



REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
Secretaria Regional da Juventude, Habitação e Emprego
Observatório do Emprego e Qualificação Profissional

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

dezembro/2024



REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
Secretaria Regional da Juventude, Habitação e Emprego
Observatório do Emprego e Qualificação Profissional

Índice

Introdução	3
PARTE I – Caracterização da entidade e identificação dos responsáveis	4
1. O Observatório do Emprego e Qualificação Profissional (OEQP)	4
2. Recursos Humanos	6
3. Identificação dos responsáveis	6
4. Princípios éticos	7
5. Instrumentos de gestão	8
PARTE II – Identificação dos riscos de corrupção e infrações conexas	9
PARTE III – Conflitos de interesses	11
PARTE IV – Controlo e monitorização do Plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas	13
ANEXO - Tabela de identificação dos riscos e medidas preventivas	14



REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
Secretaria Regional da Juventude, Habitação e Emprego
Observatório do Emprego e Qualificação Profissional

Introdução

Em setembro de 2008, foi criado, pela Lei n.º 54/2008, de 4 de setembro, o Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), entidade administrativa independente que funcionava junto do Tribunal de Contas e que tinha por missão “desenvolver uma atividade de âmbito nacional no domínio da prevenção da corrupção e infrações conexas”.

Em 2021, a Lei n.º 54/2008, de 4 de setembro, foi revogada pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que aprova o regime geral da prevenção da corrupção, tendo, em substituição do CPC, sido criado o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), com a missão de “promoção da transparência e da integridade na ação pública e a garantia da efetividade de políticas de prevenção da corrupção e de infrações conexas”.

Em cumprimento das recomendações expressas no Anexo ao Decreto-Lei citado, foi elaborado o presente Plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (PPR) respeitante ao Observatório do Emprego e Qualificação Profissional (OEQP).

Nos termos da legislação aplicável, o PPR visa a identificação das situações de risco de corrupção e infrações conexas no âmbito das funções desenvolvidas pelo OEQP, incorporando medidas para a sua prevenção.

Por último, é de referir que qualquer plano de tratamento de risco deve proporcionar um funcionamento eficaz e eficiente da organização, garantir controlos internos eficazes e cumprir com leis e regulamentações.

O presente PPR encontra-se estruturado da seguinte forma:

PARTE I – Caracterização da entidade e identificação dos responsáveis

PARTE II – Identificação dos riscos de corrupção e infrações conexas

PARTE III – Conflitos de interesses

PARTE IV – Controlo e monitorização do Plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas

ANEXO - Tabela de identificação dos riscos e medidas preventivas



REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
Secretaria Regional da Juventude, Habitação e Emprego
Observatório do Emprego e Qualificação Profissional

PARTE I – Caracterização da entidade e identificação dos responsáveis

1. O Observatório do Emprego e Qualificação Profissional (OEQP)

A missão e competências do Observatório do Emprego e Qualificação Profissional (OEQP) estão definidas no artigo 18.º e artigo 19.º da SUBSECÇÃO VI, do Decreto Regulamentar Regional nº20/2024/A, publicado no Diário da República, 1ª série, Nº 223, de 18 de novembro de 2024, tem por missão produzir e efetuar o tratamento de estatísticas de obrigatoriedade social, bem como realizar estudos no âmbito do trabalho, emprego e formação profissional, com o objetivo de apoiar o Governo Regional no desenvolvimento das suas estratégias para os setores do trabalho, emprego, formação e qualificação profissional, nomeadamente através das suas competências:

- a) Efetuar estudos e análises estatísticas da informação disponível nas áreas da juventude, qualificação profissional, emprego e atividade empresarial;
- b) Organizar, gerir e interpretar bancos de dados do domínio da informação estatística;
- c) Centralizar, harmonizar e disponibilizar todos os dados estatísticos relativos à juventude, ao emprego, à formação profissional e à atividade empresarial regional;
- d) Promover estudos conducentes a uma melhor perceção das problemáticas da juventude, suas dinâmicas, suas expectativas e seus percursos, assim como conducentes a uma melhor perceção dos bloqueios, estruturais ou conjunturais, ao desenvolvimento individual e coletivo dos jovens;
- e) Propor e executar planos de apuramento estatístico adequado às atividades desenvolvidas na área do trabalho, emprego e da formação profissional;
- f) Elaborar e promover os contactos necessários visando a promoção dos processos de troca de informação e de normalização dos indicadores e da interpretação estatística com os organismos regionais, nacionais e internacionais de estatística, de modo a normalizar e a tornar credíveis e legíveis os dados observados na Região Autónoma dos Açores;
- g) Produzir informação estatística com base em dados fornecidos pelos diferentes departamentos do Governo Regional, em particular os que assumem competências nos assuntos da juventude, na qualificação profissional e na atividade empresarial, assim como os da educação e assuntos sociais;
- h) Promover estudos, análises, diagnósticos e auditorias, quer por entidades externas contratualizadas, quer por meios internos, através de qualquer metodologia de investigação realizada junto dos jovens, dos trabalhadores, dos inativos bem como junto das empresas;
- i) Prestar informação estatística às entidades que o solicitem;



REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
Secretaria Regional da Juventude, Habitação e Emprego
Observatório do Emprego e Qualificação Profissional

- j) Promover estudos de carácter prévio, prospetivo e analítico, que promovam um melhor ajustamento da oferta formativa às necessidades das empresas;
- k) Elaborar publicações de estatísticas nas áreas das competências da SRJHE;
- l) Promover análises sobre necessidades de qualificação de recursos humanos junto das entidades empregadoras e de formação profissional;
- m) Monitorizar, analisar e avaliar a operacionalização de objetivos estratégicos, através da conceção de ferramentas e modelos estatísticos;
- n) Acompanhar, gerir e garantir o apoio técnico na entrega do Relatório Único das empresas e entidades empregadoras com trabalhadores por conta de outrem, cujos postos de trabalho se situam na Região Autónoma dos Açores;
- o) Produzir séries estatísticas, de vários âmbitos, resultantes dos dados e informações constantes no Relatório Único;
- p) Coordenar, recolher e tratar a informação estatística regional sobre as políticas do mercado de emprego, Labour Market Policy, para inclusão na Base de Dados oficial do EUROSTAT;
- q) Elaborar planos estratégicos;
- r) Gerir o sistema de gestão da qualidade, assegurando, designadamente, a manutenção dos procedimentos necessários ao sistema;
- s) Promover a implementação de metodologias e acompanhar os processos e ferramentas que contribuam para a qualidade, celeridade, eficiência administrativa e modernização dos serviços, privilegiando a desburocratização, a simplificação processual, a orientação para os utentes e entidades, a inovação e a generalização de boas práticas;
- t) Promover ações de avaliação de processos e de satisfação dos utilizadores da informação e acompanhar a implementação de projetos de melhoria da qualidade;
- u) Promover auditorias internas no âmbito do sistema de gestão de qualidade implementado;
- v) Definir a aplicação dos modelos de atendimento ao público, bem como de relacionamento institucional, em articulação com as demais unidades orgânicas, com vista à melhoria da eficiência dos serviços e ao aumento da satisfação dos cidadãos;
- w) Promover as metodologias de avaliação da satisfação dos clientes;
- x) Assegurar a realização de outras tarefas que, no âmbito da sua área de competências, lhe sejam distribuídas ou cometidas à sua responsabilidade.

O OEQP é coordenado por um trabalhador com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, designado para o efeito através de despacho do secretário regional, nos termos do disposto no artigo 7.º do Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Regional.



REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
Secretaria Regional da Juventude, Habitação e Emprego
Observatório do Emprego e Qualificação Profissional

O OEQP é sediado na Rua José Buno Tavares Carreiro, S/N, em Ponta Delgada, ilha de S. Miguel.

2. Recursos Humanos

Funcionam diretamente dependentes do coordenador do OEQP 3 trabalhadores, conforme quadro infra:

OEQP	N.º
Dirigentes	1
Técnicos Superiores (TS)	2
Técnicos de Informática (TI)	1
total	4

3. Identificação dos responsáveis

São responsáveis pelo Plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas:

Função	Responsabilidade
Coordenador	- Responsável pelo Plano, estabelece a sua arquitetura, os critérios de gestão de risco e a periodicidade da sua revisão, que, nos termos da legislação aplicável, deve ocorrer “a três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica (...) da entidade” que o justifique. - Formula propostas de melhoria.
Colaboradores	- Executam e acompanham as medidas previstas no Plano e apoiam o dirigente nas suas responsabilidades nesta matéria. - Informam o Coordenador sobre situações de risco e medidas de prevenção que considerem adequadas. - Formulam propostas de melhoria.



REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
Secretaria Regional da Juventude, Habitação e Emprego
Observatório do Emprego e Qualificação Profissional

O desempenho das funções, por parte de todos os trabalhadores do OEQP, deve ser acompanhado dos princípios gerais constantes do Código de Conduta e Ética, a saber:

- Responsabilidade
- Integridade
- Conflito de interesses
- Renúncia a práticas ilegais
- Acumulação de funções
- Rigor
- Independência
- Relacionamento interno e externo
- Sigilo
- Excelência e superação
- Igualdade e não discriminação
- Proteção de dados pessoais
- Aquisição de bens e serviços
- Admissão de trabalhadores
- Utilização de recursos afetos ao OEQP
- Cooperação

4. Princípios éticos

No cumprimento da ação do OEQP, são observados os princípios éticos consagrados na Carta Ética – 10 princípios da Administração Pública”, e que fazem parte do Código de conduta e Ética do OEQP, a saber:

- Princípio do Serviço Público
- Princípio da Legalidade
- Princípio da Justiça e da Imparcialidade
- Princípio da Igualdade
- Princípio da Proporcionalidade
- Princípio da Colaboração e da Boa Fé
- Princípio da Informação e da Qualidade
- Princípio da Lealdade
- Princípio da Integridade



REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
Secretaria Regional da Juventude, Habitação e Emprego
Observatório do Emprego e Qualificação Profissional

- Princípio da Competência e Responsabilidade

5. Instrumentos de gestão

O Observatório do Emprego e Qualificação Profissional tem como instrumentos de gestão:

- o Plano e o Relatório de atividades;
- a dotação orçamental atribuída pelo Orçamento da Região;
- as normas emanadas pelo Gabinete do Secretário Regional responsável pela pasta;
- demais legislação aplicável.

PARTE II – Identificação dos riscos de corrupção e infrações conexas

Quando falamos em gestão de riscos de corrupção e infrações conexas, temos que:

Risco - 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 de gravidade da consequência (elevado, moderado ou fraco).

Corrupção - 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 o terceiro.

Infrações Conexas - A par da corrupção, existem outros crimes cujo denominador comum é a obtenção de uma vantagem (ou compensação) indevida, tais como:

- Suborno – 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 – Conduta do trabalhador que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções.
- Recebimento indevido de vantagem – Conduta do trabalhador que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, como o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para o terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida.
- 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.
- Concussão – Comportamento 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, emolumento, multa ou coima.

- Tráfico de Influências – 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.
- Violação de segredo por funcionário – Comportamento do trabalhador em que, sem estar devidamente autorizado, relevar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros.
- 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.

De modo a sensibilizar todos os colaboradores para os fatores de risco a que o OEQP poderá estar associado, procedeu-se, no Anexo ao presente Plano, à avaliação dos respetivos riscos nas diversas áreas de intervenção, bem como à identificação das medidas de prevenção consideradas mais adequadas.

Quanto ao grau de risco, este pode ser classificado como “Elevado”, “Moderado” ou “Fraco”, dependendo da probabilidade de ocorrência das situações que comportam risco, e à gravidade estimada das infrações.

Assim, como *probabilidade de ocorrência*, esta pode ser:

- **Elevada (3):** o risco decorre de um processo corrente e frequente da organização;
- **Moderada (2):** o risco está associado a um processo esporádico da organização que se admite venha a ocorrer ao longo do ano;
- **Fraca (1):** o risco decorre de um processo que apenas ocorrerá em circunstâncias excecionais.

Quanto à *gravidade previsível*, pode ser:

- **Elevada (3):** quando da situação de risco identificada podem decorrer prejuízos financeiros significativos para o Estado e a violação grave dos princípios associados ao interesse público, lesando a credibilidade do organismo e do próprio Estado;
- **Moderada (2):** a situação de risco pode comportar prejuízos financeiros para o Estado e perturbar o normal funcionamento do organismo;

- **Fraca (1):** a situação de risco em causa não tem potencial para provocar prejuízos financeiros ao Estado, não sendo as infrações causadoras de danos relevantes na imagem e operacionalidade da instituição.

A fim de classificar os eventuais riscos a ocorrer no OEQP, foi utilizada a tabela constante do quadro infra:

QUANTO À GRADUAÇÃO DO RISCO			
Probabilidade Gravidade	Fraca (1)	Moderada (2)	Alta (3)
Fraca (1)	Fraca	Fraca	Moderada
Moderada (2)	Fraca	Moderada	Elevada
Elevada (3)	Moderada	Elevada	Elevada

Para dar cumprimento ao Plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas e evitar situações de risco, são elencadas no Anexo ao presente Plano um conjunto de medidas preventivas dos riscos.

PARTE III – Conflitos de interesses

Associado à problemática da corrupção, importa igualmente fazer referência à questão do conflito de interesses.

Entende-se como havendo conflito de interesses qualquer situação em que se possa concluir, com razoabilidade, que “*um agente público, por força do exercício das suas funções, ou por causa delas, tenha de tomar decisões ou tenha contacto com procedimentos administrativos de qualquer natureza, que possam afetar, ou 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 a isenção ou o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas*”, assim como nas “*situações que envolvam trabalhadores que deixaram o cargo público para assumirem funções privadas, como trabalhadores, consultores ou outras, porque participaram, direta ou indiretamente, em decisões que envolveram a entidade privada na qual ingressaram, ou tiveram acesso a informação privilegiada com interesse para essa entidade*”

privada ou, também, porque podem ainda ter influencia na entidade pública onde exerceram funções, através de ex-colaboradores”¹

Assim, os colaboradores do OEQP, no desempenho das suas funções, deverão evitar qualquer situação suscetível de originar, direta ou indiretamente, um conflito de interesses, e informar o Coordenador desta organização sempre que seja previsível a sua ocorrência, e absterem-se de intervir no processo em que este seja suscetível de ocorrer.

PARTE IV – Controlo e monitorização do Plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas

Visando a eficácia do PPR, serão estabelecidos mecanismos de controlo por parte do Coordenador do OEQP, por forma a prevenir e detetar, atempadamente, situações de risco de corrupção e infrações conexas no âmbito de atuação deste organismo, e possibilitando uma melhoria constante do Plano.

De salientar que, nos termos da legislação aplicável, a revisão do PPR deve ocorrer a cada 3 anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da entidade que o justifique.

Por último, e para que o Plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas cumpra os seus objetivos, será disponibilizado a todos os colaboradores do OEQP, ficando, ainda, disponível em <https://portal.azores.gov.pt/web/oeqp> e <https://oeqp.azores.gov.pt/>. Para além disso, será objeto de avaliação interna através de Relatórios anuais de monitorização.

Ponta Delgada, 19 de dezembro de 2024

O Coordenador do Observatório do Emprego e Qualificação Profissional

Amâncio Gonçalves Machado de Faria e Maia

¹ Recomendação do CPC n.º 5/2012, de 7 de novembro

ANEXO

Tabela de identificação dos riscos e medidas preventivas

Atividade	Riscos identificados	Probabilidade de ocorrência	Gravidades da consequência	Gradação do risco	Medidas preventivas
Efetuar estudos e análises estatísticas da informação disponível nas áreas da juventude, qualificação profissional, emprego e atividade empresarial	- Uso indevido de dados; - Acesso indevido à informação; - Quebra de sigilo; - Quebra dos deveres de transparência, isenção e imparcialidade; - Má qualidade das análises efetuadas.	1	2	Fraco	- Sigilo profissional; - Cumprimento do RGPD; - Controlo de acesso à informação; - Distribuição do Código de conduta e ética; - Acompanhamento e supervisão por parte do Coordenador.
Organizar, gerir e interpretar bancos de dados do domínio da informação estatística	- Uso indevido de dados; - Acesso indevido à informação; - Quebra de sigilo; - Quebra dos deveres de transparência, isenção e imparcialidade; - Má qualidade das análises efetuadas.	1	1	Fraco	- Sigilo profissional; - Cumprimento do RGPD; - Controlo de acesso à informação; - Distribuição do Código de conduta e ética; - Acompanhamento e supervisão por parte do Coordenador.
Centralizar, harmonizar e disponibilizar todos os dados estatísticos relativos à juventude, ao emprego, à formação profissional e à atividade empresarial regional	- Falhas no registo de informação nas bases de dados; - Quebra dos deveres de transparência, isenção e imparcialidade.	1	1	Fraco	- Controlo de acesso à informação; - Acompanhamento e supervisão por parte do Coordenador.
Promover estudos conducentes a uma melhor perceção das problemáticas da juventude, suas dinâmicas, suas expectativas e seus percursos, assim como conducentes a uma melhor perceção dos bloqueios, estruturais ou conjunturais, ao desenvolvimento individual e coletivo dos jovens	- Inexistência de acompanhamento e fiscalização; - Incumprimento de prazos; - Quebra dos deveres de transparência, isenção e imparcialidade; - Má qualidade das análises efetuadas.	1	1	Fraco	- Acompanhamento e supervisão por parte do Coordenador; - Trabalho de verificação de erros por uma equipa.
Propor e executar planos de apuramento estatístico adequado às atividades desenvolvidas na área do trabalho, emprego e da formação profissional	- Quebra dos deveres de imparcialidade. - Má qualidade das análises efetuadas.	1	1	Fraco	- Acompanhamento e supervisão por parte do Coordenador; - Trabalho de verificação de erros por uma equipa.

Elaborar e promover os contactos necessários visando a promoção dos processos de troca de informação e de normalização dos indicadores e da interpretação estatística com os organismos regionais, nacionais e internacionais de estatística, de modo a normalizar e a tornar credíveis e legíveis os dados observados na Região Autónoma dos Açores.	- Extravio ou inutilização de documentos.	1	1	Fraco	- Registo de entrada e saída de todos os documentos; - Acompanhamento da execução das tarefas.
Produzir informação estatística com base em dados fornecidos pelos diferentes departamentos do Governo Regional, em particular os que assumem competências nos assuntos da juventude, na qualificação profissional e na atividade empresarial, assim como os da educação e assuntos sociais.	- Inexistência de acompanhamento e fiscalização; - Incumprimento de prazos; - Quebra dos deveres de transparência, isenção e imparcialidade; - Má qualidade das análises efetuadas.	1	1	Fraco	- Acompanhamento e supervisão por parte do Coordenador; - Trabalho de verificação de erros por uma equipa.
Promover estudos, análises, diagnósticos e auditorias, quer por entidades externas contratualizadas, quer por meios internos, através de qualquer metodologia de investigação realizada junto dos jovens, dos trabalhadores, dos inativos bem como junto das empresas.	- Inexistência de acompanhamento e fiscalização; - Incumprimento de prazos; - Quebra dos deveres de transparência, isenção e imparcialidade; - Má qualidade das análises efetuadas.	1	1	Fraco	- Acompanhamento e supervisão por parte do Coordenador; - Trabalho de verificação de erros por uma equipa.
Prestar informação estatística às entidades que o solicitem	- Acesso indevido à informação; - Extravio ou inutilização de documentos.	1	1	Fraco	- Registo de entrada e saída de todos os documentos; - Acompanhamento da execução das tarefas.
Promover estudos de carácter prévio, prospetivo e analítico, que promovam um melhor ajustamento da oferta formativa às necessidades das empresas	- Inexistência de acompanhamento e fiscalização; - Incumprimento de prazos; - Quebra dos deveres de transparência, isenção e imparcialidade;	1	1	Fraco	- Acompanhamento e supervisão por parte do Coordenador; - Trabalho de verificação de erros por uma equipa.

	- Má qualidade das análises efetuadas.				
Elaborar publicações de estatísticas nas áreas das competências da SRJHE	- Inexistência de acompanhamento e fiscalização; - Incumprimento de prazos; - Quebra dos deveres de transparência, isenção e imparcialidade; - Má qualidade das análises efetuadas.	1	1	Fraco	- Acompanhamento e supervisão por parte do Coordenador; - Trabalho de verificação de erros por uma equipa.
Promover análises sobre necessidades de qualificação de recursos humanos junto das entidades empregadoras e de formação profissional	- Uso indevido de dados pessoais/confidenciais, por divulgação a terceiros não legitimados ou eventual utilização em proveito próprio; - Quebra dos deveres de transparência, isenção e imparcialidade; - Má qualidade das análises efetuadas.	1	1	Fraco	- Sigilo profissional; - Cumprimento do RGPD; - Controlo de acesso à informação; - Distribuição do Código de conduta e ética; - Acompanhamento e supervisão por parte do Coordenador.
Monitorizar, analisar e avaliar a operacionalização de objetivos estratégicos, através da conceção de ferramentas e modelos estatísticos	- Má qualidade das análises efetuadas.	1	1	Fraco	- Acompanhamento e supervisão por parte do Coordenador; - Trabalho de verificação de erros por uma equipa.
Acompanhar, gerir e garantir o apoio técnico na entrega do Relatório Único das empresas e entidades empregadoras com trabalhadores por conta de outrem, cujos postos de trabalho se situam na Região Autónoma dos Açores	- Uso indevido de dados; - Acesso indevido à informação; - Quebra de sigilo; - Quebra dos deveres de transparência, isenção e imparcialidade; - Má qualidade das análises efetuadas.	1	3	Moderado	- Sigilo profissional; - Cumprimento do RGPD; - Controlo de acesso à informação; - Distribuição do Código de conduta e ética; - Acompanhamento e supervisão por parte do Coordenador; - Trabalho de verificação de erros por uma equipa.
Produzir séries estatísticas, de vários âmbitos, resultantes dos dados e informações constantes no Relatório Único	- Inexistência de acompanhamento e fiscalização; - Incumprimento de prazos; - Quebra dos deveres de transparência, isenção e imparcialidade; - Má qualidade das análises efetuadas.	1	1	Fraco	- Acompanhamento e supervisão por parte do Coordenador; - Trabalho de verificação de erros por uma equipa.

Coordenar, recolher e tratar a informação estatística regional sobre as políticas do mercado de emprego, Labour Market Policy, para inclusão na Base de Dados oficial do EUROSTAT	- Inexistência de acompanhamento e fiscalização; - Incumprimento de prazos; - Quebra dos deveres de transparência, isenção e imparcialidade; - Má qualidade das análises efetuadas.	1	1	Fraco	- Acompanhamento e supervisão por parte do Coordenador; - Trabalho de verificação de erros por uma equipa.
Elaborar planos estratégicos	- Má qualidade das análises efetuadas; - Quebra dos deveres de transparência, isenção e imparcialidade.	1	1	Fraco	- Acompanhamento e supervisão por parte do Coordenador; - Trabalho de verificação de erros por uma equipa.
Assegurar a realização de outras tarefas que, no âmbito da sua área de competências, lhe sejam distribuídas ou cometidas à sua responsabilidade	- Inexistência de acompanhamento e fiscalização; - Incumprimento de prazos; - Quebra dos deveres de transparência, isenção e imparcialidade; - Má qualidade das análises efetuadas.	1	1	Fraco	- Acompanhamento e supervisão por parte do Coordenador; - Trabalho de verificação de erros por uma equipa.