

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS (PPRCIC)

1ª Revisão em: 03-01-2018

2ª Revisão em: 04-01-2019

3º Revisão em: 03/01/2020

4º Revisão em: 04/01/2021

Revalidação a: 10/01/2022

Revalidação a: 28/02/2023

INDICE

Nota Introdutória	3
Capítulo I – A Organização	4
1.Natureza e Atribuições	4
2.Organização interna e organograma	5
3.Identificação dos responsáveis pelo Plano	6
4.Recursos Humanos	6
5.Recursos Financeiros	6
Capítulo II – Identificação dos Riscos	7
1.Conceitos	7
1.1. Risco	7
1.2. Corrupção	7
1.3. Infrações Conexas	7
1.4. Conflitos de interesses	7
2.Fatores e áreas de risco	10
3.Classificação do risco	10
Capítulo III – Avaliação, gestão e prevenção dos riscos	12
Capítulo IV – Controlo e monitorização do Plano	21

NOTA INTRODUTÓRIA

No âmbito da sua atividade, o Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC) – entidade administrativa independente a funcionar junto do Tribunal de Contas, aprovou uma Recomendação, em 1 de julho de 2009, sobre “Planos de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas”, recomendando que os órgãos máximos das entidades gestoras de dinheiros, valores ou patrimónios públicos, seja qual for a sua natureza, procedessem à elaboração de planos nessa área, contendo, nomeadamente, os seguintes elementos:

- a) Identificação, relativamente a cada área ou departamento, dos riscos de corrupção e infrações conexas;
- b) Com base na referida identificação de riscos, indicação das medidas adotadas que previnam a sua ocorrência;
- c) Definição e identificação dos responsáveis envolvidos na gestão do plano, sob a direção do órgão máximo;
- d) Elaboração anual de um relatório sobre a execução do plano.

Posteriormente, outras recomendações relacionadas com o Plano foram emitidas pelo CPC, nomeadamente, a Recomendação nº1/2010, de 7 de abril, sobre a publicitação destes na internet e a Recomendação de 7 de novembro de 2012, aconselhando a inclusão de uma referência sobre a gestão de conflito de interesses.

O presente Plano, que teve em conta as recomendações da CPC, pretende identificar as situações de risco e infrações conexas, tendo em conta as áreas de intervenção da DRTAI. Faz-se uma breve apresentação da organização, explicitam-se os conceitos em causa e

procura-se fazer a ligação entre ambos. Para efeitos de definição de alguns conceitos, foi tida em conta a Norma de Gestão de Riscos da *Federation of European Risk Management Associations* (FERMA), uma vez que tem servido de referência à generalidade dos Planos elaborados nesta área.

CAPÍTULO I

A ORGANIZAÇÃO

1. Natureza e Missão

A Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva, abreviadamente designada por DRTAI, é um serviço da administração direta da Região Autónoma da Madeira, integrada na Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, a que se refere a alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 11/2022/M, de 4 de julho.

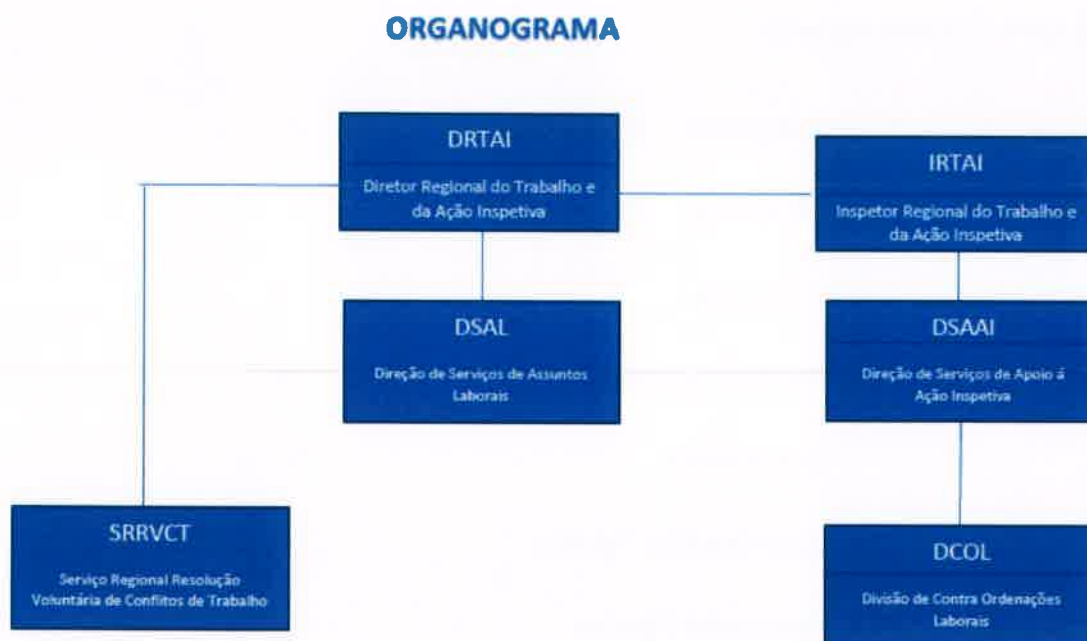
A DRTAI tem por missão exercer a atividade no âmbito das relações coletivas de trabalho, apreciação das condições de trabalho, higiene, segurança e saúde no trabalho, estatísticas laborais, realização de diligências de conciliação e mediação nos conflitos individuais e coletivos de trabalho, bem como a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais.

A DRTAI tem ainda por missão a promoção da melhoria das condições de trabalho, através do controlo do cumprimento das normas laborais e de segurança e saúde no trabalho, exercendo a sua atividade com respeito pelos princípios vertidos nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pelo Estado Português, através do Decreto -Lei n.º 44 148, de 6 de janeiro de 1962, e dos Decretos do Governo nos 91/81 e 1/85, de 17 de julho e de 16 de janeiro, respetivamente.

Vasco Pais

2. Organização Interna e Organigrama

A organização interna da DRTAI obedece ao modelo organizacional hierarquizado, compreendendo unidades orgânicas nucleares e flexíveis e secções ou áreas de coordenação administrativa.



3. Identificação dos responsáveis pelo Plano

A aprovação, gestão e iniciativa de revisão do presente Plano compete ao Diretor Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva, sendo responsáveis pelo seu acompanhamento, em cada unidade orgânica, os respetivos dirigentes, a quem compete identificar e comunicar ao Diretor Regional qualquer ocorrência de risco e assegurar a eficácia das medidas de prevenção e controlo do risco na sua área de intervenção.

4. Recursos Humanos

A DRTAI tem um total de 90 trabalhadores, distribuídos pelos diversos grupos profissionais de acordo com a tabela seguinte:

Dirigentes - Direção Superior	2
Dirigentes - Direção intermédia	3
Inspetores	13
Técnico Superior	25
Subsistente	5
Coordenador Técnico	5
Assistente Técnico	18
Assistente Operacional	19
Total	90

5. Recursos financeiros

A Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva não possui autonomia financeira, estando dependente da cabimentação orçamental para a Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, constante do Orçamento da Região Autónoma da Madeira.

↓
Carvalho

CAPÍTULO II

IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS

1. Conceitos

1.1 Risco: A definição de risco (de corrupção) na administração pública não tem sido muito diferente daquela que está associada a qualquer atividade privada, daí que a formulação genérica mais utilizada neste contexto é a que é dada pela FERMA (*Federation of European Risk Managements Association*) e que define o risco como sendo o resultado da combinação entre a probabilidade de ocorrência de um determinado evento e o impacto resultante da sua ocorrência, positivo ou negativo, na consecução dos objetivos de uma unidade organizacional.

O risco será o facto, acontecimento, situação ou circunstância suscetível de gerar corrupção ou uma infração conexas. Estes riscos, depois de identificados, devem ser classificados em função dos graus de probabilidade de ocorrência (risco elevado, risco moderado e risco fraco) e de gravidade da consequência (elevado, moderado ou fraco).

1.2 Corrupção: A corrupção pode ser sujeita a diversas classificações, consoante as situações em causa. No entanto, para haver corrupção, há sempre um comportamento, verificado ou prometido, ou a ausência deste, que, numa dada altura, constitui um crime.

Nos termos do Código Penal, corrupção será a prática de qualquer ato ou a sua omissão, seja lícito ou ilícito, contra o recebimento ou a promessa de uma qualquer compensação que não seja devida, para o próprio ou para terceiro.

1.3 Infrações Conexas: A par da corrupção existem outros crimes com relevo para a atividade da DRTAI, e que colocam em causa o exercício da *Res Publica*, nomeadamente o suborno, o peculato, o abuso de poder, a concussão, o tráfico de influência, a participação económica em negócio, cujo denominador comum é a obtenção de uma vantagem (ou compensação) indevida.

- **Suborno (artigo 363º. Do código Penal)** – Comportamento de quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a prestar falso depoimento ou declaração em processo judicial, ou a prestar falso testemunho, perícia, interpretação ou tradução, sem que estes venham a ser cometidos.
- **Peculato (artigo 375º do Código Penal)** – Conduta do funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer outra coisa móvel, pública ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível e razão das suas funções.
- **Abuso de poder (artigo 382º do Código Penal)** – Comportamento do funcionário que abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa.
- **Concussão (artigo 379º do Código penal)** – Comportamento do funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa. Emolumento, multa ou coima.
- **Tráfico de influências (artigo 335º do Código Penal)** – Comportamento de quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública.

1.4 Conflito de interesses: Nos termos da Recomendação nº5/2012 do CPC de 7 de novembro, a par da problemática da corrupção, tem vindo a assumir importância crescente, tanto em Portugal como na Comunidade Internacional, a questão do conflito de interesses no setor público.

Esta problemática tem sido definida como qualquer situação em que um agente público, por força do exercício das suas funções, ou por causa delas, tenha de tomar decisões ou tenha contato com procedimentos administrativos de qualquer natureza, que possam afetar, ou em que possam estar em causa, interesses particulares, seus ou de terceiros, e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre essa isenção e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas. A acrescer a estas, poderão também ser geradoras de conflito de interesse as situações que envolvam trabalhadores que deixaram o cargo público e assumiram funções privadas.

2. Fatores e áreas de risco

A probabilidade de ocorrência de situações desviantes e censuráveis é, obviamente, distinta de organismo para organismo, daí que se torne necessário identificar, caso a caso, as áreas principais de atividade, graduando, em cada uma delas, a probabilidade de risco que lhe está associada.

A nível da DRTAI, tendo em conta as suas atribuições, apontamos as seguintes áreas de atuação onde, potencialmente, com maior ou menor grau, poderá existir o fator RISCO:

- Área informativa/recetora de reclamações
- Área Inspetiva
- Área contraordenacional
- Área Jurídica
- Área de segurança e saúde no trabalho
- Área operacional

3. Classificação do risco

Na classificação do risco devemos atender à **probabilidade da sua ocorrência** e à **gravidade da consequência** que daí possa advir, e desse cruzamento obter a **gradação do risco**.

Probabilidade de ocorrência:

Fraca (1) – Risco de ocorrência residual, cujo processo apenas ocorrerá em circunstâncias excecionais.

Moderada (2) – Risco ocasional, mas com boas hipóteses de ser contrariado.

Elevada (3) – Risco Constante, com fracas hipóteses de ser contrariado.

Gravidade da consequência:

Fraca (1) – Não tem potencial para provocar danos ao organismo, e quando causa é mais ao nível da imagem e operacionalidade.

Moderada (2) – Provoca prejuízos financeiros pontuais para o Estado e/ou imagem do organismo e perturba o normal funcionamento da instituição.

Elevada (3) – causa prejuízos significativos, nomeadamente financeiros, viola gravemente o princípio do interesse público e das normas éticas de conduta e causa grande impacto negativo na credibilidade do organismo.

Gradação do Risco:

Probabilidade	Fraca (1)	Moderada (2)	Alta (3)
Gravidade			
Fraca	Fraca	Fraca	Moderada
Moderada	Fraca	Moderada	Elevada
Elevada	Moderada	Elevada	Elevada

CAPÍTULO III

AVALIAÇÃO, GESTÃO E PREVENÇÃO DOS RISCOS

Nas tabelas seguintes procede-se à avaliação dos riscos em função das atividades desenvolvidas pela DRTAI e à identificação, para cada risco avaliado, das medidas de prevenção mais adequadas.

AREA INFORMATIVA/RECETORA DE RECLAMAÇÕES

Grupo profissional: Inspetores do Trabalho e Juristas

RISCOS IDENTIFICADOS	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA	GRAVIDADE DA CONSEQUENCIA	GRADUAÇÃO DO RISCO	CONFLITO DE INTERESSES	MEDIDAS DE PREVENÇÃO
Dissuasão/incitamento sobre o reclamante relativamente ao exercício do seu direito de reclamação/denúncia por forma a beneficiar/prejudicar o reclamado	1	1	Fraca	Sim	Divulgação da existência de livro de reclamações.
Conflito de interesses por conhecimento direto dos reclamantes/solicitadores de informação	2	1	Fraca	Sim	Obrigatoriedade de pedido de escusa sempre que se verifique conflito de interesses em ato informativo.
Violação do dever de sigilo perante terceiros em relação à informação fornecida pelo reclamante	2	2	Fraca	Sim	Reforço dos Principais éticos subjacentes à atividade inspetiva; Permanência obrigatória dos processos nas instalações do serviço, salvo autorização do dirigente.
Utilização/fornecimento indevido de informação sigilosa	2	2	Fraca	Sim	Reforço/sensibilização sobre os princípios éticos subjacentes à atividade inspetiva.

RISCOS IDENTIFICADOS	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA	GRAVIDADE DA CONSEQUENCIA	GRADUAÇÃO DO RISCO	CONFLITO DE INTERESSES	MEDIDAS DE PREVENÇÃO
Ausência deliberada de independência, integridade e objetividade na emissão de informação ou parecer.	1	2	Fraca	Sim	Divulgação do estatuto disciplinar dos trabalhadores públicos. Reforço dos principais éticos da profissão.
Emissão de propostas de informação ou parecer em sentido diverso do devido com vista à obtenção de vantagem indevida e /ou favorecimento ou prejuízo de parte ou de terceiro.	1	2	Fraca	Sim	Reforço dos princípios éticos da profissão.
Atraso deliberado na análise dos processos para que não produzam o seu efeito útil.	1	2	Fraca	Sim	Reforço de regras procedimentais ou de tramitação com prazos máximos de execução; Criação de sistemas de alerta nos programas operacionais a controlar por funcionário diverso.
Conflito de interesses por conhecimento direto dos destinatários	2	1	Fraca	Sim	Obrigatoriedade de pedido de escusa sempre que se verifique conflito de interesses relativamente aos processos distribuídos para instrução.
Transmissão/uso indevido de informação confidencial	1	2	Fraca	Sim	Reforço/sensibilização sobre os princípios éticos da profissão.

AREA INSPETIVA

Grupo profissional: Inspetores do Trabalho

RISCOS IDENTIFICADOS	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA	GRAVIDADE DA CONSEQUENCIA	GRADUAÇÃO DO RISCO	CONFLITO DE INTERESSES	MEDIDAS DE PREVENÇÃO
Seleção discricionária de empregadores	2	1	Fraca	Sim	Distribuição aleatória de áreas e entidades a fiscalizar e definição de critérios de ação.
Conflito de interesses por conhecimento direto dos destinatários das intervenções	2	1	Fraca	Sim	Obrigatoriedade de pedido de escusa sempre que se verifique conflito de interesses em ato inspetivo e no planeamento de ações.
Fuga de informação relativa a ações programadas	1	2	Fraca	Sim	Reforço regular de conceitos básicos como o Gesto e Deontologia profissionais.
Violação do dever de sigilo em relação à proveniência da informação desencandadora da ação	1	2	Fraca	Sim	Reforço dos Principais éticos subjacentes à atividade inspetiva; Permanência obrigatória dos processos nas instalações do serviço, salvo autorização do dirigente.
Utilização/fornecimento indevido de informação sigilosa	1	2	Fraca		Reforço/sensibilização sobre os princípios éticos subjacentes à atividade inspetiva.
Não adoção do procedimento devido e ocultação perante o dirigente de informação resultante de ação inspetiva passível de gerar contraordenação	1	3	Fraca	Sim	Discussão e análise dos processos em curso com os respetivos dirigentes.

AREA INSPETIVA

Grupo profissional: Inspetores do Trabalho

(cont)...

RISCOS IDENTIFICADOS	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA	GRAVIDADE DA CONSEQUENCIA	GRADUAÇÃO DO RISCO	CONFLITO DE INTERESSES	MEDIDAS DE PREVENÇÃO
Invocação da qualidade profissional no âmbito da vida privada com vista à obtenção de vantagem própria ou alheia	1	2	Fraca		Reforço da ética e deontologia profissionais.
Aceitação indevida de ofertas	1	2	Fraca	Sim	Reforço dos princípios éticos da profissão.
Acumulação de funções públicas e privadas sem autorização ou e violação da Lei	1	1	Fraca		Reforço da obrigatoriedade de pedido de autorização para o efeito.

ÁREA CONTRAORDENACIONAL

Grupo profissional: Juristas

RISCOS IDENTIFICADOS	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA	GRAVIDADE DA CONSEQUENCIA	GRADUAÇÃO DO RISCO	CONFLITO DE INTERESSES	MEDIDAS DE PREVENÇÃO
Ausência deliberada de independência, integridade e objetividade na tramitação processual	1	2	Fraca	Sim	Divulgação do estatuto disciplinar dos trabalhadores públicos. Reforço dos principais éticos da profissão.
Conflito de interesses por conhecimento direto dos destinatários	2	1	Fraca	Sim	Obrigatoriedade de pedido de escusa sempre que se verifique conflito de interesses relativamente aos processos distribuídos para instrução.
Atraso na análise dos processos para que prescrevam ou caduquem.	1	1	Fraca	Sim	Reforço de regras procedimentais ou de tramitação com prazos máximos de execução; Criação de sistemas de alerta nos programas operacionais a controlar por funcionário diverso.
Propostas de decisão em sentido diverso do devido com vista à obtenção de vantagem indevida e /ou favorecimento ou prejuízo de parte ou de terceiro.	1	2	Fraca	Sim	Reforço dos princípios éticos da profissão.
Transmissão/uso indevido de informação confidencial	1	2	Fraca	Sim	Reforço/sensibilização sobre os princípios éticos da profissão.
Aceitação indevida de ofertas	1	2	Fraca	Sim	Reforço dos princípios éticos da profissão.

ÁREA INFORMATIVA

Grupo profissional: Juristas

RISCOS IDENTIFICADOS	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA	GRAVIDADE DA CONSEQUENCIA	GRADUAÇÃO DO RISCO	CONFLITO DE INTERESSES	MEDIDAS DE PREVENÇÃO
Ausência deliberada de independência, integridade e objetividade na emissão de informação ou parecer.	1	2	Fraca	Sim	Divulgação do estatuto disciplinar dos trabalhadores públicos. Reforço dos principais éticos da profissão.
Emissão de propostas de informação ou parecer em sentido diverso do devido com vista à obtenção de vantagem indevida e /ou favorecimento ou prejuízo de parte ou de terceiro.	1	2	Fraca	Sim	Reforço dos princípios éticos da profissão.
Atraso deliberado na análise dos processos para que não produzam o seu efeito útil.	1	2	Fraca	Sim	Reforço de regras procedimentais ou de tramitação com prazos máximos de execução; Criação de sistemas de alerta nos programas operacionais a controlar por funcionário diverso.
Conflito de interesses por conhecimento direto dos destinatários	2	1	Fraca	Sim	Obrigatoriedade de pedido de escusa sempre que se verifique conflito de interesses relativamente aos processos distribuídos para instrução.
Transmissão/uso indevido de informação confidencial	1	2	Fraca	Sim	Reforço/sensibilização sobre os princípios éticos da profissão.

AREA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Grupo profissional: Técnicos Superiores

RISCOS IDENTIFICADOS	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA	GRAVIDADE DA CONSEQUENCIA	GRADUAÇÃO DO RISCO	CONFLITO DE INTERESSES	MEDIDAS DE PREVENÇÃO
Ausência deliberada de imparcialidade na análise e proposta de decisão dos processos	1	1	Fraca	Sim	Reforço da supervisão hierárquica; Reforço da ética e deontologia profissionais. Divulgação do estatuto disciplinar dos trabalhadores públicos
Conflito de interesses por conhecimento direto dos destinatários	2	1	Fraca	Sim	Obrigatoriedade de pedido de escusa sempre que se verifique conflito de interesses na instrução dos processos.
Transmissão ou uso indevido de informação confidencial	1	2	Fraca	Sim	Reforço da ética e deontologia profissionais. Divulgação do estatuto disciplinar dos trabalhadores públicos
Falta de isenção nas decisões dos processos	1	2	Fraca	Sim	Reforço dos princípios éticos da profissão.

OUTROS

RISCOS IDENTIFICADOS	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA	GRAVIDADE DA CONSEQUENCIA	GRADUAÇÃO DO RISCO	CONFLITO DE INTERESSES	MEDIDAS DE PREVENÇÃO
Utilização indevida do parque automóvel	1	1	Fraca		Preenchimento de boletim diário de serviço.
Extravio de bens	1	1	Fraca		Controlo regular do inventário

CAPÍTULO IV

CONTROLO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

Após a validação do presente plano, a sua implementação ficará a cargo do dirigente máximo do serviço, que desenhará a melhor estratégia no sentido de verificar a conformidade das medidas propostas no mesmo e a sua aplicação prática. Assim, devem ser criados métodos e definidos procedimentos pelos responsáveis, que contribuam para assegurar o desenvolvimento e controlo das atividades de forma adequada e eficiente, de modo a permitir a prevenção e deteção de situações de ilegalidade, mormente corrupção e infrações conexas.

Este Plano, para que resulte numa mais-valia para o serviço, deverá, antes de mais, ser divulgado por todos os seus colaboradores e, posteriormente, acompanhado de uma monitorização periódica e de avaliação interna anual para que possa ser um documento dinâmico, reflexo do contributo da realidade para a atualização formal da matéria. Ouvidos os dirigentes do serviço, este Plano é aprovado e vigorará até ser substituído ou expressamente revogado.

Funchal, 28 de fevereiro de 2023

O Diretor Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva



Savino Correia

