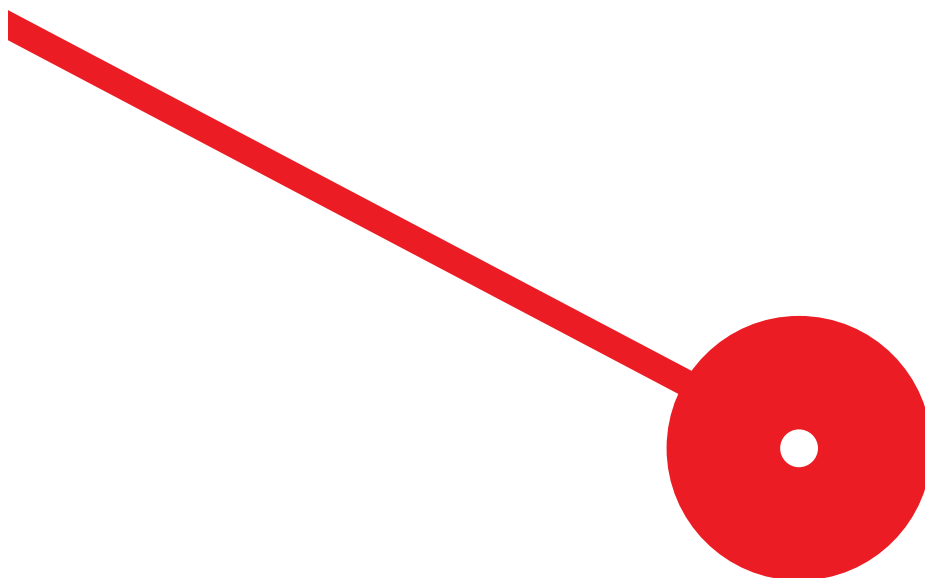




PLANO DE GESTÃO DE RISCOS: O CASO DA UNIVERSIDADE DO PORTO

Carla Maria Guerra Magalhães Ferreira

10/2023





PLANO DE GESTÃO DE RISCOS: O CASO DA UNIVERSIDADE DO PORTO

Carla Maria Guerra Magalhães Ferreira

Dissertação de Mestrado apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Gestão das Organizações – Ramo Gestão Pública, sob orientação do Professor Doutor Adalmiro Álvaro Malheiro de Castro Andrade Pereira e da Professora, Mestre, Tânia Catarina Vilaça Teixeira

Dedicatória

Dedico esta dissertação ao meu marido, cujo amor e apoio sustentaram cada palavra escrita, e aos nossos filhos, a razão do meu esforço constante. À minha mãe, a luz que sempre iluminou o caminho da minha jornada, aos meus irmãos, pela constante inspiração do seu amor, à minha sobrinha, cujo amor incondicional me motiva todos os dias e ao meu PAI eternamente presente no meu coração.

Recordando as sábias palavras de Victor Hugo, "A perseverança é a mãe da boa sorte.". Que esta conquista inspire a todos a perseguir os seus sonhos com determinação e amor.

Agradecimentos

Agradeço a todos os que tornaram possível a realização desta dissertação, cuja jornada foi repleta de desafios e aprendizados significativos.

Primeiramente, quero expressar a minha gratidão aos meus orientadores, cuja dedicação e orientação foram fundamentais para o sucesso deste trabalho. As vossas sugestões, conhecimento e disponibilidade ao longo deste percurso contribuíram para o aprofundamento do tema e para o desenvolvimento das minhas competências acadêmicas. Foi um privilégio ser orientado por profissionais tão dedicados e conhecedores da área.

Agradeço também aos meus colegas de turma, que enriqueceram a minha experiência acadêmica com as suas contribuições e discussões construtivas. A troca de ideias e a colaboração com cada um de vós foram inestimáveis e inspiradoras. O ambiente de aprendizagem que criámos em conjunto foi fundamental para o crescimento coletivo.

Aos professores e à instituição, agradeço pela qualidade do ensino e pela oportunidade de aprofundar o meu conhecimento na área. A educação que recebi aqui foi um alicerce sólido para a realização deste trabalho.

Quero agradecer ainda a todos os que participaram na pesquisa e na recolha de dados, sem os quais este trabalho não teria sido possível. O vosso contributo foi inestimável e reflete o esforço conjunto para avançar no entendimento do tema em questão.

Por fim, agradeço a todos aqueles que, de alguma forma, me apoiaram e encorajaram durante esta jornada, desde amigos a colegas de trabalho. Cada palavra de incentivo foi fundamental para manter a minha motivação.

Esta dissertação é o resultado de um esforço coletivo e do apoio de muitas pessoas. A todos vocês, o meu sincero agradecimento por fazerem parte desta conquista.

Resumo:

A corrupção representa um desafio global que ameaça a integridade das instituições e alicerça desigualdades socioeconómicas, comprometendo a confiança pública e os valores fundamentais de justiça e ética. A Universidade do Porto, uma das principais instituições de ensino superior em Portugal, também enfrenta riscos de corrupção em diversas áreas.

Como tal, é importante que esta instituição tenha um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas efetivo para garantir a integridade e transparência em todas as suas atividades. A gestão de riscos é uma prática essencial em qualquer organização, incluindo as universidades, para identificar e avaliar potenciais riscos e tomar medidas para mitigar esses riscos.

A presente investigação tem como objetivo central analisar a perceção dos trabalhadores da Universidade do Porto em relação ao plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas, visando identificar eventuais lacunas na sua aplicação e sugestões para o aperfeiçoamento desse plano. Para isso, será realizada uma revisão bibliográfica sobre o tema, seguida de um estudo empírico com a aplicação de um questionário junto aos trabalhadores da universidade.

Ao analisar as perspetivas dos trabalhadores, a pesquisa contribui para uma compreensão mais profunda da dinâmica dos riscos de corrupção dentro da instituição. Isso permite propor recomendações concretas para fortalecer o plano de gestão de riscos existente, alinhando-o às expectativas e necessidades dos colaboradores. Ao fazê-lo, a Universidade do Porto reafirma seu compromisso com a integridade académica e o combate à corrupção, fortalecendo a sua posição perante a sociedade.

Palavras chave: Corrupção, plano de gestão de riscos, controlo interno, gestão de risco e auditoria interna.

Abstract:

Corruption represents a global challenge that threatens the integrity of institutions and underpins socioeconomic inequalities, compromising public trust and fundamental values of justice and ethics. The University of Porto, one of the main institutions of higher education in Portugal, also faces corruption risks in various areas.

As such, it is important for this institution to have an effective corruption risk management and related offenses plan to ensure integrity and transparency in all its activities. Risk management is an essential practice in any organization, including universities, to identify and assess potential risks and take measures to mitigate these risks.

The main objective of this research is to analyze the perception of University of Porto employees regarding the corruption risk management and related offenses plan, aiming to identify any gaps in its implementation and suggestions for its improvement. To achieve this, a literature review on the subject will be conducted, followed by an empirical study involving the administration of a questionnaire to university employees.

By examining the perspectives of the employees, the research contributes to a deeper understanding of the dynamics of corruption risks within the institution. This allows for concrete recommendations to strengthen the existing risk management plan, aligning it with the expectations and needs of the staff. In doing so, the University of Porto reaffirms its commitment to academic integrity and the fight against corruption, strengthening its position in society.

Key words: Corruption, risk management plan, internal control, risk management and internal audit.

Índice geral

Introdução	1
Capítulo I – Revisão de Literatura	4
1 Enquadramento teórico.....	5
1.1 Corrupção.....	6
1.1.1 Abordagem ao Conceito de corrupção.....	6
1.1.2 Consequências da Corrupção.....	7
1.2 Sistema de Controlo Interno.....	8
1.3 Gestão de Risco.....	12
1.4 Auditoria.....	16
1.4.1 Auditoria externa	17
1.4.2 Auditoria interna	17
1.5 Medidas de prevenção e combate à corrupção e infrações conexas	19
Capítulo II – A corrupção em Portugal e a caracterização da Universidade do Porto	23
2 A Corrupção em Portugal.....	24
2.1.1 Caracterização da corrupção em Portugal.....	24
2.1.2 Prevenção da Corrupção em Portugal.....	27
3 A Universidade do Porto	30
3.1.1 Organização	30
3.1.2 O Plano de Gestão de Riscos da Universidade do Porto: 2009 e 2019	34
3.1.3 O Plano de Gestão de Riscos da Universidade do Porto: Atual	35
3.1.4 Comissão de Ética da Universidade do Porto e o Código Ético de Conduta Académica	37
3.1.5 O Canal de denúncias da Universidade do Porto.....	38
Capítulo III – Estudo Empírico.....	39
4 Problema.....	40

4.1	Objetivos Gerais	40
4.2	Objetivos específicos.....	40
5	Metodologia.....	41
6	Instrumento de Recolha de dados, matriz de análise e análise de dados.....	42
7	Resultados da consistência interna do instrumento	44
8	Caracterização dos correspondentes	45
9	Apresentação e Discussão dos Resultados	48
	Conclusão	73
	Contribuições e impactos esperados	76
	Limitações.....	77
	Recomendações para trabalhos futuros.....	77
	Referências bibliográficas.....	79
	Apêndices.....	86
	Apêndice I – Questionário	87
	Apêndice II – Pedido de autorização ao Magnífico Reitor da Universidade do Porto para a realização da investigação	92
	Apêndice III – E-mail dinâmico enviado aos trabalhadores da Universidade do Porto	94
	Anexos.....	95
	Anexo I – Plano de Gestão de Riscos da Universidade do Porto	96
	Anexo II – Código Ético de Conduta Académica da Universidade do Porto.....	97

Índice de Figuras

Figura 1: <i>Sistema de Controlo Interno da Administração Pública</i>	11
Figura 2: <i>Framework de Gerenciamento de Riscos Corporativos do COSO</i>	14
Figura 3: <i>Atributos que colaboram para o progresso eficaz das atividades de Auditoria Interna e acréscimo de valor à empresa</i>	19
Figura 4: <i>Portugal - Pontuação de 2012 a 2022</i>	25
Figura 5: <i>N.º de inquéritos relativos a crimes de corrupção e criminalidade conexas</i> ..	27
Figura 6: <i>Organograma da Universidade do Porto</i>	33
Figura 7: <i>Análise de palavras comuns na Resposta Opcional da Questão Aberta</i>	72

Índice de Tabelas

Tabela 1- <i>Efeitos da corrupção</i>	8
Tabela 2: <i>Inquéritos iniciados por crimes de corrupção e criminalidade conexa</i>	26
Tabela 3: <i>Inquéritos acusados por crimes de corrupção e criminalidade conexa</i>	26
Tabela 4: <i>Matriz de análise de dados</i>	44
Tabela 5: <i>Alfa de Cronbach</i>	45
Tabela 6: <i>Tabela de frequências – Idade</i>	47
Tabela 7: <i>Tabela de frequências – Habilitações</i>	47
Tabela 8: <i>Tabela de frequências- Categoria Profissional</i>	48
Tabela 9: <i>Tabela de Frequências - Tempo Serviço</i>	48
Tabela 10: <i>Tabela frequências Q1, Q2, Q3 e Q6</i>	50
Tabela 11: <i>Tabela de frequências Q7, Q8 e Q11</i>	53
Tabela 12: <i>Relação entre o OE2 e Q7</i>	55
Tabela 13: <i>Relação entre o OE2 e Q8</i>	56
Tabela 14: <i>Relação entre o OE2 e Q11</i>	57
Tabela 15: <i>Tabela de frequências Q9 e Q10</i>	58
Tabela 16: <i>Relação entre OE3 e Q9</i>	59
Tabela 17: <i>Relação entre OE3 e Q10</i>	60
Tabela 18: <i>Tabela de Frequências Q16, Q17, Q18 e Q19</i>	62
Tabela 19: <i>Tabela de frequências Q13, Q14 e Q15</i>	64
Tabela 20: <i>Avaliação do Ajuste Direto como Prevenção de Conflitos de Interesses</i> ...	66
Tabela 21: <i>Importância do do Princípio da Transparência na Mitigação de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas</i>	66
Tabela 22: <i>Complexidade Legislativa e seu Impacto em Atos de Corrupção e Infrações Conexas</i>	67
Tabela 23: <i>Envolvimento dos Trabalhadores da U.Porto na Prevenção e Combate aos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas</i>	67
Tabela 24: <i>Papel do Controle Interno na Mitigação de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas</i>	68
Tabela 25: <i>Efeito da Formação na Robustez do Sistema de Controle Interno (SCI)</i> ...	68
Tabela 26: <i>Eficácia dos Canais de Denúncia na Prevenção da Corrupção</i>	68

Índice de Gráficos

Gráfico 1: <i>Gráfico de frequências - Género</i>	46
Gráfico 2: <i>Grau de conhecimento dos trabalhadores da U.Porto sobre o PGR e medidas adotadas de prevenção</i>	51
Gráfico 3: <i>Grau de conhecimento do PGR para a sua área de atividade</i>	52
Gráfico 4: <i>Perceção dos riscos de corrupção e infrações conexas na atividade da U.Porto</i>	52
Gráfico 5: <i>Nível de envolvimento e interação dos trabalhadores com o PGR</i>	54
Gráfico 6: <i>Riscos mais relevantes na U.Porto</i>	61
Gráfico 7: <i>Grau de conhecimento dos trabalhadores sobre o código ético de conduta académica e o canal de denúncias da U.Porto</i>	63
Gráfico 8: <i>Grau de eficácia da comunicação do Código ético e de conduta académica da U.Porto</i>	65
Gráfico 9: <i>Perceção dos trabalhadores da U.Porto sobre as formas de mitigar o risco de corrupção e infrações conexas</i>	70
Gráfico 10: <i>Responsável pela Gestão de Riscos na U.Porto</i>	71

Lista de abreviaturas

AICPA - *American Institute of Certified Public Accountants*

CEUP - Comissão de Ética da Universidade do Porto

COSO - *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*

CPA - Código do Procedimento Administrativo

CPC - Conselho de Prevenção da Corrupção

DL – Decreto-Lei

ENAC - Estratégia Nacional Anticorrupção

ERM - *Enterprise Risk Management*

FERMA - *Federation of European Risk Management Associations*

IES – Instituições de Ensino Superior

IFAC - *International Federation of Accountants*

IIA - *Institute of Internal Auditors*

ISO - *International Organization of Standardization*

MENAC - Mecanismo Nacional Anticorrupção

MP – Ministério Público

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OE – Objetivo específico

OEI - Organismos Estratégicos do Controlo Interno

PGR – Plano de Gestão de Riscos

PGRCIC - Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

PPR - Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

Q – Questão

RGPC - Regime Geral de Prevenção da Corrupção

SAS - *Statements on Auditing Standards*

SCI – Sistema de Controlo Interno

SNC-AP - Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas

TC – Tribunal de Contas

TI - *Transparency International*

U.Porto – Universidade do Porto

A corrupção constitui um dos maiores desafios do século XXI e é uma das maiores ameaças à sociedade democrática (Abreu, 2011), pelo que é importante perceber o que as instituições públicas têm realizado para reduzir os atos de corrupção na sua atividade diária.

Em Portugal, a luta contra a corrupção tem sido uma prioridade do Governo nas últimas décadas. Uma das medidas recentes tomadas nesse sentido foi a criação do Mecanismo Nacional Anticorrupção.

A gestão de riscos é uma ferramenta fundamental para o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), e deve ser uma parte integral da estratégia geral da Administração Pública que tem como objetivo fortalecer a capacidade institucional para prevenir e combater a corrupção e a criminalidade conexa.

Neste contexto, a Universidade do Porto enfrenta a importante tarefa de implementar um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas que não apenas proteja os seus recursos e reputação, mas também esteja alinhado com os princípios e objetivos da Estratégia Nacional Anticorrupção.

O interesse nesse tema de pesquisa advém da necessidade de compreender não apenas os componentes técnicos e procedimentais do plano de gestão de riscos, mas também de conhecer como os trabalhadores da Universidade do Porto percebem e interagem com tais medidas. Os trabalhadores, como participantes fundamentais na operação e manutenção da instituição, desempenham um papel crucial na eficácia de qualquer plano de gestão de riscos. As suas perceções, atitudes e compreensões em relação ao plano podem influenciar a implementação bem-sucedida e a eficácia geral das estratégias de mitigação de riscos.

Ao compreender as perceções dos trabalhadores sobre o plano de gestão de riscos da Universidade do Porto, espera-se auxiliar as instituições do ensino superior a identificar lacunas na comunicação e na formação dos trabalhadores em relação ao plano de gestão de riscos, permitindo a implementação de medidas corretivas e aperfeiçoamento das políticas de integridade.

Assim, o presente trabalho tem por objetivo compreender qual a perceção dos trabalhadores da U.Porto sobre a estratégia da Universidade para minimizar os riscos e infrações conexas associados à sua atividade.

A investigação decorreu na U.Porto, com a elaboração de um inquérito que foi remetido via email institucional a todos os trabalhadores (docentes e não docentes), tendo respondido 175 trabalhadores (com respostas válidas).

O presente trabalho está organizado em quatro capítulos.

O primeiro capítulo é composto pela revisão de literatura, abordando os temas relacionados com o caso em estudo, como: o enquadramento teórico; a corrupção; o controlo interno, a gestão de risco; a auditoria interna; as medidas de prevenção e combate à corrupção e infrações conexas.

O segundo capítulo está relacionado com a análise da corrupção em Portugal e com a caracterização da Universidade do Porto.

O terceiro capítulo é destinado à explicação dos objetivos do estudo e metodologias, com foco para a descrição dos objetivos e questões que levaram à presente investigação, da metodologia utilizada e dos procedimentos de recolha e de tratamento de dados.

O quarto capítulo está relacionado com a apresentação e discussão dos resultados aferidos nos inquéritos e nas entrevistas executadas.

Por último, no quarto capítulo estão relatadas as conclusões da presente investigação.

CAPÍTULO I – REVISÃO DE LITERATURA

1 Enquadramento teórico

A corrupção constitui um dos maiores desafios do século XXI e é uma das maiores ameaças à sociedade democrática (Abreu, 2011).

A partir dos anos 90, os governos das sociedades desenvolvidas contemporâneas colocaram nas suas agendas o combate à corrupção, evidenciando a preocupação crescente com um fenómeno que tem aumentado drasticamente nestas duas últimas décadas (Abreu, 2011).

A Direção-Geral da Política de Justiça afirma que “A corrupção é uma ameaça os Estados de direito democrático, prejudica a fluidez das relações entre os cidadãos e a Administração, o desenvolvimento das economias e o normal funcionamento dos mercados” (DGPI, 2022).

Em Portugal, o Crime de Corrupção encontra-se previsto em todos os Códigos penais. No artigo 318.º do Código Penal aprovado pelo Decreto de 10 de dezembro de 1852, a definição de corrupção tem o seguinte texto:

Todo o empregado público, que commetter o crime de peita, suborno, e corrupção, recebendo dadia, ou presente - por si, ou por pessoa interposta com sua auctorisação, ou ratificação, para fazer um acto de suas funcções; e este acto fôr injusto, e fôr executado, será punido com a pena de prisão maior temporaria, e multa correspondente a um anno: se este acto, porém, não fôr executado, será condemnado em suspensão de um a tres annos, e na mesma multa. (Código Penal, 1852, p. 96).

Para o combate à corrupção em Portugal, foi criado em 2008, pela Lei n.º 54/2008 de 04 de setembro, o Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC). Conforme o artigo 1.º da referida Lei, o seu objetivo é o de desenvolver uma atividade de âmbito nacional no domínio da prevenção da corrupção e infrações conexas. É uma entidade administrativa independente que funciona junto ao Tribunal de Contas, com a missão de desenvolver atividades no domínio da prevenção da corrupção e infrações conexas. A referida Lei foi, entretanto, revogada pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021 de 9 de dezembro que cria o

Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral de prevenção, e aprova pela alínea b) do artigo 1.º o regime geral da prevenção da corrupção (RGPC).

A Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024 foi aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021 de 6 de abril.

1.1 Corrupção

Neste capítulo será explorado o tema corrupção, começando por uma abordagem ao conceito de corrupção. De seguida, serão apresentadas alguns possíveis efeitos e consequências diretas e indiretas da corrupção.

1.1.1 Abordagem ao Conceito de corrupção

São várias as definições do conceito de corrupção e cada uma ressalta o(s) aspeto(s) que consideram mais relevantes.

Para Rose-Ackerman & Palifka (2020), corrupção é o abuso de um poder delegado (*entrusted power*) para ganhos privados.

Outra definição de corrupção é dada por Teixeira (2006). O autor afirma que existe corrupção quando há identificação do uso dos bens públicos para interesses privados. Para este autor, apesar de a corrupção estar relacionada com setores públicos, esta também contamina o setor privado e as instituições não governamentais.

Transparência e Integridade Portugal já define corrupção como o “abuso do poder confiado para obtenção de benefícios privados. A corrupção pode ser classificada como grande, pequena e política, dependendo do volume de dinheiro perdido e do sector em que ocorre.” (Portugal, 2022, p. 9).

Enquanto a Direção-Geral da Política de Justiça define corrupção quando uma pessoa, que ocupa uma posição dominante, aceita receber uma vantagem indevida em troca da prestação de um serviço (DGPIJ, 2022).

O crime de corrupção implica, segundo a Direção-geral da Política de Justiça, a conjugação dos seguintes elementos: ação ou omissão; a prática de um ato lícito ou ilícito; contrapartida de uma vantagem indevida; para o próprio ou para terceiro.

Segundo Cruz (2020), o Código Penal prevê, no Título V (Dos crimes contra o Estado), não só o crime de corrupção, mas também todo um conjunto de crimes conexos, como

por exemplo: peculato (artigo 375.º), peculato de uso (artigo 376.º), participação económica em negócio (artigo 377.º), concussão (artigo 379.º), abuso de poder (artigo 382.º), crime de tráfico de influências (artigo 335.º) e o crime de administração danosa no setor público ou cooperativo (artigo 235.º).

1.1.2 Consequências da Corrupção

Segundo José Neves Cruz, no 2.º Encontro Luso Brasileiro sobre Auditoria e Controlo Interno realizado no dia 01 de abril de 2022, no Instituto de Pernambuco, a corrupção tem consequência diretas e indiretas (Cruz, 2022).

De acordo com o autor os custos diretos da corrupção podem ser: excesso de despesa pública – défices públicos; pior qualidade de bens, serviços, infraestruturas, equipamentos, etc.; quem paga subornos procura recuperar o seu dinheiro inflacionando os preços, faturando trabalhos não realizados, não cumprindo standards contratualizados, reduzindo a qualidade dos trabalhos e usando materiais de qualidade inferior.

Ainda segundo o autor os custos indiretos da corrupção podem ser: distorção da concorrência; redução da atratividade para os investidores estrangeiros; descrédito das instituições públicas e da própria democracia.

Já para Cunha et al. (2013), a corrupção não tem impacto apenas nos órgãos governamentais, mas também abrange todos os indivíduos, organizações públicas e privadas, resultando em uma série de consequências conforme como ilustrado na seguinte tabela.

Tabela 1

Efeitos da corrupção

Diminuição do desenvolvimento económico	Prejudica a concorrência económica
	Prejudica o funcionamento dos mercados
	Lesão o património público
	Compromete a vida das gerações atuais e futuras
	Reduz o investimento estrangeiro
	Promove o fraco desempenho económico
	Aumenta os custos de financiamento para Governos
	Aumenta o défice económico
	Prejudica o investimento público
Diminuição do desenvolvimento social	Aumenta a desigualdade social
	Ameaça os Estados de direito democrático,
	Diminui a qualidade da democracia
	Mina os fundamentos da cidadania, confiança, credibilidade e coesão social
	Corrói a dignidade dos cidadãos e deteriora o convívio social
	Mina a confiança dos cidadãos nas instituições públicas e respetivos representantes
	Dilui o sistema político, administrativo e judicial

Fonte: Cunha et al. (2013, p. 697)

Nota. A tabela apresenta as consequências dos efeitos da corrupção, segundo Cunha et al. (2013, p. 697).

1.2 Sistema de Controlo Interno

Vários autores consideram o sistema de controlo interno essencial para o sucesso de qualquer organização e para a sua credibilidade junto à sociedade.

Segundo William J. McDonough (2004), um bom controle interno é um dos mais efetivos dissuasores de fraude.

Para Onescu (2018), o desempenho do sistema de controle é assegurado pela eficiência, eficácia, economia e qualidade e visa a gestão do risco, avaliação contínua do sistema de controlo da entidade pública e uma gestão de alto nível. Segundo o autor a ausência do sistema de controlo interno ou a aplicação incorreta dos seus princípios é um dos principais riscos que levam ao incumprimento dos requisitos contratuais existentes.

Pinheiro (2013), refere que o primeiro conceito de Controlo Interno surgiu em 1934, publicado pelo *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA) no n.º 1 do *Statements on Auditing Standards* (SAS) que definia:

O controlo interno compreende um plano de organização e coordenação de todos os métodos e medidas adotadas num negócio a fim de garantir a salvaguarda de ativos, verificar a adequação confiabilidade dos dados contabilísticos, promover a eficiência operacional e encorajar a adesão às políticas estabelecidas pela gestão (Pinheiro, 2013, p. 20).

A *International Federation of Accountants* (IFAC), na norma ISA 315, define controlo interno como um

processo concebido, implementado e mantido pelos encarregados da governação, gerência e outro pessoal para proporcionar segurança razoável acerca da consecução dos objetivos da entidade com respeito à fiabilidade do relato financeiro, eficácia e eficiência das operações e cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis (IFRS, 2017, p.879).

O Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP), aprovado pelo Decreto-Lei nº 192/2015 , de 11 de setembro, estabelece no seu artigo 9º que as entidades públicas devem adotar um sistema de controlo interno que englobe, nomeadamente,

o plano de organização, as políticas, os métodos e os procedimentos de controlo, bem como todos os outros métodos e procedimentos definidos pelos responsáveis que contribuam para assegurar o desenvolvimento das atividades de forma ordenada e eficiente, incluindo a salvaguarda dos ativos, a prevenção e deteção de situações de ilegalidade, fraude e erro, a exatidão e a integridade dos registos contabilísticos e a preparação oportuna de informação orçamental e financeira fiável (SNC-AP, 2015, p. 7584).

O COSO (2013) define o controlo interno como um processo, efetuado pelo conselho, administração ou qualquer outro funcionário de uma empresa, para fornecer uma certeza razoável acerca do cumprimento dos objetivos quanto à eficácia e eficiência das

operações, à fiabilidade dos relatórios e contas e à conformidade com leis e regulamentos aplicáveis.

Já o Manual de Auditoria e Procedimentos do Tribunal de Contas, refere que o controlo interno é uma forma de organização que pressupõe a existência de um plano e de sistemas coordenados destinados a prevenir a ocorrência de erros e irregularidades ou a minimizar as suas consequências e a maximizar o desempenho da entidade onde se insere (Contas, 1999a).

Ainda segundo o Manual de Auditoria e Procedimentos do Tribunal de Contas, um sistema de controlo interno, embora variável consoante o universo considerado e as especificidades próprias da organização, alicerça-se num conjunto de princípios básicos que lhe dão consistência e que são: segregação de funções; controlo das operações; definição de autoridade e de responsabilidade; pessoal qualificado, competente e responsável e registo metódico dos factos.

Para além destes princípios gerais, e para que o Sistema de Controlo Interno (SCI) funcione com regularidade, deve-se observar outras regras, tais como:

- Todas as operações devem ser autorizadas para que se possa obter a prova de que os factos subjacentes aos registos contabilísticos foram efectuados em conformidade com o respectivo acto de autorização;
- O pessoal de cada departamento deve estar sujeito a rotações periódicas entre si;
- Todos os resultados deverão ser adequadamente avaliados;
- Deverá ser facultada formação permanente ao pessoal (Contas, 1999b, p. 51).

No que diz respeito à Administração pública, foi instituído pelo Decreto-Lei n.º 166/98, de 25 de junho, o sistema de controlo interno da administração financeira do Estado (SCI), estruturado em três níveis: controlo operacional, sectorial e estratégico.

Segundo o artigo 4.º o controlo operacional é um processo de verificação, acompanhamento e informação, focado nas decisões dos órgãos de gestão das unidades responsáveis pela execução de ações. Esse controlo é realizado pelos órgãos e serviços de inspeção, auditoria ou fiscalização que fazem parte da própria unidade em questão.

Nota. A figura representa o sistema de controlo interno da administração pública, segundo o Manual de Auditoria e Procedimentos do Tribunal de Contas

De acordo com Moraes & Martins (como citado em Leitão, 2014), qualquer sistema de controlo interno deve conter os controlos apropriados, os quais podem ser classificados em diferentes categorias, tais como: preventivos, detetivos, orientativos, corretivos ou compensatórios.

Os controlos preventivos, têm como objetivo evitar que aconteçam situações indesejáveis. São consideradas controlos à priori, ou seja, entram em funcionamento imediatamente, impedindo que certos eventos indesejáveis ocorram.

Os controlos detetivos têm como objetivo detetar ou corrigir situações indesejáveis que já tenham ocorrido. São consideradas controlos à posteriori, ou seja, entram em ação após os eventos indesejáveis terem acontecido.

Os controlos diretivos ou orientativos têm como objetivo provocar ou encorajar a ocorrência de situações desejáveis. Este tipo de controlo tem efeito positivo, pois fornece boas orientações que previnem a ocorrência de situações indesejáveis.

Por outro lado, os controlos corretivos têm como objetivo corrigir problemas identificados.

Já o controlo compensatório tem como objetivo compensar eventuais falhas de controlo noutras áreas da entidade.

Segundo Oliveiri (como citado em Bondoso, 2016), o controlo interno e o combate à corrupção apesar de serem atividades diferentes podem complementar-se se realizadas pelo mesmo órgão.

1.3 Gestão de Risco

Segundo a *Federation of European Risk Management Associations* (FERMA),

O risco pode ser definido como a combinação da probabilidade de um acontecimento e das suas consequências (ISO/IEC Guide 73). O simples facto de existir actividade, abre a possibilidade de ocorrência de eventos ou situações cujas

as consequências constituem oportunidades para obter vantagens (lado positivo) ou então ameaças ao sucesso (lado negativo) (FERMA, 2003, p. 3).

Assi (2021) está de acordo com a definição da FERMA, já que refere que o risco é inerente a qualquer atividade, seja pessoal, profissional ou nas organizações e pode envolver perdas ou oportunidades.

Conforme a ISO 31000, o risco está relacionado com a incerteza, dado que todas as organizações enfrentam fatores e influência, internas e externas que trazem um grau de incerteza à obtenção dos seus objetivos (ISO, 2012).

De acordo com o COSO ERM *Framework*, gestão de risco é o processo concebido para identificar potenciais eventos que possam afetar a entidade e gerir esse risco para dar uma garantia razoável à concretização dos seus objetivos. Esse processo é realizado pela gestão de topo, gestão e outro pessoal da entidade (COSO, 2007).

Esses eventos podem ser provenientes de fatores externos e internos.

Os fatores externos podem ser:

- Económicos: Disponibilidade de capital; Emissões de crédito, inadimplência; concentração; Liquidez; Mercados financeiros; Desemprego; Concorrência; Fusões / aquisições.
- Meio Ambiente: Emissões e dejetos; Energia; Desastres naturais; Desenvolvimento sustentável.
- Políticos: Mudanças de governo; Legislação; Política pública; Regulamentos.
- Sociais: Características demográficas; Comportamento do consumidor; Cidadania corporativa; Privacidade; Terrorismo.
- Tecnológicos: Interrupções; Comércio eletrônico; Dados externos; Tecnologias emergentes.

Em relação aos fatores internos, esses eventos podem ser:

- Infra-estrutura: Disponibilidade de bens; Capacidade dos bens; Acesso ao capital; Complexidade.
- Pessoal: Capacidade dos empregados; Atividade fraudulenta; Saúde e segurança.
- Processo: Capacidade; Design; Execução; Dependências / fornecedores

- Tecnologia: Integridade de dados; Disponibilidade de dados e sistemas; Seleção de sistemas; Desenvolvimento; Alocação; Manutenção.

O COSO publicou o *Internal Control - Integrated Framework* com o objetivo de auxiliar empresas e outras organizações a avaliar e aprimorar seus sistemas de controle interno (COSO, 2007). A estrutura do COSO ERM de 2017 - *Integrating with Strategy and Performance* é uma atualização do *Enterprise Risk Management (ERM) Framework*. Este documento destaca a importância de considerar os riscos tanto no processo de estabelecimento da estratégia quanto na condução do desempenho da organização (IIA Brasil, 2017).

O *framework* é composto por 5 componentes inter-relacionados: Governança e cultura, Estratégia e definição de estratégia e objetivo, desempenho, Análise e revisão, e Informação, comunicação e divulgação. Os 20 princípios que compõem o COSO ERM abrangem desde o Governo das sociedades até ao reporte sobre riscos, cultura e desempenho e descrevem práticas que podem ser aplicadas em diferentes organizações e setores (Figura 2).

Figura 2

Framework de Gerenciamento de Riscos Corporativos do COSO



Fonte: Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission; WBCSD (2018)

Nota. A Figura representa a *Framework de Gerenciamento de Riscos Corporativos* do COSO.

Esta atualização destaca a importância de incorporar a gestão de riscos no planejamento estratégico e integrá-la em toda a organização.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril que aprova a Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, também destaca a importância de incorporar a gestão de riscos, dado que refere que as instituições públicas e os serviços e organismos do Estado, devem analisar os riscos de corrupção e suborno relacionados com as atividades que realizam, a natureza dos serviços que oferecem e o contexto em que esses serviços são prestados.

Para esse propósito, as instituições públicas e os serviços e organismos do Estado devem criar planos de prevenção ou gestão de riscos, nos quais são identificados os serviços ou atos mais suscetíveis a suborno, desvio de fundos e favorecimento pessoal ou de terceiros, bem como as medidas a serem tomadas para reduzir os riscos e as ações a serem tomadas diante de práticas ilícitas. Na elaboração desses planos, tem sido adotado como referência o chamado "ciclo de *Deming*", que consiste em quatro etapas relevantes no processo de identificação de riscos e prevenção de atos ilícitos: planejamento, execução, verificação e atuação.

No planejamento o objetivo é identificar, em todos os níveis hierárquicos, os riscos relacionados à natureza das atividades do organismo e aos serviços prestados, bem como tomar as medidas adequadas para prevenir esses riscos. Já a execução consiste em implementar as medidas preventivas identificadas durante o planejamento, garantindo que os trabalhadores recebam a formação necessária para compreender essas medidas. Na terceira etapa, é suposto confirmar a implementação das medidas preventivas pelos trabalhadores dos serviços e organismos públicos, incluindo a existência de canais para denunciar práticas que violem o plano ou que possam configurar atos de corrupção. Por último, a atuação consiste em analisar a eficácia do plano de prevenção ou gestão de riscos, bem como as eventuais violações comunicadas, com o objetivo de elaborar um relatório que possibilite melhorias, caso necessário, no plano e nas medidas implementadas.

1.4 Auditoria

Gomes et al. (2009), referem que auditoria é uma palavra de origem latina (vem de *audire*), utilizada pelos ingleses para definir a contabilidade de revisão, que hoje tem um sentido mais abrangente.

Segundo os mesmos autores, auditoria pode ser definida como o levantamento, estudo e avaliação das transações, procedimentos, operações, rotinas e das demonstrações financeiras de uma entidade. A auditoria compreende a verificação de documentos, livros, contas, comprovativos e outros registos financeiros de uma entidade, que visa à apresentação de opiniões, conclusões, críticas e orientações para as referidas entidades. A auditoria terá surgido, ainda segundo os autores, primeiramente na Inglaterra, pois era a dominadora dos mares e controladora do comércio mundial e criou a taxaço do Imposto de Renda, baseados nos lucros das empresas, mas também indicam que a auditoria é reconhecida há milénios desde a antiga Suméria.

O Tribunal de Contas (1999) define auditoria como “Exame das operações, atividades/atividades e sistemas de determinada entidade, com vista a verificar se são executados ou funcionam em conformidade com determinados objectivos/objectivos, orçamentos, regras e normas” (Contas, 1999b, p. 5).

A *International Federation of Accountants* - IFAC (1999), define auditoria como uma verificação ou exame feito aos documentos financeiros da prestação de contas, que é feita por um auditor, com o objetivo de o habilitar a expressar uma opinião sobre os referidos documentos dando-lhes maior credibilidade.

Cunha et al. (2013) referem que a auditoria interna e a auditoria externa desempenham papéis cada vez mais importantes no mundo empresarial. Embora tenham áreas de atuação distintas, ambas contribuem para a confiabilidade das informações.

De acordo com o Tribunal de Contas “Vários são os critérios adoptados na classificação das auditorias, que atendem quer ao objectivo prosseguido, quer ao sujeito que as realiza, quer à sua amplitude, ou ainda à sua periodicidade, à sua exaustão ou profundidade, etc.” (Contas, 1999b, p. 24).

Ainda segundo o Tribunal de Contas,

Quanto ao critério da posição do sujeito que realiza as auditorias, estas podem ser internas ou externas, dependendo a diferenciação do facto de as últimas serem realizadas por profissionais ou entidades que estão numa posição de independência relativamente ao organismo controlado (Contas, 1999b, p. 24).

1.4.1 Auditoria externa

Auditoria externa, segundo o Tribunal de contas é uma

Auditoria realizada por um organismo externo e independente da entidade fiscalizada, tendo por objectivo/objectivo, por um lado, emitir um parecer sobre as contas e a situação financeira, a legalidade e regularidade das operações e/ou sobre a gestão e, por outro, elaborar os relatórios correspondentes.” (de Contas, 1991, p. 7).

Crepaldi (como citado em Rodrigues, 2013) refere que a auditoria externa é realizada por um especialista independente, que não tem ligação direta com a entidade auditada. Essa atividade é acordada por meio de um contrato. Para garantir uma auditoria imparcial e livre de irregularidades, o auditor é contratado por meio de uma empresa externa, cujas responsabilidades são definidas em um contrato pré-acordado.

De acordo com Cunha & Inácio (2013), a auditoria interna pode ser uma valiosa contribuição para a auditoria externa, pois ao aproveitar o trabalho realizado pelo auditor interno ao longo do ano, o auditor externo pode utilizar o conhecimento que este possui sobre a empresa em questão. Isso permite a redução da necessidade de realizar certos procedimentos de auditoria, economizando tempo e recursos.

1.4.2 Auditoria interna

A atividade de auditoria interna é uma atividade recente em Portugal. Surgiu de forma organizada em 1992 através da criação do IPAI - Instituto Português de Auditoria Interna. Esta associação profissional representa em Portugal o *The Institute of Internal Auditors* (IIA) e a profissão de auditor interno.

O IIA Brasil define que “A auditoria interna é uma atividade independente e objetiva de avaliação e consultoria, criada para agregar valor e melhorar as operações de uma

organização. Ela auxilia a organização a atingir seus objetivos a partir da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada à avaliação e melhoria da eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, controle e governança.” (IIA Brasil, 2022).

O COSO (2007), por sua vez refere que os auditores internos desempenham uma função essencial ao avaliar a eficácia do controle interno.

Segundo o Manual de Auditoria do Tribunal de Contas, para a função da auditoria interna ser objetiva tem que satisfazer as seguintes situações: responder perante o órgão de direção da entidade; reportar os resultados da auditoria diretamente ao órgão de direção da entidade; ser independente das funções de gestão na estrutura orgânica; estar suficientemente afastada de pressões de natureza política; impedir que o seu pessoal audite operações pelas quais foi responsável, evitando o conflito de interesses (Contas, 1999b).

Teixeira (2018), refere que num ambiente empresarial em constante mudança e altamente competitivo, as responsabilidades desempenhadas pela Auditoria Interna estão sujeitas a uma pressão crescente no sentido de criar valor nas organizações e dar suporte a uma efetiva gestão do risco. A eficácia da Auditoria Interna e o seu potencial para influenciar positivamente a percepção dos intervenientes chave estão intrinsecamente ligados à maturidade e robustez do Sistema de Controlo Interno da entidade. Os diferentes níveis de maturidade colocam a Auditoria Interna numa escala que varia entre a proteção do valor do negócio e a criação de vantagens mensuráveis para a organização.

Ainda segundo o autor, apesar das respostas dadas pelas diferentes organizações em termos de Modelo de *Governance* e da função de Auditoria Interna serem divergentes, existem pontos comuns que levam a um maior sucesso da função de Auditoria Interna para a organização. O autor aponta para oito atributos que colaboram para o progresso eficaz das atividades de Auditoria Interna e para o acréscimo de valor à empresa, independentemente do seu mandato, dimensão e âmbito do trabalho (Figura 3).

Figura 3

Atributos que colaboram para o progresso eficaz das atividades de Auditoria Interna e acréscimo de valor à empresa



Fonte: Teixeira (2018)

Nota. A Figura representa oito atributos que colaboram para o progresso eficaz das atividades de Auditoria Interna e para o acréscimo de valor à empresa, segundo Teixeira (2018).

1.5 Medidas de prevenção e combate à corrupção e infrações conexas

O esforço de combate à corrupção tem sido uma prioridade em várias nações e tem recebido apoio de diversos setores, incluindo políticos, judiciais e a sociedade em geral. Dentro desse contexto, são adotadas ações tanto de prevenção quanto de repressão contra práticas corruptas (Cunha et al., 2013).

Ainda segundo os autores, no âmbito da prevenção, é essencial destacar o papel ativo da sociedade. Investir em educação abrangente e disseminar o conhecimento sobre a corrupção e seus efeitos prejudiciais é fundamental. A participação ativa da sociedade é vital para combater a corrupção, fiscalizando os gastos públicos, monitorizando as atividades governamentais e exigindo o uso eficiente dos recursos públicos. Embora o envolvimento e conscientização dos cidadãos sejam medidas-chave no combate à corrupção, é crucial continuar a luta contra esse problema em múltiplas frentes.

Em matéria de prevenção, os autores Cunha et al. (2013) destacam a promoção da transparência pública, a redução da burocracia, a promoção de uma cultura de legalidade, integridade e ética, a melhoria dos sistemas informáticos, a melhoria dos sistemas de controlo interno; a criação de um departamento de auditoria e a elaboração de planos de prevenção da corrupção.

Em consonância, OECD (2011) referem que a luta contra a corrupção exige a implementação de táticas para evitar a ocorrência de atos corruptos e para fomentar a ética e a integridade no âmbito público de cada nação.

Apesar de ainda não se conhecerem as melhores práticas anticorrupção, os organismos da administração pública devem:

Criar e avaliar planos de gestão de riscos de corrupção; desburocratizar métodos de gestão ultrapassados; melhorar os sistemas de controlo interno; promover, regularmente, auditorias; promover entre os servidores a cultura de responsabilidade e observação estrita de regras éticas e deontológicas; assegurar que os servidores estão conscientes dos seus deveres e proibições, no que se refere a obrigatoriedade de denúncia de situações corruptas; promover uma cultura de legalidade, clareza e transparência nos procedimentos públicos; buscar a transparência da gestão; propiciar o acesso público e tempestivo a informações públicas, correctas e completas. OECD (2011, p.15)

Os OECD (2011) também referem que as entidades públicas e privadas devem:

- Adotar códigos de conduta com responsabilização ética de todos os colaboradores e assim promover uma cultura organizacional que evite a corrupção;
- Promover a formação dos seus colaboradores, especialmente no que diz respeito a reconhecer e reportar incidentes de corrupção;
- Estabelecer métodos e sistemas de gestão que fomentem e fortaleçam as relações baseadas na confiança;

- Estabelecer de maneira clara e precisa quais circunstâncias são consideradas como conflitos de interesse;
- Garantir que todas as receitas e despesas estão adequadamente registados e documentados;
- Colaborar sempre que necessário com as autoridades públicas, através da disponibilização atempada de informação que seja solicitada nos termos da lei.
- Informar às autoridades responsáveis sobre qualquer atividade suspeita que possa constituir um possível caso de corrupção;
- Não utilizar sua influência de maneira indevida para obter vantagens em processos de concursos públicos;
- Atuar com diligência e transparência, seguindo princípios da boa administração e honestidade ao executar suas funções.

Ainda em relação à prevenção da corrupção, segundo Cunha et al. (2013), é fundamental promover a transparência permitindo o acesso às informações relacionadas à administração pública para os cidadãos, desde que não estejam protegidas por sigilo legal. Para isso, sugere-se a criação de um portal de transparência governamental, onde sejam disponibilizadas informações precisas, oportunas e abrangentes sobre os recursos públicos utilizados ao longo de todas as fases da execução das atividades governamentais.

A respeito disto, o Código do Procedimento Administrativo, prevê no seu artigo 14.º que “Os órgãos e serviços da Administração Pública devem utilizar meios eletrónicos no desempenho da sua atividade, de modo a promover a eficiência e a transparência administrativas e a proximidade com os interessados”.

Este princípio, também está previsto nas recomendações de 2010, 2015 e 2019 do CPC (CPC, 2010, 2015, 2019).

Outro instrumento referido por alguns autores no âmbito da prevenção da corrupção é o canal de denúncias.

Segundo Bilhim et al. (2015), a criação deste mecanismo decorre da evidente necessidade de expor práticas inadequadas, a fim de promover a ética, prevenir a corrupção e outras condutas inéticas e/ou ilegais, além de aumentar a transparência na administração pública. Portanto, e ainda segundo os autores, é crucial considerar a proteção dos interesses envolvidos, incluindo os denunciantes, a organização e até mesmo aqueles que são denunciados, dado o anonimato frequentemente associado a esses mecanismos.

Em consonância, a OCDE (2017), na recomendação sobre integridade pública, recomenda que se crie um sistema de integridade pública coerente e abrangente, onde refere que os aderentes “devem apoiar uma cultura organizacional aberta no setor público que responda a preocupações de integridade”. Para tal, e de acordo com a alínea c) do ponto 9, os aderentes devem “fornecer canais alternativos para denunciar violações suspeitas de padrões de integridade, incluindo, quando apropriado, a possibilidade de informar confidencialmente a um órgão com permissão e capacidade para realizar uma investigação independente.” (OCDE, 2017, p. 11).

CAPÍTULO II – A CORRUPÇÃO EM PORTUGAL E A CARACTERIZAÇÃO DA UNIVERSIDADE DO PORTO

2 A Corrupção em Portugal

Neste capítulo dedicado à análise da corrupção em Portugal, será efetuada numa primeira fase a caracterização da corrupção em Portugal. De seguida, serão analisadas as medidas adotadas pelo Governo para mitigar esse problema e promover a integridade.

2.1.1 Caracterização da corrupção em Portugal

Para André Corrêa d’Almeida, Professor de Assuntos Públicos e Internacionais na Universidade de Columbia, nos EUA “A corrupção é a principal causa do atraso no desenvolvimento e da prevalência de desigualdade económica e social em Portugal”. Segundo o autor,

estima-se que a corrupção equivalha a 8-10% do Produto Interno Bruto (PIB), aproximadamente 20 mil milhões de Euros. Isto equivale a 1,6 vezes mais o orçamento do Ministério de Saúde e 13 vezes mais o orçamento do Ministério da Justiça em 2021 (d’Almeida, 2021, para. 1).

No relatório de 2022, a *Transparency International* aponta falhas para o combate à corrupção em Portugal e assinala que “a Estratégia Nacional Anticorrupção (ENAC) foi lançada sem diretrizes ou plano de monitorização, resultando em fraca aplicação e implementação lenta de medidas dirigidas à prevenção da corrupção no setor público” (Portugal, 2023a, para. 2).

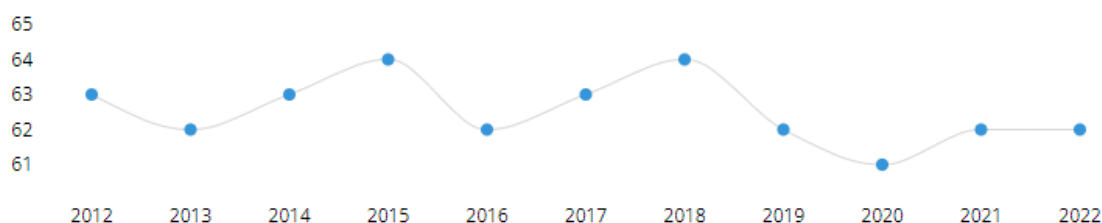
O índice de Perceção de Corrupção foi criado em 1995 e é publicado anualmente pela *Transparency International* (TI). É a mais antiga e abrangente ferramenta de medição da corrupção, bem como o indicador de corrupção mais utilizado em todo o mundo pontuando 180 países e territórios a partir da perceção de especialistas e executivos de negócios sobre os níveis de corrupção no setor público (Portugal, 2023b).

No Índice de Perceção da Corrupção 2022, Portugal é avaliado no conjunto dos países da Europa Ocidental e União Europeia, não tendo registado evoluções significativas na última década, e desde 2012 que apresenta variações anuais mínimas. Com 62 pontos, volta a igualar a posição registada no ano passado – e

também em 2019 – continuando abaixo do valor médio da sua região (66 pontos) (Portugal, 2023a) (Figura 4).

Figura 4

Portugal - Pontuação de 2012 a 2022



Fonte: *International* (2023)

Nota. A Figura representa a Pontuação de Portugal no Índice de Perceção da Corrupção entre 2012 e 2022.

A Procuradoria-Geral da República, em dezembro de 2017 divulgou o relatório síntese “Crimes de Corrupção e Criminalidade Conexa”, relativo aos anos 2014-2017 e em dezembro de 2018 divulgou o relatório síntese “Crimes de Corrupção e Criminalidade Conexa”, relativo ao ano 2017/2018. (MP, 2018; República, 2017).

“Esta divulgação insere-se na concretização do Plano de Ação do Ministério Público Contra a Corrupção (9 de dezembro de 2015), bem como dos objetivos estratégicos e anuais definidos para a atividade do Ministério Público, numa perspetiva de continuada prestação de contas à comunidade.” (República, 2017, p. 2).

Segundo os relatórios, entre 01 de setembro de 2014 e 31 de agosto de 2018 foram registados 8987 inquéritos relativos a crimes de corrupção e criminalidade conexa. Na tabela abaixo está representado o número de inquéritos iniciados por tipo de crime.

Tabela 2

Inquéritos iniciados por crimes de corrupção e criminalidade conexa

Tipo de Crime de corrupção e criminalidade conexa	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Abuso de Poder	367	371	548	638
Administração danosa	32	20	25	36
Branqueamento de Capitais	170	162	202	282
Corrupção	536	617	861	1358
Participação Económica em Negócio	87	75	89	236
Peculato	379	457	424	685
Prevaricação (titular cargo político)	0	0	0	114
Recebimento indevido de vantagem	20	11	26	45
Tráfico de Influência	28	28	29	29
Total	1619	1741	2204	3423

Fonte: elaboração própria

Nota. A Tabela representa o número de Inquéritos iniciados por crimes de corrupção e criminalidade conexa.

Pela análise dos dados recolhidos verifica-se que, os crimes de corrupção, peculato e abuso de poder são os que têm mais inquéritos iniciados.

No período temporal em consideração findaram 609 inquéritos por acusação (Tabela 3).

Tabela 3

Inquéritos acusados por crimes de corrupção e criminalidade conexa

Inquéritos acusados por crimes de corrupção e criminalidade conexa	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Abuso de Poder	12	16	12	21
Administração danosa	1	1	1	1
Branqueamento de Capitais	8	13	15	19
Corrupção	26	34	40	24
Participação Económica em Negócio	2	4	1	8
Peculato	93	84	87	75
Prevaricação (titular cargo político)	0	0	0	2
Recebimento indevido de vantagem	1	2	3	1
Tráfico de Influência	0	0	1	1
Total	143	154	160	152

Fonte: elaboração própria

Nota. A Tabela representa o número de Inquéritos acusado por crimes de corrupção e criminalidade conexa.

A 9 de dezembro de 2022, e apesar de ainda se encontrar em curso a recolha de dados estatísticos referentes ao ano de 2022, o Ministério Público divulgou alguns desses dados

já consolidados e relativos a inquéritos instaurados durante o ano de 2022 por crimes de corrupção e criminalidade conexas, ao número e natureza de despachos finais proferidos, a procedimentos de prevenção de branqueamento e a denúncias recebidas através da aplicação de denúncias “Corrupção: Denuncie aqui” (MP, 2022).

Do relatório constata-se que houve um aumento face a 2021 de cerca de 25,6% de registo de novos inquéritos relativos a crimes de corrupção e criminalidade conexas e nos quais se incluem os crimes de abuso de poder, administração danosa, branqueamento, participação económica em negócio, peculato, prevaricação, recebimento indevido de vantagem e tráfico de influência (MP, 2022).

Ainda segundo o relatório, entre 1 de janeiro e 25 de novembro de 2022, “foi proferido despacho de acusação em 161 inquéritos, aplicada a suspensão provisória do processo em 40 casos e arquivados 1.595 inquéritos”, conforme ilustrado na figura seguinte (MP, 2022, p. 1).

Figura 5

N.º de inquéritos relativos a crimes de corrupção e criminalidade conexas

	Entrados	Acusados	Arquivados	Suspensão Provisória do Processo
2022 (até 25 de novembro)	3.598	161	1.595	40
2021	2.865	180	1.217	18
2020	2.302	165	993	27
2019	2.359	219	1.213	33

Fonte: MP (2022, p. 1)

Nota. A Figura representa o número de inquéritos relativos a crimes de corrupção e criminalidade conexas.

2.1.2 Prevenção da Corrupção em Portugal

Em 2008, foi criado em Portugal o Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), com o intuito de acompanhar a luta contra a corrupção. De acordo com o artigo 1.º da Lei nº 54/2008, de 04 de setembro, este Conselho é uma “entidade administrativamente independente que funciona junto do Tribunal de Contas e desenvolve, a nível nacional, uma atividade no domínio da prevenção da corrupção e infrações conexas.”.

Em 2009, o CPC emitiu a Recomendação n.º 1/2009, na qual se prevê a elaboração e monitorização de um Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

(PGRCIC) para todas as entidades gestoras de dinheiros, valores ou património públicos. Foram várias as recomendações emitidas pelo CPC. Em 2012, o CPC emitiu uma recomendação sobre prevenir o conflito de interesses. Já em 2015, recomenda evitar o recurso ao ajuste direto e à consulta prévia na contratação pública (CPC, 2023).

A Lei n.º 54/2008, de 04 de setembro, foi entretanto revogada pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral de prevenção, e aprova pela alínea b) do artigo 1.º o regime geral da prevenção da corrupção (RGPC).

O MENAC foi criado no âmbito da Estratégia Nacional Anticorrupção (ENAC) aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril.

A Estratégia prossegue os seguintes objetivos a longo prazo:

A promoção da transparência e da integridade como valores comuns, integrantes de uma cultura partilhada por todos os cidadãos;

O fortalecimento das instituições públicas e da confiança que os cidadãos nelas devem depositar; O fomento e a garantia de existência de igualdade de tratamento e de oportunidades para todos os cidadãos;

A melhoria da saúde das finanças públicas, do ambiente de negócios e do desempenho da economia;

O reforço da segurança interna quanto a ameaças externas (Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, 2021, p. 21).

Conforme estabelecido na alínea a) do artigo 1.º do DL 109-E/2021, de 09 de Dezembro o MENAC “assume a natureza de entidade administrativa independente, com personalidade jurídica de direito público e poderes de autoridade, dotada de autonomia administrativa e financeira, que desenvolve atividade de âmbito nacional no domínio da prevenção da corrupção e infrações conexas”.

A criação de um mecanismo com este tipo de funções encontra-se igualmente prevista no artigo 6.º da Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, de 31

de outubro de 2003, ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 97/2007, de 21 de setembro (Lexionário, 2023).

“O MENAC tem por missão promover a transparência e a integridade na ação pública e de garantir a efetividade de políticas de prevenção da corrupção e de infrações conexas”, conforme artigo 2.º do DL n.º 109-E/2021.

O RGPC, de acordo com o seu artigo 1.º, “é aplicável às pessoas coletivas com sede em Portugal que empreguem 50 ou mais trabalhadores e às sucursais em território nacional de pessoas coletivas com sede no estrangeiro que empreguem 50 ou mais trabalhadores.”. “É ainda aplicável a Entidades administrativas independentes com funções de regulação da atividade económica dos setores privado, público e cooperativo e ao Banco de Portugal.” (Abreu, s.d.).

As entidades abrangidas por este regime, de acordo com o artigo 5.º, devem dispor dos seguintes instrumentos de prevenção da corrupção: Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR); Código de conduta; Canais de denúncia; e Plano de formação e comunicação.

Do PPR deve constar a identificação, a análise e a classificação dos riscos e das situações que possam expor a entidade a atos de corrupção e infrações conexas, e as medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados, conforme previsto no n.º 1 do artigo 1.º do RGPC.

Segundo o n.º 2 do artigo 6.º do RGPC, o PPR deve, ainda, especificar as áreas de atividade da entidade com risco de prática de atos de corrupção e infrações conexas; a probabilidade de ocorrência e o impacto previsível de cada situação, de forma a permitir a graduação dos riscos; as medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados; nas situações de risco elevado ou máximo, as medidas de prevenção mais exaustivas, sendo prioritária a respetiva execução; a designação do responsável geral pela execução, controlo e revisão do PPR, que pode ser o responsável pelo cumprimento normativo.

O artigo 7º do RGPC, prevê a adoção, por parte das entidades abrangidas, de

um código de conduta que estabeleça o conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional,

tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes.

O artigo 8.º do RGPC estabelece que

1 – As entidades abrangidas dispõem de canais de denúncia interna e dão seguimento a denúncias de atos de corrupção e infrações conexas nos termos do disposto na legislação que transpõe a Diretiva (UE) 2019/1937, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União.

2 – As entidades abrangidas respondem pelas contraordenações previstas na legislação que transpõe a Diretiva (UE) 2019/1937, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, designadamente no que respeita ao incumprimento do disposto no número anterior, nos termos previstos em tal legislação.

O artigo 16.º do DL n.º 109-E/2021 de 9 de dezembro, em consonância com a recomendação de 2015 do CPC, desincentiva o recurso ao ajuste direto no sentido de promover a concorrência na contratação pública

Tanto o PPR, como o Código de Conduta, devem ser revistos, obrigatoriamente, a cada três anos ou sempre que se verifiquem alterações nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária que justifiquem a respetiva revisão (cf. artigo 6.º e 7.º do RGPC).

O CPC cessou funções na sequência da instalação definitiva do Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), operada pela Portaria n.º 155-B/2023, de 6 de junho (Economia, 2023).

3 A Universidade do Porto

3.1.1 Organização

A “Universidade do Porto é uma fundação pública de direito privado que goza de autonomia estatutária, pedagógica, científica, cultural, administrativa, financeira, patrimonial e disciplinar” (Porto, 2023f, para. 2).

É uma das universidades mais antigas e prestigiadas do país, sendo reconhecida internacionalmente pela excelência académica e pela produção de conhecimento em diversas áreas do saber.

“Com raízes que remontam ao século XVIII e a uma combinação de experiências formativas que viriam a projetar-se na futura Universidade, a U.Porto foi formalmente constituída em 22 de março de 1911, pouco depois da implantação da República em Portugal.” (Porto, 2023e, para. 2). .

“A U.Porto tem por missão a criação de conhecimento científico, cultural e artístico, a formação de nível superior fortemente ancorada na investigação, a valorização social e económica do conhecimento e a participação ativa no progresso das comunidades em que se insere.” (Porto, 2023f, para. 1).

Tem como valores:

1. Proporcionar condições para o exercício da liberdade de criação científica, cultural, artística e tecnológica;
2. Assegurar a pluralidade e livre expressão de orientações e opiniões e promover a participação de todos os corpos universitários na vida académica comum;
3. Pautar a sua atuação e da sua comunidade por elevados padrões éticos;
4. Cultivar o rigor, a transparência e a qualidade, preocupando-se de modo particular com o reconhecimento do mérito;
5. Assegurar igualdade de acesso e tratamento, independentemente de questões de género e de ordem social, política, étnica ou religiosa;
6. Eliminar todos os fatores internos que constituam desvantagens à vivência dos cidadãos portadores de deficiências;
7. Preocupar-se com a realização pessoal de todos os que a integram;

8. Promover a inovação, propiciando um ambiente estimulador da criatividade e de uma atitude empreendedora;
 9. Pugnar por um desenvolvimento ambiental, económico e social sustentável.
- (Porto, 2023f, para. 5).

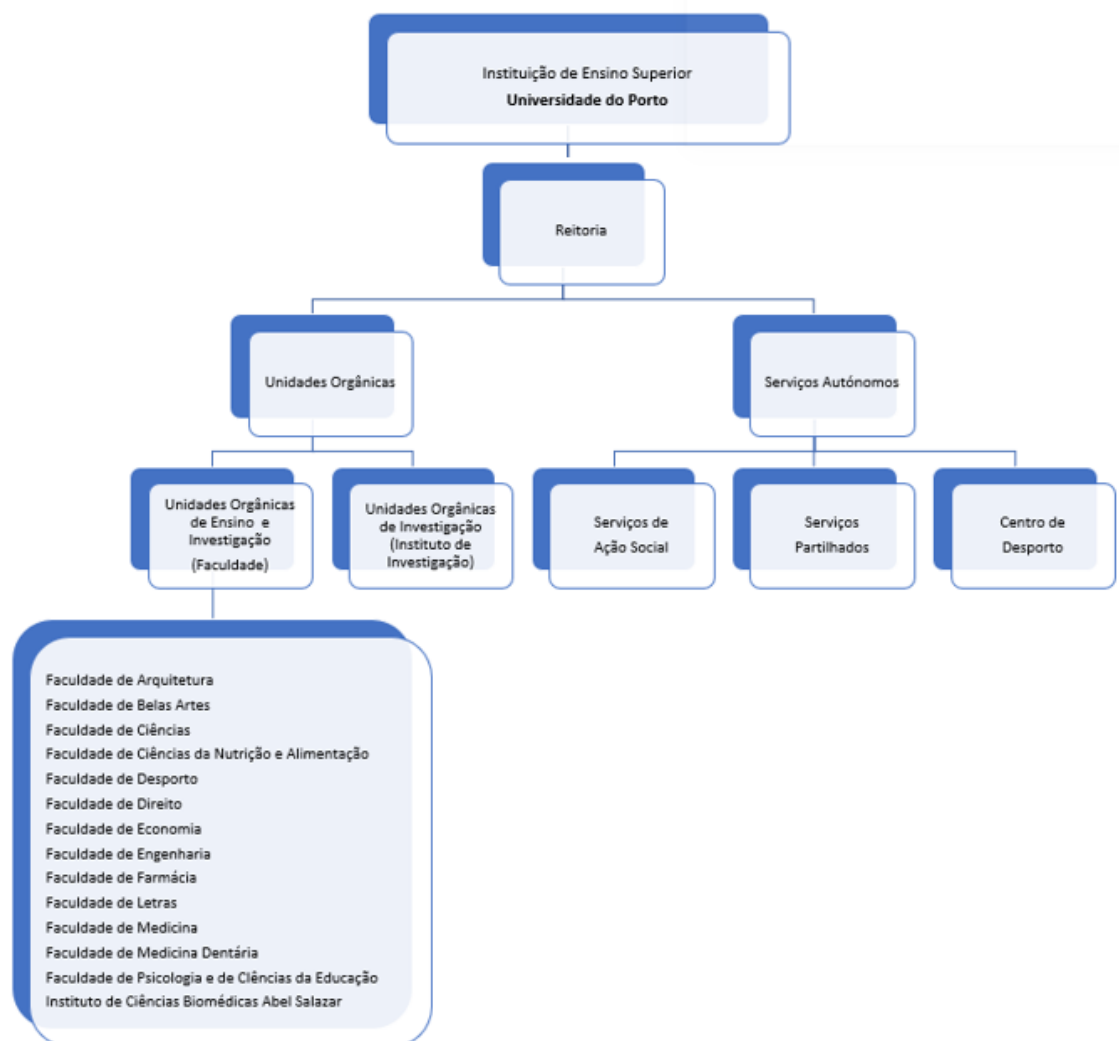
Organiza-se a partir da Reitoria, casa-mãe que assegura o funcionamento das Unidades Orgânicas, Serviços Autónomos, Centros Funcionais e Centros de Competência.

Existem 14 Unidades Orgânicas de Ensino e Investigação (designadas de faculdades) e 11 Unidades Orgânicas de Investigação (designadas de institutos de investigação associados), Os Serviços Autónomos são entidades vocacionadas para o exercício de funções a nível central e estão dependentes dos órgãos de governo central da Universidade, embora gozem de autonomia.

Na U.Porto existem três Serviços Autónomos: os Serviços de Ação Social da Universidade do Porto (SASUP) são a face mais visível do apoio social que a U.Porto presta aos seus estudantes, sob a forma de apoios, benefícios e serviços nos domínios do alojamento, alimentação, apoio médico e bolsas de estudo; os Serviços Partilhados da Universidade do Porto (SPUP) asseguram os serviços de apoio comuns às Unidades Orgânicas. Gozam de autonomia administrativa e financeira, mas dependem dos órgãos de governo central da U.Porto; e o Centro de Desporto da Universidade do Porto (CDUP) consiste na entidade a que cabe fomentar e assegurar a prática desportiva da comunidade académica da U.Porto (Porto, 2023g) (Figura 6).

Figura 6

Organograma da Universidade do Porto



Fonte: adaptado de Porto (2023g)

Nota. A Figura representa a organização da Universidade do Porto.

São Órgãos de Governo da Universidade do Porto o Conselho de Curadores, o Conselho Geral, o Reitor e o Conselho de Gestão. São ainda Órgãos da Universidade o Senado, a Provedoria e o Fiscal Único.

Nos últimos anos, a U.Porto consolidou as suas posições nos rankings mundiais de referência, estando cotada, grosso modo, entre as 100 melhores universidades da Europa e as 350 melhores do mundo. Destaca-se ainda, nestes rankings, como

uma das instituições de maior qualidade e notoriedade no ensino superior português (Porto, 2023i, para. 3).

O bom desempenho verifica-se também ao nível dos rankings especializados, onde a U.Porto surge entre as melhores do mundo em várias áreas do saber. (Porto, 2023i, para. 4).

A classificação nos rankings resulta da aposta da U.Porto na excelência formativa, na produção científica, na inovação e transferência de conhecimento, na cultura e na abertura à sociedade (Porto, 2023i, para. 5).

3.1.2 O Plano de Gestão de Riscos da Universidade do Porto: 2009 e 2019

Dando cumprimento à recomendação n.º 1 do CPC, a U.Porto, aprovou em dezembro de 2009 o Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da Universidade do Porto (PGRCIC).

Consta do referido plano que, a U.Porto está consciente de que a corrupção constitui um importante obstáculo ao habitual funcionamento das instituições e com a divulgação do relatório a U.Porto pretende:

Melhorar a qualidade e eficácia dos sistemas de controlo interno existentes, que constituem uma componente fundamental da gestão do risco;

Promover uma cultura de Isenção, legalidade, clareza e transparência nos procedimentos;

Promover uma cultura organizacional de responsabilização. nomeadamente através da adopção de códigos de conduta com responsabilização ética de todos os colaboradores da U.Porto;

Sensibilizar os colaboradores para temática da prevenção da corrupção e infracções conexas (Porto, 2009, para. 2).

Uma das principais características do plano é a identificação e avaliação dos riscos específicos de corrupção e infracções conexas enfrentados pela universidade. Para isso,

foram identificadas as seguintes áreas de intervenção: Gestão de Recursos Humanos; Gestão de Alunos; Contratação; Gestão Patrimonial; Subsídios e Apoios; Gestão Financeira; e Propriedade Intelectual. Por cada uma destas áreas foram detalhados os potenciais riscos de corrupção e de infrações conexas, que foram classificados segundo uma escala de risco (fraco/médio/elevado), em função do grau de probabilidade de ocorrência.

O plano apresenta um quadro resumo que contem os riscos de corrupção ou infração conexa por área, assim como as respetivas medidas preventivas a adotar.

O primeiro relatório de execução do PGRCIC foi divulgado em fevereiro de 2015. Este relatório traduz a atividade da U.Porto no período entre 2009 e 2014, no âmbito da prevenção do risco de corrupção e infrações conexas e fixa as ações a desenvolver em 2015.

Em dezembro de 2019, a U.Porto efetuou uma revisão ao PGRCIC, que para além de dar cumprimento à Recomendação n.º 1/2009, de 1 de julho, do CPC,

visa ainda dar cumprimento a outras recomendações do CPC e da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) que, face à sua natureza, permitem robustecer a mitigação do risco da atividade da U.Porto, a saber:

- Recomendação de 7 de abril de 2010 – Publicidade dos planos de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas;
- Recomendação de 14 de setembro de 2012 – Gestão de conflitos de interesses no setor público;
- Recomendação de 1 de julho de 2015 – Planos de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas;
- Recomendação de 2 de outubro de 2019 – Prevenção de riscos de corrupção na contratação pública;
- Recomendação da OCDE sobre a integridade pública. (Porto, 2019, p. 4).

3.1.3 O Plano de Gestão de Riscos da Universidade do Porto: Atual

Dando cumprimento ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro, que aprova o Regime Geral da Prevenção da Corrupção, e nos termos do n.º 6 do artigo 6º do RGPC, a U.Porto publicitou, em julho de 2023, o Plano de Gestão de Riscos (PGR) no sítio da intranet e da internet da U.Porto. (Porto, 2023h) (Anexo I – Plano de Gestão de Riscos da Universidade do Porto).

Por forma a robustecer os procedimentos de controlo interno a U.Porto adotou também as seguintes Recomendações do CPC e da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) dado que se adequam à atividade da U.Porto: Recomendação de 2 de outubro de 2019 – Prevenção de Riscos de Corrupção na Contratação Pública; Recomendação do CPC de 8 de janeiro de 2020 - Gestão de conflitos de interesse no setor público; Recomendação da OCDE sobre a integridade pública; e Recomendação do CPC de 1 de abril de 2022 – Boas práticas de Cibersegurança. (Porto, 2023h).

Para além destas recomendações o PGR da Porto (2023h) “considera ainda as recomendações emanadas pelos órgãos de controlo externo e interno – Tribunal de Contas, Inspeção-Geral de Finanças e Inspeção-Geral de Educação e Ciência, bem assim as recomendações da Unidade de Auditoria Interna da U.Porto.”.

Do PGR da U.Porto constam:

Todas as áreas de atividade com risco de ocorrência de atos de corrupção e infrações conexas;

A probabilidade de ocorrência e o impacto previsível de cada situação, de forma a permitir a graduação dos riscos;

Medidas preventivas e corretivas; e

A designação do responsável geral pela execução, controlo e revisão do PGR, que pode ser o responsável pelo cumprimento normativo e o responsável pela execução de cada ação (Porto, 2023h, p. 5).

O PGR da U.Porto visa contribuir para:

- A criação e implementação de política anticorrupção;
- A melhoria da qualidade e eficácia dos sistemas de controlo interno já existentes;

- A disseminação de uma cultura anticorrupção, nomeadamente através da divulgação deste Plano e realização de ações de formação para toda a comunidade académica;
- A transparência nos processos de tomada de decisão e na divulgação de informação para toda a comunidade académica;
- A promoção de uma cultura organizacional de responsabilização, definindo claramente princípios e regras que possibilitem o entendimento dos valores éticos por todos os colaboradores da U.Porto;
- A disponibilidade de um canal de denúncias que garanta uma efetiva proteção do denunciante; e
- A promoção de um ambiente de melhoria contínua na U.Porto (UP, 2023g, p. 12).

3.1.4 Comissão de Ética da Universidade do Porto e o Código Ético de Conduta Académica

“A ética é um valor fundamental na vida académica e científica da U.Porto. Cabe à Comissão de Ética promover o cumprimento dos mais altos padrões éticos em todas as atividades da Universidade.” (Porto, 2023b, para. 1).

A Comissão de Ética da Universidade do Porto foi constituída em 2008 e é um órgão colegial e independente, que reúne mensalmente em plenário, que tem como função principal analisar questões que suscitem problemas éticos de índole geral, providenciando documentos, pareceres ou recomendações quanto às mesmas.” (Porto, 2023c, para. 3).

O Código Ético de Conduta Académica da Universidade do Porto foi aprovado pelo despacho reitoral GR.06.12.2017 de 04 de dezembro (Anexo II - Código Ético de Conduta Académica da Universidade do Porto). Abrange diversas áreas, como a honestidade académica, o respeito pelos outros membros da comunidade, a transparência nas atividades académicas e de investigação, a promoção da diversidade e inclusão, entre outros valores fundamentais para a comunidade universitária.

3.1.5 O Canal de denúncias da Universidade do Porto

Na sequência da Lei nº 93/2021, de 20 de dezembro, a U.Porto lançou o seu canal de denúncias, que está disponível em www.up.pt/denuncias.

Estando a U.Porto comprometida com os mais altos padrões de transparência, integridade e responsabilidade, garante “o anonimato, a proteção da pessoa denunciante e a proibição de retaliação sobre a mesma.” (Porto, 2023a)

A pessoa denunciante pode escolher uma das seguintes infrações: assédio e fraude. Para as infrações que constituem assédio moral ou sexual, deve escolher a opção assédio. Se as infrações ou crimes estiverem relacionados com atos de corrupção e infrações conexas, conflito de interesses, proteção de dados de pessoas singulares e outras infrações que ponham em causa o bom nome da U.Porto, então deve optar pela opção fraude (Porto, 2023a).

4 Problema

De acordo com a revisão de literatura há cada vez mais preocupação com o tema corrupção, que como refere Abreu (2011), constitui um dos maiores desafios do século XXI.

A revisão de literatura acrescenta ainda que a corrupção é o abuso de um poder delegado para ganhos privados (Portugal, 2022; Rose-Ackerman & Palifka, 2020; Teixeira, 2006).

Ainda segundo a revisão de literatura, um bom controle interno é um dos mais efetivos dissuasores de fraude (McDonough, 2004), a gestão de risco é o processo concebido para identificar e gerir potenciais eventos que possam afetar a entidade para dar uma garantia razoável à concretização dos seus objetivos (COSO, 2013) e a auditoria interna auxilia a organização a atingir os objetivos de uma organização a partir da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada à avaliação e melhoria da eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, controle e governança (IIA Brasil, 2022).

Consta ainda na revisão de literatura, que o RGCP que as entidades abrangidas por este regime, devem dispor dos seguintes instrumentos de prevenção da corrupção: Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR); Código de conduta; Canais de denúncia; e Plano de formação e comunicação.

Mediante isto, pretende-se analisar o que está a ser feito na Universidade do Porto relativo ao risco e infrações conexas associados à sua atividade, bem como a perceção dos seus trabalhadores sobre esta matéria.

4.1 Objetivos Gerais

O objetivo geral é analisar a perceção dos trabalhadores da Universidade do Porto em relação ao plano de gestão de riscos e contribuir para a discussão mais ampla sobre a importância da gestão de riscos em organizações de ensino superior e para a melhoria contínua do plano de gestão de riscos da Universidade do Porto.

4.2 Objetivos específicos

Com a presente investigação e para completar o estudo pretende-se responder às seguintes questões:

- OE1: Qual o grau de conhecimento dos trabalhadores da U.Porto sobre o plano de gestão de riscos e a sua importância na prevenção da corrupção e infrações conexas?
- OE2: Avaliar se o nível de envolvimento e interação dos trabalhadores com o Plano de Gestão de Riscos da Universidade do Porto está relacionado com o seu grau de conhecimento do PGR.
- OE3: Avaliar se a formação recebida pelos trabalhadores da U.Porto em relação à prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas está relacionada com o seu grau de conhecimento do PGR, bem como investigar a perceção sobre a necessidade de investimento adicional nessa área.
- OE4: Quais são os principais riscos de corrupção que os trabalhadores da Universidade do Porto consideram relevantes?
- OE5: Qual o grau de conhecimento dos trabalhadores sobre o código ético de conduta académica e o canal de denúncias da U.Porto?
- OE6: A comunicação do Código ético e de conduta e do canal de denúncias da Universidade do Porto aos trabalhadores foi efetuada de forma eficaz?
- OE7: Qual a perceção dos trabalhadores da U.Porto sobre as formas de mitigar o risco de corrupção e infrações conexas?
- OE8: Quem deve(m) ser o(s) responsável(eis) por gerir os riscos de corrupção e infrações conexas da U.Porto?

5 Metodologia

A metodologia utilizada para o trabalho tem por base uma investigação de natureza quantitativa. Este tipo de pesquisa tem como objetivo enumerar e medir eventos de forma objetiva e precisa (Proetti, 2018).

De acordo com Baptista e Sousa (2011) a investigação quantitativa apresenta como objetivo a identificação e apresentação de dados, indicadores e tendências observáveis integrando-se no paradigma positivista. Ainda segundo as autoras a investigação quantitativa mostra-se geralmente apropriada quando existe a possibilidade de recolha de medidas quantificáveis de variáveis e tirar conclusões sobre uma população com base em amostras selecionadas.

Com suporte na investigação quantitativa, o inquérito por questionário apresenta-se como o instrumento de recolha de dados aplicado mais adequado a este estudo de caso.

Tendo em consideração que o objeto deste trabalho é o estudo de caso da Universidade do Porto, foi remetido um questionário, para ser respondido por docentes e não docentes da U.Porto (apêndice I).

No início dos trabalhos, e como se trata do estudo de caso da Universidade do Porto, foi necessário solicitar autorização ao Magnífico Reitor da Universidade do Porto para a realização da investigação (apêndice II). O inquérito foi divulgado após ser autorizado pelo Serviço de Comunicação Imagem da Universidade do Porto, através do envio de e-mail dinâmico aos trabalhadores da Universidade do Porto (apêndice III).

6 Instrumento de Recolha de dados, matriz de análise e análise de dados

De acordo com Caixeiro (2014) o inquérito por questionário é muito utilizado na investigação quantitativa e é a técnica de construção de dados que mais se compatibiliza com a racionalidade instrumental e que tem sido amplamente utilizada nas ciências e na sociedade em geral.

Lima (2016) considera que se podem realizar pesquisas quantitativas a partir de duas fontes de dados: primários e secundários. Ainda segundo a autora, a vantagem dos dados primários é que estes são delineados pelo investigador com base nas questões de pesquisa que foram definidas, possibilitando uma abordagem mais direcionada às necessidades específicas da investigação. Por outro lado, as fontes secundárias de pesquisa são as mais utilizadas e tratam um conjunto de informações que foram previamente recolhidas e tratadas para outros fins, como por exemplo registos estatísticos e fontes documentais.

Face ao exposto, o inquérito por questionário foi o instrumento escolhido na utilização da recolha de dados.

A elaboração do questionário por meio de inquérito foi realizada com base nos objetivos definidos e na revisão da literatura. O questionário foi construído de maneira detalhada e clara, com o objetivo de torná-lo conciso e de fácil preenchimento para os participantes.

Uma vez que este inquérito ainda não se encontrava validado, foi realizado um pré-teste a um grupo de dezoito trabalhadores da U.Porto, designadamente no que concerne a questões de estrutura e compreensão. Recolhidas as opiniões foi possível aprimorar o questionário.

O questionário foi construído no *google forms* e foi distribuído pelo Serviço de Comunicação Imagem da Universidade do Porto (inqueritos-noreply@reit.up.pt). O inquérito por questionário inicia com uma breve introdução sobre o tema do estudo e seus objetivos, a fim de contextualizar os participantes sobre a relevância da pesquisa e incentivar respostas honestas. Além disso, é informado que todas as respostas serão analisadas de forma absolutamente confidencial e utilizadas unicamente para o fim do caso em estudo.

Os dados foram recolhidos do *google forms* e o tratamento e análise das respostas aos questionários foram importados para o *IBM SPSS Statistics*, por forma a se fazer a estatística descritiva dos itens e dimensões, o cálculo do *Alfa de Cronbach* e a Inferência estatística.

No total, o questionário é constituído por três grupos principais. O primeiro grupo está relacionado com questões sobre o Plano de Gestão de Riscos da U.Porto. Já o segundo grupo relacionado com o código de conduta e canal de denúncias da U.Porto. Por fim, o terceiro grupo está relacionado com questões sobre a mitigação do risco. Do questionário constam mais dois grupos, um para recolha de dados demográficos e outro destinado ao comentário final.

Como resultado desta pesquisa, e com base na revisão de literatura e nos objetivos específicos, construiu-se a seguinte matriz de análise de dados, que serve de apoio para o desenvolvimento da investigação (Tabela 4).

Tabela 4*Matriz de análise de dados*

	Variáveis	Itens	Questões do questionário	Fontes de dados	Autores
Perceção dos funcionários sobre o Plano de gestão de riscos e os riscos na U.Porto	Plano de Gestão de Riscos	Qual o grau de conhecimento dos trabalhadores da U.Porto sobre o plano de gestão de riscos e a sua importância na prevenção da corrupção e infrações conexas?	Q1, Q2, Q3, Q4, Q5, Q6	Questionário	Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021
		Avaliar se o nível de envolvimento e interação dos trabalhadores com o Plano de Gestão de Riscos da Universidade do Porto está relacionado com o seu grau de conhecimento do PGR.	Q7, Q8, Q11	Questionário	Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021
		Avaliar se a formação recebida pelos trabalhadores da U.Porto em relação à prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas está relacionada com o seu grau de conhecimento do PGR, bem como investigar a perceção sobre a necessidade de investimento adicional nessa área.	Q9, Q10	Questionário	DL n.º 109-E/2021 OECE, 2011 Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021 TC, 1999
		Quais são os principais riscos de corrupção que os trabalhadores da Universidade do Porto consideram relevantes?	Q12	Questionário	Cruz, 2020
	Código ético de conduta académico e o canal de denúncias	Qual o grau de conhecimento dos trabalhadores sobre o código ético de conduta académica e o canal de denúncias da U.Porto?	Q16, Q17, Q18, Q19	Questionário	Bilhim & al., 2015 DL n.º 109-E/2021
		A comunicação do Código ético e de conduta académica da Universidade do Porto aos trabalhadores foi efetuada de forma eficaz?	Q13, Q14, Q15	Questionário	Bilhim & al., 2015 DL n.º 109-E/2021 IIA Brasil (2017)
	Mitigação do Risco	Qual a perceção dos trabalhadores da U.Porto sobre as formas de mitigar o risco de corrupção e infrações conexas?	Q20, Q21, Q22, Q23, Q24, Q25, Q26	Questionário	Bilhim & al., 2015 Cunha & al., 2013 DL n.º 109-E/2021 OECE (2011) Oliveiri (2011, citado em Bondoso, 2016) Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021
		Quem deve(m) ser o(s) responsável(is) por gerir os riscos de corrupção e infrações conexas da U.Porto	Q28	Questionário	DL n.º 109-E/2021

Fonte: elaboração própria

Nota. A tabela representa a matriz de análise de dados, que serve de apoio para o desenvolvimento da investigação.

7 Resultados da consistência interna do instrumento

Para verificar a confiabilidade do questionário, foi realizado o cálculo do coeficiente *alfa de Cronbach* (α), que mede a consistência interna das respostas. Para essa análise, as variáveis precisavam estar categorizadas de maneira consistente, a fim de obter um resultado preciso do *alfa de Cronbach* para cada fator (Pestana & Gageiro, 2008a).

O valor do *alfa* deve ser positivo, variando entre 0 e 1, tendo as seguintes leituras (Pestana & Gageiro, 2008b):

- Superior a 0,9 – consistência muito boa
- Entre 0,8 e 0,9 – boa
- Entre 0,7 e 0,8 – razoável
- Entre 0,6 e 0,7 – fraca
- Inferior a 0,6 – inadmissível

O valor do *Alfa de Cronbach* relativo ao estudo apresentado é de 0,784, revelando ter uma consistência interna razoável (Tabela 5).

Tabela 5

Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
0,784	0,781	23

Fonte: Análise efetuada no *IBM SPSS*

Nota. A tabela representa o valor do *Alfa de Cronbach* relativo ao estudo apresentado para os itens com variáveis quantitativas.

8 Caracterização dos correspondentes

De acordo com Sousa & Baptista (2011), o conceito de universo refere-se ao conjunto de toda a população. Relativamente à amostra, é um pequeno grupo a ser estudado retirado de forma adequada do universo, constituindo, assim, um subconjunto do universo (Levin, 1987).

O universo em estudo é a Universidade do Porto que é constituída pela Reitoria, pelas Unidades orgânicas (14 Faculdades), Subunidades orgânicas, Agrupamento de unidades orgânicas e três Serviços autónomos e tem cerca de 5300 trabalhadores (docentes e investigadores e Técnicos e Administrativos) (Porto, 2023j).

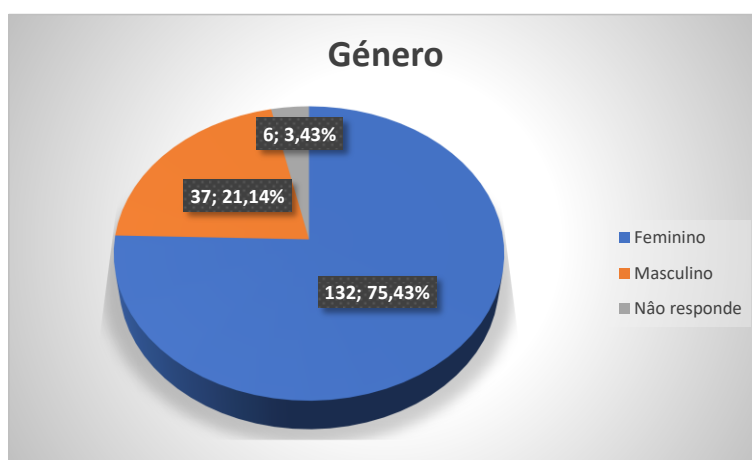
Conforme referido anteriormente, o inquérito foi remetido por email dinâmico enviado pelo Gabinete de Comunicação e Imagem da Reitoria da U.Porto, a todos os trabalhadores da Universidade e foram obtidas 175 respostas válidas e que foram consideradas para análise.

Os dados foram analisados recorrendo à estatística descritiva apresentando-se para as variáveis de caracterização, as tabelas de frequências das distribuições de valores verificadas.

Analisando as respostas obtidas da aplicação do questionário sobre os dados demográficos dos correspondentes, quanto ao género verificou-se que o feminino representa 75,43% e o masculino 21,14%, o que indica a superioridade do sexo feminino, relativamente ao masculino (Gráfico 1).

Gráfico 1

Gráfico de frequências - Género



Fonte: elaboração própria

Nota. O gráfico apresentado destaca a distribuição de género entre os participantes da pesquisa.

Relativamente à idade, verifica-se que a concentração de respostas por idades está entre os 36 e os 50 anos de idade (Tabela 6).

Tabela 6

Tabela de frequências – Idade

		Idade			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	De 18 a 24 anos	5	2,9	2,9	2,9
	De 25 a 35 anos	27	15,4	15,4	18,3
	De 36 a 50 anos	95	54,3	54,3	72,6
	A partir dos 51 anos	48	27,4	27,4	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Nota. A tabela de frequência apresenta a distribuição das idades dos participantes na pesquisa.

Quanto às habilitações verifica-se que os trabalhadores que responderam ao inquérito, na sua grande maioria são detentores de formação superior (85,7%) (Tabela 7).

Tabela 7

Tabela de frequências – Habilitações

		Habilitações			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Ensino Secundário	15	8,6	8,6	8,6
	Curso Tecnológico	6	3,4	3,4	12,0
	Ensino Superior	150	85,7	85,7	97,7
	Outro	4	2,3	2,3	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Nota. A tabela de frequência apresenta a distribuição das qualificações educacionais dos participantes da pesquisa.

No que concerne à categoria profissional, é na categoria Técnico(a) Especialista e de Gestão que concentra a maior parte da participação, com 103 respostas (58,9%) (Tabela 8).

Tabela 8

Tabela de frequências- Categoria Profissional

		Carreira Profissional			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Docente	25	14,3	14,4	14,4
	Técnico(a) Especialista e de Gestão	103	58,9	59,2	73,6
	Investigador(a)	7	4,0	4,0	77,6
	Outro	39	22,3	22,4	100,0
	Total	174	99,4	100,0	
Omisso	Sistema	1	,6		
Total		175	100,0		

Nota. A tabela de frequência apresenta a distribuição dos participantes da pesquisa de acordo com as diferentes categorias profissionais dentro da Universidade do Porto.

Verifica-se que 62,9% dos trabalhadores exercem funções na U.Porto há mais de 10 anos, 21,7% há menos de 5 anos, e 15,4% entre 5 e 10 anos (Tabela 9).

Tabela 9

Tabela de Frequências - Tempo Serviço

		Há quanto tempo trabalha na organização?			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Menos de 5 anos	38	21,7	21,7	21,7
	Entre 5 e 10 anos	27	15,4	15,4	37,1
	Mais de 10 anos	110	62,9	62,9	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Nota. A tabela de frequência apresenta a distribuição dos participantes da pesquisa de acordo com o tempo de serviço na U.Porto.

9 Apresentação e Discussão dos Resultados

A presente dissertação de mestrado assumiu como objetivo principal analisar a perceção dos trabalhadores da Universidade do Porto em relação ao plano de gestão de riscos, e para isso é necessário responder aos objetivos específicos propostos.

Nesse sentido, foi implementado um inquérito por questionário a todos os trabalhadores da U.Porto.

O inquérito por questionário começou por ser divulgado em maio e foi encerrado em julho. Foi divulgado por email a todos os colaboradores da U.Porto e no total foram recolhidas 175 respostas válidas (n=175).

Verificou-se desde logo que a amostra é constituída maioritariamente por pessoas do sexo feminino, com idade compreendida entre os 36 e 50 anos de idade, com formação a nível superior, com a categoria Técnico(a) Especialista e de Gestão e que trabalham na U.Porto há mais de 10 anos.

Neste capítulo são apresentados os dados obtidos através do inquérito por questionário, desejando responder aos objetivos de investigação inicialmente formulados.

Apresenta-se de seguida a análise e discussão de resultados a cada grupo de perguntas do questionário.

Grupo 1 – Plano de Gestão de Riscos da U.Porto

A primeira parte do questionário está relacionado com a perceção dos trabalhadores da U.Porto quanto ao seu PGR e pretende responder aos seguintes objetivos específicos (OE):

- OE1: Qual o grau de conhecimento dos trabalhadores da U.Porto sobre o plano de gestão de riscos e a sua importância na prevenção da corrupção e infrações conexas?
- OE2: Avaliar se o nível de envolvimento e interação dos trabalhadores com o Plano de Gestão de Riscos da Universidade do Porto está relacionado com o seu grau de conhecimento do PGR.
- OE3: Avaliar se a formação recebida pelos trabalhadores da U.Porto em relação à prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas está relacionada com o seu grau de conhecimento do PGR, bem como investigar a perceção sobre a necessidade de investimento adicional nessa área.
- OE4: Quais são os principais riscos de corrupção que os trabalhadores da Universidade do Porto consideram relevantes?

Pela análise às Q1, Q2, Q3 e Q6 do questionário (tabela 10), apesar de 34,9% dos trabalhadores afirmarem que sabem que existe um PGR na U.Porto, 86,9% dos trabalhadores referem que não conhecem o referido plano, 87,4% não conhecem as medidas que a U.Porto adota para prevenir e combater riscos de corrupção e outras

infrações conexas, somente 13,1% conhece as ações previstas para o combate à corrupção no seu plano de atividade (Gráfico 2).

Tabela 10

Tabela frequências Q1, Q2, Q3 e Q6

Tabela de Frequências

Sabe se existe Plano de Gestão de Riscos na U. Porto?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	61	34,9	34,9	34,9
	Não	114	65,1	65,1	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Conhece o plano de gestão de riscos da U.Porto?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	23	13,1	13,1	13,1
	Não	152	86,9	86,9	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Conhece as ações previstas para a sua área de atividade?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	23	13,1	13,1	13,1
	Não	152	86,9	86,9	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

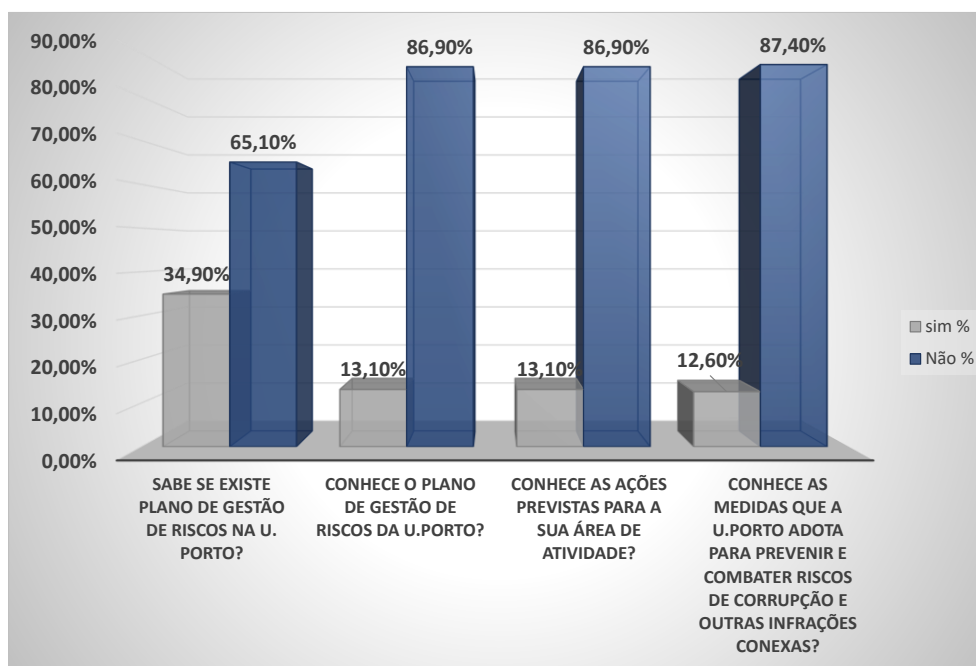
Conhece as medidas que a U.Porto adota para prevenir e combater riscos de corrupção e outras infrações conexas?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	22	12,6	12,6	12,6
	Não	153	87,4	87,4	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Nota. A tabela de frequência apresenta um resumo das respostas dos participantes em relação a várias questões relacionadas ao Plano de Gestão de Riscos na U.Porto. As questões incluídas na tabela abordam o conhecimento dos funcionários sobre a existência do plano, o seu nível de familiaridade com as ações previstas para a sua área de atividade, o grau de conhecimento do Plano de Gestão de Riscos em relação à sua área, a percepção dos riscos de corrupção e infrações conexas, e o conhecimento das medidas adotadas pela U.Porto para prevenir e combater esses riscos.

Gráfico 2

Grau de conhecimento dos trabalhadores da U.Porto sobre o PGR e medidas adotadas de prevenção



Fonte: elaboração própria

Nota. O gráfico apresenta o grau de conhecimento dos trabalhadores da U.Porto em relação ao PGR e às medidas adotadas de prevenção da corrupção e infrações conexas.

Quando questionados sobre o seu grau de conhecimento do PGR para a sua área de atividade (Q4), 85,1% afirmam ter um conhecimento baixo (Gráfico 3).

Gráfico 3

Grau de conhecimento do PGR para a sua área de atividade



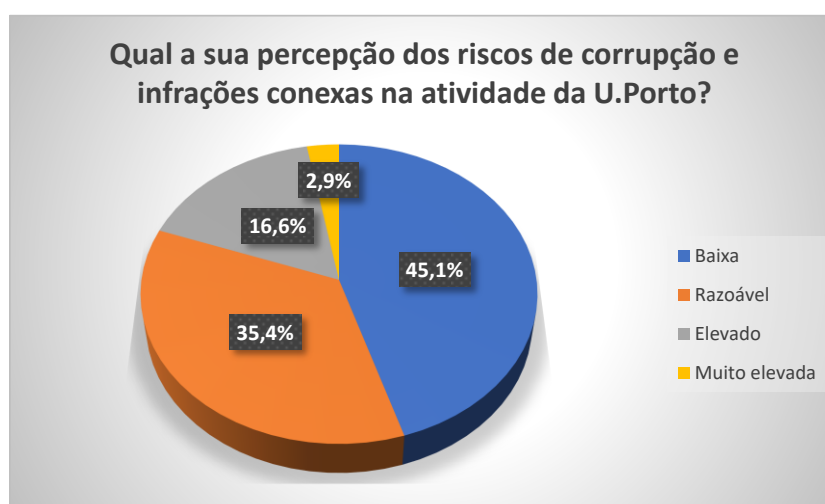
Fonte: elaboração própria

Nota. O gráfico apresenta o grau de conhecimento dos trabalhadores da U.Porto sobre o PGR direcionado para as suas áreas de atividade específicas.

No que concerne à perceção dos riscos de corrupção e infrações conexas na atividade da U.Porto (Q5) 45,1% dos trabalhadores afirmam ter uma perceção baixa (Gráfico 4).

Gráfico 4

Perceção dos riscos de corrupção e infrações conexas na atividade da U.Porto



Fonte: elaboração própria

Nota. O gráfico apresenta a perceção dos trabalhadores da U.Porto sobre os riscos de corrupção e infrações conexas na atividade da instituição.

Perante as respostas apuradas neste primeiro grupo de questões e para resposta ao OE1, é seguro dizer que o grau de conhecimento dos trabalhadores da U.Porto sobre o plano de gestão de riscos e a sua importância na prevenção da corrupção e infrações conexas é muito baixo.

No sentido de perceber o nível de envolvimento e interação dos trabalhadores no PGR foram analisadas as Q7, Q8 e Q11 (Tabela 11), onde se verifica que 11,40% dos trabalhadores têm trabalhado no PGR na entidade constituinte onde exerce funções, 17,70% foram abordados pelo seu superior hierárquico sobre os riscos associados à sua atividade e 9,10% tiveram algum contacto com a auditoria interna no âmbito da elaboração do Plano de Gestão de Riscos (Gráfico 5).

Tabela 11

Tabela de frequências Q7, Q8 e Q11

Tabela de Frequências

O seu superior hierárquico já o abordou sobre os riscos associados à sua área de atividade?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	31	17,7	17,7	17,7
	Não	144	82,3	82,3	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Tem trabalhado no Plano de Gestão de Riscos na entidade constitutiva onde exerce funções?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	20	11,4	11,4	11,4
	Não	155	88,6	88,6	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Teve algum contacto com a auditoria interna no âmbito da elaboração do Plano de Gestão de Riscos?

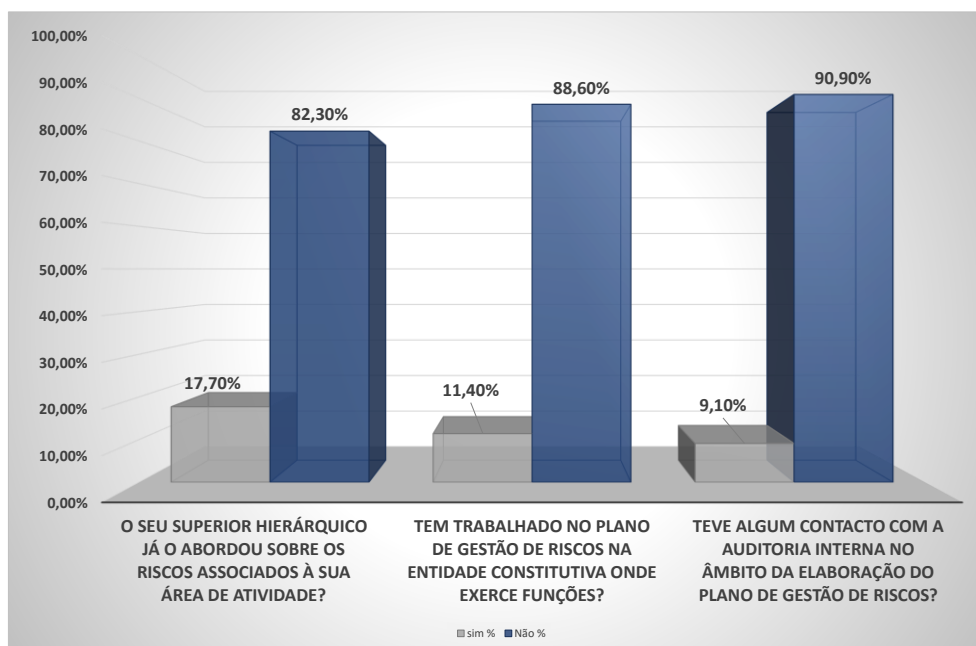
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	16	9,1	9,1	9,1
	Não	159	90,9	90,9	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Nota. A tabela de frequência apresentada resume as respostas dos trabalhadores da U.Porto em relação a várias questões relacionadas com a sua perceção e envolvimento no Plano de Gestão de Riscos e medidas de prevenção de corrupção e infrações conexas. Os

dados refletem a interação dos funcionários com os diferentes elementos do sistema de gestão de riscos da U.Porto, como comunicação, contacto com a auditoria interna e o envolvimento dos superiores hierárquicos.

Gráfico 5

Nível de envolvimento e interação dos trabalhadores com o PGR



Fonte: elaboração própria

Nota. O gráfico apresentado ilustra o nível de envolvimento e interação dos trabalhadores da U.Porto com o PGR.

Pela análise efetuada a este grupo de questões e para resposta o OE2, constata-se que dos 31 trabalhadores que foram abordados pelo seu superior hierárquico sobre os riscos associados à sua área de atividade, somente 29% afirmam conhecer o PGR da U.Porto (Tabela 12). Enquanto 60% dos que têm trabalhado no PGR da U.Porto (Tabela 13) e 62,5% que tiveram contacto com a auditoria interna durante a elaboração do PGR (Tabela 14), afirmam conhecer o PGR da U.Porto.

Tabela 12

Relação entre o OE2 e Q7

O seu superior hierárquico já o abordou sobre os riscos associados à sua área de atividade? = Sim

Estadísticas^a

Conhece o plano de gestão de riscos da U.Porto?

N	Válido	31
	Omisso	0
Modo		1
Percentis	25	,00
	50	1,00
	75	1,00

a. O seu superior hierárquico já o abordou sobre os riscos associados à sua área de atividade? = Sim

Conhece o plano de gestão de riscos da U.Porto?^a

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	9	29,0	29,0	29,0
	Não	22	71,0	71,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

a. O seu superior hierárquico já o abordou sobre os riscos associados à sua área de atividade? = Sim

Nota. A tabela apresentada relaciona as respostas dos trabalhadores da U.Porto às questões: “O seu superior hierárquico já o abordou sobre os riscos associados à sua área de atividade?” e “Conhece o plano de gestão de riscos da U.Porto?”. Esta análise tem como objetivo examinar se existe uma correlação entre o diálogo entre os superiores hierárquicos e os trabalhadores sobre os riscos associados às suas atividades e o conhecimento dos trabalhadores sobre o PGR da U.Porto.

Tabela 13

Relação entre o OE2 e Q8

Tem trabalhado no Plano de Gestão de Riscos na entidade constitutiva onde exerce funções? = Sim

Estatísticas^a

	Conhece o plano de gestão de riscos da U. Porto?	Tem trabalhado no Plano de Gestão de Riscos na entidade constitutiva onde exerce funções?
N	Válido 20	20
	Omisso 0	0
Modo	0	0
Percentis	25 ,00	,00
	50 ,00	,00
	75 1,00	,00

a. Tem trabalhado no Plano de Gestão de Riscos na entidade constitutiva onde exerce funções? = Sim

Tabela de Frequências

Conhece o plano de gestão de riscos da U.Porto?^a

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	12	60,0	60,0	60,0
	Não	8	40,0	40,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

a. Tem trabalhado no Plano de Gestão de Riscos na entidade constitutiva onde exerce funções? = Sim

Nota. A tabela apresentada relaciona as respostas dos trabalhadores da U.Porto às questões: “Tem trabalhado no Plano de Gestão de Riscos na entidade constitutiva onde exerce funções?” e “Conhece o plano de gestão de riscos da U.Porto?”. O objetivo desta análise é avaliar se existe uma correlação entre a participação dos trabalhadores na elaboração ou implementação do PGR e o conhecimento desses trabalhadores sobre o PGR da U.Porto.

Tabela 14

Relação entre o OE2 e Q11

Teve algum contacto com a auditoria interna no âmbito da elaboração do Plano de Gestão de Riscos? = Sim

Estadísticas^a

Conhece o plano de gestão de riscos da U.Porto?

N	Válido	16
	Omisso	0
Modo		0
Percentis	25	,00
	50	,00
	75	1,00

a. Teve algum contacto com a auditoria interna no âmbito da elaboração do Plano de Gestão de Riscos? = Sim

Conhece o plano de gestão de riscos da U.Porto?^a

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	10	62,5	62,5	62,5
	Não	6	37,5	37,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

a. Teve algum contacto com a auditoria interna no âmbito da elaboração do Plano de Gestão de Riscos? = Sim

Nota. A tabela apresentada relaciona as respostas dos trabalhadores da U.Porto às questões: “Teve algum contacto com a auditoria interna no âmbito da elaboração do Plano de Gestão de Riscos?” e “Conhece o plano de gestão de riscos da U.Porto?”. O propósito desta análise é avaliar se existe uma relação entre o envolvimento dos trabalhadores com a auditoria interna durante o processo de elaboração do PGR e o seu conhecimento sobre o PGR da U.Porto.

Com base nesta análise não se pode aferir com certeza que o nível de envolvimento e interação dos trabalhadores com o Plano de Gestão de Riscos da Universidade do Porto está relacionado com o seu grau de conhecimento do PGR.

O OE3 pretende avaliar a formação e orientação recebida pelos trabalhadores da Universidade do Porto em relação à prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, bem como investigar a perceção sobre a necessidade de investimento adicional nessa área, para isso serão analisadas as respostas à Q9 e Q10 do questionário (tabela 15).

Tabela 15

Tabela de frequências Q9 e Q10

Tabela de Frequências

Recebeu algum tipo de formação ou orientação sobre como identificar riscos e definir ações preventivas ou corretivas, que visem prevenir riscos de corrupção e outras infrações conexas na U.Porto?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	23	13,1	13,1	13,1
	Não	152	86,9	86,9	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Acha que a U.Porto deveria investir mais na formação ou orientação sobre como prevenir riscos de corrupção e outras infrações conexas?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	167	95,4	95,4	95,4
	Não	8	4,6	4,6	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Nota. A tabela apresentada resume as respostas dos trabalhadores da U.Porto a duas questões relacionadas com a formação e orientação sobre a prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas na instituição. A primeira questão aborda se os trabalhadores receberam algum tipo de formação ou orientação sobre como identificar riscos e definir ações preventivas ou corretivas relacionadas a essas questões. A segunda questão investiga a opinião dos trabalhadores sobre o investimento da U.Porto em formação e orientação para prevenir riscos de corrupção e infrações conexas.

Pela análise à Q9 do questionário constata-se que somente 23 trabalhadores receberam algum tipo de formação ou orientação sobre como identificar riscos e definir ações preventivas ou corretivas, que visem prevenir riscos de corrupção e outras infrações conexas na U.Porto, dos quais 52,2% afirmam conhecer o PGR da U.Porto. Pela análise ao resultado obtido não se pode aferir com certeza que existe uma relação direta entre a formação que os trabalhadores têm recebido na área de identificação e prevenção de riscos e o seu conhecimento do PGR da U.Porto (Tabela 16).

Conjugando este resultado com a resposta da Q10 (Tabela 17), onde 95,4% dos trabalhadores refere que a U.Porto deve investir mais na formação ou orientação sobre como prevenir riscos de corrupção e outras infrações conexas, é seguro dizer que a

U.Porto deve investir mais neste tipo de formação. Para além de que, conforme verificado na revisão de literatura, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, prevê que na elaboração do PGR, as instituições públicas e os serviços e organismos do Estado devem garantir que os trabalhadores recebem a formação necessária para compreender as medidas adotadas para reduzir os riscos e as formas de reação face a práticas ilícitas. No mesmo sentido os OECI (2011) referem que as entidades públicas devem promover a formação dos seus colaboradores, especialmente no que diz respeito a reconhecer e reportar incidentes de corrupção.

Tabela 16

Relação entre OE3 e Q9

Recebeu algum tipo de formação ou orientação sobre como identificar riscos e definir ações preventivas ou corretivas, que visem prevenir riscos de corrupção e outras infrações conexas na U.Porto? = Sim

Estatísticas^a

Conhece o plano de gestão de riscos da U.Porto?

N	Válido	23
	Omisso	0
Modo		0
Percentis	25	,00
	50	,00
	75	1,00

a. Recebeu algum tipo de formação ou orientação sobre como identificar riscos e definir ações preventivas ou corretivas, que visem prevenir riscos de corrupção e outras infrações conexas na U. Porto? = Sim

Conhece o plano de gestão de riscos da U.Porto?^a

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	12	52,2	52,2	52,2
	Não	11	47,8	47,8	100,0
Total		23	100,0	100,0	

a. Recebeu algum tipo de formação ou orientação sobre como identificar riscos e definir ações preventivas ou corretivas, que visem prevenir riscos de corrupção e outras infrações conexas na U.Porto? = Sim

Nota. A tabela apresentada demonstra a relação entre as respostas dos trabalhadores da U.Porto a duas questões relacionadas com a sua perceção sobre a formação e orientação em prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, bem como o seu conhecimento sobre o PGR da U.Porto.

Tabela 17

Relação entre OE3 e Q10

Estadísticas

Acha que a U.Porto deveria investir mais na formação ou orientação sobre como prevenir riscos de corrupção e outras infrações conexas?

N	Válido	175
	Omisso	0
Modo		0
Percentis	25	,00
	50	,00
	75	,00

Acha que a U.Porto deveria investir mais na formação ou orientação sobre como prevenir riscos de corrupção e outras infrações conexas?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	167	95,4	95,4	95,4
	Não	8	4,6	4,6	100,0
Total		175	100,0	100,0	

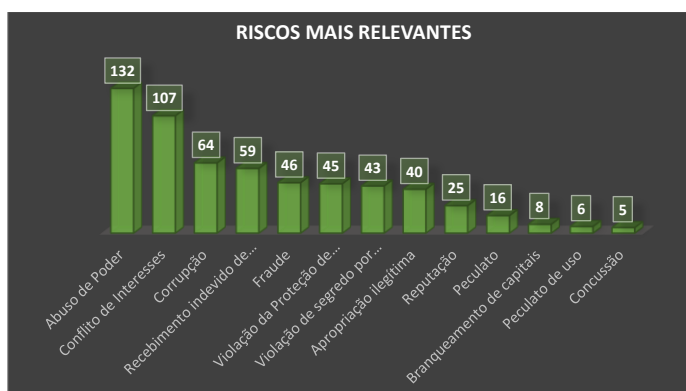
Nota. A tabela apresentada destaca a relação entre duas questões da pesquisa, que dizem respeito à percepção dos trabalhadores da U.Porto sobre a importância do investimento em formação e orientação para prevenir riscos de corrupção e outras infrações conexas, bem como o seu conhecimento sobre o PGR da U.Porto.

O OE4 pretende perceber quais os principais riscos de corrupção que os trabalhadores da Universidade do Porto consideram relevantes. Analisada a resposta à Q12 do questionário verifica-se que se destacam dois riscos: abuso de poder e conflito de interesses. Já a corrupção surge em terceiro lugar, seguido do risco recebimento indevido de vantagem (Gráfico 6). Pelos dados recolhidos na revisão de literatura, pode-se afirmar que os trabalhadores têm uma boa percepção dos riscos, dado que o abuso de poder e a corrupção são os crimes com mais inquéritos iniciados conforme relatórios da Procuradoria-Geral da República (MP, 2017, 2018, 2019).

Gráfico 6

Riscos mais relevantes na U.Porto

Riscos mais relevantes	N
Abuso de Poder	132
Conflito de Interesses	107
Corrupção	64
Recebimento indevido de vantagem	59
Fraude	46
Violação da Proteção de dados	45
Violação de segredo por parte do trabalhador	43
Apropriação ilegítima	40
Reputação	25
Peculato	16
Branqueamento de capitais	8
Peculato de uso	6
Concussão	5



Fonte: elaboração própria

Nota. O gráfico apresenta as respostas dos trabalhadores da U.Porto em relação aos riscos que consideram mais relevantes no contexto da instituição.

Grupo 2 –Código de conduta e Canal de denúncias da U.Porto

Neste grupo de questões pretende-se recolher informações sobre o grau de conhecimento/opinião dos trabalhadores sobre o código ético de conduta académico e o canal de denúncia da U.Porto e para resposta ao OE5 e OE6:

- OE5: Qual o grau de conhecimento dos trabalhadores sobre o código ético de conduta académica e o canal de denúncias da U.Porto?
- OE6: A comunicação do Código ético e de conduta e do canal de denúncias da Universidade do Porto aos trabalhadores foi efetuada de forma eficaz?

Para resposta ao OE5 é necessário analisar as respostas às Q16, Q17, Q18 e Q19 do questionário (Tabela 18).

Tabela 18

Tabela de Frequências Q16, Q17, Q18 e Q19

Tabela de Frequências

Conhece o código ético de conduta académica da U.Porto?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	44	25,1	25,1	25,1
	Não	131	74,9	74,9	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Conhece os canais de comunicação disponíveis para reportar suspeitas de corrupção e assédio na U.Porto?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	73	41,7	41,7	41,7
	Não	102	58,3	58,3	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Sabe se o canal de denúncias da U.Porto permite a recepção de denúncias anónimas?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	61	34,9	34,9	34,9
	Não	114	65,1	65,1	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Sabe se o canal de denúncias da U.Porto disponibiliza informação sobre a proteção do denunciante?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	42	24,0	24,0	24,0
	Não	133	76,0	76,0	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

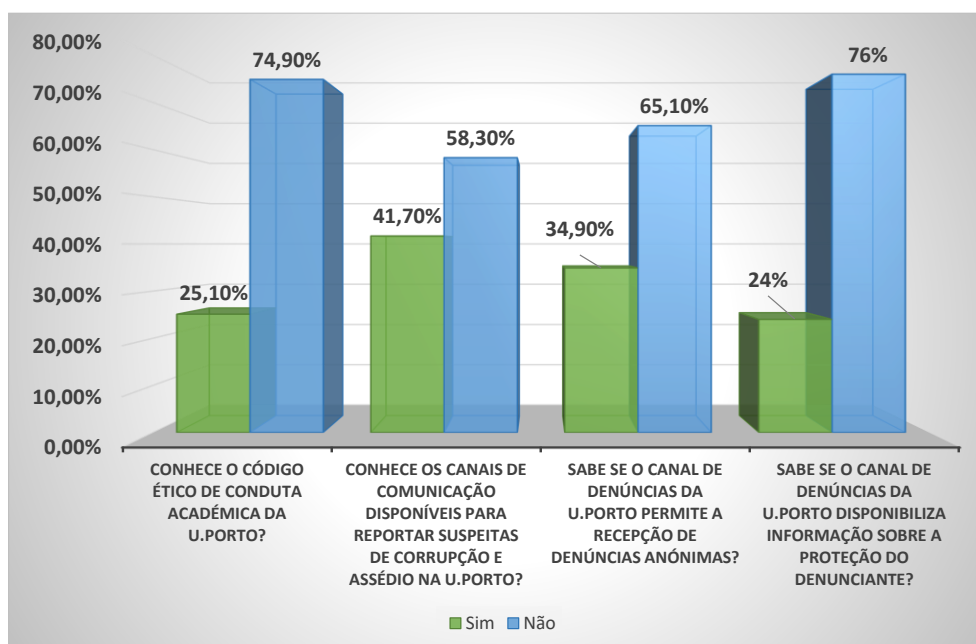
Nota. A tabela de frequência apresentada resume as respostas dos trabalhadores da U.Porto em relação ao seu conhecimento sobre o código ético de conduta académica da instituição, a familiaridade com os canais de comunicação disponíveis para reportar suspeitas de corrupção e assédio, bem como o conhecimento sobre as características do canal de denúncias da U.Porto, como a possibilidade de receção de denúncias anónimas e a disponibilização de informações sobre a proteção do denunciante.

Pelas respostas é seguro afirmar que o grau de conhecimento dos trabalhadores sobre o código ético de conduta académica e o canal de denúncias da U.Porto é baixo, dado que

74,9% dos trabalhadores referem que não conhece o código ético de conduta académica da U.Porto, 58,3% desconhecem os canais de comunicação disponíveis para reportar suspeitas de corrupção e assédio na U.Porto, 65,1% desconhecem se o canal de denúncias da U.Porto permite a receção de denúncias anónimas e somente 24% dos trabalhadores sabem que o canal de denúncias da U.Porto disponibiliza informação sobre a proteção do denunciante (Gráfico 7).

Gráfico 7:

Grau de conhecimento dos trabalhadores sobre o código ético de conduta académica e o canal de denúncias da U.Porto



Fonte: elaboração própria

Nota. O gráfico representa os resultados da pesquisa realizada com os trabalhadores da U.Porto em relação ao seu grau de conhecimento sobre o código ético de conduta académica da instituição e o canal de denúncias disponível para reportar suspeitas de corrupção e assédio.

Para perceber se a comunicação do Código ético e de conduta académica da Universidade do Porto aos trabalhadores foi efetuada de forma eficaz, e para resposta ao OE6, analisaram-se as respostas às Q13, Q14 e Q15 (Tabela 19).

Tabela 19

Tabela de frequências Q13, Q14 e Q15

Tabela de Frequências

Já ouviu falar do código ético de conduta académica da Universidade do Porto?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	101	57,7	57,7	57,7
	Não	74	42,3	42,3	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

O código ético de conduta académica da U.Porto foi divulgado e comunicado adequadamente aos colaboradores?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	38	21,7	21,7	21,7
	Não	137	78,3	78,3	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

O código ético de conduta académica da U.Porto está disponível no SIGARRA da U.Porto?

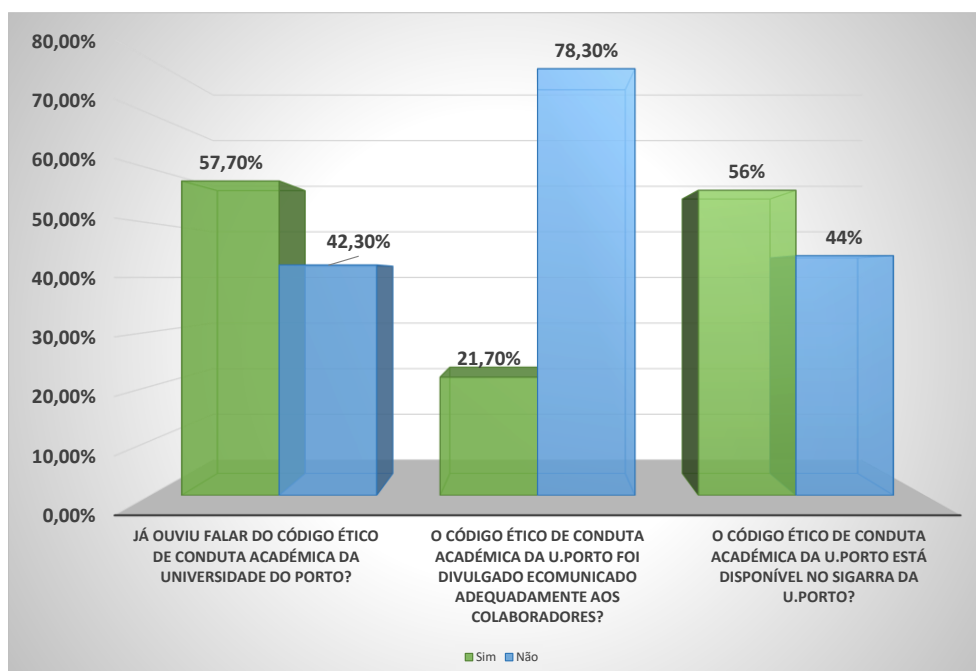
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	98	56,0	56,0	56,0
	Não	77	44,0	44,0	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Nota. A tabela de frequência apresentada mostra os resultados da pesquisa em relação ao conhecimento e divulgação do código ético de conduta académica da U.Porto entre os colaboradores. As perguntas formuladas visavam avaliar se os colaboradores já tinham ouvido falar do código ético, se ele foi divulgado e comunicado adequadamente e se está disponível no SIGARRA da U.Porto.

Pela análise, constata-se que 57,7% dos trabalhadores já ouviram falar do código ético de conduta académica da U.Porto, 78,3% são da opinião que o código ético de conduta académica da U.Porto não foi divulgado e comunicado adequadamente aos colaboradores e 56% afirmam que o código ético de conduta académica da U.Porto está disponível no SIGARRA da U.Porto (Gráfico 8).

Gráfico 8

Grau de eficácia da comunicação do Código ético e de conduta académica da U.Porto



Fonte: elaboração própria

Nota. Ao analisar o gráfico apresentado, é possível observar o grau de eficácia da comunicação do Código Ético e de Conduta Académica da U.Porto junto dos trabalhadores da instituição.

Perante estas respostas é seguro afirmar que a comunicação do Código ético e de conduta académica da Universidade do Porto aos trabalhadores não foi efetuada da forma mais eficaz. Contudo pela revisão de literatura, verifica-se que o Código ético e de conduta e o canal de denúncias estão disponíveis no sítio da internet e intranet da U.Porto, o que pode indicar que a U.Porto deve investir mais na sua divulgação, o que vai de encontro ao referido pelo DL n.º 109-E/2021, Bilhim et al. (2015) e IIA Brasil (2017).

Grupo 3 –Mitigação do Risco

Este grupo é dedicado a questões relacionadas com a mitigação do risco e pretende responder ao OE7 e OE8:

- OE7: Qual a perceção dos trabalhadores da U.Porto sobre as formas de mitigar o risco de corrupção e infrações conexas?
- OE8: Quem deve(m) ser o(s) responsável(eis) por gerir os riscos de corrupção e infrações conexas da U.Porto?

Para resposta ao OE7 analisaram-se as respostas às Q20, Q21, Q22, Q23, Q24, Q25 e Q26 (Gráfico 9).

Da análise aos resultados verifica-se que 67,4% dos trabalhadores entendem o evitar o ajuste direto como sendo uma forma de prevenir os riscos de conflito de interesses (Tabela 20).

Tabela 20

Avaliação do Ajuste Direto como Prevenção de Conflitos de Interesses

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	118	67,4	67,4	67,4
	Não	57	32,6	32,6	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Nota. A tabela de frequências apresentada reflete as respostas dos participantes em relação à sua compreensão sobre se evitar o ajuste direto é uma forma de prevenir os riscos de conflitos de interesses.

No que diz respeito à opinião dos correspondentes sobre se entendem que a prossecução de princípios de transparência é fundamental para mitigar os riscos de corrupção e infrações conexas, 65,7% dos correspondentes afirmam que sim (Tabela 21).

Tabela 21

Importância do Princípio da Transparência na Mitigação de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	115	65,7	65,7	65,7
	Não	60	34,3	34,3	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Nota. A tabela de frequências apresentada reflete as respostas dos participantes em relação à sua compreensão sobre a importância da prossecução de princípios de transparência na mitigação dos riscos de corrupção e infrações conexas.

Questionados sobre se consideram a complexidade legislativa como uma forma de incentivar o recurso a atos de corrupção e infrações conexas, 65,7% dos correspondentes afirmam que sim (Tabela 22).

Tabela 22*Complexidade Legislativa e seu Impacto em Atos de Corrupção e Infrações Conexas*

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	115	65,7	65,7	65,7
	Não	60	34,3	34,3	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Nota. A tabela de frequências apresentada reflete as opiniões dos participantes sobre se consideram a complexidade legislativa como um fator que pode incentivar o recurso a atos de corrupção e infrações conexas.

Indagados sobre se acreditam que os trabalhadores da Universidade do Porto devem desempenhar um papel mais ativo na prevenção e combate aos riscos de corrupção e infrações relacionadas, 161 dos correspondentes afirma que sim correspondendo a um total de 92% dos correspondentes (Tabela 23).

Tabela 23*Envolvimento dos Trabalhadores da U.Porto na Prevenção e Combate aos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas*

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	161	92,0	92,0	92,0
	Não	14	8,0	8,0	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Nota. A tabela de frequências apresentada resume as opiniões dos participantes sobre a necessidade de os trabalhadores da U.Porto desempenharem um papel mais ativo na prevenção e combate aos riscos de corrupção e infrações conexas.

No que concerne ao sistema de controlo interno, 159 dos correspondentes (90,9%) considera que um bom sistema de controlo interno é fundamental para mitigar os riscos corrupção e infrações conexas (Tabela 24). Estes resultados vão de encontro ao citado por Bondoso (2016), que refere que o combate à corrupção e o CI apesar de serem atividades distintas podem complementar-se desde que realizadas pelo mesmo órgão.

Tabela 24*Papel do Controle Interno na Mitigação de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas*

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	159	90,9	90,9	90,9
	Não	16	9,1	9,1	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Nota. A tabela de frequências apresentada resume as opiniões dos participantes sobre a importância de um sistema de controle interno eficaz na mitigação dos riscos de corrupção e infrações conexas na U.Porto.

Questionados sobre se a formação é um instrumento para robustecer o Sistema de Controle Interno, 164 dos funcionários responderam afirmativamente (Tabela 25).

Tabela 25*Efeito da Formação na Robustez do Sistema de Controle Interno (SCI)*

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	164	93,7	93,7	93,7
	Não	11	6,3	6,3	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

Nota. A tabela de frequências apresentada ilustra as opiniões dos participantes em relação ao papel da formação como instrumento para fortalecer o Sistema de Controle Interno na U.Porto.

No que diz respeito aos canais de denúncia, 86,3% dos correspondentes consideram os canais de denúncia como um instrumento para a prevenção da corrupção (Tabela 26).

Tabela 26*Eficácia dos Canais de Denúncia na Prevenção da Corrupção*

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	151	86,3	86,3	86,3
	Não	24	13,7	13,7	100,0
	Total	175	100,0	100,0	

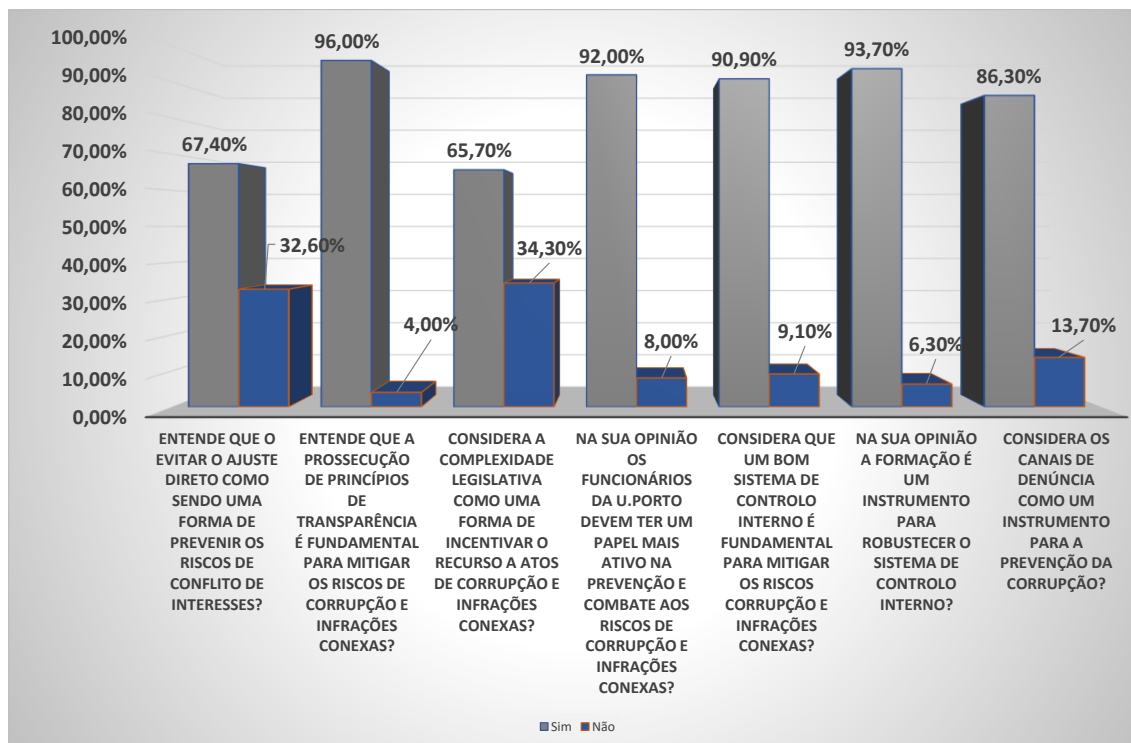
Nota. A tabela de frequências apresentada mostra as opiniões dos participantes em relação aos canais de denúncia como um instrumento para a prevenção da corrupção na U.Porto.

Estes resultados revelam que os trabalhadores estão alinhados e em consonância com as medidas de prevenção de risco delineadas na revisão de literatura, evidenciando uma compreensão razoável e um reconhecimento das estratégias propostas para mitigar potenciais ameaças, dado que:

- 65,7% dos trabalhadores entendem que a prossecução de princípios de transparência é fundamental para mitigar os riscos de corrupção e infrações conexas, o que vai de encontro ao referido por Cunha et al. (2013);
- 93,7% são da opinião que a formação é um instrumento para robustecer o Sistema de Controlo Interno. Conforme verificado na revisão de literatura no manual de auditoria e procedimento do TC, para que o SCI funcione com regularidade deverá ser facultada formação permanente ao pessoal (Contas, 1999b);
- 90,9% consideram que um bom sistema de controlo interno é fundamental para mitigar os riscos corrupção e infrações conexas. O que confirma a opinião de Oliveiri (como citado em Bondoso, 2016), que o controlo interno e o combate à corrupção apesar de serem atividade diferentes podem complementar-se;
- 86,3% consideram os canais de denúncia como um instrumento para a prevenção da corrupção, o que está em consonância com Bilhim et al. (2015) e a OCDE (2017);
- 67,4% entendem o evitar o ajuste direto como sendo uma forma de prevenir os riscos de conflito de interesses;
- 92% dos trabalhadores consideram que os trabalhadores da U.Porto devem ter um papel mais ativo na prevenção e combate aos riscos de corrupção e infrações conexas; e
- 65,7% consideram a complexidade legislativa como uma forma de incentivar o recurso a atos de corrupção e infrações conexas, tal como referem Cunha et al. (2013).

Gráfico 9

Perceção dos trabalhadores da U.Porto sobre as formas de mitigar o risco de corrupção e infrações conexas



Fonte: elaboração própria

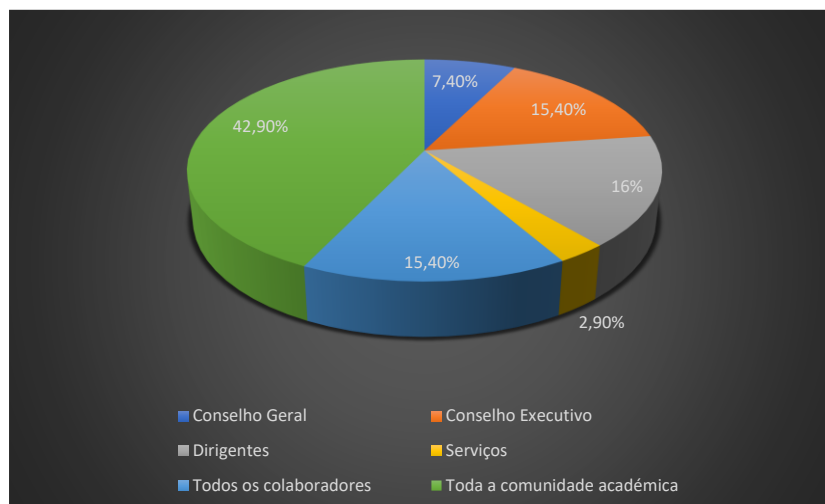
Nota. O gráfico apresentado ilustra a perceção dos trabalhadores da U.Porto sobre as formas de mitigar o risco de corrupção e infrações conexas.

Questionados sobre quem deve ser o responsável por gerir os riscos de corrupção e infrações conexas da U.Porto, e para resposta ao OE8, 42,9% dos trabalhadores responderam que deve ser toda a comunidade académica (Gráfico 10).

Isso reflete uma visão de que a prevenção da corrupção e infrações conexas é uma responsabilidade coletiva que envolve todos os membros da Universidade, não apenas uma entidade ou departamento específico.

Gráfico 10

Responsável pela Gestão de Riscos na U.Porto



Fonte: elaboração própria

Nota. O gráfico apresentado aborda a percepção dos trabalhadores da U.Porto sobre quem deve ser o responsável pela gestão de riscos na instituição.

Grupo 4 e 5 – Dados Demográficos e Comentário Final

As questões do grupo 4 estão relacionadas com a recolha dos dados demográficos e a sua análise foi efetuada no Ponto 6 – Caracterização dos correspondentes.

A questão final do questionário assume a forma de uma pergunta aberta, oferecendo aos participantes a oportunidade de fornecer informações adicionais, caso julguem necessário.

Ao analisar os resultados de uma questão aberta, observou-se a presença de padrões recorrentes nas respostas fornecidas pelos participantes que optaram por responder a essa questão (aproximadamente 9% do total dos inquiridos). Foram identificadas certas palavras comuns entre essas respostas, o que indica a existência de tendências ou temas relevantes nas percepções dos inquiridos em relação ao tópico abordado. Na figura seguinte apresenta-se as palavras mais comuns identificadas nas respostas.

Figura 7

Análise de palavras comuns na Resposta Opcional da Questão Aberta



Nota. A figura apresentada fornece uma análise das palavras comuns identificadas nas respostas opcionais à questão aberta do inquérito.

Verifica-se pela análise à figura que as palavras mais comuns são: UP, A UP, universidade e forma.

A corrupção, um dos desafios prementes do século XXI, representa uma ameaça significativa para a sociedade democrática (Abreu, 2011). A sua prevenção e combate têm sido uma prioridade em Portugal, resultando na criação do Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC). Nesse contexto, a gestão de riscos desempenha um papel fundamental como ferramenta para fortalecer a capacidade institucional e prevenir atos de corrupção e infrações conexas.

O presente trabalho teve como objetivo compreender a perceção dos trabalhadores da U.Porto sobre a estratégia da instituição para minimizar os riscos e infrações conexas associados à sua atividade. O estudo foi realizado por meio de um inquérito enviado via email institucional a todos os trabalhadores, tanto docentes como não docentes, resultando em 175 respostas válidas.

Ao longo desta dissertação, foi possível constatar que a Universidade do Porto adotou uma abordagem consistente em relação às diretrizes estabelecidas pelo artigo 5.º do RGPC. Conforme discutido na revisão de literatura, a instituição implementou um conjunto abrangente de instrumentos de prevenção da corrupção, em total conformidade com as exigências regulatórias. O Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR), juntamente com o Código de Conduta e o Canal de Denúncia, formam um robusto conjunto de medidas que demonstram o compromisso da U.Porto em criar um ambiente organizacional ético e transparente.

Contudo, os resultados revelaram que a perceção dos trabalhadores da U.Porto em relação ao PGR é relativamente baixa. Muitos trabalhadores afirmaram não ter conhecimento sobre a existência do PGR na instituição, apesar de estar publicitado no sítio da intranet e da internet da U.Porto, conforme verificado pela revisão de literatura. Adicionalmente, é importante destacar que, apesar da existência e disponibilização do código ético de conduta académica e do canal de denúncias no sítio da intranet e da internet da U.Porto, conforme se pode constatar pela revisão de literatura, a eficácia da sua divulgação parece não ter atingido os níveis desejados. Como mencionado na discussão de resultados, os resultados revelaram um desconhecimento significativo por parte dos trabalhadores em relação a esses importantes recursos. Este baixo grau de conhecimento sugere que a forma como esses instrumentos foram divulgados pode não ter sido a mais eficaz.

De acordo com a revisão de literatura a criação de um canal de denúncias e de um código de ética são medidas importantes na prevenção e no combate à corrupção e infrações

conexas (Bilhim et al., 2015; "Decreto-Lei n.º 109-E/2021, 9 de Dezembro," 2021; IIA Brasil, 2017).

A falta de conhecimento sobre o PGR, o código ético de conduta académica e o canal de denúncias da U.Porto pode representar um obstáculo para a efetividade das ações de prevenção e combate à corrupção na U.Porto. É fundamental que a instituição promova a divulgação e a sensibilização dos trabalhadores sobre essas questões, garantindo que todos tenham acesso às informações relevantes para a prevenção da corrupção.

Os resultados obtidos também apontam para a necessidade de uma investigação mais aprofundada para determinar se o nível de envolvimento e interação dos trabalhadores com o Plano de Gestão de Riscos da Universidade do Porto está, de facto, relacionado com o seu grau de conhecimento do PGR.

No entanto, apesar do baixo conhecimento do PGR, código ético e canal de denúncias, os trabalhadores demonstraram interesse em receber mais formação e orientação sobre como prevenir riscos de corrupção e outras infrações conexas. Esse resultado é positivo, pois indica que os trabalhadores estão dispostos a se capacitar e contribuir para uma cultura organizacional ética e transparente na universidade, apesar de não se poder aferir com certeza que existe uma relação direta entre a formação que os trabalhadores têm recebido na área de identificação e prevenção de riscos e o seu conhecimento do PGR da U.Porto, Segundo a revisão de literatura, é necessário promover a formação necessária para que os trabalhadores compreendam as medidas tomadas na prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (Decreto-Lei n.º 109-E/2021, 9 de Dezembro, 2021; OECI, 2011; Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021 de 6 de abril, 2021).

Além de demonstrarem interesse em receber mais formação e orientação sobre como prevenir riscos de corrupção e outras infrações conexas, os trabalhadores também estão alinhados e em consonância com as medidas de prevenção de risco delineadas na revisão de literatura, evidenciando uma compreensão adequada e um reconhecimento das estratégias propostas para mitigar potenciais ameaças ((Bilhim et al., 2015; Bondoso, 2016; Cunha et al., 2013; "Decreto-Lei n.º 109-E/2021, 9 de Dezembro," 2021; OECI, 2011; "Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021," 2021).

Adicionalmente, é importante notar que uma significativa parcela dos trabalhadores da U.Porto expressa a opinião de que toda a comunidade académica deve desempenhar um

papel ativo na gestão de riscos e na prevenção da corrupção. Essa perspectiva destaca a importância de uma abordagem coletiva e colaborativa na promoção de uma cultura organizacional ética e na mitigação de potenciais ameaças à integridade da instituição.

Outro ponto importante identificado na pesquisa foi a percepção dos trabalhadores sobre os riscos da U.Porto. A maioria dos participantes destacou o abuso de poder, o conflito de interesses e a corrupção como alguns dos principais riscos de corrupção na instituição. Isso indica que os trabalhadores estão conscientes dos desafios e pontos críticos que precisam ser abordados para fortalecer o combate à corrupção na Universidade.

Diante desses resultados, fica evidente a necessidade de uma maior sensibilização e formação dos trabalhadores da U.Porto em relação ao PGR, aos riscos da instituição e às medidas de mitigação desses riscos. Investir na formação dos trabalhadores públicos é uma estratégia eficaz para fortalecer o combate à corrupção e promover uma gestão pública mais ética e transparente.

Além disso, é fundamental que a U.Porto desenvolva estratégias de comunicação interna mais eficazes, garantindo que todas as informações sobre o PGR, o código ético e o canal de denúncias sejam amplamente divulgadas e de fácil acesso para os trabalhadores.

Em suma, a presente dissertação permitiu compreender a percepção dos trabalhadores da Universidade do Porto sobre o PGR, os riscos da instituição e a mitigação desses riscos. Os resultados destacam a importância da sensibilização, formação e comunicação interna para fortalecer as ações de prevenção e combate à corrupção na U.Porto. Investir na formação dos trabalhadores públicos é uma estratégia eficaz para promover uma gestão mais ética, transparente e íntegra na instituição, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Contribuições e impactos esperados

Este trabalho apresenta contribuições significativas para o conhecimento e aprimoramento da gestão de riscos na U.Porto. Os resultados obtidos podem auxiliar a Universidade a identificar lacunas na comunicação e na formação dos trabalhadores em relação ao plano de gestão de riscos, permitindo a implementação de medidas corretivas e aperfeiçoamento das políticas de integridade.

Ao mesmo tempo, a presente dissertação apresenta contributos relevantes não apenas para a própria instituição, mas também para todas as instituições de ensino superior (IES) em

Portugal. A pesquisa pode servir como base para o aprimoramento dos planos de gestão de riscos noutras instituições de ensino superior, permitindo que essas instituições também adotem medidas mais eficazes na prevenção e combate à corrupção.

O estudo também pode contribuir para o debate académico e científico sobre a importância da gestão de riscos e da prevenção da corrupção no contexto das IES. A partir dos resultados obtidos, podem ser elaboradas recomendações e diretrizes para a implementação de políticas de integridade noutras IES, o que pode ter um impacto positivo na sociedade como um todo, ao promover a transparência e a ética no setor público.

Em suma, a dissertação pode trazer benefícios significativos tanto para a Universidade do Porto quanto para todas as instituições de ensino superior em Portugal, ao contribuir para o aprimoramento das práticas de gestão de riscos e para o fortalecimento da prevenção e combate à corrupção em todas as áreas da administração pública.

Limitações

Num estudo desta natureza é inevitável encontrar limitações, e é irrealista esperar que um estudo possa ser completamente perfeito. Cada pesquisa enfrenta desafios e restrições que podem afetar os resultados e a interpretação dos dados.

Uma das limitações reside no recurso a uma amostragem limitada que pode não representar totalmente a diversidade de trabalhadores da universidade, uma vez que nem todos os trabalhadores participaram do estudo, o que pode gerar resultados não totalmente representativos da realidade.

Outra limitação é o facto de que a pesquisa se baseia apenas na percepção dos trabalhadores, o que pode não refletir completamente a efetividade do plano de gestão de riscos em si, sendo necessárias outras fontes de informação para complementar a análise.

Além disso, consideramos uma limitação o facto de que o presente trabalho poderia ser alvo de um estudo estatístico mais detalhado, no entanto, devido a restrições de tempo, não foi possível realizar uma análise mais aprofundada dos dados.

Recomendações para trabalhos futuros

Considerando o exposto anteriormente, entende-se ser pertinente dar continuidade à pesquisa, uma vez que o tema é atual e importante. Nesse sentido sugere-se que futuros

investigadores abordem esta temática, mas utilizem outros métodos de pesquisa, como a realização de entrevistas, para explorar mais profundamente as respostas obtidas.

Além disso, é importante considerar que o PGR atual foi divulgado no site e na intranet da U.Porto em julho do presente ano. Portanto, sugere-se a realização de uma nova pesquisa por meio deste questionário para verificar se a percepção dos trabalhadores permanece a mesma ao longo do tempo ou se os objetivos propostos pela U.Porto foram alcançados. Isso permitiria avaliar se as medidas implementadas no novo Plano de Gestão de Riscos tiveram o impacto desejado e se houve mudanças na forma como os trabalhadores percebem os riscos e a mitigação dos mesmos. Dessa forma, seria possível acompanhar a evolução da percepção dos trabalhadores em relação ao Plano de Gestão de Riscos ao longo do tempo e obter informações valiosas para futuras melhorias e ajustes nas políticas e práticas de gestão de riscos da Universidade do Porto.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, d. C. (2011). A Economia da Corrupção – A Análise económica da corrupção nas sociedades desenvolvidas contemporâneas. *CEPESE / CENTRO DE ESTUDOS DA POPULAÇÃO, ECONOMIA E SOCIEDADE*.
- Assi, M. (2021). *Gestão de riscos com controlos internos*. Saint Paul Editora.
- Baptista, C. S., & Sousa, M. J. (2011). *Como Fazer Investigação, Dissertações, Tese e Relatórios*. Pactor.
- Bondoso, A. A. P. C. (2016). *O contributo do controlo interno para a prevenção da corrupção: estudo dos municípios portugueses* Universidade de Tras-os-Montes e Alto Douro (Portugal)].
- Código Penal, Pub. L. No. Decreto de 10 de dezembro de 1852, (1852).
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission; WBCSD, W. B. C. f. S. D. (2018). Gerenciamento de Riscos Corporativos. In.
- Contas, T. d. (1999b). Manual de auditoria e procedimentos-Volume I Lisboa. *Portugal: TC*.
- COSO. (2007). COSO - Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, (2007), Gerenciamento de Riscos Corporativos - Estrutura Integrada. In.
- COSO. (2013). COSO - Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, (2013), Internal Control - Integrated Framework. In.
- Cruz, J. M. N. (2020). A corrupção e o enfraquecimento da democracia: a situação em Portugal. Estudos em homenagem ao Professor Doutor Wladimir Brito.
- Cunha, A. S. V., & Inácio, H. C. (2013). Relação entre a auditoria interna e a auditoria externa e o impacto nos honorários dos auditores externos. *Revista Universo Contábil*, 9(1), 135-146.
- Gomes, E. D., Araújo, A. F. d., & Barboza, R. J. (2009). Auditoria: alguns aspectos a respeito de sua origem. *Revista Científica Eletrônica de Ciências Contábeis. Ano VII*(13).
- ISO, N. (2012). 31000: 2012, “Gestão do risco. *Princípios e linhas de orientação*”, Instituto de Português da Qualidade, Caparica, Portugal, 30pp.
- Leitão, P. J. d. S. (2014). *Elaboração de proposta de manual de controlo interno do Grupo Derovo*
- Onescu, L. (2018). Audit and internal control indispensable tools in successful implementation of EU projects. *Internal Auditing & Risk Management, Year XIII, No 4*(52), 22-33.

- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2008a). Análise de dados para ciências sociais. *A complementaridade do SPSS*, 5, 527-528.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2008b). Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS.
- Pinheiro, C. G. d. A. (2013). *Acrescentar valor à organização com a Auditoria Interna* [Dissertação, INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DO PORTO INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO]. Porto.
- Proetti, S. (2018). As pesquisas qualitativa e quantitativa como métodos de investigação científica: Um estudo comparativo e objetivo. *Revista Lumen-ISSN: 2447-8717*, 2(4).
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, Pub. L. No. Diário da República n.º 66/2021, Série I, (2021).
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021 de 6 de abril, Pub. L. No. Diário da República n.º 66/2021, Série I, (2021).
- RGPC, Regime Geral de Prevenção da Corrupção, (2022).
- Rodrigues, S. P. d. S. (2013). *O contributo da auditoria interna para uma gestão eficaz* Instituto Politécnico do Porto. Instituto Superior de Contabilidade e ...].
- Rose-Ackerman, S., & Palifka, B. J. (2020). *Corrupção e governo: causas, consequências e reforma*. Editora FGV.
- Teixeira, A. (2006). *Guia da cidadania para a transparência: prevenção contra a corrupção*. Fundação Konrad Adenauer.

WEBGRAFIA

- Abreu, A. consultado em 15/07/2023 obtido de <https://abreuadvogados.com/conhecimento/publicacoes/artigos/regime-geral-de-prevencao-da-corrupcao-rgpc/>
- Bilhim, J., Ramos, R., & Pereira, L. M. (2015). Paradigmas administrativos, ética e intervenção do Estado na economia: o caso de Portugal. *Revista Digital de Derecho Administrativo*(14), 91-125. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5277381>
- Contas, T. d. (1999a). consultado em 15/04/2022 obtido de https://www.tcontas.pt/pt-pt/NormasOrientacoes/ManuaisTC/Documents/Manual_vol1.pdf

- CPC, C. d. P. d. C. (2010). consultado em 10/07/2023 obtido de https://www.cpc.tcontas.pt/documentos/recomendacoes_cpc.html
- CPC, C. d. P. d. C. (2015). consultado em 10/07/2023 obtido de https://www.cpc.tcontas.pt/documentos/recomendacoes_cpc.html
- CPC, C. d. P. d. C. (2019). consultado em 10/07/2023 obtido de https://www.cpc.tcontas.pt/documentos/recomendacoes_cpc.html
- CPC, C. d. P. d. C. (2023). consultado em 10/07/2023 obtido de https://www.cpc.tcontas.pt/documentos/recomendacoes_cpc.html
- Cruz, J. N. (2022). Corrupção, Transparência e Democracia. In. 2.º Encontro Luso Brasileiro sobre Auditoria e Controlo Interno (01/04/2022).
- Cunha, R. A. S., da Eira Serra, S. A., & Costa, M. M. O. d. (2013). Medidas de combate à corrupção em Portugal. *Tourism & Management Studies*, 2, 693-705. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=388743875026>
- d'Almeida, A. C. (2021). *Corrupção em Portugal: Definições, Sinais e Principais Fontes*. consultado em 12/03/2023 obtido de <https://www.ffms.pt/pt-pt/atualmentes/corruptao-em-portugal-definicoes-sinais-e-principais-fontes>
- de Contas, T. (1991). Manual de Auditoria. In: Lisboa: Tribunal de Contas.
- Decreto-Lei n.º 109-E/2021, 9 de Dezembro, Pub. L. No. Diário da República n.º 237/2021, 1º Suplemento, Série I, 19-42 (2021). <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/109-e/2021/12/09/p/dre/pt/html>
- Decreto-Lei n.º 192/2015 do Ministério das Finanças, Pub. L. No. Diário da República n.º 178/2015, Série I, 7584 - 7828 (2015). <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/192-2015-70262478>
- DGPJ, D.-G. d. P. d. J. (2022). consultado em 15/04/2022 obtido de <https://dgpj.justica.gov.pt/Documentos/Prevenir-e-combater-a-corrupcao/O-que-e-a-corrupcao>
- Economia, S.-G. d. (2023). Secretaria-Geral da Economia. consultado em 17/7/2023 obtido de <https://www.sgeconomia.gov.pt/noticias/cessacao-de-funcoes-do-conselho-de-prevencao-da-corrupcao>
- FERMA, F. O. E. R. M. A. (2003). consultado em 17/04/2022 obtido de <http://www.ferma.eu/app/uploads/2011/11/a-risk-management-standard-portuguese-version.pdf>

- IFRS, I. F. R. S. (2017). consultado em 17/04/2022 obtido de <https://ifrs.ocpcangola.org/ifrs/wp-content/uploads/2017/07/A046-2012-IAASB-Handbook-ISA-315-Revista-PT.pdf>
- IIA Brasil, I. d. A. I. d. B. (2017). Gerenciamento de Riscos Corporativos. Integrado com Estratégia e Performance. Sumário Executivo. In.
- IIA Brasil, I. d. A. I. d. B. (2022). consultado em 18/04/2022 obtido de <https://iiabrasil.org.br/ippf/definicao-de-auditoria-interna>
- International, T. (2023). obtido de https://www.transparency.org/en/cpi/2022?gclid=Cj0KCQjw4bipBhCyARIsAFsieCweU3e7wezfLGlh1bOsL3b9Sn8hk592lc297vxQdRrKMeoeteMqohsaAoEOEALw_wcB
- Lei n.º 54/2008 de 4 de setembro, Pub. L. No. Diário da República n.º 171/2008, Série I 6289- 6190 (2008). <https://data.dre.pt/eli/lei/54/2008/09/04/p/dre/pt/html>
- Lexionário, D. d. R. (2023). Diário da República. <https://diariodarepublica.pt/dr/lexionario/termo/mecanismo-nacional-anticorupcao-menac>
- McDonough, W. J. (2004). PCAOB, Public Company Accounting Oversight Board. consultado em 15/04/2022 obtido de https://pcaobus.org/news-events/news-releases/news-release-detail/sec-approves-pcaob-auditing-standard-no-2_188
- MP, M. P. (2022). *Dados Estatísticos Corrupção e crimes conexos 2022*. consultado em 15/07/2023 obtido de https://www.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/dados_estatisticos_corupcao_crimes_conexos_2022.pdf
- MP, P.-G. d. R. (2018). *Relatório síntese “Crimes de Corrupção e Criminalidade Conexa”, relativo aos anos 2017/2018*. https://www.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/relatorio_corupcao_2017_2018.pdf
- OECD, O. E. D. C. I. D. C. (2011). *Guião de boas práticas para a prevenção e o combate à corrupção na Administração Pública*. https://www.cpc.tcontas.pt/documentos/outros/guia_cplp.pdf
- Porto, U. d. (2009). *Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da Universidade do Porto, dezembro de 2009*. https://sigarra.up.pt/up/pt/conteudos_geral.ver?pct_pag_id=1001375&pct_param

- [etros=p_pagina=1001375&pct_grupo=33684&pct_grupo=1105&pct_grupo=1104&pct_grupo=34424#34424](https://sigarra.up.pt/up/pt/conteudos_geral.ver?pct_pag_id=1001375&pct_parametros=p_pagina=1001375&pct_grupo=33684&pct_grupo=1105&pct_grupo=1104&pct_grupo=34424#34424)
- Porto, U. d. (2019). *Plano de Gestão de Riscos 2019*.
https://sigarra.up.pt/up/pt/conteudos_geral.ver?pct_pag_id=1001375&pct_parametros=p_pagina=1001375&pct_grupo=33684&pct_grupo=34419&pct_grupo=34424
- Porto, U. d. (2023a). *Canal de denúncias*. consultado em 22/07/2023 obtido de
<https://www.up.pt/denuncias/>
- Porto, U. d. (2023b). *Código Ético de Conduta Académica*. consultado em 2023/07/2023 obtido de
<https://www.up.pt/portal/pt/investigar/etica-na-investigacao/codigo-etico-de-conduta-academica/>
- Porto, U. d. (2023c). *Comissão de ética*.
<https://www.up.pt/portal/pt/conhecer/organizacao/comissao-de-etica/>
- Porto, U. d. (2023d). *Estrutura e Funcionamento*.
<https://www.up.pt/portal/pt/conhecer/organizacao/estrutura-e-funcionamento/>
- Porto, U. d. (2023e). *História*. consultado em 16/07/2023 obtido de
<https://www.up.pt/portal/pt/conhecer/sobre-a-uporto/historia/>
- Porto, U. d. (2023f). <https://www.up.pt/portal/pt/conhecer/sobre-a-uporto/missao-e-valores/>. consultado em 22/07/2023 obtido de
<https://www.up.pt/portal/pt/conhecer/sobre-a-uporto/missao-e-valores/>
- Porto, U. d. (2023g). *Organização*
https://sigarra.up.pt/up/pt/web_base.gera_pagina?p_pagina=2444
- Porto, U. d. (2023h). *Plano de Gestão de Riscos - Universidade do Porto*. consultado em 22/07/2023 obtido de
https://sigarra.up.pt/up/pt/conteudos_geral.ver?pct_pag_id=1001375&pct_parametros=p_pagina=1001375&pct_grupo=34932&pct_grupo=34424#34424
- Porto, U. d. (2023i). *A U.Porto nos Rankings*. consultado em 16/07/2023 obtido de
<https://www.up.pt/portal/pt/conhecer/sobre-a-uporto/rankings/>
- Porto, U. d. (2023j). *Universidade do Porto em número*. consultado em 24/07/2023 obtido de
<https://www.up.pt/portal/pt/conhecer/sobre-a-uporto/factos-e-numeros/>
- Portugal, T. I. (2022). consultado em 15/04/2022 obtido de
<https://transparencia.pt/glossario-anti-corrupcao/>

Portugal, T. I. (2023a). consultado em 11/02/2023 obtido de <https://transparencia.pt/combate-a-corrupcao-em-portugal-fragil-nao-regista-avancos-revela-transparency-international/>

Portugal, T. I. (2023b). consultado em 11/02/2023 obtido de <https://transparencia.pt/brevementecpi2022/>

Recomendação n.º 1/2009, (2009).

https://www.cpc.tcontas.pt/documentos/recomendacoes/recomendacao_cpc_20090701.pdf

República, P.-G. d. (2017). *Relatório síntese “Crimes de Corrupção e Criminalidade Conexa”, relativo aos anos 2014-2017.* <https://www.ministeriopublico.pt/pagina/crimes-de-corrupcao-e-criminalidade-conexa-relatorio-sintese-2014-2017>

Teixeira, J. M. (2018). *Do compliance à criação de valor.* consultado em 10/08/2023 obtido de <https://www.pwc.pt/pt/servicos/auditoria/risk-assurance/auditoria-interna.html>

Apêndice I – Questionário

Plano de Gestão de Riscos – O Caso da Universidade do Porto

O presente questionário, para o qual é pedida a sua colaboração, faz parte do estudo “Plano de Gestão de Riscos: estudo do caso da Universidade do Porto”, realizado no âmbito de uma dissertação do Mestrado em Gestão das Organizações- Ramo de Gestão Pública” do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto (ISCAP). O objetivo principal é avaliar a perceção dos trabalhadores da Universidade do Porto sobre as medidas tomadas pela mesma Universidade no combate à corrupção e infrações conexas.

Todas as respostas serão analisadas de forma absolutamente confidencial e utilizadas unicamente para este fim.

Caso aceite colaborar neste estudo prossiga com o preenchimento do questionário.

Por favor, participe! Sem a sua colaboração este trabalho não poderá ser executado.

A duração média de preenchimento é de 5 minutos.

Consinto que as minhas respostas sejam recolhidas para o estudo acima referido e estou informado/a que caso tenha introduzido algum dado pessoal na resposta ao mesmo, posso exercer a qualquer momento os meus direitos de acesso, retificação, cancelamento ou oposição consignados no cumprimento do RGDP (Regulamento Geral de Proteção de Dados) enviando uma mensagem de correio eletrónico para a autora do estudo 2939577@iscap.ipp.pt.

Informação:

Se considerar que houve ilicitude no tratamento dos seus dados pessoais pode apresentar reclamação junto da Autoridade Nacional de Controlo.

1ª Parte: Esta parte está relacionada com o Plano de Gestão de Riscos da U. Porto

Nesta secção abordaremos questões relacionadas sobre o Plano de Gestão de Riscos da Universidade do Porto

1. Sabe se existe Plano de Gestão de Riscos na U. Porto?

Sim Não

2. Conhece o PGR da U. Porto?

- Sim Não
3. Conhece as ações previstas para a sua área de atividade?
Sim Não Não aplicável
4. Qual o seu grau conhecimento do Plano de Gestão de Riscos para a sua área de atividade?
Muito elevado Elevado Razoável Baixo
5. Qual a sua perceção dos riscos de corrupção e infrações conexas na atividade da U.Porto?
Muito elevado Elevado Razoável Baixo
6. Conhece as medidas que a U.Porto adota para prevenir e combater riscos de corrupção e outras irregularidades?
Sim Não
7. O seu superior hierárquico já o abordou sobre os riscos associados à sua área de atividade?
Sim Não
8. Tem trabalhado no Plano de Gestão de Riscos na entidade constitutiva onde exerce funções?
Sim Não
9. Recebeu algum tipo de formação ou orientação sobre como identificar riscos e definir ações preventivas ou corretivas, que visem prevenir riscos de corrupção e outras infrações conexas na U.Porto?
Sim Não
10. Acha que a U.Porto deveria investir mais na formação ou orientação sobre como prevenir riscos de corrupção e outras infrações conexas?
Sim Não
11. Teve algum contacto com a auditoria interna no âmbito da elaboração do Plano de Gestão de Riscos?
Sim Não
12. Qual dos seguintes riscos considera ser mais relevante na atividade da U.Porto?
(pode assinalar até 4 opções)
Abuso de Poder Apropriação ilegítima Branqueamento de capitais
Concussão Conflito de interesses Corrupção Fraude Recebimento

indevido de vantagem Peculato Peculato de uso Violação de Segredo Por
Trabalhador Reputação Violação da Proteção de dados Outro
(especificar) _____

2ª Parte: Esta parte está relacionada com o código de conduta e o canal de denúncia

O grupo de questões que se segue pretende recolher informações do seu conhecimento/opinião sobre o código ético de conduta académico e o canal de denúncia da U.Porto.

13. Já ouviu falar do código ético de conduta académica da Universidade do Porto?

Sim Não

14. O código ético de conduta académica da U.Porto foi divulgado e comunicado adequadamente aos colaboradores?

Sim Não

15. O código ético de conduta académica da U.Porto está disponível no SIGARRA da U.Porto?

Sim Não

16. Conhece o código ético de conduta académica da U.Porto?

Sim Não

17. Conhece os canais de comunicação disponíveis para reportar suspeitas de corrupção e assédio na U.Porto?

Sim Não

18. Sabe se o canal de denúncias da U.Porto permite a receção de denúncias anónimas? Sim Não

19. Sabe se o canal de denúncias da U.Porto disponibiliza informação sobre a proteção do denunciante?

Sim Não

3ª PARTE: Nesta secção abordaremos questões relacionadas com a mitigação do risco

20. Entende que o evitar o ajuste direto como sendo uma forma de prevenir os riscos de conflito de interesses?

- Sim Não
21. Entende que a prossecução de princípios de transparência é fundamental para mitigar os riscos de corrupção e infrações conexas?
Sim Não
22. Considera a complexidade legislativa como uma forma de incentivar o recurso a atos de corrupção e infrações conexas?
Sim Não
23. Na sua opinião os funcionários da U.Porto devem ter um papel mais ativo na prevenção e combate aos riscos de corrupção e infrações conexas?
Sim Não
24. Considera que um bom sistema de controlo interno é fundamental para mitigar os riscos corrupção e infrações conexas?
Sim Não
25. Na sua opinião a formação é um instrumento para robustecer o Sistema de Controlo Interno?
Sim Não
26. Considera os canais de denúncia como um instrumento para a prevenção da corrupção?
Sim Não
27. Considera os canais de denúncia como um instrumento para a prevenção da corrupção? (**PERGUNTA DUPLICADA. Por favor, não responder**)
Sim Não
28. Quem acha que é responsável por gerir o risco de corrupção?
Conselho Executivo Conselho Geral Dirigentes Serviços Todos os colaboradores Outro (especificar)

4ª PARTE – Dados Demográficos

29. **Género** Feminino Masculino Não responde
30. **Idade** De 18 a 24 anos De 25 a 35 anos De 36 a 50 anos A partir dos 51
31. **Habilitações** Ensino Básico Ensino Secundário Curso Tecnológico Ensino Superior

32. **Carreira Profissional** Docente Técnico(a) especialista e de gestão
Investigador(a) Outro

33. **Há quanto tempo trabalha na organização?** Menos de 5 anos Entre 5 e 10
anos Mais de 10 anos

5ª PARTE – Comentário Final

Chegamos ao fim do nosso questionário. Gostaria de lhe agradecer a sua participação e contributo para o presente estudo.

Se desejar acrescentar alguma informação adicional, pode fazê-lo no espaço abaixo.

Apêndice II – Pedido de autorização ao Magnífico Reitor da Universidade do Porto para a realização da investigação

Carla Maria Guerra Magalhães Ferreira
Rua Nova do Seixo, 1254, 3º DT
4465-706 Leça do Balio
Nº mecanográfico: 465876
TM: 919220478

Magnífico Reitor da Universidade do Porto
Professor Doutor António Sousa Pereira
Praça Gomes Teixeira, s/n
4099- 002 Porto

Porto, 25 de abril de 2023

Eu, Carla Maria Guerra Magalhães Ferreira, responsável pelo Núcleo de Gestão de Imobilizado e Stocks do Centro de Recursos e Serviços Comuns da U.Porto, venho pela presente requerer a sua autorização para a desenvolvimento de um inquérito, através do método de questionário a todos os trabalhadores da U.Porto.

O orientador da dissertação é o Professor Doutor Adalmiro Álvaro Malheiro de Castro Andrade Pereira do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto (ISCAP).

Este estudo é essencial ao desenvolvimento da minha dissertação de Mestrado em Gestão das Organizações- Ramo de Gestão Pública em curso no ISCAP.

Mais se requer que o convite para a realização do questionário possa ser enviado via mensagem de correio eletrónico, designadamente pelo e-mail dinâmico, pelo gestor de informação da UP a todos os trabalhadores, estando disponível, de forma livre, para resposta durante 15 dias.

Os dados recolhidos no âmbito da presente investigação são confidenciais, porquanto serão tratados pela signatária, na qualidade de responsável pelo tratamento.

Após a conclusão do estudo serão fornecidos os resultados gerais e as conclusões, para apreciação e divulgação aos intervenientes, caso assim o pretenda.

O objetivo da investigação tem como propósito o estudo do “Plano de Gestão de Riscos – O Caso da Universidade do Porto”, cujo objetivo é avaliar a perceção dos trabalhadores da Universidade do Porto sobre as medidas tomadas pela Universidade do Porto no combate à corrupção.

Encontro-me disponível, assim como poderei facultar os contactos do meu orientador, Adalmiro Pereira, para qualquer esclarecimento adicional.

Agradeço a atenção disponibilizada e fico a aguardar uma resposta a este pedido.

Com os meus cumprimentos,

Carla Ferreira

Apêndice III – E-mail dinâmico enviado aos trabalhadores da Universidade do Porto

-----Mensagem original-----

De: Inquéritos U.Porto <inqueritos-noreply@reit.up.pt>

Enviada: 24 de maio de 2023 08:57

Assunto: [ed-up]Plano de Gestão de Riscos – O Caso da Universidade do Porto

No âmbito de uma dissertação de mestrado em gestão das organizações - ramo de gestão pública, está a desenvolver-se um estudo sobre o Plano de Gestão de Riscos.

Utilizando a Universidade do Porto como estudo de caso, pretende-se avaliar a perceção dos trabalhadores da Universidade do Porto sobre as medidas tomadas pela mesma no combate à corrupção e infrações conexas.

Para aceder ao inquérito:

<https://forms.office.com/e/mRei6QtzZd>

Ao longo do inquérito, não lhe serão pedidas informações que permitam a sua identificação e as respostas dadas serão tratadas de forma confidencial e anónima, sendo utilizadas, exclusivamente, para os fins deste estudo académico.

Para qualquer dúvida ou esclarecimento adicional, não hesite em contactar: 2939577@iscap.ipp.pt.

A U.Porto não tem responsabilidade neste estudo, estando apenas a colaborar na respetiva divulgação.

Anexo I – Plano de Gestão de Riscos da Universidade do Porto

Entidade

Plano de Gestão de Riscos

Universidade do Porto



Anexo II – Código Ético de Conduta Académica da Universidade do Porto

Entidade

Código Ético de Conduta Académica

Universidade do Porto

