

Assinatura

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

Direção Regional do Trabalho



- Plano aprovado em 18 de dezembro de 2024
- 1ª Revisão em: 01-04-2026

Índice

Nota Introdutória	3
Capítulo I – A Organização	4
1. Natureza e Missão	4
2. Organização Interna	5
3. Identificação dos Responsáveis pelo Plano	5
4. Recursos Humanos	5
5. Recursos Financeiros	6
Capítulo II – Identificação dos Riscos	6
1. Conceitos	6
▪ 1.1 Risco	6
▪ 1.2 Corrupção	7
▪ 1.3 Infrações Conexas	7
▪ 1.4 Conflito de Interesses	8
2. Fatores e Áreas de Risco	9
3. Classificação do Risco	9
Capítulo III – Avaliação, Gestão e Prevenção dos Riscos	9
• Área Informativa	11
• Área Segurança e Saúde no Trabalho	13
• Outros (Parque automóvel e Inventário)	14
Capítulo IV – Controlo e Monitorização do Plano	15

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 jurídica, 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 n.º 1/2010, 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.

Em 2021, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, aprovou a “Estratégia Nacional de Anticorrupção 2020 – 2024”. No mesmo ano, foi promulgado o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, com entrada em vigor a 8 de junho de 2022, que instituiu o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), em substituição do Conselho de Prevenção da Corrupção, e estabeleceu o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), que identifica as entidades abrangidas pelo regime, isto é, as que empregam 50 ou mais trabalhadores, conforme decorre do n.º 1, do art.º 5.º, daquele preceito legal.

O presente Plano pretende assim identificar as situações de risco e infrações conexas, tendo em conta as áreas de intervenção da Direção Regional do Trabalho, doravante designada DRT. Faz-se uma breve apresentação da organização, explicitam-se os conceitos em causa e procura-se fazer a ligação entre ambos.

CAPÍTULO I

A ORGANIZAÇÃO

1. Natureza e Missão

A DRT é um novo serviço da administração direta da Região Autónoma da Madeira, integrada na Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, como consta no Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2024/M, de 21 de outubro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 2/2024/M/1, de 29 de outubro, que aprova a orgânica da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, vindo substituir a, agora extinta, Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva, tal como consta na alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º, artigo 11.º e artigo 25.º do referido Decreto Regulamentar.

Conforme previsto no Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2025/M, de 03 de janeiro, que aprova a orgânica da Direção Regional do Trabalho, este serviço executivo, da administração direta da Região Autónoma da Madeira, integrado na estrutura da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, tem por missão apoiar a conceção das políticas relativas às relações de trabalho, assegurar a sua prossecução, promover a apreciação das condições de trabalho e de segurança e saúde no trabalho e, ainda, o acompanhamento e fomento da contratação coletiva e da prevenção de conflitos coletivos e individuais de trabalho.

2. Organização Interna

A organização da DRT obedece ao modelo de estrutura hierarquizada, segundo uma lógica vertical de decisão. O seu funcionamento assenta em unidades orgânicas nucleares e estruturas flexíveis, complementadas por núcleos de gestão e coordenação administrativa.

3. Identificação dos Responsáveis pelo Plano

A aprovação, gestão e iniciativa de revisão do presente Plano compete ao Diretor Regional do Trabalho, 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 estrutura atual de recursos humanos da DRT integra 49 colaboradores, distribuídos pelas diferentes valências profissionais prevista no respetivo mapa de pessoal para 2025, de acordo com a tabela seguinte:

Grupos Profissionais		Número de Trabalhadores
Dirigentes Superiores de 1.º Grau		1
Dirigentes Intermédios de 2.º Grau		1
Técnicos Superiores		17
Subsistente	Coordenador especialista	4
Assistente Técnico	Coordenador	3
	Assistente Técnico	12
Assistente Operacional	Encarregado Operacional	1
	Assistente operacional	10
TOTAL		49

5. Recursos Financeiros

A Direção Regional do Trabalho não possui autonomia financeira própria, encontrando-se a sua execução subordinada à cabimentação orçamental atribuída à Secretaria Regional da Inclusão, Trabalho e Juventude, nos termos previstos no Orçamento da Região Autónoma da Madeira.

CAPÍTULO II

IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS

1. Conceitos

1.1 Risco

A conceptualização de risco no domínio da Administração Pública tem convergido com as práticas do setor privado, adotando-se, com frequência, a matriz proposta *pela Federation of European Risk Management Associations* (FERMA). Sob esta ótica, o risco é interpretado como a correlação entre a probabilidade de verificação de um evento e a magnitude do seu impacto (seja este favorável ou adverso), sobre a realização dos objetivos estratégicos de uma entidade.

No plano da integridade pública, o risco consubstancia-se em qualquer fator, ocorrência ou conjuntura com potencial para originar atos de corrupção ou infrações conexas. Uma vez inventariadas, estas ameaças devem ser submetidas a uma avaliação rigorosa, sendo estratificadas de acordo com o seu grau de probabilidade (elevado, moderado ou reduzido) e a severidade das suas consequências (alta, moderada ou baixa), permitindo assim uma gestão preventiva e fundamentada.

1.2 Corrupção

O fenómeno da corrupção admite múltiplas tipificações e classificações, dependendo da especificidade das circunstâncias em que se manifesta; contudo, a sua génese pressupõe invariavelmente uma conduta (ativa ou omissiva, consumada ou meramente prometida), que se consubstancia numa infração de natureza criminal.

À luz do ordenamento jurídico-penal, a corrupção define-se pela prática ou omissão de um ato, independentemente da sua licitude, mediante a solicitação, o recebimento ou a promessa de uma vantagem patrimonial ou não patrimonial indevida, destinada ao próprio agente ou a terceiros.

1.3 Infrações Conexas

Paralelamente à corrupção, a esfera de atuação da DRT é afetada por outras tipologias criminais que comprometem a integridade da *Res Publica* e a ética no serviço público. Entre estas, destacam-se o suborno, o peculato, o abuso de poder, a concussão, o tráfico de influência e a participação económica em negócio, figuras jurídicas que partilham como elemento identitário a busca por um benefício ou vantagem indevida, em claro prejuízo do interesse coletivo.

- **Suborno (artigo 363.º 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, ainda que estes não venham a ser cometidos.
- **Peculato (artigo 375.º do Código Penal)** – Conduta do funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer outra coisa móvel ou imóvel, pública ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções.
- **Abuso de Poder (artigo 382.º 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 379.º 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 335.º 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 sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública.

1.4 Conflito de Interesses

Conforme preceituado no artigo 61.º do Regulamento Financeiro (UE) n.º 2018/1046 e reforçado pelas Orientações da Comissão Europeia (2021/C 121/01), o conflito de interesses configura-se sempre que a imparcialidade e a objetividade de um agente na execução financeira sejam afetadas por motivações de ordem familiar, afetiva, política, nacional ou por interesses económicos, sejam eles diretos ou indiretos.

No plano prático, esta problemática abrange qualquer conjuntura em que um agente público, no exercício das suas competências, intervenha em processos ou decisões passíveis de beneficiar interesses particulares (próprios ou de terceiros). Tal interferência compromete, ou faz suscitar dúvidas fundadas, sobre a isenção e o rigor intrínsecos à função pública. Adicionalmente, importa acautelar o risco inerente às situações de "portas giratórias", que envolvem antigos trabalhadores do setor público que transitam para funções no setor privado, podendo gerar potenciais conflitos de lealdade ou de interesse.

2. Fatores e Áreas de Risco

A suscetibilidade de ocorrência de condutas desviantes ou eticamente censuráveis varia, por natureza, entre as diferentes instituições, o que impõe uma análise casuística para identificar as áreas principais de atividade e aferir o respetivo nível de exposição ao risco.

No contexto específico da DRT, e considerando as competências que lhe estão legalmente cometidas, foram identificados os seguintes domínios operacionais onde a probabilidade de risco se manifesta com maior ou menor intensidade:

Área informativa.

- Área Jurídica
- Área de Segurança e Saúde no Trabalho
- Área Operacional

3. Classificação do Risco

A avaliação do risco deve fundamentar-se na intersecção entre a frequência estimada da sua materialização e a severidade do impacto gerado. É precisamente através do cruzamento destes dois vetores (probabilidade e gravidade), que se obtém a métrica necessária para a estratificação e graduação do risco, permitindo priorizar as ações de intervenção.

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.

Graduação do Risco:

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

CAPÍTULO III

AVALIAÇÃO, GESTÃO E PREVENÇÃO DOS RISCOS

Nas secções que se seguem, apresenta-se um levantamento exaustivo e uma análise detalhada dos riscos inerentes às competências específicas da DRT. Para cada cenário de vulnerabilidade identificado, procedeu-se à respetiva avaliação qualitativa e quantitativa, culminando na definição de uma matriz de medidas preventivas e mecanismos de controlo. Estas estratégias visam não só mitigar a probabilidade de ocorrência de infrações, mas também assegurar a conformidade ética e a transparência em todos os procedimentos administrativos que decorrem âmbito da Direção Regional.

As tabelas seguintes constituem, por isso, o Plano de Gestão de Riscos, servindo como ferramenta de consulta e guia de conduta para todos os trabalhadores da DRT.

ÁREA INFORMATIVA

Grupo Profissional: Assistentes Técnicos e Juristas

RISCOS IDENTIFICADOS	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA	GRAVIDADE DA CONSEQUENCIA	GRADUAÇÃO DO RISCO	CONFLITO DE INTERESSES	MEDIDAS DE PREVENÇÃO
Dissuasão/incitamento sobre o requerente 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 requerentes de informação.	2	1	Fraca	Sim	Obrigatoriedade de pedido de escusa sempre que se verifique conflito de interesses em ato informativo ou de emissão de parecer.
Violação do dever de sigilo perante terceiros em relação à informação fornecida pelo utente.	2	2	Fraca	Sim	Reforço dos Principais éticos subjacentes à atividade laboral; 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 laboral.

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 princípios 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 pareceres distribuídos para análise.
Transmissão/uso indevido de informação confidencial.	1	2	Fraca	Sim	Reforço/sensibilização sobre os princípios éticos da profissão.

ÁREA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Grupo Profissional: Técnicos Superiores

RISCOS IDENTIFICADOS	PROBABILIDADE E 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 de licenciamento.	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

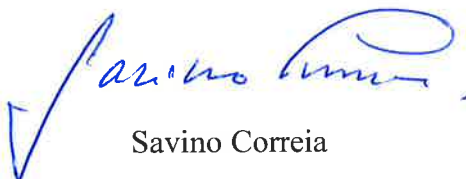
CONTROLO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

Submetido à validação, a execução do presente Plano recairá sobre a direção máxima do serviço, a quem competirá a definição das linhas estratégicas para garantir a conformidade e a aplicabilidade prática das medidas preconizadas. Neste sentido, incumbe aos responsáveis a instituição de métodos e procedimentos de controlo interno que assegurem o exercício das atividades com eficiência e rigor, prevenindo e detetando proativamente eventuais irregularidades, com particular enfoque corrupção e infrações conexas.

Para que se consolide como um instrumento promotor da qualidade do serviço a e da transparência, este documento deve, primordialmente, ser alvo de uma ampla divulgação junto de todos os colaboradores que integram o mapa de pessoal. Adicionalmente, o Plano será sujeito a uma monitorização periódica e sistemática e a um processo de avaliação interna anual, assumindo-se como um referencial dinâmico que se ajusta e atualiza em função das exigências da realidade operacional e normativa.

Funchal, 01 de abril de 2026

O Diretor Regional do Trabalho



Savino Correia

