
RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DO PLANO PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS 2010-2011

DIREÇÃO-GERAL DA SAÚDE

ABRIL 2012

Índice

I. Nota introdutória.....	3
II. Caracterização da Direção-Geral da Saúde	4
III. Enquadramento das medidas preventivas dos riscos e normas de conduta na DGS .	5
IV. O sistema de controlo de riscos instituído na DGS	7
V. Medidas preventivas implementadas 2010-2011.....	8
VI. Medidas preventivas a implementar em 2012	10
Anexo 1 – Despacho de nomeação do Gestor de Risco	11
Anexo 2 – Programa de Formação	12

I. Nota introdutória

Na sequência da Recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção de 1 de julho de 2009, publicada na 2.ª Série do Diário da República n.º 140, de 22 de julho de 2009, a Direção-Geral da Saúde (DGS) aprovou, em julho de 2010, o seu Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC).

Seguindo as orientações do Conselho de Prevenção da Corrupção, procede-se neste Relatório de avaliação, entre julho de 2010 e dezembro de 2011, ao apuramento das principais medidas de prevenção contidas no PPRCIC.

Segundo o Tribunal de Contas, “risco é todo o evento, situação ou circunstância futura com probabilidade de ocorrência e potencial consequência positiva ou negativa na consecução dos objetivos de uma unidade organizacional”.

A gestão do risco de corrupção é uma atividade que assume um caráter transversal e revela-se um requisito essencial ao funcionamento das organizações e dos Estados de Direito Democrático, sendo fundamental nas relações que se estabelecem entre os cidadãos e a Administração, no desenvolvimento das economias e no normal funcionamento das instituições.

Trata-se, assim, de uma atividade que tem por objetivo salvaguardar aspetos indispensáveis na tomada de decisões públicas, e que estas se revelem conformes com a legislação vigente, com os procedimentos em vigor e com as obrigações contratuais a que as instituições estão vinculadas.

O presente relatório configura mais um instrumento para que DGS continue a pautar a sua atividade de acordo com os compromissos éticos que internalizou na sua organização, na salvaguarda dos princípios de interesse geral, nomeadamente, prossecução do interesse público, igualdade, proporcionalidade, transparência, justiça, imparcialidade, boa fé e boa administração.

II. Caracterização da Direção-Geral da Saúde

A DGS é um serviço central do Ministério da Saúde, integrado na administração direta do Estado e dotado de autonomia administrativa.

Até 2011 a DGS tinha como **missão** regulamentar, orientar e coordenar as atividades de promoção da saúde, prevenção da doença, definir as condições técnicas para adequada prestação de cuidados de saúde e planear e programar a política nacional para a qualidade no sistema de saúde¹.

A DGS tem como **visão** contribuir para um futuro mais saudável para toda a população.

A DGS pauta a sua atividade com base nos seguintes **valores**:

- Ética e responsabilidade
- Capacidade estratégica, competência e inovação
- Comunicação e transparência
- Trabalho de equipa
- Equidade
- Excelência

¹ Cfr. n.º 1 do art.º 14.º do Decreto-Lei n.º 234/2008, de 2 de Dezembro

III. Enquadramento das medidas preventivas dos riscos e normas de conduta na DGS

As medidas de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas foram instituídas na DGS com o objetivo de evitar o risco de corrupção, eliminar a sua causa, prevenir ou minimizar a probabilidade da sua ocorrência ou o seu impacto negativo, quer no âmbito da atividade interna da DGS ou na sua relação com o exterior.

Na fixação das medidas preventivas dos riscos privilegiou-se a conjugação com as boas práticas de gestão e de governação da Instituição, por forma a constituírem uma alavanca para a promoção de comportamentos éticos e valores adequados a que a missão da DGS deve obedecer.

Nesse sentido, no contexto das relações estabelecidas entre os membros dos órgãos, os funcionários e demais colaboradores da DGS, foram instituídas regras de conduta, visando o reforço de uma cultura de responsabilidade, transparência e de legalidade.

Em concreto:

1. A DGS e os seus colaboradores devem ser eticamente irrepreensíveis no que respeita à aplicação de normas, observando os princípios jurídicos e as normas, regulamentares e legais em vigor, em estrito cumprimento da **legalidade**;
2. Os colaboradores da DGS são, nos termos legais, responsáveis civis, criminal e disciplinarmente pelas ações ou omissões praticadas no exercício das suas funções e por causa desse exercício de que resulte violação dos direitos ou interesses legalmente protegidos dos cidadãos. Pode ser excluída a **responsabilidade** do colaborador, nos termos gerais;
3. A DGS e seus colaboradores atuam segundo critérios de **integridade** e **transparência**, recusando qualquer forma de comportamento enganador;
4. A observância dos princípios da **honestidade** e **boa fé** pressupõem que as condições aplicáveis a terceiros devam ser claramente definidas e de forma não ambígua. A DGS e os seus colaboradores procurarão assegurar a existência de concorrência leal e efetiva nas contratações em que intervenham;
5. Os colaboradores estão sujeitos ao **sigilo** profissional, em particular nas matérias que, pela sua efetiva importância, por virtude de legítima decisão da DGS ou por força da legislação em vigor, não devam ser do conhecimento geral. Também as informações pessoais sobre os colaboradores estão sujeitas ao princípio da confidencialidade. A DGS e os seus colaboradores aceitarão explicar e explicitar com total transparência as suas decisões e comportamentos profissionais sempre que, garantidos os devidos deveres de sigilo, para tal sejam adequadamente solicitados. O dever de confidencialidade e de sigilo profissional mantêm-se mesmo após o termo de funções;

6. Os colaboradores devem abster-se de exercer outras atividades profissionais externas sempre que tais atividades ponham em causa o cumprimento dos seus deveres enquanto colaboradores da DGS, ou quando os coloquem em situação de **impedimento**;
7. Os colaboradores devem proteger e conservar o património da DGS e do Estado, utilizando-os de forma **eficiente**, com vista à prossecução das suas atribuições;
8. A DGS e os seus colaboradores devem pôr em prática todas ações que, em geral, contribuam para **minimizar os impactes ambientais**;
9. A DGS promove o respeito pela **igualdade de oportunidades** para todos os seus colaboradores, avaliando o respetivo desempenho com base no mérito individual efetivamente demonstrado;
10. A DGS promove **relações humanas saudáveis** entre os seus colaboradores;
11. A DGS promove a **valorização pessoal e profissional** dos seus colaboradores ao longo da vida laboral dos mesmos, procurando criar condições para estes levarem uma vida pessoal e profissional equilibrada;
12. A DGS disponibiliza os recursos necessários para a manutenção e melhoria contínua da **saúde ocupacional** e segurança dos seus colaboradores;
13. A DGS e os colaboradores devem contribuir para a criação e a manutenção de um **bom clima de trabalho**, devendo cumprir as suas obrigações de forma profissional, procurando sempre a excelência do serviço. Consequentemente, os colaboradores devem integrar os outros no processo de decisão, designadamente chamando aqueles que possuem as competências, capacidades, qualificações ou experiência de que não dispõem;
14. O direito à **reserva da intimidade da vida privada** deve ser respeitado escrupulosamente pela DGS e pelos seus colaboradores;
15. As informações prestadas aos meios de comunicação social e através da publicidade devem possuir carácter **informativo e verdadeiro**, respeitar a dignidade da pessoa humana e os parâmetros constitucionais e contribuir para a imagem e para a criação de valor e dignificação da DGS e dos seus colaboradores.

IV. O sistema de controlo de riscos instituído na DGS

Na DGS foram instituídas várias medidas que visaram aperfeiçoar o sistema de controlo interno, quer numa perspetiva de melhoria contínua da atividade desenvolvida, quer numa perspetiva de prevenção da ocorrência de riscos de corrupção ou de infrações conexas.

O sistema de controlo de riscos implementado na DGS é constituído pelas seguintes componentes transversais à organização da Instituição:

- Nomeação formal de um Gestor de Risco com a função de monitorizar e controlar o cumprimento das regras definidas no PPRCIC;
- Controlo orgânico, que decorre da segregação de funções entre as áreas de gestão de recursos internos e as áreas funcionais operativas vocacionadas para a intervenção externa;
- Subdelegação de competências do diretor-geral da saúde nos diversos níveis de direção;
- Aplicação de instrumentos de gestão, através da fixação anual de objetivos operacionais, com indicadores e metas associados, sua monitorização e avaliação para toda a estrutura orgânica da DGS;
- Normas e procedimentos de gestão de cumprimento obrigatório, em consonância com imposições legais e de bom governo;
- Preferência da colegialidade na realização das atividades, com especial relevância nas que envolvem a participação de entidades externas;
- Sistema de controlo de compras, adjudicações, celebração de contratos com terceiros e pagamentos a fornecedores;
- Cumprimento de regras e princípios de conduta ética, ao nível organizacional e no plano de exercício profissional, no qual se inscrevem os princípios e valores que pautam a atuação da DGS, bem como as normas de conduta e regras em matéria de prevenção de conflitos de interesses a que os seus colaboradores se encontram sujeitos;
- Controlo do acesso às instalações da DGS;
- Reporte e divulgação atempada de informação sobre a atividade da DGS, nomeadamente através da utilização do seu site.

V. Medidas preventivas implementadas 2010-2011

1. Nomeação formal do Gestor de Risco com a função de monitorizar e controlar o cumprimento das regras definidas no PPRCIC (Anexo 1);
2. Formação específica sobre o tema Ética e Deontologia, transversal a todos os colaboradores da DGS (5 edições durante os meses de maio/junho de 2011) com uma taxa de participação de 93,5% (cfr. Balanço Social DGS 2011).
Nesta formação, para além da abordagem às questões de ética e deontologia profissional na administração pública, promoveu-se um efetivo conhecimento do PPRCIC, com discussão dos seus pressupostos em casos concretos no contexto do trabalho de cada formando.
Esta formação, ministrada pelo INA - Instituto Nacional de Administração, obedeceu ao programa de formação que se anexa (Anexo 2).
3. Institucionalização da Declaração Pública de Interesses, assinada pelos membros do Conselho Nacional para a Qualidade na Saúde, pelos membros da Comissão Científica para as Boas Práticas Clínicas, e pelos peritos/consultores que colaborem com a DGS no âmbito da elaboração de normas e orientações de boas práticas clínicas;
4. Institucionalização da Declaração Pública de Interesses e de Confidencialidade assinada por todos os profissionais de saúde que se pronunciam, no âmbito da audiência pública das normas clínicas, sobre o seu teor;
5. Implementação do Código de Ética do Departamento da Qualidade na Saúde.
6. Adesão ao Código de Ética de colaboradores externos que participam no âmbito do Programa Nacional de Acreditação;
7. Consagração nos protocolos outorgados pela DGS com entidades que operam no setor da Saúde do compromisso de assegurar a manutenção permanente do cumprimento dos respetivos deveres éticos e deontológicos, incluindo a confidencialidade da informação de saúde que venha a ser obtida ou recebida em resultado da execução dos protocolos assinados;

No plano do sistema de controlo interno foram implementadas as seguintes medidas:

- Separação física e respetiva segregação de funções entre as áreas do aprovisionamento e da contabilidade;
- Formação para a utilização da ferramenta de gestão GERFIP (Gestão de Recursos Financeiros em modo partilhado) que apoia a normalização de processos e as atividades de gestão financeira e orçamental dos órgãos e serviços da Administração Pública num contexto integrado;
- Publicitação das decisões da DGS.

Finalmente, a DGS foi objeto de ações de controlo externo, através da realização de auditorias externas realizadas pelo SAMA, no âmbito de projetos co-financiados através do QREN, pela Inspeção-Geral de Finanças, relativamente à área de atribuição de apoio financeiros a entidades coletivas sem fins lucrativo e pelo Tribunal de Contas (em curso auditoria ao Centro de Atendimento SNS).

VI. Medidas preventivas a implementar em 2012

A natureza do processo de avaliação de riscos pressupõe a adoção de metodologias de permanente melhoria, com a introdução das correções que se revelem necessárias decorrentes do processo de monitorização contínua.

Por outro lado, com o atual processo de reestruturação orgânica da DGS torna-se ainda mais premente a necessidade de atualização e adaptação do PPRCIC.

Neste contexto, será dada prioridade à revisão do PPRCIC, com especial enfoque nas seguintes áreas:

- Observância de orientações e mecanismos de prevenção e cumprimento dos princípios, valores éticos e deveres funcionais;
- Observância de medidas conducentes a prevenir a quebra de sigilo e o conflito de interesses, nomeadamente no que respeita aos mecanismos de acesso e acompanhamento restrito dos processos, nas suas diferentes fases;
- Prevenção da ocorrência de risco no domínio da contratação pública, planeamento e orçamentação.
- Reforço dos princípios de ética e transparência na comunicação da atividade desenvolvida pela DGS.

Anexo 1 – Despacho de nomeação do Gestor de Risco

Direcção-Geral da Saúde
www.dgs.pt



Ministério da Saúde

DESPACHO N.º 5/2011

Para Gestor de Risco previsto no âmbito do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da Direcção-Geral de Saúde, designo, nesta data, o Sr. Dr. Ilídio Cláudio Correia, Chefe de Divisão da Mobilidade de Doentes, para as funções de monitorização e controle do cumprimento das regras definidas no Plano, revogando o meu anterior Despacho n.º 37/2010, de 27 de Outubro.

As referidas funções encontram-se na minha dependência directa.

Lisboa, 4 de Fevereiro de 2011



Francisco George
Director-Geral da Saúde

Anexo 2 – Programa de Formação

Programa de Formação específica sobre o tema Ética e Deontologia, ministrada pelo INA- Instituto Nacional de Administração, realizado entre maio e junho de 2011.

9h00-10h30	Introdução Princípios e valores éticos, especialmente os relacionados com as responsabilidades profissionais dos trabalhadores e seu enquadramento ético e deontológico A Ética e Deontologia: <ul style="list-style-type: none"> • Conceitos fundamentais • Os Códigos de Ética e de Deontologia Profissional Código de Ética para os profissionais	Alice Carvalheira Borges
1030h – 10h45	<i>Intervalo</i>	
10h45 – 13h00	Estatuto Código Deontológico Funções Estrutura	
13h00 - 14h00	<i>Almoço</i>	
14h00 -15h30	Direitos Segredo profissional Incompatibilidades	
15h30 – 16h30	Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas	
16h30 – 16h45	<i>Intervalo</i>	
16h45 – 17h45	Igualdade, Género e Saúde	Dr. Vasco Prazeres
Perfil de Saída:	<p>Pretende-se que no final da sessão de formação os formandos sejam capazes de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reconhecer os princípios fundamentais previstos em termos de ética e deontologia profissional na administração pública; 2. Identificar as principais questões éticas que se colocam no exercício de funções públicas na Direção-Geral da Saúde; 3. Reconhecer os princípios e práticas de boa governança na administração pública; 4. Refletir criticamente sobre o comportamento Ético do Servidor Público; 5. Reconhecer as principais questões ligadas ao problema da corrupção na administração pública; 6. Conhecer genericamente os princípios e normas fundamentais que regem a matéria das responsabilidades (criminal, disciplinar, civil e financeira) e a garantia de imparcialidade, no exercício de funções públicas; 7. Identificar os principais riscos e medidas de prevenção previstos no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC) da Direção-Geral da Saúde; 8. Reconhecer as iniquidades em saúde baseadas no sexo e formas possíveis para minorar esses efeitos. 	