

- Impacto da consequência do mesmo: fraca, moderada ou elevada e;
- Grau de probabilidade de ocorrência: baixa, média ou alta.

Critério de Classificação do Risco:

	Elevado Baixa	Elevado Média	Elevado Alta
	Moderado Baixa	Moderado Baixa	Moderado Alta
Impacto	Fraco Baixa	Fraco Média	Fraco Alta
	Probabilidade		

Fatores de Graduação

Impacto da ocorrência		
Fraco	Moderado	Elevado
<p>Dano na otimização do desempenho organizacional, mas sem potencial de provocar prejuízos financeiros ou à credibilidade institucional.</p> <p>Possibilidade de ocorrência, mas com hipóteses de não ocorrer devido aos mecanismos de controlo já existentes.</p>	<p>Perda na gestão das operações, requerendo a redistribuição de recursos em tempo e em custos, perturbando o normal funcionamento da AEdP.</p> <p>Possibilidade de ocorrência, mas com hipóteses de não ocorrer se forem tomadas decisões e ações adicionais.</p>	<p>Prejuízo financeiro significativo e violação grave do interesse público, lesando a credibilidade institucional, bem como a eficácia e desempenho da missão da AEdP.</p> <p>Forte possibilidade de ocorrência mesmo com a adoção de decisões e ações adicionais.</p>

Identificadas as ações de controlo e tendo-se procedido posteriormente à sua seleção, elaborou-se o PGRCIC das ações a desenvolver, e a indicação dos responsáveis pela sua execução.

A AEdP privilegia as medidas focalizadas na prevenção do risco e da ocorrência do fenómeno da corrupção e infrações conexas, visando, essencialmente, clarificar as zonas de incerteza e, reforçando assim, uma gestão de confiança.

Uma breve leitura da doutrina e de alguns planos de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas existentes, permite-nos enumerar um conjunto de fatores que potenciam situações de corrupção ou outras infrações conexas:

- O ambiente propício;
- Qualidade da gestão - idoneidade dos gestores e decisores;
- A adequação do sistema de controlo interno;
- A ética e conduta das instituições e dos trabalhadores e;
- Desmotivação e desresponsabilização dos trabalhadores;
- A legislação e normas de conduta.
-

Tendo em linha de conta estes princípios, o trabalho efetuado foi revisto, a fim de o adequar ao negócio prosseguido, tendo em vista prevenir os riscos de gestão associados à corrupção e infrações conexas através da elaboração do presente PGRCIC e do Mapa de Ações de Controlo para 2021 - Quadro I.

7.

COMPROMISSO ÉTICO

7. COMPROMISSO ÉTICO

Foi criado um compromisso ético, inspirado no conjunto de Princípios Éticos da Administração Pública, vertidos já no Código de Conduta Empresarial, que deverá nortear a atuação da AEdP.

Este compromisso foi difundido pelas várias direções, unidades e áreas, tendente a alcançar todos os colaboradores da AEdP que, direta ou indiretamente, participem na identificação das necessidades sentidas ou na escolha dos bens ou serviços a adquirir, ou empreitadas cuja execução se impõe realizar, bem como a escolha das entidades a convidar para a satisfação dessas necessidades sentidas, quando o procedimento pré-contratual seja o de Ajuste Direto ou Consulta Prévia.

Nesta avaliação das necessidades é também considerado o seu cabimento orçamental.

Assim, para além das normas legais aplicáveis, as relações do Conselho de Administração, das direções, unidades e áreas com o público, em geral, e com os seus fornecedores, em especial, assentam num conjunto de princípios e valores que visam tutelar a igualdade, a transparência, a não discriminação, a imparcialidade, o respeito e fiel cumprimento das Leis vigentes, a ponderada e cuidada utilização de dinheiros públicos e a prossecução do interesse público vertido na missão e objeto da AEdP.

Assim, a AEdP ficará obrigada a observar os seguintes princípios e deveres:

- Legalidade: atuar exclusivamente ao serviço da lei e demais normas aprovadas pela AEdP.;
- Prossecução do interesse público: atuar exclusivamente ao serviço da comunidade de acordo com critérios de diligência, responsabilidade, lealdade, competência, probidade e dignidade, por forma a transparecer para o exterior uma cultura de serviço público;
- Serviço público: atuar com espírito de serviço ao público, prestando aos utilizadores informação correta e atempada sobre os processos em que sejam interessados, nos termos previstos na lei, bem como sobre os seus direitos e os meios para os salvaguardar, devendo respeitar o direito de reclamação, em especial como forma de recurso perante más condutas ou más práticas;
- Igualdade: respeitar o princípio da igualdade material, assegurando que situações idênticas sejam objeto de tratamento equitativo, devendo justificar diferenças de tratamento por motivos relevantes e objetivos, não discriminando injustificadamente os utilizadores com base na sua nacionalidade, género, raça, cor, características genéticas, origem étnica ou social, língua, religião ou crença, opiniões políticas ou outras, condição económica, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual;
- Imparcialidade: não privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever outras pessoas com quem se relacionem. Tratar imparcialmente os diferentes interesses privados, sem privilegiar ou atribuir tratamento diferenciado a favor de nenhum deles, ressalvadas as prioridades previstas na lei. Assegurar, no uso de poderes discricionários, que as situações iguais correspondam a decisões equitativas, vinculando-se a proferir decisões do mesmo sentido em face de situações iguais;
- Colaboração: manter uma atitude de colaboração com os colegas, os superiores hierárquicos, e respetiva Administração. A colaboração implica a partilha de informação relevante dentro do serviço ou com outros serviços;
- Confiança: agir nas relações com o exterior de acordo com critérios de previsibilidade e coerência, de modo a inspirar confiança aos utilizadores que com eles contactam, contribuindo para a existência de práticas administrativas consolidadas nos princípios da legalidade e imparcialidade, assentes na fundamentação de facto e de direito das decisões proferidas;
- Proporcionalidade: atuar com ponderação e razoabilidade, certificando-se que as medidas adotadas são as mais adequadas, necessárias e proporcionais aos objetivos a alcançar;
- Conflito de interesses: abster-se de qualquer conduta incompatível com a função ao serviço do interesse público ou suscetível de os colocar em situação de conflito de interesses, real ou potencial, ou de sujeição a qualquer tipo de pressões. Devem, sempre, recusar participar nos procedimentos e decisões em que tenham

interesses pessoais, familiares ou de afinidade, designadamente em matéria económica, financeira ou patrimonial. Para o efeito devem sempre declarar, em todos os procedimentos em que participem, quaisquer relações com o objeto desses procedimentos, ou os respetivos interessados ou outros intervenientes, suscetíveis de criar dúvidas sobre eventuais conflitos de interesses resultantes da sua atuação;

- Integridade: não retirar vantagens pessoais do exercício das suas funções, por utilização de informação interna e de uso de recursos públicos e da aceitação de presentes ou de quaisquer outros benefícios concedidos por terceiros;
- Transparência: abster-se de toda a atuação que possa, por qualquer forma, impedir ou dificultar a publicação e a acessibilidade das suas decisões ou dos procedimentos respetivos, salvas as exceções expressamente previstas na lei. Existe o dever de fundamentar as decisões, bem como elaborar os pareceres ou outros documentos, de forma clara e perfeitamente compreensível para os interessados nos procedimentos e para o público em geral;
- Profissionalismo: cumprir com zelo e eficiência as responsabilidades e deveres que lhe sejam cometidos, com vista à melhoria das capacidades profissionais e de resultados obtidos;
- Responsabilidade: assumir a responsabilidade pelos seus atos e decisões, por meio de identificação clara da respetiva autoria; - Sigilo profissional: dever de salvaguardar em todas as situações, e quando tal for imposto pela lei, o sigilo relativamente a matérias de que tomem conhecimento no exercício das suas funções e por causa delas, abstenendo-se de as divulgar sempre que a lei o não preveja e tomando ou propondo, consoante os casos, as providências adequadas para a proteção da respetiva confidencialidade. Abrangendo o sigilo dos dados pessoais, informatizados ou não, detidos pela AEdP;
- Eficiência, eficácia e economia: dever de assegurar a utilização mais eficiente, eficaz e económica dos recursos públicos, nomeadamente executando as tarefas de forma diligente, praticando os atos e tomando as decisões com celeridade e em tempo útil e evitando todos os tipos de desperdício e dilação.

A par deste compromisso, foram estabelecidas regras de controlo e monitorização, que passam pela elaboração de um relatório anual relativo à execução do PGRCIC e a elaboração de um relatório anual para apurar a adequação deste e da existência de novas áreas suscetíveis de gerar risco associado.

8.

GESTÃO DE CONFLITOS DE INTERESSE

8. GESTÃO DE CONFLITOS DE INTERESSE

Atendendo aos imperativos da Recomendação n.º 5/2012, revogada pela Recomendação de 8 de janeiro de 2020, do CPC e com base nas áreas de risco identificadas em matéria de corrupção e de infrações conexas, a AEdP procedeu à identificação dos principais problemas éticos e ao levantamento das situações que possam nestas áreas ser suscetíveis de potenciar eventuais conflitos de interesse.

Podemos identificar as seguintes situações de risco, de conflitos de interesses:

Principais problemas éticos:

- Vantagens/benefícios pessoais e favorecimento de terceiros (familiares, políticos, agentes económicos ou outros grupos de interesses);
- Divulgação de informação privilegiada, confidencial ou sensível;
- Divulgação de dados pessoais;
- Utilização de bens públicos em proveito próprio (equipamentos, transportes, instalações, materiais, etc.);
- Uso indevido da posição ocupada e de facilidades profissionais;
- Aceitação indevida de ofertas;
- Acumulação de funções não autorizadas ou legalmente não permitidas;
- Exercício de funções concorrenciais ou desleais;
- Viciação de procedimentos de contratação pública (empreitadas e aquisição de bens e serviços);
- Concessão indiscriminada de benefícios públicos (patrocínios e donativos) e;
- Não acautelamento da boa gestão dos dinheiros públicos.

Medidas preventivas:

- Promoção de ações de sensibilização na fase de acolhimento e integração de novos trabalhadores e no âmbito do Plano de Formação anual para os restantes;
- Aprovação da acumulação de funções;
- Assinatura de declaração de inexistência de conflitos de interesses em casos específicos, como será o do Gestor do Contrato, pelos dirigente e trabalhadores, incluindo os que prestem serviço em regime de outsourcing;
- Assinatura por todos os trabalhadores da declaração de compromisso do Código de Conduta Empresarial;
- Segregação de funções e rotação de trabalhadores.

Principais áreas de Risco:

Áreas transversais	Áreas específicas
<ul style="list-style-type: none"> • Acumulação de funções não autorizadas ou não permitidas; • Avaliação do desempenho; • Acesso a informação privilegiada, confidencial ou sensível; • Saída de administradores e de colaboradores para outras funções concorrenciais ou com conexão relevante com as previamente assumidas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Financeira; • Contratação pública (empreitadas e aquisição de bens e serviços); • Concessão de benefícios; • Recrutamento e seleção; • Gestão de stocks; • Tratamento de correspondência; • Sistemas de informação e tecnologia.

O Código de Conduta Empresarial da AEdP, inspirado na Carta Ética da Administração Pública, estipula um conjunto de regras de natureza ética e deontológica no desempenho das funções que são confiadas aos seus colaboradores, e no âmbito de conflito de interesses, contempla medidas de prevenção, como por exemplo, o dever de sigilo sobre toda a informação de que os trabalhadores tenham conhecimento no exercício das suas funções, que pela sua natureza, possam afetar o interesse ou atividades da AEdP, em especial, no que se refere a informação de carácter confidencial. Acrescenta, ainda, que os trabalhadores que, no exercício das suas funções e competências, sejam chamados a intervir em processos ou decisões que envolvam, direta ou indiretamente, pessoas, entidades ou organizações com quem colaborem ou tenham colaborado, devem comunicar à AEdP a existência dessas relações, devendo, em caso de dúvida no que respeita à imparcialidade, abster-se de participar na tomada de decisão.

Igual obrigação impende sobre os colaboradores, nos casos em que estejam ou possam estar em causa interesses financeiros ou outros do próprio trabalhador ou de familiares e afins até ao primeiro grau ou ainda de outros conviventes.

9.

SANÇÕES PARA ATOS DE CORRUPÇÃO OU INFRAÇÕES CONEXAS

9. SANÇÕES PARA ATOS DE CORRUPÇÃO OU INFRAÇÕES CONEXAS

Todas as transações ou atos relativamente aos quais exista a suspeita de corrupção ou atividade conexas praticadas por colaboradores da AEdP serão devidamente investigados pelo órgão interno responsável.

Na eventualidade das suspeitas serem confirmadas após investigação, os infratores serão objeto de instauração de processo disciplinar, bem como das respetivas sanções aplicáveis em conformidade com a política interna da AEdP, sendo o processo comunicado às autoridades policiais e de investigação competentes, caso se justifique.

10. CONCLUSÕES

10. CONCLUSÕES

A AEdP desempenha uma função de reconhecida importância.

O Conselho de Administração contribui para a prevenção de situações de risco de corrupção, implementando medidas para o seu combate, não obstante as responsabilidades inerentes ao desempenho das funções de responsável hierárquico. Há um efetivo esforço na promoção de uma cultura organizacional de intolerância relativamente às situações de conflitos de interesses, designadamente, no que se refere às incompatibilidades e acumulações de funções não autorizadas ou não permitidas e transparência na aquisição de bens e serviços.

Na realidade, há uma sensibilidade para a importância de uma articulação integrada do PGRCIC com os instrumentos de gestão do previsional da AEdP.

O PGRCIC que será objeto de revisão anual em resultado das ações de monitorização, foi revisto de acordo com a nova macroestrutura da AEdP, para reforçar a eficácia dos mecanismos existentes, sempre na perspetiva preventiva, minimizando os riscos de gestão associados à corrupção e infrações conexas.

Uma nota final para referir que o PGRCIC pressupõe a monitorização sistemática tendo em vista a melhoria contínua.

11.

RECOMENDAÇÃO

11. RECOMENDAÇÃO

O presente PGRIC deverá ser remetido à Câmara Municipal do Porto e para as seguintes entidades de supervisão, tutela e controlo, tal como determinado na Recomendação n.º 1/2009:

- Ao Conselho de Prevenção da Corrupção;
- Ao Ministro das Finanças;
- Ao Ministro Adjunto e da Economia / Ministério da Economia e Transição Digital;
- Ao Tribunal de Contas;
- À Inspeção-Geral de Finanças.

Porto, 14 de abril de 2021

O Conselho de Administração

O Presidente

(Frederico Martins Fernandes, Eng.º)

A Vice-Presidente

(Ana Cabral, Dra.)

O Administrador Não Executivo

(Miguel de Miranda Cabral Dias Gomes, Dr.)

CMPEAE - EMPRESA DE ÁGUAS E ENERGIA DO MUNICÍPIO DO PORTO, EM.

Pessoa Coletiva: 507 718 666

Matriculada na 1.^a Conservatória do Registo Comercial do Porto

Sede: Rua Barão de Nova Sintra, 285 | 4300-367 Porto

Tel.: 22 519 08 00

geral@aguasdoporto.pt

www.aguasdoporto.pt