

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Índice

1. Controlo de Versões do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas	2
2. Preâmbulo	3
3. Identificação da empresa	3
3.1 Caracterização da Entidade	4
3.2 Missão, Visão e Valores	5
3.3 Áreas de Atuação	6
3.4 Organograma	6
4 Responsabilidades no PPR	7
5 Recursos humanos	8
6. Áreas e fatores de risco	9
7. Identificação dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas	10
8. Acompanhamento, avaliação e atualização do plano	16



1. Controlo de Versões do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

Controlo de Versões			
Título	Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas		
Autor	Escolha Divertida – Unipessoal, Lda		
Versão anterior	Inexistente		
Versão atual	1.0	Data	14 de Fevereiro 2025
Classificação	Privada	Número de páginas	16
Observações	Nenhumas		




2. Preâmbulo

O presente documento, em conformidade com o Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), surge com base no Decreto-Lei n.º 109-E/202, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC). O referido Decreto-Lei surge na sequência da aprovação da Estratégia Nacional Anticorrupção, com o intuito de implementar as prioridades nela estabelecidas, melhorar as práticas institucionais em matéria de transparência, prevenir e detetar os riscos de corrupção na ação pública e comprometer o setor privado com a prevenção e repressão da corrupção.

A Escolha Divertida defende a ideia de que o presente documento não pode ser encarado como um processo formatado, mas antes como um documento dinâmico, suscetível de ser melhorado continuamente através de um processo de experimentação e reflexão e alicerça-se em duas vertentes fundamentais: a formativa, dado que todos os colaboradores devem estar despertos para os problemas e com conhecimentos atualizados para o bom desempenho das suas funções e a preventiva, porque identifica e classifica os riscos inerentes ao desempenho das funções, pois a eficácia das medidas adotadas estará dependente da qualidade das respostas locais, ao nível do potencial de interação dos parceiros.

3. Identificação da empresa

Designação completa	Escolha Divertida – Unipessoal Lda. Adiante designada somente Escolha Divertida 
NIPC	515160318
N.º telefone	Rita Faroppa - 92 780 45 37
Endereço sede	Rua da Escola Preparatória n.º 51 – 2350-777 Torres Novas
Endereço eletrónico	escolhadivertida@gmail.com

3.1 Caracterização da Entidade

A empresa Escolha Divertida é uma instituição privada que foi fundada pela Dr^a. Rita Faroppa Silva e Sousa, com o objetivo inicial de acompanhar e apoiar o estudo dos alunos, nomeadamente no Centro de Estudo que fundou, no Concelho de Torres Novas, no ano 2018.

Desde cedo, que a Dr^a Rita Faroppa tem o desejo intrínseco de contribuir ativamente com projetos educativos dinâmicos, que vão ao encontro dos desejos, interesses, aptidões e aspirações dos/as alunos/as de Portugal, principalmente em tenra idade.

Todos os projetos a que a Escolha Divertida se compromete a desenvolver, ao longo de cada ano letivo, pretendem ir de encontro aos gostos e interesses dos alunos, sendo estas condições determinantes para garantir a motivação, empenho e dedicação dos alunos, que permitem estimular a criatividade das crianças, existindo uma observação ativa, por parte do Monitor/Animador/Professor, de forma a aferir as aptidões e competências das crianças.

Para conseguir prosseguir com este sonho, a Escolha Divertida, na voz de uma equipa com experiência, abraça os concursos públicos, no âmbito de atividades implementadas em diversas escolas. Será importante referir que estas atividades se consideram de foro lúdico-educativo, sendo implementadas no âmbito das AAAF (Atividades de Animação e Apoio à Família), CAF (Componente de apoio à família) e das AEC (Atividades de Enriquecimento Curricular), denominando-se, a partir de agora, por AAAF, CAF e AEC.

Em suma, a Escolha Divertida caracteriza-se por ser uma empresa de base lúdico pedagógica, com experiência e intervenção realizada em diversos concelhos do nosso País. Com experiência na área da Educação, articulada com Câmaras Municipais, Juntas de Freguesias, Associações de Pais, Associações Recreativas, Escolas, que procura colmatar as necessidades apresentadas pelos demais envolvidos.

3.2 Missão, Visão e Valores

A Escolha Divertida possui como missão colocar um sorriso em cada um dos seus destinatários, através da Gestão e Planeamento de atividades, que sejam do interesse dos intervenientes e que permitam desenvolver a sua personalidade nas diversas áreas. Os recursos humanos são previamente selecionados e ajustados mediante as necessidades e as solicitações apresentadas nos diferentes projetos e propostas requeridas, tudo com o objetivo comum: integrar, acompanhar, apoiar e auxiliar.

Nos seus Projetos e diversas intervenções, a Escolha Divertida pratica e privilegia:

- O trabalho em grupo;
- A construção de objetivos comuns;
- A visão individual de cada parceiro e a sua identidade;
- A base lúdico-pedagógica;
- O contacto com a Natureza e o exterior;
- A função, características e importância de cada cooperador e técnico participante;
- A comunicação;
- Os valores;
- A criatividade;
- O respeito;
- A confiança;
- A integridade;
- O comprometimento;
- A Planificação;

Sendo a atuação da Escolha Divertida pautada pela articulação com Entidades Públicas, é sentido por parte da empresa a responsabilidade de que a prevenção da corrupção e infrações conexas constitui uma preocupação central da gestão de dinheiros, valores e património públicos, seja qual for a sua natureza.

Defendemos a importância de que uma sociedade deve caminhar para prossecução do interesse público, a promoção da igualdade e da proporcionalidade, a boa-fé e a boa administração, sendo que o Plano de Prevenção de Riscos (PPR) são um instrumento fundamental na gestão de recursos públicos, da valorização, da competência da gestão, do reforço da transparência e da idoneidade dos serviços públicos.

No presente documento procedeu-se à elaboração da primeira versão do PPR da Escolha Divertida, o que resulta no empenho de todas as unidades orgânicas da entidade, e procede à identificação das situações de risco de corrupção e infrações conexas, definindo medidas preventivas e identificando os responsáveis pela sua concretização.

3.3 Áreas de Atuação

A Escolha Divertida intervém em seis áreas-chave, as quais constituem o seu núcleo de atividade, nomeadamente:

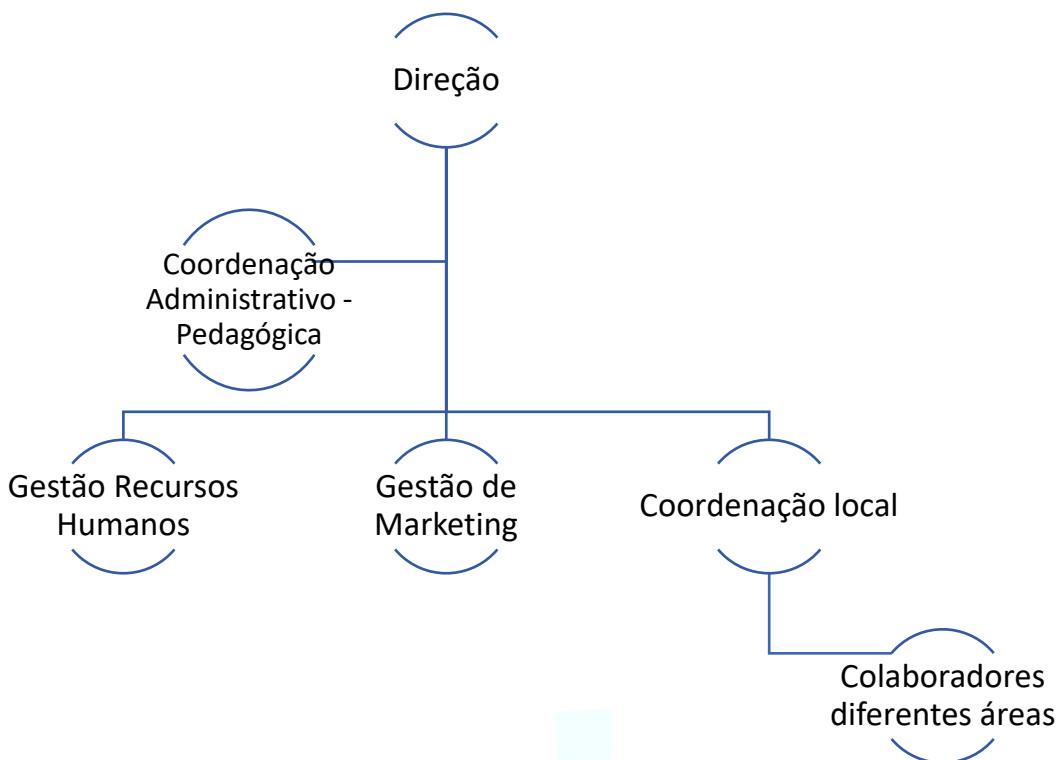
- a) Centro de Estudos;
- b) ATL – Atividades de Tempos Livres;
- c) Campos de Férias;
- d) TCC – Transporte Coletivo de Crianças;
- e) Festas de Aniversário;
- f) Prestação de Serviços através de concursos públicos, nomeadamente atividades de Apoio à Família.



3.4 Organograma

A Escolha Divertida é dirigida por uma Diretora-Geral, coadjuvada por uma Coordenadora Administrativo-Pedagógica.

A organização interna dos serviços obedece ao modelo de estrutura hierarquizada, de acordo com o seguinte organograma:



4 Responsabilidades no PPR

a) Direção

- Responsável pelo Plano;
- Determinar a estrutura;
- Estabelecer os critérios de gestão do risco;
- Definir a periodicidade da sua revisão.

b) Coordenação Administrativo-Pedagógica

- Apoiar a Direção no acompanhamento das medidas previstas no PPR e na identificação e comunicação dos riscos e medidas relativamente à respetiva unidade orgânica

c) Gestão de recursos humanos

- Certificar que os colaboradores selecionados, para as diferentes áreas, obedecem ao regime estabelecido pelo PPR;
- Apoiar a a Direção no acompanhamento das medidas e na identificação dos riscos.

d) Gestão de Marketing

- Responsável pela divulgação do estabelecido pelo PPR aos diversos intervenientes;

e) Coordenação local

- Transmitir e certificar que os colaboradores das diversas áreas dão cumprimento do PPR;

f) Colaboradores de diversas áreas

- Executar as medidas previstas no Plano.

- Informar ao seu superior hierárquico sobre situações de risco e medidas de prevenção que considere adequadas.

5 Recursos humanos

O Mapa de Pessoal constitui-se como um instrumento crucial para planear e desenvolver os recursos humanos no sentido de assegurar o cumprimento das atribuições por parte da Escolha Divertida. Este instrumento permite referenciar os colaboradores em função das atividades e competências, quantificando as necessidades ao nível dos cargos, carreiras ou categorias, e dentro de cada carreira e/ou categoria, a área de formação académica ou profissional do respetivo titular.

Neste sentido, ele permite uma visão integrada e dinâmica dos colaboradores, concorrendo para uma cultura organizacional orientada para o serviço público, de acordo com critérios de racionalização e transversalidade.

O mapa de pessoal da Escolha Divertida, até julho de 2025, prevê 97 trabalhadores.

A Escolha Divertida dispõe de Regulamento Interno e de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, disponíveis no site institucional: www.escolhadivertida.pt.

6. Áreas e fatores de risco

Os riscos de gestão, incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas, configuram potenciais desvios no desenvolvimento da atividade, gerando impactos nos seus resultados.

A prevenção dos riscos de corrupção e de infrações conexas exige, igualmente, entender que qualquer atividade comporta, em si mesma, a possibilidade da existência de fatores de maior ou menor risco, a saber:

- Nível e duração da exposição dos colaboradores ao risco;
- Qualidade da gestão;
- Integridade dos colaboradores;
- Qualidade do sistema de controlo interno;
- Motivação dos colaboradores.

A Direção da Escolha Divertida decidirá anualmente, no quadro da gestão estratégica, as iniciativas de controlo interno, incluindo a elaboração de um relatório anual de execução do Plano, efetuado com base no contributo prestado pelo responsável de cada unidade orgânica, o qual deverá incluir:

- o balanço das medidas adotadas;
- a identificação dos riscos cujo impacto foi reduzido ou eliminado;
- a sinalização de riscos não contemplados no Plano inicial.

O referido relatório deverá ser concluído até ao final do 1º trimestre do ano subsequente à implementação do Plano.

Para efeitos de monitorização do presente Plano de Gestão dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, são designados para o ano de 2025, a Coordenadora Ana Sofia Graça, a Gestora de Recursos Humanos, Marta Alves e Coordenadora Local Marta Maximino.

7. Identificação dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

Tendo em conta as funções e atividades da Escolha Divertida, foram identificadas as seguintes áreas de atuação:

- Área Transversal;
- Área Pública;
- Área Financeira;
- Área Recursos Humanos;
- Área de Alunos.

Para cada área de atuação foram detalhados os potenciais riscos de corrupção e de infrações conexas, classificados segundo uma escala de risco (**fraco**, **moderado** ou **elevado**), em função do grau de probabilidade de ocorrência. Em função dos riscos de infrações identificados foram definidas as medidas a adotar que previnam a sua ocorrência.

Apresentam-se a seguir os quadros resumo que contêm os riscos de corrupção ou infração conexa por área, assim como as respetivas medidas preventivas a adotar. Apesar de identificados responsáveis por setores, a gestão dos riscos continuará a ser responsabilidade de todos: Direção, Coordenação, Gestores, Colaboradores e outros intervenientes, pelo que a implementação de uma cultura de gestão de riscos transversal a toda a estrutura é um fator nuclear para a sua prevenção.

Área Transversal

Atividades	Riscos Potenciais	Grau de Risco De ocorrência	Medidas
Exercício ético e profissional das funções	Risco de quebra de deveres profissionais e valores, tais como a independência, integridade, responsabilidade, transparência, objetividade e confidencialidade.	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> • Acompanhamento e supervisão pela Direção do rigoroso cumprimento dos princípios e normas éticas inerentes às funções; • Observar as orientações e mecanismos que garantam a prevenção e o cumprimento dos princípios e valores éticos; • Observar as medidas conducentes a prevenir a quebra de sigilo, designadamente quanto aos mecanismos de acesso e acompanhamento restrito dos processos, nas suas diferentes fases;
Competências técnicas	Risco de inadequação do perfil técnico e comportamental ao exercício das funções.	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> • Partilhar conhecimentos, experiências e informação técnica; • Adequar as necessidades formativas ao perfil exigido; • Mecanismos de aferição externa dos comportamentos no exercício das funções;
Atendimento e relacionamento com terceiros	Risco de prestação de informação inadequada. Risco de quebra dos princípios do regulamento geral de proteção de dados.	Moderado	<ul style="list-style-type: none"> • Definir níveis de responsabilidade; • Formação e informação a todos os intervenientes sobre os princípios do RGPD; • Inclusão no regulamento interno e contratos de trabalho de cláusulas referentes aos princípios do RGPD; • Observância de orientações e mecanismos que garantam o cumprimento do RGPD

Área Pública

Atividades	Riscos Potenciais	Grau de Risco De ocorrência	Medidas
Concursos Públicos	Durante o procedimento de concurso o pessoal da contratação e dos concorrentes manteve contactos sociais ou pessoais.	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> • Fiscalização externa;
Concursos Públicos	Resultado da adjudicação muito tardia, dando à empresa adjudicatária um tempo muito reduzido para contratação de colaboradores, o que vai restringir a contratação de profissionais.	Elevada	<ul style="list-style-type: none"> • A adjudicação ficar efetivada 1 ou 2 meses antes do início da prestação do serviço. • Empresas serem sujeitas a avaliações finais escritas quando terminam a prestação de serviço;
Concursos Públicos	Serviços prestados com base em faturas pouco detalhadas	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> • Existe um cuidado exímio na colocação da designação das faturas;

Área Financeira

Atividades	Riscos Potenciais	Grau de Risco	Medidas
Processamento de vencimentos, descontos e abonos de pessoal	Pagamentos indevidos	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> • Conferência de pagamentos por diferentes pessoas
Pagamentos de faturas por parte de entidades Públicas	Pagamentos fora do prazo	Elevada	<ul style="list-style-type: none"> • Limitar os pagamentos no máximo a 30 dias.

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Processamento e liquidação de despesas a fornecedores	Realização de pagamentos sem fatura de despesa Favorecimento de credores Pouco rigor na conferência de documentos Lapsos	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> • Controlo prévio dos requisitos de documentos de despesa apressados a pagamento • Realização de ações de verificação por diferentes pessoas • Conciliação bancária • Acompanhamento por TOC
Conferência de valores	Recolha de valores não coincidentes com o sumário dos recibos	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> • Conferência diária dos valores recebidos por duas pessoas
Guarda de valores de caixa	Peculato; Peculato de uso;	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> • Cumprimento dos procedimentos e regras específicas existentes; • Depósito diário obrigatório da totalidade dos montantes arrecadados; • Pagamentos por transferência bancária de documentos previamente contabilizados; • Conferência diária dos valores recebidos e registo em suporte informático adequado; • Reconciliações bancárias.
Emissão de recibos	Não emissão ou anulação indevida de recibos, de modo a eliminar a receita ou recebimento de dinheiro, ficando o funcionário com o montante; Corrupção passiva para ato ilícito; Peculato; Peculato de uso; Abuso de poder.	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> • Sempre que um colaborador anule um recibo deverá anexar original e duplicado do recibo, justificar o motivo da anulação e entregar à direção, para conhecimento. • Controlo da utilização do sistema informático de faturação; • Conciliação bancária

Área de Recursos Humanos

Atividades	Riscos Potenciais	Grau de Risco	Medidas
Recrutamento	Favorecimento de candidato Riscos de quebra de transparência, isenção e imparcialidade	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> • Regras específicas de recrutamento • Sistema de receção e arquivo de candidaturas espontâneas

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

			<ul style="list-style-type: none"> • Transparência no recrutamento • Definição clara do perfil de colaborador a recrutar
Assiduidade e Pontualidade	Deficiência no acompanhamento das entradas e saídas Justificação indevida de faltas	Moderado	<ul style="list-style-type: none"> • Verificação aleatória de colaboradores • Controlo por parte do Coordenador local
Avaliação de desempenho	Discricionariedade no processo de definição de objetivos ou de avaliação de desempenho Tráfico de influência Abuso de poder	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilização e envolvimento de todos os colaboradores relativamente ao processo de avaliação • Definição clara dos critérios utilizados • Incentivo ao espírito de camaradagem.
Mapa de férias	Atribuição de dias de férias superior ao que o colaborador tem direito	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> • Afixação do mapa de férias • Verificação dos dias de férias por parte de 3 pessoas.
Manuseamento de informação e relacionamento com terceiros	Risco de quebra dos princípios do regulamento geral de proteção de dados	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> • Formação e informação a todos os intervenientes sobre os princípios do RGPD; • Inclusão no regulamento interno e contratos de trabalho de cláusulas referentes aos princípios do RGPD; • Observância de orientações e mecanismos que garantam
Área de Alunos			
Atividades	Riscos Potenciais	Grau de Risco	Medidas
Emissão de declarações ou certidões	Falsificação de declarações ou certidões Corrupção passiva por ato ilícito	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> • Emissão de certificados a partir do sistema informático de gestão de alunos

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

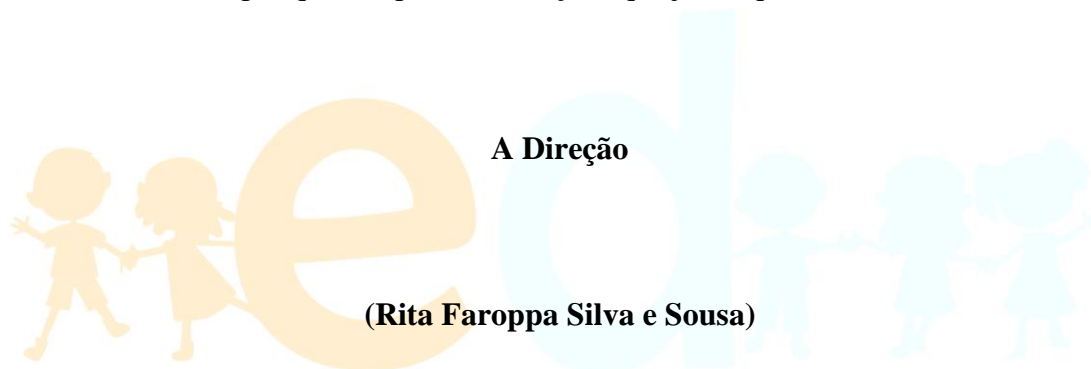
			<ul style="list-style-type: none"> Definição de responsável pela emissão de certificados diferente de quem os assina
Software de gestão de processos individuais dos alunos	Acesso a informação indevida Manipulação e destruição de dados Manipulação de políticas de segurança Risco de quebra dos princípios do regulamento geral de proteção de dados	Moderado	<ul style="list-style-type: none"> Definição de níveis de acesso Formação e informação a todos os intervenientes sobre os princípios do RGPD; Inclusão no regulamento interno e contratos de trabalho de cláusulas referentes aos princípios do RGPD; Observância de orientações e mecanismos que garantam o cumprimento do RGPD



8. Acompanhamento, avaliação e atualização do plano

Pretende-se que o presente Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas seja encarado como um documento suscetível de ser melhorado continuamente através de um processo de reflexão. Constitui-se assim, como um instrumento de gestão dinâmica, monitorizável através da consulta de todos os documentos que lhe prestam apoio, podendo e devendo ser melhorado continuamente. Este plano será objeto de ampla divulgação no site institucional e junto dos colaboradores.

O presente PPR entra em vigor em 14 de fevereiro de 2025 e deve ser sujeito a revisão a cada 3 anos ou sempre que se operem alterações que justifiquem a sua revisão.



A Direção
(Rita Faroppa Silva e Sousa)