

## Auditoria ao sistema remuneratório da Universidade de Évora e às medidas de contenção da despesa com o Pessoal

### SÍNTESE DE RESULTADOS

1. A presente auditoria abrangeu, essencialmente, o biénio 2014/2015 e teve como finalidade verificar se a Universidade de Évora (UÉ) assegurou uma adequada gestão dos recursos humanos e respeitou as normas legais aplicáveis. De acordo com o exame efetuado e o exercício do procedimento de contraditório, as principais conclusões foram, em síntese, as seguintes:

1.1. Em 2015, as despesas com o pessoal da UÉ ascenderam a 39 M€, em linha com as de 2013 e 2014. Por sua vez, registou-se uma redução do número de trabalhadores (de um total de 1012 em 2013 para 982 em 2015), assim como do número de alunos admitidos (-13,4%), inscritos (-9,8%) e do número de diplomados (-57,5%).

**Manutenção das despesas com pessoal (39 m€/ano).**

1.2. Em 2015, 84% dos docentes da UÉ encontravam-se em regime de dedicação exclusiva, beneficiando do correspondente acréscimo remuneratório de 1/3 da remuneração (cerca de 7 M€). Porém, alguns docentes desenvolveram, em acumulação, atividades não permitidas, mantendo o acréscimo remuneratório associado a esse regime, tendo sido pagos em excesso cerca de 141 mil euros, no biénio 2013/2014.

**Pagamentos em excesso de 141 mil euros a docentes em regime de exclusividade que desenvolvem atividades não permitidas por lei.**

1.3. O sistema de controlo interno da UÉ evidencia algumas fragilidades:

- na execução dos protocolos de consultoria celebrados entre a UÉ e outras instituições, verificou-se que os procedimentos instituídos não asseguram a uniformização, a segregação de funções, o adequado acompanhamento da execução dos projetos e a correta afetação das correspondentes receitas;
- no controlo da assiduidade dos docentes;
- na aplicação do regime do SIADAP - v.g. não publicitação integral de dados obrigatórios e incumprimento dos prazos legais;
- na aplicação do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas - v.g. não são identificados riscos de situações potencialmente geradoras de conflitos de interesses, não são identificados os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução e não foi elaborado o relatório de monitorização.

**Pontos fracos no sistema de controlo interno**

2. As principais recomendações formuladas foram as seguintes:

- a) Reposição das quantias pagas indevidamente e definição de orientações sobre a acumulação de funções.
- b) Adoção de procedimentos que assegurem a correção dos pontos fracos identificados, designadamente na execução dos protocolos e controlo da assiduidade dos docentes.

**Medidas de correção e de conformação ao quadro legal vigente e de melhoria das insuficiências identificadas.**

O presente relatório foi homologado pela Senhora Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público, em 15/02/2017.