



SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO, TRABALHO E JUVENTUDE
AUTORIDADE REGIONAL PARA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO



AUTORIDADE REGIONAL PARA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

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

ÍNDICE

Nota Introdutória	3
Capítulo I – A Organização	4
1.Natureza e Atribuições	4
2.Missão, Visão e Valores.....	5
3.Organização interna	5
4.Identificação dos responsáveis pelo Plano	6
5.Recursos Humanos	6
6.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	8
2.Fatores e áreas de risco	9
3.Classificação do risco	9
Capítulo III – Avaliação, gestão e prevenção dos riscos	11

NOTA INTRODUTÓRIA

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.

A Autoridade Regional para as Condições de Trabalho (ARCT), integrada na Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, compreende 40 trabalhadores, não se encontrando abrangida pelo âmbito de aplicação das normas referidas. Todavia, em alinhamento com o disposto no n.º 5, do referido artigo, a ARCT implementa medidas de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, ajustadas à sua dimensão e natureza.

Este plano é o resultado do esforço conjunto das unidades orgânicas da ARCT, concebido para servir de guia normativo e ético, orientando as práticas diárias dos dirigentes e dos colaboradores, com o objetivo de proporcionar clareza sobre os procedimentos vigentes e as responsabilidades de cada um.

O plano, e os relatórios correspondentes, serão publicados e disponibilizados na página oficial da ARCT, garantindo o acesso público e fortalecendo o compromisso com a transparência.

CAPÍTULO I

A ORGANIZAÇÃO

1. Natureza e Atribuições

A ARCT, é um serviço da administração direta da Região Autónoma da Madeira, integrado na Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a que se refere a alínea e), do n.º 1, do artigo 6.º, do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2024/M, de 21 de outubro.

A ARCT tem a sua orgânica aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 36/2024, de 27 de novembro, e desenvolve a sua ação inspetiva no âmbito de poderes de autoridade pública, de acordo com os princípios vertidos nas Convenções n.ºs 81, 129 e 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas pelo Estado Português através do Decreto-Lei n.º 44 148, de 6 de janeiro de 1962, e dos Decretos do Governo n.ºs 91/81 e 1/85, de 17 de julho e de 16 de janeiro, respetivamente, dispondo para o efeito de autonomia técnica e independência.

Estão cometidas à ARCT as seguintes atribuições:

- a) Promover a ação inspetiva e controlar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais respeitantes às relações e condições de trabalho e à proteção no desemprego;
- b) Controlar o cumprimento das normas relativas à segurança e saúde no trabalho;
- c) Proceder à organização, instrução e decisão dos processos de contraordenação laboral;
- d) Proceder à sensibilização no âmbito das relações e condições de trabalho, para esclarecimento dos sujeitos intervenientes e das respetivas associações, com vista à observância eficaz das normas aplicáveis;
- e) No âmbito das ações inspetivas, emitir recomendações e notificações que tenham por objeto a melhoria da adequação das atividades inspecionadas aos parâmetros legais;
- f) Exercer ação persuasiva, pedagógica e informativa, no plano preventivo, sem prejuízo da ação sancionatória;
- g) Sugerir as medidas adequadas em caso de falta ou inadequação de normas legais ou regulamentares cujo cumprimento lhe incumbe assegurar;
- h) Colaborar com outros órgãos com vista ao respeito integral das normas laborais, nos termos previstos na legislação europeia e nas convenções da OIT, ratificadas por Portugal;

i) Avaliar o cumprimento das normas relativas a destacamento de trabalhadores e cooperar com a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), entidade congénere a nível nacional, bem como com os serviços de fiscalização das condições de trabalho de outros Estados-Membros do Espaço Económico Europeu, em especial no que respeita aos pedidos de informação neste âmbito;

j) Recolher e analisar informação e elaborar relatórios regulares sobre os resultados da atividade da ARCT;

k) Prosseguir quaisquer outras atribuições que lhe sejam ou venham a ser cometidas por lei.

2. Missão, Visão e Valores

A missão da ARCT é, tal como definida no QUAR, a promoção da melhoria das condições de trabalho.

A visão da ARCT consubstancia-se em promover uma cultura generalizada de cumprimento das normas jurídico-laborais na Região Autónoma da Madeira.

A ARCT baseia a sua atuação nos seguintes valores:

Independência

Integridade

Responsabilidade

Transparência

Objetividade

Imparcialidade

Cooperação

3. Organização Interna

A organização interna da ARCT obedece ao modelo organizacional hierarquizado.

4. Identificação dos responsáveis pelo Plano

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

5. Recursos Humanos

A ARCT tem um total de 40 trabalhadores, distribuídos pelos diversos grupos profissionais de acordo com a tabela seguinte:

Dirigentes - Direção Superior	1
Dirigentes - Direção intermédia	2
Inspetores	13
Técnico Superior	8
Coordenador Técnico	1
Assistente Técnico	8
Assistente Operacional	7
Total	40

6. Recursos financeiros

A ARCT não possui autonomia financeira, estando dependente da cabimentação orçamental constante do Orçamento da Região Autónoma da Madeira para a Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude.

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 conexa. Estes riscos, depois de identificados, devem ser classificados em função dos graus de probabilidade de ocorrência (risco elevado, risco moderado e risco fraco) e da gravidade da consequência (elevada, moderada ou fraca).

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 ARCT, e que colocam em causa o exercício da "*Res Publica*", nomeadamente o tráfico de influências, o suborno, o peculato, a concussão e o abuso de poder, cujo denominador comum é a obtenção de uma vantagem (ou compensação) indevida.

- **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 promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública.
- **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, sem que estes 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, pública ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções.
- **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.
- **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.

1.4 Conflito de interesses: De acordo com o artigo 61.º do Regulamento Financeiro EU n.º 2018/1046, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 Julho de 2018 e Comunicação da Comissão Europeia, contendo Orientações sobre a Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses no quadro do Regulamento Financeiro (2021/C 121/01), considera-se existir conflito de interesses quando o *"exercício imparcial e objetivo das funções de um ator financeiro ou outra pessoa"* envolvido na execução financeira *"estiver comprometido por razões que envolvam família, vida emocional, afinidade política ou nacional, interesse económico ou qualquer outro interesse pessoal direto ou indireto"*.

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 ARCT, 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 aos indicadores **probabilidade de ocorrência** e **impacto previsível** que daí possa advir, e desse cruzamento obter a **graduação do risco**.

Probabilidade de ocorrência:

Baixa (1) – A prevenção do risco decorre adequadamente das medidas preventivas / corretivas adotadas anteriormente.

Média (2) – A prevenção adequada do risco pode requerer e justificar medidas preventivas adicionais relativamente às que já existam.

Alta (3) – A prevenção adequada do risco requer medidas corretivas adicionais relativamente às que já existam.

Impacto Previsível:

Baixo (1) – A ocorrência do risco pode traduzir-se numa redução da eficiência do procedimento ou da função a que está associado, requerendo a revisão do próprio procedimento. Trata-se de um impacto interno, com implicações no plano processual da entidade ou organização.

Médio (2) – A ocorrência do risco pode traduzir-se numa redução da eficiência e eficácia do procedimento ou da função a que está associado, requerendo a revisão do procedimento e dos correspondentes objetivos que lhe estão associados. Trata-se de um impacto interno, com implicações no plano processual e produtivo da entidade ou organização.

Alto (3) – A ocorrência do risco pode traduzir-se numa redução da eficiência e eficácia do procedimento ou da função a que está associado e pode ser objeto de mediatização. Trata-se de um impacto com implicações internas no plano processual e produtivo da entidade ou organização, e com implicações externas, de mediatização da ocorrência, com impactos reputacionais sobre a sua credibilidade.

Matriz de aferição do nível de risco:

		Probabilidade de Ocorrência (PO)		
		Baixa (1)	Média (2)	Alta (3)
Impacto Previsível (IP)	Baixo (1)	Mínimo	Fraco	Moderado
	Médio (2)	Fraco	Moderado	Elevado
	Alto (3)	Moderado	Elevado	Máximo

CAPÍTULO III

AVALIAÇÃO, GESTÃO E PREVENÇÃO DOS RISCOS

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

ÁREA INFORMATIVA/RECETORA DE RECLAMAÇÕES

Grupo profissional: Inspetores do Trabalho e Juristas

RISCOS IDENTIFICADOS	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA	IMPACTO PREVISÍVEL	NÍVEL DE 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	Mínimo	Sim	Implementação do Código de Conduta; Divulgação da existência de livro de reclamações.
Conflito de interesses por conhecimento direto dos reclamantes/solicitadores de informação	2	1	Fraco	Sim	Implementação do Código de Conduta; 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	Moderado	Sim	Implementação do Código de Conduta; Reforço dos princípios 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	moderado	Sim	Implementação do Código de Conduta; 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	Fraco	Sim	Implementação do Código de Conduta; 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	Fraco	Sim	Implementação do Código de Conduta; Reforço dos princípios éticos da profissão.
Atraso deliberado na análise dos processos para que não produzam o seu efeito útil.	1	2	Fraco	Sim	Implementação do Código de Conduta; 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 ou chefia.
Conflito de interesses por conhecimento direto dos destinatários	2	1	Fraco	Sim	Implementação do Código de Conduta; 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	Fraco	Sim	Implementação do Código de Conduta; 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	Fraco	Sim	Implementação do Código de Conduta; 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	Fraco	Sim	Implementação do Código de Conduta; 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	Fraco	Sim	Implementação do Código de Conduta; Reforço regular de conceitos básicos como o gesto e a deontologia profissionais.
Violação do dever de sigilo em relação à proveniência da informação desencadeadora da ação	1	2	Fraco	Sim	Implementação do Código de Conduta; 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	Fraco		Implementação do Código de Conduta; 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	Moderado	Sim	Implementação do Código de Conduta; Discussão e análise periódica e não programada 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	Fraco		Implementação do Código de Conduta; Reforço da ética e deontologia profissionais.
Aceitação indevida de ofertas	1	2	Fraco	Sim	Implementação do Código de Conduta; Reforço dos princípios éticos da profissão.
Acumulação de funções públicas e privadas sem autorização ou em violação da Lei	1	1	Mínimo		Implementação do Código de Conduta; 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	Fraco	Sim	Implementação do Código de Conduta; Divulgação do estatuto disciplinar dos trabalhadores públicos; Reforço dos principais éticos da profissão.
Conflito de interesses por conhecimento direto dos destinatários	2	1	Fraco	Sim	Implementação do Código de Conduta; 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.	1	1	Mínimo	Sim	Implementação do Código de Conduta; 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 ou pela chefia.
Propostas de decisão com vista à obtenção de vantagem indevida e/ou favorecimento ou prejuízo de parte ou de terceiro.	1	2	Fraco	Sim	Implementação do Código de Conduta; Reforço dos princípios éticos da profissão.
Transmissão/uso indevido de informação confidencial	1	2	Fraco	Sim	Implementação do Código de Conduta; Reforço/sensibilização sobre os princípios éticos da profissão.
Aceitação indevida de ofertas	1	2	Fraco	Sim	Implementação do Código de Conduta; Reforço dos princípios éticos da profissão.

OUTROS

Todos os grupos profissionais

RISCOS IDENTIFICADOS	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA	GRAVIDADE DA CONSEQUENCIA	GRADUAÇÃO DO RISCO	CONFLITO DE INTERESSES	MEDIDAS DE PREVENÇÃO
Utilização/fornecimento indevido de informação sigilosa	2	2	Moderado	Sim	Implementação do Código de Conduta; Reforço/sensibilização sobre os princípios éticos subjacentes à natureza da atividade desenvolvida pela ARCT.
Utilização indevida do parque automóvel	1	1	Mínimo		Implementação do Código de Conduta; Obrigatoriedade de preenchimento de boletim diário de serviço em todas as viaturas
Extravio de bens	1	1	Mínimo		Implementação do Código de Conduta; Controlo regular do inventário

CAPÍTULO IV

CONTROLO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

A implementação do presente Plano ficará a cargo dos dirigentes intermédios do serviço, a quem compete verificar 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.

Funchal, 28 de janeiro de 2024.

O INSPETOR REGIONAL,