

# Relatório e Execução do Plano de Prevenção dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

## Índice

|   |           |
|---|-----------|
| <b>I – Introdução .....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>II - Caracterização da Direção Regional para a Promoção da Igualdade e Inclusão Social .....</b> | <b>4</b>  |
| A. Natureza e Missão .....  | 4         |
| B. Atribuições e competências .....   | 4         |
| C. Política de Gestão de Riscos .....   | 6         |
| D. Estrutura Orgânica .....   | 7         |
| E. Identificação dos Responsáveis .....   | 7         |
| <b>III – Identificação Teórica de Situações de Corrupção .....</b>                                  | <b>8</b>  |
| ❖ Situações de manifestação de corrupção .....  | 8         |
| ❖ Situações e infrações conexas .....   | 9         |
| <b>IV - Promoção da Transparência .....</b>   | <b>10</b> |
| <b>VI – Identificação dos Riscos de Corrupção, Infrações Conexas e Medidas de Prevenção .....</b>   | <b>11</b> |
| ❖ Conceitos .....   | 11        |
| <b>VII – Identificação dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e Medidas de Prevenção ...</b>   | <b>12</b> |
| ❖ Identificação dos Riscos, Graduação e Medidas de Prevenção .....                                  | 13        |
| <b>VIII. Medidas de Prevenção e Correção a Adotar .....</b>   | <b>19</b> |
| <b>IX. Conclusão .....</b>  | <b>20</b> |

## I – Introdução

Os riscos associados ao exercício das diferentes atividades desenvolvidas pela Direção Regional para a Promoção da Igualdade e Inclusão Social, criada em 2021, apresentam-se como fatores potenciadores de eventuais desvios de atuação, os quais importam acautelar atempadamente, através da implementação de medidas de natureza preventiva, destinadas a diminuir o efeito, positivo ou negativo, da incerteza provocada pelos mesmos (*ISO 31000:2009 – Risk Management – Principles and guidelines*).

A elaboração de Planos Preventivos de Riscos, enquanto instrumentos de gestão, assinala uma intervenção pró-ativa na prevenção e deteção de riscos identificados, reforça os mecanismos de controlo interno e aumenta a probabilidade de sucesso no cumprimento dos objetivos estabelecidos em alinhamento com os objetivos estratégicos definidos.

Por outro lado, assegura a prossecução da Política de Gestão de Risco da Direção Regional para a Promoção da Igualdade e Inclusão Social na otimização da capacidade de alcançar os objetivos e minimizar o impacto potencial dos riscos.

O Plano de Prevenção dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da Direção Regional para a Promoção da Igualdade e Inclusão Social (adiante designado PPRCIC), visa contribuir para a prevenção dos riscos de fraude interna, considerando os princípios de interesse geral que orientam as entidades públicas: prossecução do interesse público, igualdade, proporcionalidade, transparência, justiça, imparcialidade, boa-fé e boa administração. O fenómeno da corrupção constitui uma clara violação dos princípios supra referenciados.

Neste sentido, o Conselho de Prevenção da Corrupção emitiu uma recomendação (n.º 1/2009), para elaboração, pelos órgãos dirigentes máximos das entidades gestoras de dinheiros, valores ou patrimónios públicos, seja qual for a sua natureza, de um Plano contendo um conjunto de elementos previamente definidos.

Por outro lado, estabeleceu linhas orientadoras para o processo de monitorização e acompanhamento dos Planos elaborados, com vista à sua dinamização, atualização e uniformização. A par das linhas orientadoras e recomendações que o Conselho de Prevenção da Corrupção tem vindo a emitir, a prossecução de uma estratégia e objetivos específicos de Prevenção e Combate à Fraude, as orientações dos reguladores, a implementação de Boas Práticas ao nível da gestão implicam a articulação com o PPRCIC, em particular no que se refere às atividades identificadas com riscos de Corrupção e Infrações Conexas associados, controlos implementados, medidas a implementar, responsáveis, processo de monitorização/acompanhamento, revisão e avaliação.

O PPRCIC vigora durante o biénio 2023-2024, em articulação com diversos instrumentos de gestão desta Instituição.

## II - Caracterização da Direção Regional para a Promoção da Igualdade e Inclusão Social

### A. Natureza e Missão

A Direção Regional para a Promoção da Igualdade e Inclusão Social, doravante designada por DRPIIS, é o serviço executivo da Secretaria Regional da Saúde e Segurança Social com competências em matéria de igualdade e inclusão social que tem por missão, nas matérias da sua competência, estudar, propor, executar, coordenar, acompanhar, avaliar e fiscalizar a aplicação das políticas do Governo Regional, com o objetivo de promover a prevenção e o combate à violência doméstica e de género, a prevenção e o combate ao abuso sexual de crianças e jovens, a inclusão da pessoa com deficiência, o voluntariado, o apoio aos idosos e cuidadores e o combate à pobreza.

Com a aprovação da orgânica do XIV Governo Regional dos Açores, regulada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 3/2024/A, a Direção Regional para a Promoção da Igualdade e Inclusão Social, transitou da tutela da Vice-Presidência do Governo Regional para a tutela da Secretaria Regional da Saúde e Segurança Social.

### B. Atribuições e competências

Sem publicação da nova orgânica da Secretaria Regional da Saúde e Segurança Social, e consequente vigência do Decreto Regulamentar Regional n.º 9/2022/A de 20 de julho, importa referir que compete à DRPIIS:

- a) Coadjuvar e apoiar o Vice-Presidente do Governo Regional na definição e estruturação das políticas, prioridades e objetivos em matéria de promoção da igualdade e inclusão social;
- b) Apoiar a definição das principais opções em matéria orçamental, assegurar a articulação entre os instrumentos de planeamento, de previsão orçamental, em articulação com outros organismos do setor na Região, sem prejuízo das atribuições destes;
- c) Promover, acompanhar e avaliar a execução das políticas, medidas e programas da VPGR em matéria de promoção da igualdade e inclusão social;
- d) Elaborar, difundir e apoiar a criação de instrumentos de planeamento estratégico e operacional e de avaliação das políticas e programas da Vice-Presidência do Governo Regional em matéria de promoção da igualdade e inclusão social;
- e) Garantir a produção de informação adequada, designadamente estatística, em matéria de promoção da igualdade e inclusão social;



- f) Propor e elaborar projetos e propostas de diplomas legais e, ou, regulamentares nas áreas da igualdade e inclusão social, bem como emitir parecer em iniciativas legislativas e, ou, regulamentares sobre estas matérias;
- g) Assegurar a execução e avaliação do plano de investimento e demais orçamentos sob a sua responsabilidade;
- h) Fiscalizar o funcionamento das entidades que intervenham nas áreas dos serviços e equipamentos sociais com intervenção em matéria de promoção da igualdade e inclusão social, bem como promover a melhoria da respetiva qualidade, eficácia e eficiência;
- i) Propor regras de articulação com as entidades que intervenham em matéria de promoção da igualdade e inclusão social;
- j) Assegurar o registo das organizações não governamentais das pessoas com deficiência;
- k) Assegurar a articulação com outras entidades que prossigam objetivos comuns, garantindo a concretização dos mesmos, através da celebração de protocolos ou outras formas de cooperação;
- l) Apoiar o desenvolvimento das ações indispensáveis à promoção, coordenação e qualificação do voluntariado;
- m) Propor, executar e apoiar iniciativas que promovam o cumprimento efetivo e integral das normas vigentes, nos domínios da promoção da igualdade e inclusão social;
- n) Elaborar, coordenar e promover a execução de estudos e documentos de planeamento na área da promoção da igualdade e inclusão social, voluntariado, prevenção no combate à violência, bem como no âmbito da estratégia de combate à pobreza;
- o) Contribuir para a elaboração de diretrizes de política regional de prevenção, habilitação, reabilitação e participação das pessoas com deficiência ou incapacidade;
- p) Propor, executar, avaliar, fiscalizar e apoiar iniciativas que promovam o cumprimento efetivo e integral das normas vigentes, no âmbito da promoção da igualdade e inclusão social, designadamente nos domínios transversais de:
  - i) Educação para a cidadania;
  - ii) Igualdade e não discriminação por questões de género, origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade e orientação sexual;
  - iii) Promoção e proteção dos valores em matéria de parentalidade;
  - iv) Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar;
  - v) Prevenção e combate às formas de violência em função do sexo, etnia, religião, crença, deficiência, idade ou orientação sexual, do apoio às vítimas e da reabilitação dos agressores;

- vi) Promoção de ações para apoio ao envelhecimento e aos cuidadores;
- vii) Incentivo ao surgimento e desenvolvimento de associações que integrem a população desfavorecida e acompanhamento da sua atividade;
- viii) Desenvolvimento de metodologias e práticas de envolvimento, participação e capacitação com indivíduos e, ou, grupos em situação e, ou, risco de exclusão;
- ix) Promoção da inclusão social de grupos vulneráveis, nomeadamente mulheres, idosos, pessoas com deficiência e jovens em risco;
- x) Estratégia de combate à pobreza;
- q) Cooperar com organizações de âmbito nacional, internacional, comunitário e demais organismos congéneres estrangeiros em matéria de promoção da igualdade e inclusão social e promover a sua implementação a nível regional;
- r) Prestar assistência técnica a iniciativas nas áreas da inclusão social e da igualdade de oportunidades promovidas por outras entidades públicas e privadas;
- s) Exercer as demais competências que lhe sejam cometidas por lei e por outros atos normativos.

### C. Política de Gestão de Riscos

A elaboração do PPRCIC enquanto instrumento de gestão e controlo interno na prevenção dos riscos de Corrupção e Infrações Conexas, assegura a prossecução da Política de Gestão de Risco da DRPIIS na otimização da capacidade de alcançar os objetivos estratégicos e minimizar o impacto potencial dos riscos, através de uma gestão eficaz e eficiente dos mesmos, e que prevê a sua identificação, análise, avaliação, tratamento e monitorização de forma estruturada e sistemática.

#### D. Estrutura Orgânica



#### E. Identificação dos Responsáveis

**Diretor Regional para a Promoção da Igualdade e Inclusão Social (DRPIIS):** Sandra Paula Gomes e Silva

**Divisão para a Igualdade, Inclusão Social e Assuntos Jurídicos (DIISAJ):** Carla Cristina Leonardo Pereira Ricardo Lopes

**Núcleo de Apoio Financeiro e Administrativo (NAFA):** atualmente sem responsável a desempenhar as funções.

### III = Identificação Teórica de Situações de Corrupção

#### ❖ Situações de manifestação de corrupção

##### ▪ **Corrupção passiva para ato ilícito**

O trabalhador que solicite ou aceite, por si ou por interposta pessoa, vantagem patrimonial ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, para si ou para terceiro, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, pratica o crime de corrupção passiva para ato ilícito.

##### ▪ **Corrupção passiva para ato lícito**

O trabalhador que solicite ou aceite, por si ou por interposta pessoa, vantagem patrimonial ou promessa de vantagem patrimonial, para si ou para terceiro, para a prática de um qualquer ato ou omissão não contrários aos deveres do cargo, pratica o crime de corrupção passiva para ato lícito.

##### ▪ **Crime de Corrupção passiva**

Qualquer pessoa que por si, ou por interposta pessoa, der ou prometer a trabalhador ou a terceiro, com o conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que a este não seja devida, quer seja para a prática de um ato lícito ou ilícito, pratica o crime de corrupção passiva.

##### ▪ **Corrupção com prejuízo do comércio internacional**

Quem, por si ou por interposta pessoa, der ou prometer a trabalhador ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com o conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional, pratica o crime de corrupção com prejuízo do comércio internacional.



❖ Situações e infrações conexas

▪ **Abuso de poder**

Comportamento do trabalhador 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.

▪ **Peculato**

Conduta do trabalhador que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel, pública ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções.

▪ **Participação económica em negócio**

Comportamento do trabalhador que com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar.

▪ **Concussão**

Conduta do trabalhador 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, emolumentos, multa ou coima.

▪ **Tráfico de influência**

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.

▪ **Suborno**

Pratica um ato de suborno 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.

## IV- Promoção da Transparência

Para a promoção de uma cultura de transparência, a DRPIIS tem vindo a

- Melhorar os sistemas de controlo interno;
- Promover, entre os seus trabalhadores, uma cultura de responsabilidade e de observação estrita de regras éticas e deontológicas;
- Assegurar que os seus trabalhadores estão conscientes das suas obrigações, nomeadamente no que se refere à obrigatoriedade de denúncia de situações de corrupção;
- Promover uma cultura de legalidade, clareza e transparência nos procedimentos;
- Promover o acesso público e tempestivo a informação correta e completa.

### Os trabalhadores da DRPIIS devem:

- Atuar respeitando as regras deontológicas inerentes às suas funções;
- Agir sempre com isenção e em conformidade com a Lei;
- Atuar de forma a reforçar a confiança dos cidadãos na integridade, imparcialidade e eficácia dos poderes públicos.

### Os trabalhadores da DRPIIS não devem:

- Usar a sua posição e recursos públicos em seu benefício;
- Tirar partido da sua posição para servir interesses individuais, evitando que os seus interesses privados colidam com as suas funções públicas;
- Solicitar ou aceitar qualquer vantagem não devida, para si ou para terceiro, como contrapartida do exercício das suas funções (caso de ofertas/presentes).

## VI – Identificação dos Riscos de Corrupção, Infrações Conexas e Medidas de Prevenção

Tendo presente os conceitos associados a “corrupção” nas suas múltiplas variantes, bem como a “infrações conexas”, e considerando a missão da DRPIIS, importa ter presente qual o grau de potenciais riscos em função das suas atividades.

### ❖ Conceitos

- a. **“Risco”** é definido como o evento, situação ou circunstância futura com a probabilidade de ocorrência e potencial consequência positiva ou negativa na consecução dos objetivos de uma unidade organizacional”. [*in Plano de Prevenção de riscos de Gestão da Direção-Geral do Tribunal de Contas, pág. 8*];
- b. A **“Gestão do Risco”** é o processo através do qual as organizações analisam metodicamente os riscos inerentes às respetivas atividades, com o objetivo de atingirem uma vantagem sustentada em cada atividade individual e no conjunto de todas as atividades.” [*Norma de gestão de riscos, FERMA-Federation of European Risk Management Associations*].

A efetiva gestão do risco pressupõe a identificação do risco, a sua comunicação, aceitação, qualificação e o estabelecimento de um plano e processo adequados para esse efeito. A possibilidade de ocorrência de um evento futuro de corrupção ou infração conexa, bem como de conflito de interesse, constitui uma situação de perigo ou de risco que exige a identificação dos eventos potenciais e a gestão do risco por parte da DRPIIS, tendo em vista a sua prevenção e mitigação.

## VII – Identificação dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e Medidas de Prevenção

O nível de risco é uma combinação do grau de probabilidade com a gravidade da consequência da respetiva ocorrência. Seguindo a metodologia adotada pela Inspeção-Geral de Finanças (IGF) – Autoridade da Auditoria, no seu próprio plano, o grau de risco pode ser classificado de acordo com três categorias: “Elevado”, “Moderado” ou “Fraco”, em função de duas variáveis que integram as definições de risco:

- Probabilidade de ocorrência das situações que comportam “risco”;
- Impacto estimado das infrações.

Da conjugação destas variáveis apresenta-se a seguinte tabela, com os graus de risco que serão adotados no presente Plano

**TABELA 1: QUALIFICAÇÃO DO RISCO**

| MATRIZ DE RISCO | PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA |             |           |          |
|-----------------|-----------------------------|-------------|-----------|----------|
|                 |                             | Baixa (1)   | Média (1) | Alta (3) |
| IMPACTO         | Alto (3)                    | Moderado    | Elevado   | Elevado  |
|                 | Médio (2)                   | Baixo       | Moderado  | Elevado  |
|                 | Baixo (1)                   | Muito Baixo | Baixo     | Moderado |

**TABELA 2: CRITÉRIOS DE GRADUAÇÃO**

| Impacto da Ocorrência   |  |   |
|---|--|---|
| Elevado   | Moderado   | Fraco   |
| Prejuízos financeiros significativos para a Região Autónoma dos Açores, o Estado Português ou para os interesses financeiros da União e a violação grave dos princípios associados ao interesse público, lesando a credibilidade da DRPIIS. | Prejuízos financeiros para a Região Autónoma dos Açores o Estado Português ou para os interesses financeiros da União e perturbação do normal funcionamento da DRPIIS. | Não tem potencial para provocar prejuízos financeiros à Região Autónoma dos Açores, ao Estado Português ou aos interesses financeiros da União, não sendo as infrações causadoras de danos relevantes na imagem e operacionalidade da DRPIIS. |

  

| Probabilidade da Ocorrência                                    |  |   |
|--|--|---|
| Elevado  | Moderado   | Fraco   |
| O risco decorre de um processo corrente e frequente da DRPIIS. | O risco está associado a um processo esporádico da DRPIIS que se admite venha a ocorrer ao longo do ano. | O risco decorre de um processo que apenas ocorrerá em circunstâncias excecionais. |

#### ❖ Identificação dos Riscos, Graduação e Medidas de Prevenção

Tendo em conta as atribuições da DRPIIS e as competências das suas equipas, foram identificados e caracterizados por unidade orgânica, os potenciais riscos de corrupção e infrações conexas.

Conforme referido no antecedente ponto “Qualificação do Risco”, estes riscos foram classificados segundo uma escala de risco elevado, moderado e fraco, em função do grau de probabilidade de ocorrência e do seu impacto.

Identificados os riscos, foram indicados os mecanismos de controlo interno existentes para prevenira sua ocorrência, propondo-se, em alguns casos, medidas adicionais consideradas adequadas

| DEPARTAMENTO     | PRINCIPAIS ATIVIDADES  | RISCOS IDENTIFICADOS   | GRAU DE RISCO | MEDIDAS ADOTADAS  | MECANISMOS DE CONTROLO INTERNO E MONITORIZAÇÃO   | RESPONSÁVEL      |
|------------------|--|--|---------------|---|--|------------------|
| Diretor Regional | <p>Representação institucional;</p> <p>Gestão da imagem pública da DRPIIS;</p> <p>Gestão da Qualidade;</p> <p>Decisões relativas a contratação de Recursos Humanos;</p> <p>Decisões relativas a Gestão de pessoal;</p> <p>Decisões relativas a autorização de despesas;</p> <p>Validação de documentos institucionais;</p> <p>Proposta de políticas;</p> | <p>Favorecimentos em geral;</p> <p>Não cumprimento de procedimentos;</p> <p>Pareceres condicionados;</p> <p>Fraca avaliação do risco associado às atividades, processos e operações;</p> <p>Uso indevido de informação privilegiada;</p> <p>Condutas ilícitas;</p> <p>Violação dos deveres de isenção, transparência e imparcialidade</p> <p>Vícios no processo negocial;</p> <p>Supressão de procedimentos;</p> | Moderado      | <p>Segregação de funções com diferentes níveis de decisão;</p> <p>Gestão documental com registos físicos e informáticos (SGC);</p> <p>Definição de regras para nomeação de júris;</p> <p>Relatório de Atividades e de auditoria;</p> <p>Legislação e normas;</p> <p>Dossiers técnicos;</p> <p>Definição de critérios gerais e abstratos de valorização de propostas;</p> <p>Orientações e circulares;</p> | <p>Sistema de Gestão Documental;</p> <p>Planeamento;</p> <p>Auditorias;</p> <p>Níveis hierárquicos de decisão;</p> <p>Regulamento Interno;</p> <p>Manual de Procedimentos;</p> <p>Código de Conduta;</p> <p>Revisão periódica dos instrumentos de controlo;</p> <p>Rastreabilidade do acesso à informação;</p> | Diretor Regional |

| DEPARTAMENTO   | PRINCIPAIS ATIVIDADES   | RISCOS IDENTIFICADOS  | GRAU DE RISCO | MEDIDAS ADOTADAS  | MECANISMOS DE CONTROLO INTERNO E MONITORIZAÇÃO   | RESPONSÁVEL  |
|--|---|---|---------------|---|--|--|
| Divisão para a Igualdade, Inclusão Social e Assuntos Jurídicos (DIIAJ) | <p>Elaborar pareceres, informações e estudos técnicos na área da promoção da igualdade e inclusão social;</p> <p>Elaborar programas e projetos na área da promoção da igualdade e inclusão social;</p> <p>Colaborar no planeamento e dinamização de iniciativas promocionais, de divulgação, colóquios, conferências e outras ações no âmbito da temática específica da promoção da igualdade e inclusão social;</p> <p>Promover e divulgar boas práticas em matéria de promoção da igualdade e inclusão social e de prevenção da violência em função do sexo, etnia, religião, crença, deficiência, idade ou orientação sexual, de apoio às suas vítimas e de reabilitação dos agressores;</p> <p>Receber, encaminhar ou apresentar, junto das autoridades competentes ou das entidades envolvidas, queixas ou denúncias relativas a situações de discriminação ou de violência com base no género, etnia, religião, crença, deficiência, idade ou orientação sexual, bem como emitir pareceres, recomendações e assegurar as ações consideradas necessárias;</p> <p>Assegurar a supervisão técnica e metodológica das estruturas de acolhimento e de atendimento aos grupos vulneráveis, como, entre outros, crianças e jovens, pessoas com deficiência, pessoas em situação de sem-abrigo, idosos e vítimas de violência, promovendo também a reabilitação dos agressores, e cabendo nestes domínios, ainda, a coordenação estratégica com os demais setores do Governo Regional envolvidos;</p> | <p>Favorecimentos em geral;</p> <p>Auditorias ineficientes;</p> <p>Não cumprimento de procedimentos;</p> <p>Acompanhamento ineficaz das ações;</p> <p>Erros de validação;</p> <p>Uso indevido de informação privilegiada;</p> <p>Violação dos deveres de isenção, transparência e imparcialidade;</p> | Moderado      | <p>Segregação de funções com diferentes níveis de decisão;</p> <p>Manual de procedimentos;</p> <p>Gestão documental com registos físicos e informáticos (SGC);</p> <p>Legislação e normas;</p> <p>Gestão informática de processos;</p> <p>Dossiers técnicos;</p> <p>Definição de critérios gerais e abstratos de valorização de projetos;</p> <p>Controlo do cumprimento de prazos;</p> <p>Relatório de Atividades;</p> <p>Relatórios de auditoria;</p> | <p>Sistema de Gestão Documental;</p> <p>Planeamento e acompanhamento das ações;</p> <p>Auditorias;</p> <p>Bases de dados;</p> <p>Níveis hierárquicos de decisão;</p> <p>Regulamento interno;</p> <p>Manual de Procedimentos;</p> <p>Reuniões de controlo;</p> <p>Minutas padronizadas;</p> <p>Código de Conduta;</p> | <p>Chefe de Divisão para a Igualdade, Inclusão Social e Assuntos Jurídicos</p> |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  | <p>Promover e coordenar o desenvolvimento de ações de formação, sensibilização e informação em matéria de promoção da igualdade e inclusão social, dirigidas aos profissionais do setor e ao público em geral;</p> <p>Estudar e propor as ações necessárias ao apoio ao envelhecimento e aos cuidadores;</p> <p>Instruir, analisar e acompanhar a execução dos processos relativos a pedidos de apoio financeiro e respetivos relatórios de contas e de atividades;</p> <p>Assegurar a prestação de consultadoria e apoio jurídico ao diretor regional e demais serviços da DRPIIS;</p> <p>Analisar, interpretar e apoiar a uniformização da aplicação de legislação na área de intervenção da DRPIIS.</p> |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

| DEPARTAMENTO  | PRINCIPAIS ATIVIDADES  | RISCOS IDENTIFICADOS   | GRAU DE RISCO | MEDIDAS ADOTADAS   | MECANISMOS DE CONTROLO INTERNO E MONITORIZAÇÃO  | RESPONSÁVEL   |
|---|--|--|---------------|--|---|---|
| <b>Núcleo de Apoio Financeiro e Administrativo (NAFA)</b> | <p>Criar sistemas de controlo interno na área financeira da DRPIIS;</p> <p>Manter atualizados os mapas referentes à execução financeira do plano de investimentos;</p> <p>Assegurar e monitorizar a execução dos orçamentos de despesas de funcionamento da DRPIIS;</p> <p>Colaborar na elaboração da proposta de plano de investimentos e orçamento de funcionamento da DRPIIS;</p> <p>Assegurar a aquisição de bens e serviços respeitantes ao funcionamento da DRPIIS, bem como proceder à distribuição e controlo dos artigos de consumo corrente;</p> <p>Acompanhar a execução financeira dos acordos, protocolos e contratos de cooperação, bem como de contratos de aquisição de bens e serviços celebrados;</p> <p>Elaborar os mapas dos fundos disponíveis e pagamentos em atraso, assim como proceder às solicitações do Sistema Central de Contabilidade e Contas Públicas;</p> | <p>Favorecimentos em geral;</p> <p>Auditorias ineficientes;</p> <p>Incorreta avaliação do risco;</p> <p>Incumprimento de procedimentos;</p> <p>Acompanhamento ineficaz das ações;</p> <p>Comunicação ineficaz;</p> <p>Erros no apuramento do valor dos apoios;</p> <p>Pareceres condicionados;</p> <p>Uso indevido de informação privilegiada;</p> <p>Violação dos deveres de isenção, transparência e imparcialidade.</p> | Moderado      | <p>Segregação de funções com diferentes níveis de decisão;</p> <p>Manual de procedimentos;</p> <p>Gestão documental com registos físicos e informáticos (SGC);</p> <p>Relatório de Atividades e de auditoria;</p> <p>Legislação e normas;</p> <p>Gestão informática de processos;</p> <p>Formulários eletrónicos;</p> <p>Dossiers técnicos;</p> <p>Definição de critérios gerais e abstratos de valorização de projetos;</p> | <p>Sistema de Gestão Documental;</p> <p>Planeamento e acompanhamento das ações;</p> <p>Auditorias;</p> <p>Bases de dados;</p> <p>Níveis hierárquicos de decisão;</p> <p>Regulamento Interno;</p> <p>Sistema de Gestão da Qualidade;</p> <p>Manual de Procedimentos;</p> <p>Reuniões de controlo;</p> <p>Minutas padronizadas;</p> <p>Código de Conduta.</p> | <p>Coordenador do Núcleo de Apoio Financeiro e Administrativo</p> |



## VIII. Medidas de Prevenção e Correção a Adotar

As medidas de prevenção a adotar foram estabelecidas em função do grau de risco das situações, visando a sua prevenção ou extinção, de forma a minimizar a sua probabilidade de ocorrência ou o seu impacto negativo. Assim, entende-se que se deverá proceder:

- a) Criação de um manual de procedimentos interno;
- b) Criação de novos Planos de Prevenção dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas;
- c) Aplicação dos critérios de atribuição de subsídios, as suas necessidades e análise dos seus impactos;

## IX. Conclusão

Na Direção Regional para a Promoção da Igualdade e Inclusão Social importa continuar a adotar mais mecanismos de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas; bem como alertar e incentivar para uma maior interação entre todos os trabalhadores da DRPIIS na implementação de medidas preventivas, de forma a garantir uma plena uniformização.

Angra do Heroísmo, 02 de maio de 2024

A Diretora Regional para a Promoção da Igualdade e Inclusão Social

A handwritten signature in blue ink, reading "Sandra Gomes e Silva", written over a horizontal line.

*Sandra Gomes e Silva*