



**COMISSÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS  
E PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS E JOVENS**

**Plano de Prevenção de Riscos de Gestão, Corrupção e Infrações Conexas  
da  
Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e  
Jovens**

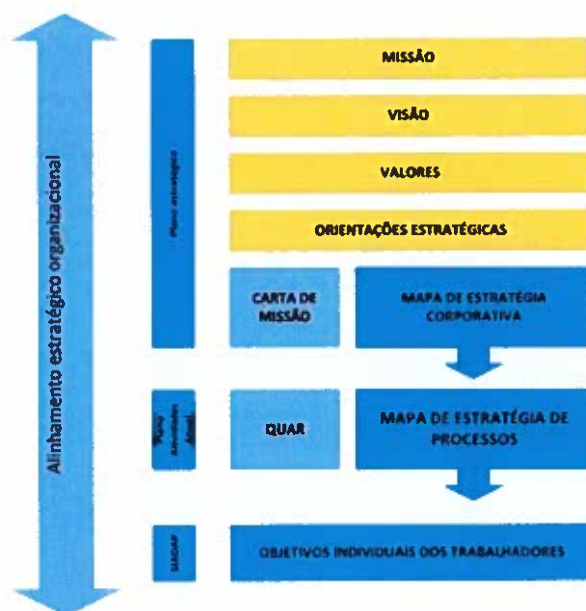


## COMISSÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS E PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS E JOVENS

### Introdução: A Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens

A Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens (CNPDPCCJ), criada pelo Decreto-Lei n.º 159/2015, de 10 de agosto, é uma estrutura que funciona no âmbito do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. O fortalecimento da capacidade de intervenção da CNPDPCJ, a reconfiguração do seu enquadramento tutelar, bem como o reforço dos mecanismos de autonomia funcional e da operacionalidade dos seus órgãos, trazidos pelo Decreto-Lei n.º 159/2015, de 10 de agosto, revelaram-se essenciais para o bom desempenho da sua missão.

Pode-se dizer que o alinhamento estratégico da CNPDPCJ parte necessariamente da sua missão e visão e da definição dos seus valores, alicerçando os instrumentos estratégicos e, conseqüentemente a ação dos seus trabalhadores como contributo para que no seu todo a missão seja levada a cabo, conforme figura infra.



### Missão

Na sequência do supra exposto, importa então especificar cada um dos elementos identificados. A missão da CNPDPCJ é contribuir para a planificação da intervenção do Estado e para a



## **COMISSÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS E PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS E JOVENS**

coordenação, acompanhamento e avaliação da ação dos organismos públicos e da comunidade na promoção dos direitos e proteção das crianças e jovens.

A Comissão Nacional guia a sua missão à luz de princípios orientadores de intervenção presentes no artigo 4º da Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo, aprovada pela Lei n.º 147/99 de 1 de setembro, com as alterações subsequentes, dos quais se elencam sumariamente:

- Interesse superior da criança e do jovem;
- Privacidade;
- Intervenção precoce;
- Intervenção mínima;
- Proporcionalidade e atualidade;
- Responsabilidade parental;
- Primado da continuidade das relações psicológicas profundas;
- Prevalência da Família;
- Obrigatoriedade de Informação;
- Audição Obrigatória e Participação;
- Subsidiariedade.

### **Visão e valores**

A CNPDPCJ assume princípios éticos e deontológicos que pautam a sua conduta, desde logo os princípios gerais e especiais para a atividade administrativa, designadamente os da autonomia técnica, independência, confidencialidade, proporcionalidade, contraditório e cooperação.

A Comissão Nacional pretende ser reconhecida na prossecução da sua visão: constituir-se como entidade de referência para a efetiva concretização dos Direitos Humanos de todas e de cada uma das crianças em Portugal.

Assume, assim, os seguintes princípios:

- Rigor - cumprir de forma criteriosa, pontual e exemplar os mais exigentes parâmetros legais e morais;
- Imparcialidade - tratar com o mesmo grau de isenção e qualidade todos os assuntos;



## **COMISSÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS E PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS E JOVENS**

- Objetividade - analisar, avaliar e decidir toda a informação, inteirando-se de todas as circunstâncias pertinentes, abstendo-se de intervir caso haja algum conflito de interesse;
- Transparência – assumir um posicionamento movido por padrões e transparência que promovam o bom nome da organização;
- Eficiência - promover mecanismos de mobilização para atingir níveis de desempenho de excelência;
- Competência e responsabilidade – promover os conhecimentos, técnicas e experiência necessários no desempenho das suas atribuições;
- Inovação - perseguir a melhoria contínua;
- Integridade e urbanidade – as relações entre todos os elementos da CNPDPCJ entre si e com qualquer pessoa externa deve ser pautada com honestidade, zelo e diligência.

### **Atribuições**

São atribuições da Comissão Nacional:

- a) Ser ouvida nas alterações legislativas que respeitem a matérias relativas à sua missão, bem como ser consultada sobre projetos de diplomas em matéria de infância e juventude;
- b) Transferir verbas do seu orçamento para os municípios e outras entidades, nos termos definidos nos protocolos e acordos celebrados, que sejam objeto de homologação pelo membro do Governo responsável pela área da solidariedade e segurança social;
- c) Dinamizar a celebração de protocolos de articulação e colaboração com diversas entidades públicas ou privadas com intervenção nas áreas da promoção, proteção e desenvolvimento integral dos direitos das crianças e jovens;
- d) Solicitar estudos de diagnóstico e de avaliação das necessidades de medidas e respostas sociais existentes ou a promover, no âmbito do sistema de promoção dos direitos e de proteção de crianças e jovens;



**COMISSÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS  
E PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS E JOVENS**

- e) Planear, acompanhar e avaliar uma estratégia nacional para a aplicação da Convenção dos Direitos da Criança, tendo em vista, designadamente, a recolha e o tratamento dos dados estatísticos relevantes no âmbito de aplicação desta convenção;
- f) Elaborar e submeter à aprovação do Conselho de Ministros um plano nacional plurianual de promoção e proteção dos direitos da criança, cuja coordenação de execução compete à Comissão Nacional;
- g) Aprovar e divulgar anualmente o seu plano de ação e o relatório de atividades;
- h) Concertar a ação de todas as entidades públicas e privadas, estruturas e programas de intervenção na área da promoção dos direitos e da proteção das crianças e jovens, de modo a reforçar estratégias de cooperação e de racionalização de recursos, podendo, para o efeito, emitir recomendações;
- i) Acompanhar, apoiar e promover mecanismos de supervisão e proporcionar formação especializada às CPCJ, com vista a melhorar a qualidade da sua intervenção;
- j) Auditar as CPCJ, de acordo com o disposto no artigo 33.º da Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo, aprovada pela Lei n.º 147/99, de 1 de setembro;
- k) Formular orientações e emitir diretivas genéricas relativamente ao exercício das competências das CPCJ, bem como formular recomendações quanto ao seu regular funcionamento e composição, sem prejuízo da imparcialidade e independência em que deve assentar o funcionamento das CPCJ;
- l) Promover a audição, com caráter consultivo, de personalidades relevantes no âmbito de temáticas específicas da promoção dos direitos e proteção das crianças e jovens, sempre que tal se justifique;
- m) Contribuir para organizar e operacionalizar a intervenção eficaz das entidades com competência em matéria de infância e juventude;
- n) Participar na execução de inspeções à atividade das CPCJ, promovidas pelo Ministério Público e a seu requerimento;
- o) Realizar anualmente um encontro de avaliação da atividade das CPCJ, com base na divulgação e análise do relatório de atividades nacional.



## **COMISSÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS E PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS E JOVENS**

### **Instrumentos de gestão**

Para a prossecução das suas atribuições, a CNPDPCJ desenvolve a atividade com base nos seguintes instrumentos de gestão:

- 1º - Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR)
- 2º - Plano de Ação;
- 3º - Orçamento anual remetendo para os relatórios de execução orçamental;
- 4º - Relatório de Atividades
- 5º - Mapa de pessoal.

Abaixo se descrevem os objetivos estratégicos e operacionais, constantes no QUAR em 2021, mantendo-se os primeiros na proposta para 2022.



## COMISSÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS E PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS E JOVENS

Objetivos Estratégicos (OE)	
OE1:	Contribuir para a concretização das políticas públicas da promoção e proteção das crianças e jovens
OE2:	Promover uma cultura de prevenção e promoção dos direitos das crianças e jovens baseada na colaboração com as ECMU e na criação de parcerias multidisciplinares de sinergias nacionais e internacionais
OE3:	Acompanhar, apoiar e avaliar as comissões de proteção de crianças e jovens ajudando-as a melhorar a qualidade do seu desempenho
OE4:	Promover a melhoria organizacional ao nível da estrutura, processos e pessoas

Objetivos Operacionais (OP)	
<b>EFICÁCIA</b>	
OP1:	Dinamizar, divulgar e promover iniciativas no âmbito dos dias comemorativos e campanhas e projetos das áreas de intervenção da CNPDPCJ
OP2:	Fomentar a promoção de competências para uma parentalidade positiva
OP3:	Garantir os procedimentos necessários à implementação da Estratégia Nacional para os Direitos da Criança 2021-2024
<b>EFICIÊNCIA</b>	
OP4:	Garantir a melhoria dos processos ao nível das pessoas e da gestão
OP5:	Promover a formação e a qualificação dos membros das CPCJ e de profissionais das ECMU através da execução de projetos financiados
<b>QUALIDADE</b>	
OP6:	Promover programas e projetos no âmbito da promoção dos direitos e proteção das crianças e jovens
OP7:	Promover a participação das crianças e jovens nas decisões públicas
OP8:	Contribuir para o exercício qualificado do funcionamento do Sistema de Promoção e Proteção

### Plano de ação

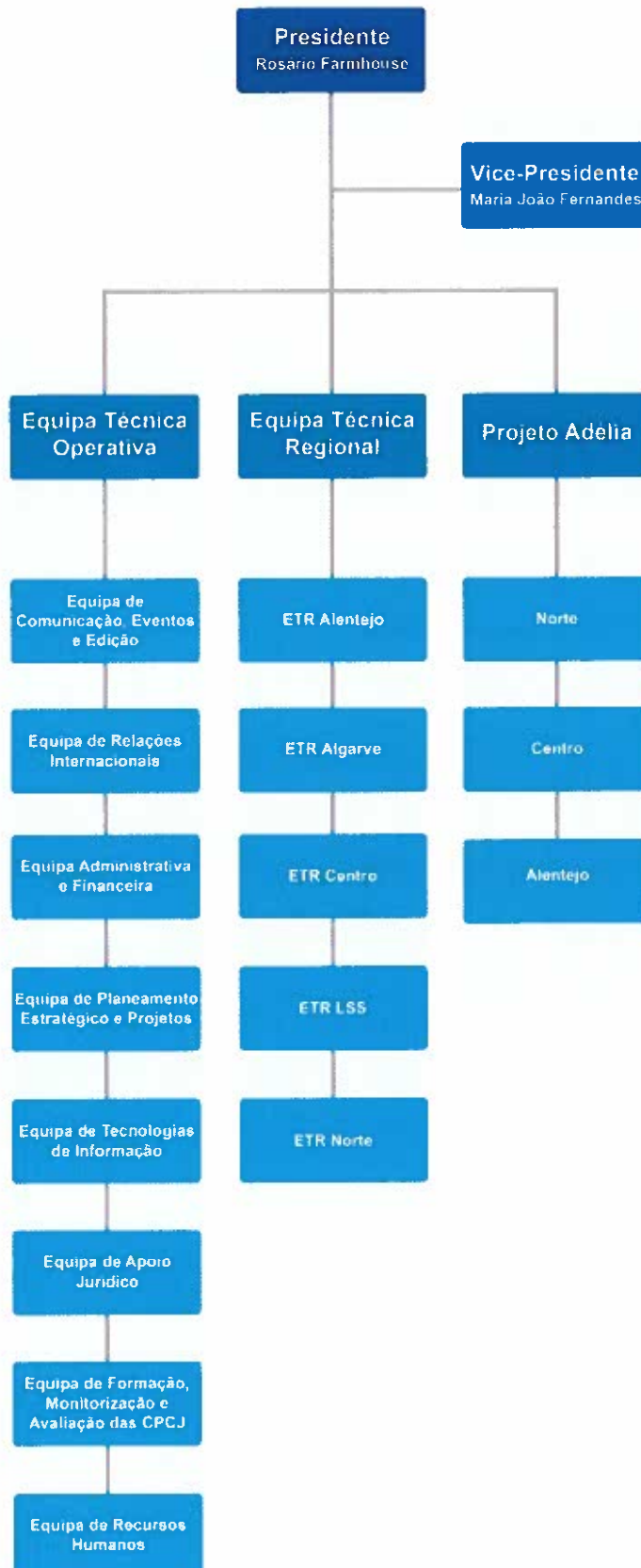
### Organograma

A CNPDPCJ sofreu recentemente uma reorganização nas suas equipas, estando as mesmas divididas em subequipas referentes à Equipa Técnica Operativa e às Equipas Técnicas Regionais, conforme previsto legalmente.

Abaixo pode-se ver o forma como as matérias estão afetas a cada equipa.



## COMISSÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS E PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS E JOVENS







## COMISSÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS E PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS E JOVENS

### Recursos humanos

O mapa de pessoal, da CNPDPCJ, encontra-se devidamente aprovado, por delegação de competências, de acordo com o despacho nº 9037/2019, pela Sra. Vice-Presidente Dra. Maria João Fernandes. (mapa de pessoal em anexo)

### IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS

#### Conceito de risco e de gestão do risco

De acordo com o Plano de prevenção de risco de gestão, corrupção e infrações conexas da Secretaria Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (SGMTSS), pode definir-se risco como o evento, situação ou circunstância futura com probabilidade de ocorrência e potencial consequência positiva ou negativa na consecução dos objetivos de uma unidade organizacional. Por outro lado, gestão do risco é o processo através do qual as organizações analisam metodicamente os riscos inerentes às respetivas atividades, com o objetivo de atingirem uma vantagem sustentada em cada atividade individual e no conjunto de todas as atividades. A gestão do risco deve ser organizada e implementada ao nível dos programas, dos projetos e das atividades principais ou ao nível de funções e equipas, dependendo do projeto ou da natureza funcional da atividade. Cada risco identificado foi classificado, correspondendo tal classificação ao resultado da combinação do grau de probabilidade da ocorrência de situações que comportam risco com a gravidade do impacto previsível, conforme evidenciado no quadro seguinte:

Gradação do risco		Probabilidade da ocorrência		
		3 - Alta	2 - Média	1 - Baixa
GC- Gravidade da Consequência (Impacto previsível)	3 - Alto	3 - Elevado	3 - Elevado	2 - Moderado
	2 - Média	3 - Elevado	2 - Moderado	1 - Fraco
	1 - Baixa	2 - Moderado	1 - Fraco	1 - Fraco



## **COMISSÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS E PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS E JOVENS**

A probabilidade de ocorrência foi classificada da seguinte forma:

- 3 - Alta – Se o risco dificilmente é prevenido apesar do controlo possível;
- 2 - Média – Se o risco pode ser prevenido através de controlo adicional;
- 1 - Baixa – Se o risco pode ser prevenido mediante o controlo existente.

O impacto previsível foi classificado em:

- 3 - Alto – Se decorrerem prejuízos financeiros, ou outros, significativos para o Estado e a violação grave dos princípios associados ao interesse público, lesando a credibilidade da CNPDPCJ e do próprio Estado;
- 2 – Médio – Se comportar prejuízos financeiros, ou outros, para o Estado e perturbar o normal funcionamento da CNPDPCJ;
- 1 - Baixo – Se não provocar prejuízos financeiros, ou outros, para o Estado e não causar danos relevantes na credibilidade e funcionamento da instituição.

A elaboração do Plano de Prevenção de Riscos Gestão, Corrupção e Infrações Conexas, conjugado com a existência de manuais de boas práticas, com as atividades de melhoria do controlo interno, a divulgação da informação relevante sobre os vários tipos de risco e respetivas medidas preventivas, bem como o adequado acompanhamento da eficácia destas medidas constituem alguns dos fatores geradores da diminuição da ocorrência dos riscos em geral e da prática de corrupção ou de infrações conexas em particular.

O presente Plano, com a identificação dos riscos e as medidas preventivas, constitui um instrumento para a prevenção e gestão do risco e serve de base ao planeamento estratégico no âmbito do processo de tomada de decisão e para o planeamento e execução das atividades.

As medidas enumeradas no presente Plano contribuem para a concretização da missão e dos objetivos definidos.



## COMISSÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS E PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS E JOVENS

### ENQUADRAMENTO JURÍDICO

O crime de corrupção e outros crimes e infrações conexas comportam duas vertentes: a vertente penal e a vertente disciplinar.

#### Código Penal

No Código Penal, a corrupção e outros crimes conexos podem assumir várias formas, consubstanciando-se nos que integram dois capítulos no Código Penal reservado a trabalhadores/as do setor público e cooperativo, cuja prática é punível em virtude das funções que são exercidas:

- CAPÍTULO V - Dos crimes contra o setor público ou cooperativo agravados pela qualidade do agente (artigos 234º e 235º). Pode-se considerar que quando o Código Penal se refere a “agente”, são de englobar no conceito, os/as trabalhadores/as com contrato de trabalho em funções públicas, funcionários/as e agentes do Estado e ainda aqueles/as que exercem funções no Setor Público que abrange a Administração Pública Direta e Indireta, as Empresas Públicas, a Administração Pública Local e Regional;
- CAPÍTULO IV - Dos crimes cometidos no exercício de funções públicas (artigos 372º a 374º-B).

Veja-se ainda os artigos 205º - abuso de confiança, 257º falsificação praticada por funcionário, 259º danificação ou subtração de documento e notação técnica, 335º tráfico de influência, 375º peculato, 376º peculato de uso, 377º participação económica em negócio, 379º concussão, 381º recusa de cooperação, 382º abuso de poder, 383º violação de segredo por funcionário, 385º abandono de funções e 386º conceito de funcionário.

#### Código do Processo Penal

Paralelamente, importa referir o previsto no artigo 242º do CPC, sobre a denúncia obrigatória:

“1 - A denúncia é obrigatória, ainda que os agentes do crime não sejam conhecidos:

- a) Para as entidades policiais, quanto a todos os crimes de que tomarem conhecimento;
- b) Para os funcionários, na aceção do artigo 386º<sup>1</sup> do Código Penal, quanto a crimes de que tomarem conhecimento no exercício das suas funções e por causa delas.



## COMISSÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS E PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS E JOVENS

2 - Quando várias pessoas forem obrigadas à denúncia do mesmo crime, a sua apresentação por uma delas dispensa as restantes.

3 - Quando se referir a crime cujo procedimento dependa de queixa ou de acusação particular, a denúncia só dá lugar a instauração de inquérito se a queixa for apresentada no prazo legalmente previsto.”

### **Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas**

Há que ter ainda em conta que as condutas dolosas e negligentes dos/as trabalhadores/as com contrato de trabalho em funções públicas, funcionários e agentes que possam ser consideradas crime, ou seja, que possam ser enquadradas no crime de corrupção e em infrações conexas encontram-se reguladas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, no que se refere ao exercício do poder disciplinar.

Ressaltam-se os seguintes artigos:

#### Artigo 24.º Proibições específicas

1 - Os trabalhadores não podem prestar a terceiros, por si ou por interposta pessoa, em regime de trabalho autónomo ou subordinado, serviços no âmbito do estudo, preparação ou financiamento de projetos, candidaturas ou requerimentos que devam ser submetidos à sua apreciação ou decisão ou à de órgãos ou serviços colocados sob sua direta influência.

2 - Os trabalhadores não podem beneficiar, pessoal e indevidamente, de atos ou tomar parte em contratos em cujo processo de formação intervenham órgãos ou unidades orgânicas colocadas sob sua direta influência.

3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, consideram-se colocados sob direta influência do trabalhador os órgãos ou serviços que:

- a) Estejam sujeitos ao seu poder de direção, superintendência ou tutela;
- b) Exercam poderes por ele delegados ou subdelegados;
- c) Tenham sido por ele instituídos, ou relativamente a cujo titular tenha intervindo como representante do empregador público, para o fim específico de intervir nos procedimentos em causa;



## COMISSÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS E PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS E JOVENS

- d) Sejam integrados, no todo ou em parte, por trabalhadores por ele designados;
- e) Cujo titular ou trabalhadores neles integrados tenham, há menos de um ano, sido beneficiados por qualquer vantagem remuneratória, ou obtido menção relativa à avaliação do seu desempenho, em cujo procedimento ele tenha tido intervenção;
- f) Com ele colaborem, em situação de paridade hierárquica, no âmbito do mesmo órgão ou serviço.

4 - Para efeitos das proibições constantes dos n.os 1 e 2, é equiparado ao trabalhador:

- a) O seu cônjuge, não separado de pessoas e bens, ascendentes e descendentes em qualquer grau, colaterais até ao segundo grau e pessoa que com ele viva em união de facto;
- b) A sociedade em cujo capital o trabalhador detenha, direta ou indiretamente, por si mesmo ou conjuntamente com as pessoas referidas na alínea anterior, uma participação não inferior a 10 /prct..

5 - A violação dos deveres referidos nos n.os 1 e 2 constitui infração disciplinar grave.

6 - Para efeitos do disposto no Código do Procedimento Administrativo, os trabalhadores devem comunicar ao respetivo superior hierárquico, antes de tomadas as decisões, praticados os atos ou celebrados os contratos referidos nos n.os 1 e 2, a existência das situações referidas no n.º 4.

7 - É aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 51.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de novembro, na redação atual.

### Artigo 70.º Deveres gerais do empregador público e do trabalhador

- 1 - O empregador público e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem agir de boa-fé.
- 2 - O empregador público e o trabalhador devem colaborar na obtenção da qualidade do serviço e da produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

### Artigo 71.º Deveres do empregador público



## **COMISSÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS E PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS E JOVENS**

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador público deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a remuneração, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional, incluindo a que seja obrigatória à manutenção ou renovação dos títulos profissionais exigidos por lei para o desempenho da respetiva atividade profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o órgão ou serviço ou para a atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus órgãos ou serviços, com indicação dos nomes, datas de nascimento e de admissão, modalidades de vínculo, categorias, promoções, remunerações, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da remuneração ou diminuição dos dias de férias.
- k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

2 - O empregador público deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação e necessidades socioprofissionais, a definir em legislação especial.



## **COMISSÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS E PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS E JOVENS**

Artigo 72.º Garantias do trabalhador

1 - É proibido ao empregador público:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções disciplinares ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que influencie desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos colegas;
- d) Diminuir a remuneração, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Sujeitar o trabalhador a mobilidade, salvo nos casos previstos na lei;
- g) Ceder trabalhadores do mapa de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador público ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador público ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o vínculo e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 - Os trabalhadores têm o direito de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento para o seu desenvolvimento profissional, incluindo as necessárias à renovação dos títulos profissionais obrigatórios para o desempenho das funções integradas no conteúdo funcional das respetivas carreiras.

3 - Consideram-se incluídos no disposto do número anterior:

- a) O reembolso das despesas com formação obrigatória sempre que esta não seja diretamente assegurada pelo empregador público;
- b) Os encargos com a obtenção do título habilitante, quando posterior à constituição da relação jurídica de emprego público e suceda por causa ou no interesse da mesma.





## COMISSÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS E PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS E JOVENS

### Artigo 73.º Deveres do trabalhador

1 - O trabalhador está sujeito aos deveres previstos na presente lei, noutros diplomas legais e regulamentos e no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que lhe seja aplicável.

2 - São deveres gerais dos trabalhadores:

- a) O dever de prossecução do interesse público;
- b) O dever de isenção;
- c) O dever de imparcialidade;
- d) O dever de informação;
- e) O dever de zelo;
- f) O dever de obediência;
- g) O dever de lealdade;
- h) O dever de correção;
- i) O dever de assiduidade;
- j) O dever de pontualidade.

3 - O dever de prossecução do interesse público consiste na sua defesa, no respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

4 - O dever de isenção consiste em não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce.

5 - O dever de imparcialidade consiste em desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.

6 - O dever de informação consiste em prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.

7 - O dever de zelo consiste em conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas.

8 - O dever de obediência consiste em acatar e cumprir as ordens dos legítimos superiores hierárquicos, dadas em objeto de serviço e com a forma legal.





## **COMISSÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS E PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS E JOVENS**

9 - O dever de lealdade consiste em desempenhar as funções com subordinação aos objetivos do órgão ou serviço.

10 - O dever de correção consiste em tratar com respeito os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos.

11 - Os deveres de assiduidade e de pontualidade consistem em comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas.

12 - O trabalhador tem o dever de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento profissional na atividade em que exerce funções, das quais apenas pode ser dispensado por motivo atendível.

13 - Na situação de requalificação, o trabalhador deve observar os deveres especiais inerentes a essa situação.

Veja-se ainda o artigo 178º prescrição da infração disciplinar e do procedimento disciplinar, 179º Efeitos da pronúncia e da condenação em processo penal, 180º Escala das sanções disciplinares, 186º suspensão, 187º Despedimento disciplinar ou demissão e 188º Cessação da comissão de serviço.

### **Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, com a redação dada pelo Decreto Lei n.º 73/2014, de 13 de maio**

O Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, com a redação dada pelo Decreto Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, veio definir os princípios de ação dos serviços e organismos da Administração Pública, prevendo que os serviços e organismos da Administração Pública estão ao serviço do cidadão e devem orientar a sua ação de acordo com o disposto no Código do Procedimento Administrativo, tendo em conta os princípios da qualidade, da proteção da confiança, da comunicação eficaz e transparente, da simplicidade, da responsabilidade e da gestão participativa, com vista a:

a) Garantir que a sua atividade se orienta para a satisfação das necessidades dos cidadãos e dos agentes económicos, bem como assegurar a sua audição ou adequada participação, enquanto forma de melhorar os métodos e procedimentos;



## **COMISSÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS E PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS E JOVENS**

- b) Aprofundar a confiança nos cidadãos em geral e nos agentes económicos em particular, valorizando as suas declarações e dispensando comprovativos, sem prejuízo de penalização dos infratores, bem como promovendo a obtenção oficiosa de informação já detida pela Administração Pública;
- c) Assegurar uma comunicação eficaz e transparente, através da divulgação das suas atividades, das formalidades exigidas, do acesso à informação, da cordialidade do relacionamento, bem como do recurso a novas tecnologias;
- d) Privilegiar a opção pelos procedimentos mais simples, cómodos, expeditos e económicos, sendo em regra o atendimento, bem como o desenrolar de todo e qualquer procedimento administrativo, realizado através de meios digitais, e o procedimento apresentado ao cidadão da forma mais simples possível, independentemente da complexidade da organização interna e interadministrativa;
- e) Adotar procedimentos que garantam a sua eficácia e a assunção de responsabilidades por parte dos funcionários;
- f) Adotar métodos de trabalho em equipa, promovendo a comunicação interna e a cooperação intersectorial, desenvolvendo a motivação dos funcionários para o esforço conjunto de melhorar os serviços e partilhar os riscos e responsabilidades;
- g) Garantir a simplificação da linguagem administrativa de modo a facilitar o acesso aos serviços públicos e a sua usabilidade.

### **Fatores de risco**

Tal como referido anteriormente, e de acordo com o plano da SG-MTSSS, são vários os fatores que levam a que o desenvolvimento de uma determinada atividade comporte um maior ou menor risco, a saber:

- Qualidade da gestão;
- Integridade;
- Qualidade do sistema de controlo interno;
- Motivação e responsabilidade pessoal.



## COMISSÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS E PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS E JOVENS

### Gestão de Riscos

À presidência (presidente e vice-presidente) compete a definição e gestão do Plano, promovendo a sua revisão, quando necessário, assim como receber as comunicações dos riscos identificados, em sede de monitorização do plano, ou a qualquer momento. Devem dar conhecimento ao Conselho Nacional de todas as comunicações recebidas e das medidas adotadas.

A presidência deve, pelo menos uma vez por ano analisar com todas as equipas a aplicação e acompanhamento do Plano nas suas áreas de intervenção, incluindo a eficácia das medidas de controlo do risco.

### Áreas de risco

Os riscos de gestão representam factos que envolvam potenciais desvios no desenvolvimento da atividade, gerando impactos nos seus resultados.

Pretende-se com a Gestão do Risco identificar e prevenir atempadamente as áreas e factos com potencial danoso na CNPDPCJ.

Identificaram-se, assim, atividades e áreas com probabilidade de risco nas diversas áreas de intervenção, a saber:

- Gestão financeira;
- Aquisição de bens e serviços;
- Gestão de Recursos Humanos;
- Apoio jurídico, auditorias, avaliação das CPCJ e reclamações;
- Formação;
- Tecnologias de Informação;
- Candidaturas e gestão de projetos;
- Relações internacionais;
- Comunicação;
- Acompanhamento às CPCJ pelas ETR.



## **COMISSÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS E PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS E JOVENS**

### **Identificação das medidas de prevenção dos riscos**

Na elaboração do presente Plano de Gestão de Riscos de Corrupção, são apresentadas as medidas de prevenção julgadas oportunas e adequadas para supressão ou mitigação dos riscos identificados.

### **Objetivos**

Os objetivos da avaliação dos riscos de corrupção são:

- Identificar os fatores institucionais que favorecem a corrupção;
- Elaborar recomendações para mitigar ou suprimir os efeitos dos riscos de corrupção.

### **Princípios**

Os seguintes princípios encontram-se subjacentes à avaliação dos riscos de corrupção:

- Legalidade: observância das normas em vigor, nomeadamente na avaliação da garantia de proteção de informação sigilosa;
- Transparência: disseminação da informação relacionada com a avaliação efetuada pela organização de acordo com os seus objetivos específicos da avaliação e na medida considerada conveniente;
- Participação: participação de todas as entidades e pessoas envolvidas na tramitação do processo de avaliação.

### **ACOMPANHAMENTO, AVALIAÇÃO E ATUALIZAÇÃO DO PLANO**

A CNPDPCJ procede ao controlo periódico para verificação do cumprimento das medidas de prevenção propostas e dos efeitos práticos da sua execução.

O acompanhamento é efetuado através de relatórios anuais.

Circuito de Informação – Construção do Modelo de gestão de informação



## COMISSÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS E PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS E JOVENS

ÁREA DE RISCO	GRADUAÇÃO DO RISCO (1,2ou3)	MEDIDA DE PREVENÇÃO	ÁREAS DE INTERVENÇÃO	Probabilidade	Gravidade
Quebra dos deveres funcionais e valores (Independência, integridade, responsabilidade, transparência, objetividade, imparcialidade e confidencialidade)	2	Acompanhamento e supervisão do cumprimento dos princípios e normas éticas inerentes à função em serviço público	TODAS	1	3
		Declaração ética sobre conflito de interesses e Impedimentos	TODAS		
		Acompanhamento e supervisão dos técnicos e equipas de trabalho pela presidência	TODAS		
Falha do controlo de qualidade dos procedimentos e serviços prestados	2	Rotatividade adequada do pessoal	TODAS	1	1
		Supervisão e revisão dos procedimentos adotados e dos relatórios, informações e pareceres elaborados	TODAS		
		Adoção e difusão das melhores práticas e conhecimentos	TODAS		
Inadequação do perfil técnico e comportamental ao exercício das funções	2	Definição de circuitos de informação	TODAS	1	1
		Segregação de funções	TODAS		
		Parilha de conhecimentos, experiências e informação técnica	TODAS		
		Adequação das necessidades formativas ao perfil exigido	TODAS		
Prestação de informações inadequadas ou não uniformes	2	Motivação individual e dos grupos de trabalho	TODAS	1	1
		Rotatividade do pessoal, se aplicável	TODAS		
		Mecanismos de aferição externa dos comportamentos no exercício das funções	TODAS		
		Definição de circuitos de informação	TODAS		
Extravio dos documentos e dos equipamentos ou sua inutilização, por ação humana ou causas naturais	2	Definição e uniformização de critérios e procedimentos da CNPDPCJ e das CPCJ	TODAS	2	2
		Avaliação da linha durante o seu período de funcionamento e definição de regulamento próprio	TODAS		
		Reporte à presidência das matérias questionadas	TODAS		
Falha na entrega atempada de informação necessária ao planeamento estratégico e operacional	2	Ações regulares de verificação do cumprimento das regras de manuseamento e utilização dos documentos e equipamentos	TODAS	1	3
		Definição de prazos de entrega da informação, Cumprimento dos prazos definidos	TODAS		
Violação de disposições legais	2	Controlo da tramitação dos processos com validação superior	TODAS	1	3
Arbitrariedade	2	Cumprimento do QUAR e PA	TODAS	1	3
		Elaboração de Manuais de procedimentos e orientações	TODAS		
Acesso indevido às informações e quebra de sigilo	2	Medidas de segurança nos arquivos dos processos individuais e Acesso restrito a funcionários/as identificados	RH	1	3
Falhas no registo da informação das bases de dados do pessoal	2	Segregação de funções	RH	1	3
Apresentação de despesas irregulares, nomeadamente gestão e controlo da frota automóvel, controlo e verificação das despesas do Artigo 20.ºA, apresentadas pelas entidades beneficiárias.	2	Sujeição à verificação dos procedimentos formais para a confirmação da despesa	Finança	2	3
		Segregação de funções e responsabilidade das operações	Finança		
		Conferência da informação periódica e final	Finança		
Afastação da qualidade da prestação de contas e da informação contabilística	2	Acompanhamento e supervisão da atividade pela presidência	Finança	2	3
		Controlo e monitorização dos pareceres e informações	TODAS		
		Definição do plano de visitas de acompanhamento às CPCJ e verificação de cobertura que promova a equidade no mesmo, sem prejuízo das situações comprovadamente urgentes.	ETR		
Redução da qualidade e fiabilidade dos estudos e pareceres, decorrentes designadamente de investigação deficientes, insuficiência das fontes de informação	2	Acesso a informação atualizada	TODAS	1	1
		Promoção de trabalho em grupos	TODAS		
Acesso indevido a informações nos termos do RGPD	2	Controlo dos acessos na aplicação informática de gestão das CPCJ e dos Processos	TODAS	3	3
Ineficiência da gestão de recursos	2	Monitorização dos gastos, com economato, combustíveis, via verde e fotocópias	TODAS	2	3
Parcialidade / favorecimento	2	Escolha das entidades a convidar para apresentar proposta, no caso do ajuste direto. Escolha do procedimento aquisitivo	Finança	3	3
Gestão ineficiente de recursos e insuficiência na avaliação das necessidades	2	Segregação de funções	Finança	3	3



**COMISSÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS  
E PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS E JOVENS**

**ANEXOS**

- . Plano Estratégico 2019-2024
- . Manual de procedimentos e boas práticas na área da contratação pública
- . QUAR 2021 e proposta de 2022
- . Política de salvaguarda
- . Guião dos procedimentos para os Apoios Concedidos ao abrigo dos Artigos 14º e 20º A da Lei de Proteção de Crianças de Jovens em Perigo (Para aprovação)
- . Mapa de Pessoal aprovado 2022
- . Despacho de constituição do Grupo de trabalho
- . Cronograma das reuniões do grupo de trabalho