

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS



2024

ÍNDICE

ÍNDICE.....	II
Índice quadros.....	III
Índice figuras.....	III
ACRÓNIMOS.....	IV
1. ENQUADRAMENTO.....	1
2. ENQUADRAMENTO INSTITUCIONAL.....	3
2.1. Missão e Visão.....	3
2.2. Valores e Princípios Gerais.....	3
2.3. Estrutura Orgânica dos Serviços do Município de São Pedro do Sul.....	5
2.3.1. Estrutura orgânica.....	5
2.3.2. Identificação dos responsáveis.....	7
2.5. Recursos Humanos.....	8
2.6. Instrumentos e Mecanismos de Gestão.....	8
3. ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO E GESTÃO DE RISCOS.....	10
3.1. Conceitos.....	10
3.1.1. Risco e gestão de risco.....	10
3.1.2. Corrupção e infrações conexas.....	10
3.1.3. Conflito de interesses.....	12
4. METODOLOGIA DO PROCESSO DE GESTÃO DO RISCO.....	14
4.1. Levantamento e Identificação dos Riscos por Áreas de Atividade.....	14
4.2. Critérios de Classificação e Graduação de Riscos.....	15
4.2.1. Tratamento do Risco.....	16
4.3. Medidas de Prevenção e Controlo Interno dos Riscos.....	18
5. RESPONSABILIDADE, MONITORIZAÇÃO E REVISÃO DO PLANO.....	19
5.1. Identificação dos Responsáveis do PPR.....	19
5.2. Monitorização e Revisão do Plano.....	19
6. APROVAÇÃO E PUBLICAÇÃO DO PLANO / RELATÓRIOS.....	21
ANEXO I – CONCEITOS.....	22
ANEXO II – MAPA DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E CONTROLO INTERNO (MATRIZ DE RISCO).....	25
ANEXO III – RELATÓRIO DE EXECUÇÃO ANUAL.....	26

Índice quadros

Quadro 1. Identificação das unidades orgânicas e responsáveis	7
Quadro 2. Principais situações de corrupção e infrações conexas.....	11
Quadro 3. Critérios de Classificação do Risco	16
Quadro 4. Matriz de Graduação do Risco	16
Quadro 5. Orientações para medidas corretivas.....	17
Quadro 6. Níveis de tolerância ao Grau de Risco	17
Quadro 5. Principais funções e responsabilidades de gestão de risco da CMSPS.....	19

Índice figuras

Figura 1. Organograma	6
Figura 2. Número de trabalhadores por carreira/categoria/cargo	8
Figura 3. Estrutura etária/género dos recursos humanos (2023).....	8
Figura 4. Processo de gestão do risco	14

ACRÓNIMOS

CMSPS – Câmara Municipal de São Pedro do Sul

CP – Código Penal

CCP – Código dos Contratos Públicos

CPC – Conselho de Prevenção da Corrupção

DA – Divisão Administrativa

DASU -Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos

DCDAS – Divisão de Educação, Cultura, Desporto e Ação Social

DIADU – Departamento de Investimentos, Ambiente e Desenvolvimento Urbano

DF – Divisão Financeira

DL – Decreto-Lei

DPGU – Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística

DOM – Divisão de Obras Municipais

DR – Diário da República

EAI– Equipa de Auditoria Interna

FERMA – Federation of European Risk Management Associations

FM – Fiscalização Municipal

GC – Gravidade da Consequência

GR – Grau de Risco

MENAC – Mecanismo Nacional Anticorrupção

MSPS – Município de São Pedro do Sul

NAJC – Núcleo de Apoio Jurídico e Contencioso

NCI – Norma de Controlo Interno

NCO – Núcleo de Recursos Operacionais

NCP – Normas de Contabilidade Pública

NIID – Núcleo de Informática e Inovação Digital

PPR – Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

PO – Probabilidade de Ocorrência

POCAL – Plano Oficial de Contabilidade das Autarquias Locais

RGPD – Regime Geral de Proteção de Dados

RGPDI – Regime Geral de Prevenção de Denunciantes de Infrações

RGPC – Regime Geral da Prevenção da Corrupção

RMUEFT – Regulamento Municipal de Urbanização, Edificação, Fiscalização e Taxas

SIIAL – Sistema Integrado de Informação das Autarquias Locais

SEAOT – Secretaria de Estado e Ordenamento do Território

SIBS – Sociedade Interbancária de Serviço, SA

SM – Serviços Municipais

SNC-AP – Sistema de Normalização Contabilística para Administrações Públicas

UF – Uniões de Freguesia

UO – Unidade Orgânica

UO's – Unidades Orgânicas

1. ENQUADRAMENTO

A corrupção e as infrações que lhe são conexas têm a capacidade de afetar a credibilidade e a confiança dos cidadãos nas instituições e comprometem o desenvolvimento social e económico, fomentando a desigualdade, reduzindo os níveis de investimento, dificultando o correto funcionamento da economia e fragilizando as finanças públicas.

Pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, aprovada no dia 18 de março de 2021 e publicada em Diário da República no dia 6 de abril, foi aprovada a Estratégia Nacional Anticorrupção.

Aquele diploma, para além de reconhecer a necessidade de ajustar alguns aspetos do sistema repressivo, considera indispensável o fortalecimento e a valorização dos mecanismos de prevenção e deteção de crimes de corrupção e crimes conexos. A estratégia de combate à corrupção identifica sete prioridades para reduzir o fenómeno da corrupção em Portugal:

- Melhorar o conhecimento, a formação e as práticas institucionais em matéria de transparência e integridade;
- Prevenir e detetar os riscos de corrupção no setor público;
- Comprometer o setor privado na prevenção, deteção e repressão da corrupção;
- Reforçar a articulação entre instituições públicas e privadas;
- Garantir uma aplicação mais eficaz e uniforme dos mecanismos legais em matéria de repressão da corrupção, melhorar o tempo de resposta do sistema judicial e assegurar a adequação e efetividade da punição;
- Produzir e divulgar periodicamente informação fiável sobre o fenómeno da corrupção e
- Cooperar no plano internacional no combate à corrupção.

O Decreto-lei nº 109-E/2021, de 9 de dezembro, que cria o Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC) e que entrou em vigor em 7 de junho de 2022, determina a implementação de planos de prevenção e gestão de riscos, de códigos de ética e de conduta, programas de formação, canais de denúncia e a designação de um responsável pelo cumprimento normativo.

Nesse sentido, foi implementado na Câmara Municipal de São Pedro do Sul, para além do Plano e o Código de Ética e de Conduta, um Canal de Denúncia para a promoção da transparência Municipal.

A criação do Canal de Denúncia visa salvaguardar a comunicação segura de violações do direito da União Europeia e atos de corrupção ou infrações conexas, nos termos previstos no artigo 2.º do Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (RGPDI), aprovado pela Lei nº 93/2021, de 20 de dezembro, e no artigo 8.º do RGPC, respetivamente, bem como de situações de conflitos de interesses e de incumprimento dos princípios e normas estipuladas no Código de Ética e Conduta.

O presente documento define o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da Câmara Municipal de São Pedro do Sul (doravante PPR), em cumprimento do art.º 6º do anexo a que se refere à alínea b) do art.º 1 do Decreto-Lei 109-E/2021 de 9 de dezembro, que aprova o Regime Geral da Prevenção da Corrupção, impõe que a sua implementação abranja toda a organização e atividade, incluindo áreas de administração, direção, operacionais ou de suporte.

A elaboração do presente PPR visa contribuir para a prevenção dos riscos e permitir que todos os colaboradores do Município de São Pedro do Sul, sejam eleitos, dirigentes e trabalhadores, contribuam, diariamente, para a manutenção e aperfeiçoamento de uma cultura organizacional e funcional íntegra, responsável e transparente, geradora de boa gestão pública e capaz de servir os cidadãos cada vez com mais eficácia, eficiência e qualidade.

2. ENQUADRAMENTO INSTITUCIONAL

A Câmara Municipal de São Pedro do Sul (CMSPS) é o Órgão Executivo do Município que exerce as competências e atribuições previstas na Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, e que visam a prossecução dos interesses próprios, comuns e específicos da população de São Pedro do Sul, nas diversas áreas de intervenção municipal.

No âmbito de uma estratégia global e integrada, a Missão, a Visão, os Valores e os Princípios Gerais da CMSPS constituem os pilares fundamentais da sua estrutura e cultura organizacionais.

2.1. Missão e Visão

Missão

A CMSPS tem como missão desenvolver e implementar políticas municipais assentes na transparência, tendo em vista a melhoria das condições de vida, de trabalho e de lazer dos seus munícipes, bem como o desenvolvimento económico, social e cultural integrado do Município, mediante a adoção de políticas públicas assentes na gestão sustentável dos recursos disponíveis e na prestação de um serviço público de qualidade

Visão

A CMSPS procura dar resposta aos objetivos de desenvolvimento do concelho e às necessidades específicas de cada um dos seus munícipes em tempo útil, primando pela aplicação sustentável dos seus recursos.

É no estrito e rigoroso cumprimento desta linha de princípios e valores que se estabelece o relacionamento entre a CMSPS e os cidadãos, onde as pessoas tenham gosto de viver, de trabalhar e os visitantes sintam vontade de voltar.

2.2. Valores e Princípios Gerais

Na prossecução das suas atribuições e no exercício das suas competências, a conduta da CMSPS, dos seus dirigentes e trabalhadores, encontra-se vinculada a um conjunto de valores e princípios éticos consagrados na lei, nomeadamente na Constituição da República Portuguesa, no Código de Procedimento Administrativo e na Carta Ética da Administração Pública.

Valores

- ✓ *Transparência* – desenvolver uma política de governação mais aberta e participativa, que confira maior visibilidade e transparência através da disponibilização de informação completa, clara, acessível e atualizada, salvaguardando as restrições fixadas na legislação sobre o acesso a documentos administrativos e proteção de dados;

- ✓ *Competência e Responsabilidade* – agir de uma forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional, demonstrando um elevado profissionalismo;
- ✓ *Eficiência* – assegurar a prestação de trabalho com rigor, sempre em busca da qualidade, primando pela adoção dos critérios legais e morais necessários para a melhor utilização possível dos recursos públicos, de maneira a evitar desperdícios e garantir maior rentabilidade social.
- ✓ *Integridade* – atuar, em todas as situações, segundo critérios de honestidade pessoal e profissional, com retidão de carácter e respeito pelos demais, abstendo-se de atos que possam de algum modo prejudicar os trabalhadores ou pessoas ou entidades com os quais se relacionam.
- ✓ *Qualidade* – pautar por uma melhoria contínua do serviço prestado, direcionado para os resultados e para a satisfação plena das necessidades e/ou solicitações por parte dos interessados.

Princípios Gerais

- ✓ *Prosecução do Interesse Público* - A administração municipal é exercida para servir em exclusivo a comunidade e os cidadãos, com elevado espírito de missão e no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre quaisquer outros interesses em presença.
- ✓ *Legalidade* - A administração municipal deve atuar de acordo com os princípios constitucionais e no rigoroso cumprimento pelas leis e regulamentos aplicáveis à sua atividade, dentro dos limites dos poderes que lhes foram conferidos e em conformidade com os fins para que os mesmos foram atribuídos.
- ✓ *Boa administração* - A administração municipal pauta-se por critérios de eficácia, economicidade e eficiência, organizada e não burocratizada, de modo a aproximar os serviços dos cidadãos, demonstrando iniciativa e diligência na resolução dos problemas.
- ✓ *Justiça e Imparcialidade* - Qualquer pessoa ou entidade que se relacione com o Município de São Pedro do Sul é tratada segundo rigorosos princípios de neutralidade e isenção, ficando impedidas quaisquer práticas ou decisões arbitrárias.
- ✓ *Igualdade* - Nas relações com as pessoas a administração municipal não pode beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, raça, língua, convicções políticas ou ideológicas, religião, situação económica, condição social ou orientação sexual.
- ✓ *Proporcionalidade* - No exercício da sua atividade o Município de São Pedro do Sul deve agir de modo que a conduta seja adequada e proporcional aos objetivos a alcançar e às tarefas a desenvolver.

- ✓ *Colaboração e Boa Fé* - Todos os intervenientes da CMSPS devem agir e relacionar-se segundo as regras da boa-fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e esclarecimento de forma respeitosa, clara e simples, estimulando iniciativas e sugestões e fomentando a participação dos respetivos intervenientes na realização da atividade administrativa, preservando os valores da transparência e do rigor.
- ✓ *Informação* - A administração municipal pauta-se por prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e em tempo útil, aplicando as competências técnicas e interpessoais adequadas, suprimindo a prática de atos que dificultem a sua tramitação.
- ✓ *Lealdade* - Todos os intervenientes da CMSPS devem agir de forma leal, solidária e cooperante no exercício das suas funções e instruções atribuídas, respeitando os canais hierárquicos definidos.

Os princípios indicados encontram-se vertidos no Código de Ética e Conduta do Município de São Pedro do Sul que estabelece os princípios gerais e as regras de conduta aplicáveis em matéria de ética profissional a observar por todos aqueles que exerçam funções no Município de São Pedro do Sul, quer no seu relacionamento recíproco, quer nas relações estabelecidas ou que venham a estabelecer com quaisquer entidades externas.

2.3. Estrutura Orgânica dos Serviços do Município de São Pedro do Sul

2.3.1. Estrutura orgânica

A organização, a estrutura e o funcionamento dos serviços municipais orientam-se, nos termos do Decreto-Lei 305/2009, de 23 de outubro, pelos princípios da unidade e eficácia da ação, da aproximação dos serviços aos cidadãos, da desburocratização, da racionalização de meios e da eficiência na afetação dos recursos públicos, da melhoria quantitativa e qualitativa do serviço prestado e da garantia da participação dos cidadãos, bem como pelos demais princípios constitucionais aplicáveis à atividade administrativa e acolhidos no Código do Procedimento Administrativo.

A Câmara Municipal de São Pedro do Sul, é o órgão executivo colegial do Município e é constituído por um Presidente e 6 Vereadores, um dos quais designado como Vice-Presidente.

A Estrutura Orgânica da CMSPS encontra-se publicada na II Série do Diário da República, nº 78, de 20 de abril de 2023, com a designação “Organograma dos Serviços do Município de São Pedro do Sul”.

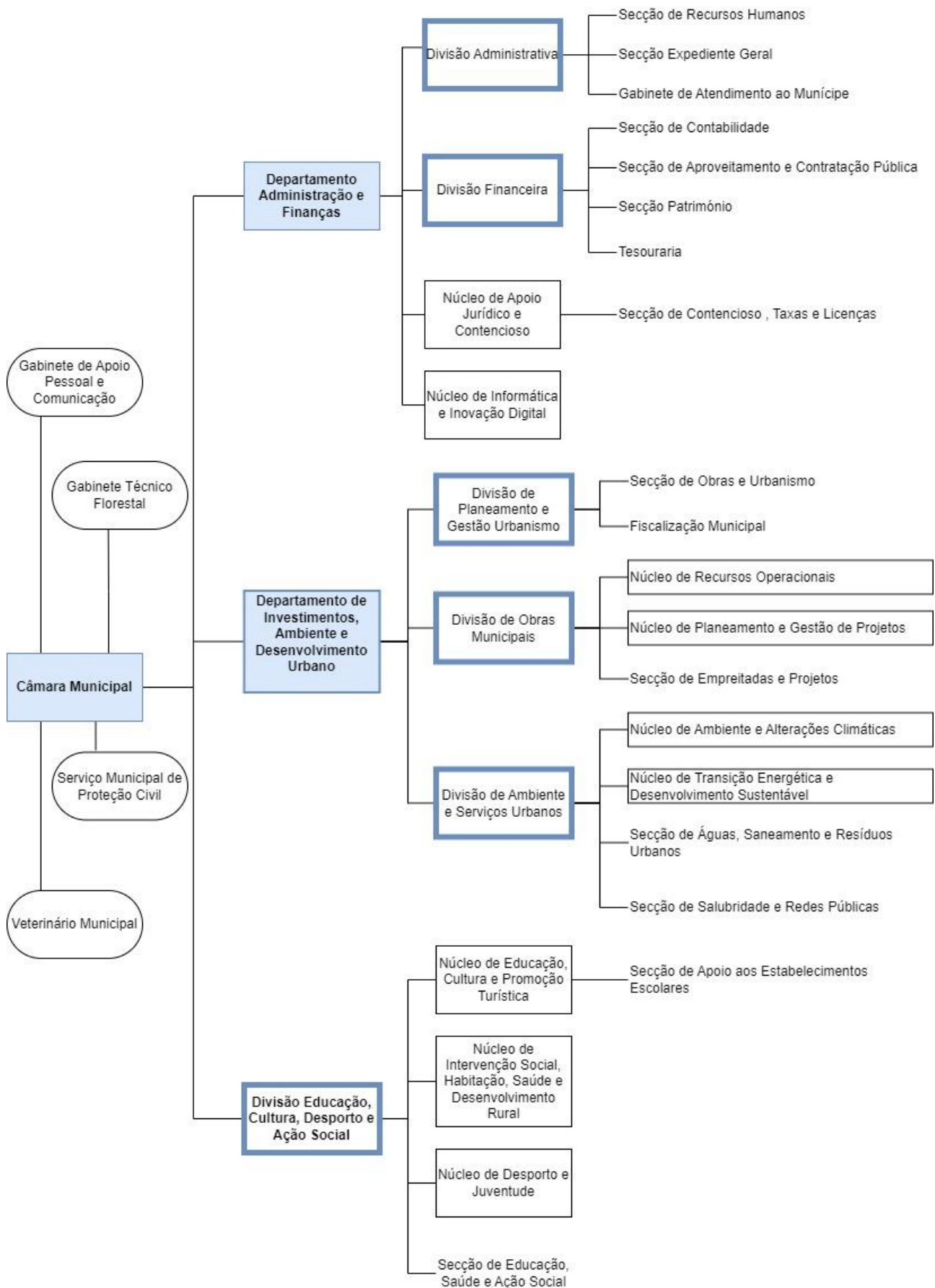


Figura 1. Organograma

2.3.2. Identificação dos responsáveis

Quadro 1. Identificação das unidades orgânicas e responsáveis

Unidades Orgânicas Nucleares	Responsável
Departamento Administrativo e Financeiro	Não ocupado ⁽¹⁾
Departamento de Investimentos, Ambiente e Desenvolvimento Urbano	João Pedro Moura

Unidades Orgânicas Nucleares	Responsável
Divisão Administrativa	António Girão
Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos	José Simões
Divisão de Educação, Cultura, Desporto e Ação Social	Rui Almeida
Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística	Ana Carriço
Divisão de Obras Municipais	Carla Pereira
Divisão Financeira	José Luís Antunes
Núcleo de Ambiente e Alteração Climática	Não ocupado ⁽¹⁾
Núcleo de Apoio Jurídico e Contencioso	Jacinta Lopes
Núcleo de Desporto e Juventude	Não ocupado ⁽¹⁾
Núcleo de Educação, Cultura e Promoção Turística	Não ocupado ⁽¹⁾
Núcleo de Informática e Inovação Digital	Jorge Silva
Núcleo de Intervenção Social, Habitação, Saúde e Desenvolvimento Rural	Não ocupado ⁽¹⁾
Núcleo de Planeamento e Gestão de Projetos	Não ocupado ⁽¹⁾
Núcleo de Recursos Operacionais	Carmo Soares
Núcleo de Transição Energética e Desenvolvimento Sustentável	Não ocupado ⁽¹⁾

Secções	Responsável
Fiscalização Municipal	Paulo Almeida
Gabinete de Apoio ao Município	José Luís Almeida
Gabinete de Apoio Pessoal e Comunicação	Paula Paiva
Gabinete Técnico Florestal	Custódio Barbosa
Secção de Águas, Saneamento e Resíduos Urbanos	Miguel Ferreira
Secção de Apoio aos Estabelecimentos Escolares	Sandra Matos
Secção de Aproveitamento e Contratação Pública	Antonino Machado
Secção de Contabilidade	Anabela Cardoso
Secção de Contencioso, Taxas e Licenças	Paula Martins
Secção de Educação Saúde e Ação Social	Isabel Almeida
Secção de Empreitadas e Projetos	Lúcia Guimarães
Secção de Obras e Urbanismo	Cristina Martins
Secção de Recursos Humanos	Helena Carvalho
Secção de Salubridade e Redes Públicas	Joaquim Joel Almeida
Secção Expediente Geral	Teresa Almeida
Secção Património	José Luís Almeida
Serviço Municipal de Proteção Civil de São Pedro do Sul	José Matos Pinho
Tesouraria	Lurdes Santos

(1) Lugar previsto no Quadro de Pessoal, mas efetivamente não está provido/ocupado.

2.5. Recursos Humanos

O Mapa de Pessoal constitui um instrumento fundamental de planeamento e gestão estratégica de recursos humanos, permitindo uma visão integrada e dinâmica desses mesmos recursos. O Mapa de Pessoal aprovado para 2024 é composto por 489 trabalhadores, repartidos de acordo com a figura seguinte:

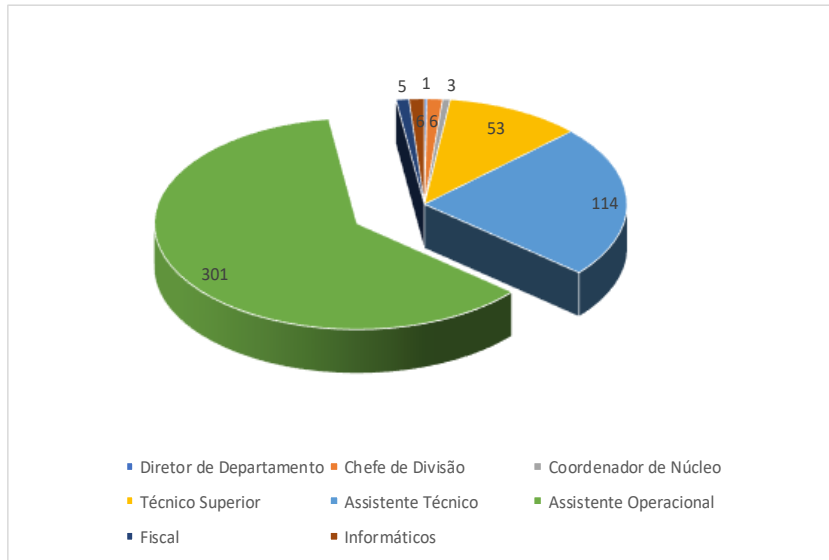


Figura 2. Número de trabalhadores por carreira/categoria/cargo

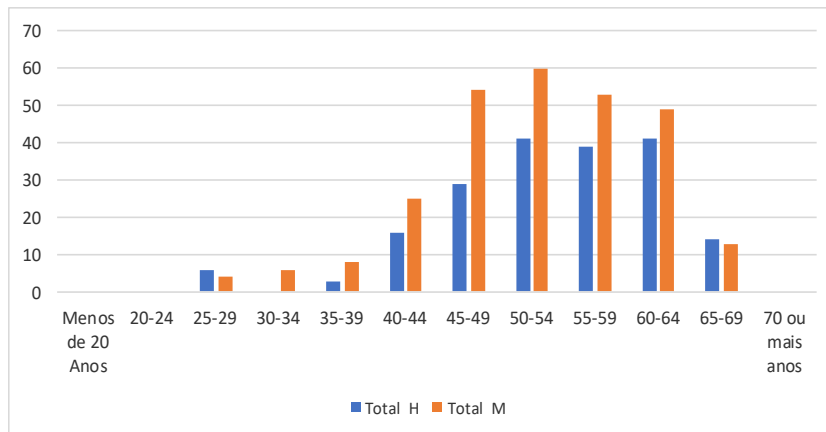


Figura 3. Estrutura etária/género dos recursos humanos (2023)

2.6. Instrumentos e Mecanismos de Gestão

No âmbito da prossecução da sua missão e do exercício das suas competências, e tendo por base as grandes linhas de orientação estratégica, a Câmara Municipal de São Pedro do Sul atua de acordo com os vários instrumentos de gestão municipal, sendo os principais:

- **Orçamento municipal:** contém uma previsão discriminada das receitas e despesas para um determinado período de tempo;

- **Grandes opções do plano:** constituem um instrumento de política económica do Município e traduzem-se num balanço da ação governativa, bem como num conjunto de medidas de políticas e de investimentos que concorrem para a respetiva concretização;
- **Balanço social:** fornece um conjunto de indicadores nas áreas da gestão dos recursos humanos e financeiros que permitem e sustentam a tomada de decisão ao nível do planeamento e gestão;
- **Mapa de pessoal:** constitui um instrumento fundamental de planeamento e gestão estratégica de recursos humanos, permitindo uma visão integrada e dinâmica dos mesmos;
- **Relatórios de atividades e contas:** descrevem as principais atividades realizadas e os meios utilizados, incluindo uma demonstração qualitativa e quantitativa dos mesmos;
- **Código de Ética e Conduta:** estabelece um conjunto de princípios, valores e regras em matéria de Ética profissional que devem pautar o desempenho de todos os trabalhadores e colaboradores no exercício das suas funções, sem prejuízo da observância de outras normas de conduta decorrentes da lei e define mecanismos de orientação e consulta para a prevenção e adequada identificação e gestão de quaisquer situações, potenciais ou efetivas de conflito de interesses;
- **Canal de denúncia para a promoção da transparência:** visam prevenir, detetar e sancionar violações do direito da União Europeia e atos de corrupção ou infrações conexas, nos termos previstos no artigo 2.º do RGPD e no artigo 8.º do RGPC, respetivamente, bem como de situações de conflitos de interesses e de incumprimento dos princípios e normas estipulados nos Códigos de Conduta e Ética;
- **Plano de formação interna:** promove a consciencialização para a responsabilidade individual e divulga as políticas e procedimentos consubstanciados nos instrumentos e mecanismos de gestão que integram o programa de cumprimento normativo implementado.

3. ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO E GESTÃO DE RISCOS

3.1. Conceitos

Por forma a garantir a homogeneidade na abordagem realizada considerou-se fundamental transpor alguns conceitos para o presente PPR.

3.1.1. Risco e gestão de risco

“O risco pode ser definido como a combinação da probabilidade de um acontecimento e das suas consequências. O simples facto de existir atividade, abre a possibilidade de ocorrência de eventos ou situações cujas consequências constituem oportunidades para obter vantagens (lado positivo) ou então ameaças ao sucesso (lado negativo).” [Norma da Gestão de Riscos, FERMA-Federation of European Risk Management Associations].

Refere ainda que a *“Gestão de 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.”*

A possibilidade de ocorrência de algum evento de corrupção ou infração conexa, bem como conflito de interesses, nos termos da lei, constitui uma situação de perigo ou de risco que poderá impactar com o normal funcionamento de uma organização e a gestão do risco compreende um conjunto de atividades coordenadas para dirigir e controlar uma organização no que respeita ao risco, num processo através do qual as organizações analisam metodicamente os riscos inerentes às suas atividades.

Nesta perspetiva, o presente PPR constitui um instrumento orientador para a gestão do risco e de suporte do planeamento estratégico, do processo de tomada de decisões e do planeamento e execução das atividades operacionais e instrumentais, sendo igualmente um instrumento que permite aferir das responsabilidades que ocorram na gestão de recursos públicos.

3.1.2. Corrupção e infrações conexas

Atualmente, a corrupção é entendida como *“(…) um fenómeno que não conhece fronteiras, corrói os pilares do Estado de Direito, prejudica o crescimento económico e o desenvolvimento sustentável e distorce a livre e sã concorrência, também nos mercados internacionais, acabando por enfraquecer as economias.”* [Preâmbulo da Convenção sobre a Luta contra a Corrupção de Agentes Públicos Estrangeiros nas Transações Comerciais, de 2010.].

Constitui uma situação de corrupção a prática de um 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. Ou seja, o uso (abuso) para fins particulares de um poder recebido por delegação.

Nos termos do artigo 3.º do RGPC “*entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito*”.

As principais fontes legais de qualificação das situações de corrupção e infrações conexas são:

- Código Penal, Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março;
- Código de Procedimento Administrativo, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Altera o Código Penal, o Código de Processo Penal e leis conexas, Lei n.º 94/2021, de 21 de dezembro.

Com base na legislação anteriormente citada, apresenta-se, de seguida, um quadro síntese do regime normativo das principais situações de corrupção e infrações conexas.

Quadro 2. Principais situações de corrupção e infrações conexas

Crimes de corrupção (Código Penal)		o Recebimento ou oferta indevidos de vantagem (art.372.º)
		o Corrupção passiva para ato ilícito (art.373.º) o Corrupção passiva para ato lícito (art.373.º) o Corrupção ativa (art.374.º)
Crimes conexas (Código Penal)		o Tráfico de influência (art.335.º)
		o Suborno (art.º 363.º)
		o Branqueamento (art.º 368.º-A)
		o Prevaricação (art.º 369)
		o Peculato (art.º 375.º)
		o Peculato de uso (art.º 376.º)
		o Participação económica em negócio (art.º 377.º)
		o Concussão (art.º 379.º) o Abuso de poder (art.º 382.º)
INFRAÇÕES CONEXAS	Crimes contra o setor público	Código Penal
		o Abuso de confiança (art.º 205.º) o Apropriação ilegítima de bens públicos (art.º 234.º) o Administração danosa (art.º 235.º) o Falsificação praticada por funcionário (art.º 257.º) o Usurpação de funções (art.º 358.º) o Violação de segredo por funcionário (art.º 383.º)
		DL n.º 28/84
		o Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção (art.º 36.º)
		Lei Geral de Trabalho em Funções públicas
	o Incompatibilidades e impedimentos (art.º 19.º) o Incompatibilidades com outras funções (art.º 20.º) o Acumulação com outras funções públicas (art.º 21.º) o Acumulação com funções/atividades privadas (art.º 22.º) o Proibições específicas (art.º 24.º) o Deveres do trabalhador (art.º 73.º)	
	Código de Procedimento Administrativo	
	o Casos de impedimentos e escusa de titulares de órgãos e de agentes da Administração Pública (art.º 69.º e 73.º)	

Considera-se relevante para o bom entendimento do presente PPR a clarificação de conceitos no âmbito em apreço. Os mesmos estando plasmados em Anexo I a este documento.

3.1.3. Conflito de interesses

A questão dos conflitos de interesses no setor público, a par da problemática da corrupção, com a qual apresenta uma relação direta, tem vindo a assumir um lugar de destaque em Portugal e na Comunidade Internacional.

O conflito de interesses no setor público pode ser definido 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 contacto 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 a isenção e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas.”*[Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC)- Recomendação do CPC, de 8 de janeiro 2020].

Menciona ainda, que *“podem ser geradoras de conflito de interesses, 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 influência na entidade pública onde exerceram funções, através de ex-colaboradores.”*

O Decreto-Lei nº 109-E/2021, de 9 dezembro, que cria o MENAC e estabelece o RGPC, define conflito de interesses *“qualquer situação em que possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão do membro do órgão de administração, dirigente ou trabalhador”*.

Conforme referido no art.º 13.º da legislação supracitada, os membros dos órgãos de administração, dirigentes e trabalhadores das entidades públicas abrangidas assinam uma declaração de inexistência de conflitos de interesses, nos procedimentos em que intervenham respeitantes às seguintes matérias ou áreas de intervenção:

- Contratação pública;
- Concessão de subsídios, subvenções ou benefícios;
- Licenciamentos urbanísticos, ambientais, comerciais e industriais;
- Procedimentos sancionatórios.

A Câmara Municipal de São Pedro do Sul, no âmbito do exercício das suas funções, está exposta a riscos de conflitos de interesses e reconhece que uma adequada gestão e prevenção desses riscos contribui para reforçar a cultura de integridade e transparência na gestão do interesse público.

O **Código de Ética e Conduta do Município de São Pedro do Sul**, além de estabelecer os princípios e valores que regem a prestação do serviço público, é também um instrumento de identificação, acompanhamento e gestão de potenciais conflitos de interesses, aplicável a todas as pessoas que trabalham e colaboram com a Câmara Municipal, no seu relacionamento entre si e com terceiros, nomeadamente membros dos gabinetes de apoio à presidência e à vereação, titulares de cargos dirigentes e todos os trabalhadores em exercício de funções na Câmara Municipal,

independentemente do seu vínculo contratual (abrangendo os colaboradores, consultores, estagiários ou prestadores de serviços). Para além do Código de Ética e Conduta do Município de São Pedro do Sul, a Câmara Municipal aprovou o **Código de Conduta dos Membros Executivos do Município de São Pedro do Sul** e o **Regulamento de Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho para o Município de São Pedro do Sul**, este último aplica-se a todos os dirigentes, trabalhadores do Município de São Pedro do Sul, independentemente do vínculo de emprego público a que se encontram sujeitos, bem como a estagiários e outros colaboradores e a todos os que exerçam atividade nas instalações do Município de São Pedro do Sul.

4. METODOLOGIA DO PROCESSO DE GESTÃO DO RISCO

A gestão do risco compreende um conjunto de atividades coordenadas para dirigir e controlar uma organização no que respeita ao risco, num processo através do qual as organizações analisam metodicamente os riscos inerentes às suas atividades.

A gestão de riscos é uma responsabilidade de todos os trabalhadores das instituições e deve estar integrada na cultura de todos, quer dos membros dos órgãos de gestão, quer dos trabalhadores com funções dirigentes, quer dos demais trabalhadores e colaboradores.

Neste âmbito, a metodologia de gestão dos riscos de corrupção e infrações conexas assume-se os objetivos seguintes:

- Identificação dos riscos de corrupção e infrações conexas ou conflitos de interesses relativamente a cada área ou unidade orgânica da CMSPS;
- Classificação dos riscos atendendo à sua probabilidade de ocorrência e impacto;
- Definição das medidas a implementar para prevenir a sua ocorrência.

O processo de gestão de risco da Câmara Municipal de São Pedro do Sul é um processo contínuo e em constante desenvolvimento, onde se estimula o desenvolvimento de uma cultura de legalidade, clareza e transparência nos atos, processos, procedimentos e fluxos que possam comprometer os objetivos do Município de São Pedro do Sul, assente numa participação e envolvimento das diversas unidades orgânicas/serviços municipais, conforme pode ser observado na figura seguinte:

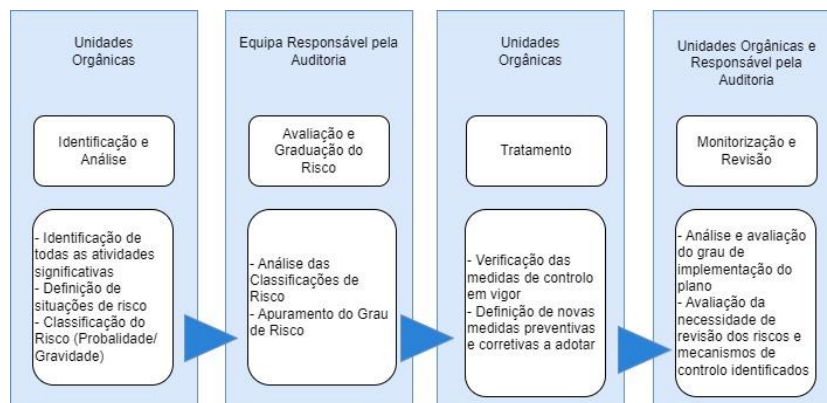


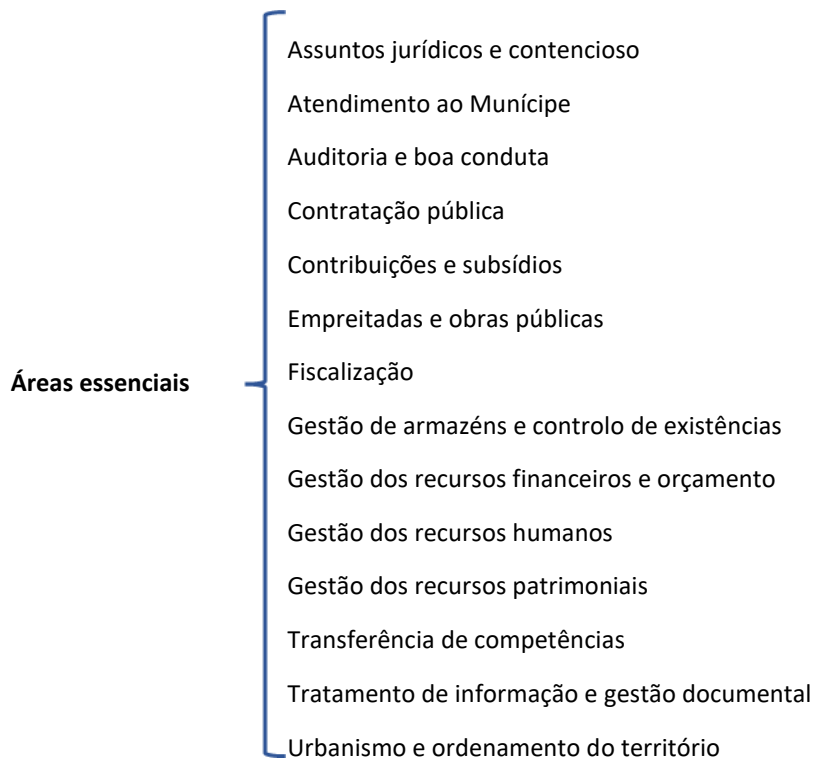
Figura 4. Processo de gestão do risco

Cabe à Equipa responsável pela Auditoria a responsabilidade geral pelo controlo e revisão do PPR.

4.1. Levantamento e Identificação dos Riscos por Áreas de Atividade

“A identificação dos riscos tem como objetivo identificar a exposição de uma organização ao elemento de incerteza e deve ser abordada de forma metódica, de modo a garantir que todas as atividades significativas dentro da organização foram identificadas e todos os riscos delas decorrentes definidos.” [Norma da Gestão de Riscos, FERMA-Federation of European Risk Management Associations].

Decorrente de um trabalho interno conjunto, com a colaboração das Unidades Orgânicas do Município, foram identificados riscos de gestão, incluindo de corrupção e infrações conexas, transversais e operacionais ou instrumentais, tendo sido detalhadas, no âmbito das atividades desenvolvidas, as situações que, pela sua natureza intrínseca, se apresentam como potenciadoras de risco, bem como equacionadas as medidas preventivas e corretivas para mitigação da sua probabilidade de ocorrência, distribuídas pelas seguintes áreas essenciais:



4.2. Critérios de Classificação e Gradação de Riscos

A metodologia de elaboração do presente PPR teve por base a norma europeia de Gestão de Riscos – FERMA (Federation of European Risk Management Associations).

Pretende-se que seja um instrumento do Sistema de Controlo Interno da autarquia de São Pedro do Sul, suportado num modelo dinâmico de avaliação e gestão dos riscos de toda a organização, que permita garantir a coerência da abordagem na identificação, classificação, gradação, identificação das medidas de tratamento do risco, implementação, responsabilização, monitorização e reporte.

Conforme decorre da FERMA (*Federation of European Risk Management Associations*) “o risco pode ser definido como a combinação da probabilidade de um acontecimento e das suas consequências”.

Assim, na identificação dos riscos, efetuada pelas diversas UO’s através da adoção de critérios de recolha de informação credíveis, fidedignos e coerentes, e consequente avaliação e classificação dos mesmos, foram considerados os critérios de probabilidade de ocorrência e de gravidade da sua consequência, nos termos do quadro seguinte:

Quadro 3. Critérios de Classificação do Risco

Probabilidade de Ocorrência (PO) (Exposição da organização/unidade orgânica a determinado risco)	Probabilidade Baixa (1) Quando o risco decorre de um procedimento/evento que apenas ocorrerá em circunstâncias excepcionais. A prevenção de uma ocorrência decorre das medidas já existentes para prevenir o risco.	Probabilidade Média (2) Quando o risco está associado a um procedimento/evento esporádico do município que se admite que venha ocorrer ao longo do ano. A prevenção de uma ocorrência carece de medidas de controlo adicionais.	Probabilidade Alta (3) Quando o risco decorre de um procedimento/evento corrente e frequente do município. As medidas de controlo adicionais podem não ser suficientes para prevenir uma ocorrência.
	Gravidade Baixa (1) O impacto financeiro sobre o Município é muito reduzido; O impacto sobre a estratégia ou atividades do Município é muito reduzido; Gera pouca preocupação aos intervenientes; O impacto externo é muito reduzido para o Município e seus responsáveis.	Gravidade Média (2) O impacto financeiro sobre o Município é significativo; O impacto sobre a estratégia ou atividades do Município é significativo; Gera preocupação aos intervenientes; O impacto externo é significativo para o Município e seus responsáveis.	Gravidade Alta (3) O impacto financeiro sobre o Município é elevado; O impacto sobre a estratégia ou atividades do Município é marcante; Gera elevada preocupação aos intervenientes; O impacto externo é negativo para a credibilidade do Município e seus responsáveis.

A graduação do risco é resultante da combinação da probabilidade da sua ocorrência com as consequências da mesma, resultando numa classificação de Muito elevado, Elevado, Moderado, Fraco ou Muito fraco. Assim:

Graduação do Risco = Probabilidade de Ocorrência x Gravidade das Consequências

Através da conjugação de ambas as variáveis (probabilidade e gravidade) foi construída uma matriz de risco, conforme se demonstra no quadro infra:

Quadro 4. Matriz de Graduação do Risco

		Probabilidade Baixa (1)	Probabilidade Média (2)	Probabilidade Alta (3)
Matriz do Grau dos Riscos (GR)				
Gravidade Baixa (1)	Muito fraco (1)	Fraco (2)	Moderado (3)	
Gravidade Média (2)	Fraco (2)	Moderado (4)	Elevado (6)	
Gravidade Alta (3)	Moderado (3)	Elevado (6)	Muito elevado (9)	

4.2.1. Tratamento do Risco

Após a identificação dos riscos existentes, importa definir as respostas de tratamento do risco, nomeadamente as medidas preventivas e corretivas a adotar. De acordo com o grau de risco as orientações para as medidas corretivas podem assumir uma das seguintes estratégias:

Quadro 5. Orientações para medidas corretivas

Grau do Risco (GR)	Orientações para medidas corretivas
Muito fraco	Estes riscos são considerados aceitáveis. Não são necessárias outras ações para além daquelas que garantem que o controlo é mantido.
Fraco	As ações para reduzir estes riscos são consideradas de baixa prioridade. Devem existir disposições para garantir que o controlo é mantido.
Moderado	Dever-se-ão implementar medidas de redução do risco, balizado um determinado período de tempo. Uma maior incidência sobre o controlo e monitorização garantindo que os níveis de risco se mantêm.
Elevado	Devem ser desenvolvidos esforços substanciais para reduzir o risco. As medidas de redução do risco devem ser implementadas urgentemente em período de tempo definido; Pode ser necessário considerar a suspensão ou a restrição da atividade, ou aplicar medidas provisórias até as primeiras estarem implementadas; Pode ser necessária a atribuição de recursos consideráveis para a implementação das medidas adicionais.
Muito elevado	Estes riscos são inaceitáveis. São necessárias melhorias substanciais no controlo do risco, para que este seja reduzido para um nível tolerável ou aceitável. A atividade de trabalho deve ser suspensa até estarem implementadas as medidas necessárias para que o risco deixe de ser “Risco Muito Elevado”.

Ao considerar a própria resposta, a gestão avalia o efeito sobre a probabilidade de ocorrência e o impacto do risco, assim como os custos e benefícios, adotando uma resposta que mantenha os riscos residuais dentro da tolerância aceitável de risco. O quadro seguinte representa os níveis de tolerância ao Grau de Risco.

Quadro 6. Níveis de tolerância ao Grau de Risco

Grau de Risco (GR)	Tolerância
Muito fraco	<i>Aceitável</i>
Fraco	<i>Riscos que devem ser reduzidos de forma a serem considerados toleráveis ou aceitáveis</i>
Moderado	
Elevado	
Muito elevado	<i>Inaceitável</i>

O grau de eliminação ou redução do risco através de medidas propostas determina a eficácia do controlo interno.

4.3. Medidas de Prevenção e Controlo Interno dos Riscos

A avaliação do risco tem como finalidade apoiar a tomada de decisões, com base nos resultados da análise de risco e definir opções de tratamento do risco. Atenta a estrutura orgânica da CMSPS elaborou-se para cada uma a sua matriz com os riscos, graus de probabilidade de ocorrência desses riscos e o nível em que se posicionam, baixo, médio ou elevado, identificando as medidas preventivas a implementar e respetivos responsáveis.

No Anexo II ao presente PPR apresenta-se o mapa com esta informação.

5. RESPONSABILIDADE, MONITORIZAÇÃO E REVISÃO DO PLANO

5.1. Identificação dos Responsáveis do PPR

A gestão dos riscos organizacionais é da responsabilidade de todos os intervenientes, portanto, o PPR aplica-se, de forma genérica, aos membros dos órgãos municipais, ao pessoal dirigente e todos os trabalhadores da CMSPS.

As principais funções e responsabilidades de gestão de risco da CMSPS, entre outras, apresentam-se no quadro seguinte.

Quadro 5. Principais funções e responsabilidades de gestão de risco da CMSPS

Responsável	Funções
Executivo Municipal	<ul style="list-style-type: none"> - Estabelecer a estratégia da gestão de risco; - Definir os critérios da gestão de risco; - Aprovar e assegurar a implementação do PPR; - Designação do responsável pelo cumprimento normativo e do responsável geral da execução, controlo e revisão do PPR, assegurando a sua supervisão.
Dirigentes em relação a cada Unidade Orgânica (UO)	<ul style="list-style-type: none"> - Organizar, aplicar e acompanhar o PPR no que respeita à sua UO; - Apurar desvios e identificar as medidas necessárias à sua correção; - Garantir a eficácia das medidas de controlo do risco na sua esfera de atuação; - Conhecer o nível de responsabilidade associada e contribuir para a melhoria contínua da gestão de riscos; - Comunicar à chefia, de forma sistemática e imediata, todos os riscos e falhas identificadas nas medidas de controlo existentes.
Equipa de Auditoria Interna do PPR	<ul style="list-style-type: none"> - Garantir a monitorização do PPR, avaliando a execução das medidas preventivas; - Promover o envolvimento dos diversos responsáveis da estrutura de gestão na elaboração e implementação do PPR; - Assegurar a revisão e atualização do PPR; - Elaborar o Relatório de Avaliação Intercalar e Anual do PPR; - Garantir a comunicação interna e externa do PPR.
Trabalhadores, voluntários e estagiários	<ul style="list-style-type: none"> - Exercer as funções em todos os eixos de atuação por critérios de subordinação ao interesse público, tendo por base o respeito pelos princípios orientadores na prevenção da corrupção.

5.2. Monitorização e Revisão do Plano

“O processo de monitorização deve garantir que estão implementados os controlos adequados para as atividades da organização e que os procedimentos são compreendidos e seguidos.” [Norma da Gestão de Riscos, FERMA-Federation of European Risk Management Associations].

Ressalta ainda, que em *“Qualquer processo de monitorização e revisão deve determinar se:*

- *as medidas adotadas alcançaram os resultados pretendidos;*
- *os procedimentos adotados e as informações recolhidas para a realização foram os adequados;*
- *um melhor nível de conhecimento teria ajudado a tomar melhores decisões e a identificar a possibilidade de tirar ilações para futuras avaliações”*

No âmbito das competências e atribuições que lhe foram atribuídas, cabe à Equipa de Auditoria Interna (EAI) a responsabilidade de monitorizar o PPR e elaborar os relatórios de avaliação legalmente previstos, em estreita articulação com os dirigentes das UO's.

A avaliação do PPR traduzir-se-á em função do relatório que será realizado em dois momentos. No mês de outubro de cada ano será elaborado um relatório de avaliação intercalar das situações identificadas de risco Elevado ou Muito Elevado e, no mês de abril do ano seguinte a que respeita a execução do Plano, um relatório de avaliação anual, contendo nomeadamente a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação.

O PPR, enquanto instrumento de gestão dinâmico, será atualizado ou revisto pela EAI a cada 3 anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica municipal que justifique a revisão, ou sempre que sejam detetados novos riscos ou seja necessário implementar novas medidas preventivas.

6. APROVAÇÃO E PUBLICAÇÃO DO PLANO / RELATÓRIOS

Sob proposta do Ex.mo Sr. Presidente da Câmara Municipal de São Pedro do Sul, o presente PPR e os consequentes relatórios de avaliação intervalar e avaliação anual, são submetidos à aprovação da Câmara Municipal de São Pedro do Sul, com posterior conhecimento à Assembleia Municipal, sendo que, após estarem preenchidos estes dois requisitos, no prazo de 10 dias, dever-se-á enviar para conhecimento ao Mecanismo Nacional de Anticorrupção (MENAC), à Inspeção Geral de Finanças e Secretaria de Estado da Administração Local e Ordenamento do Território (SEALOT), bem como sua divulgação na página oficial do município.

ANEXO I – CONCEITOS

Abuso de poder - Consiste no comportamento do funcionário, que abusar de poderes ou violação de deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa.

Administração danosa - Quem, infringindo intencionalmente normas de controlo ou regras económicas de uma gestão racional, provocar dano patrimonial importante em unidade económica do setor público ou cooperativo.

Apropriação ilegítima de bens públicos - Pratica apropriação ilegítima “quem, por força do cargo que desempenha, detiver a administração, gerência ou simples capacidade de dispor de bens do setor público ou cooperativo, e por qualquer forma deles se apropriar ilegitimamente ou permitir intencionalmente que outra pessoa ilegitimamente se aproprie” (artº 234.º CP)

Branqueamento - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal. Quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.

O branqueamento pode englobar três fases:

Colocação: os bens e rendimentos são colocados nos circuitos financeiros e não financeiros, através, por exemplo, de depósitos em instituições financeiras ou de investimentos em atividades lucrativas e em bens de elevado valor;

Circulação: os bens e rendimentos são objeto de múltiplas e repetidas operações (por exemplo, transferências de fundos), com o propósito de os distanciar da sua origem criminosa, eliminando qualquer vestígio sobre a sua proveniência e propriedade;

Integração: os bens e rendimentos, já reciclados, são reintroduzidos nos circuitos económicos legítimos, mediante a sua utilização, por exemplo, na aquisição de bens e serviços.

Concussão - Consiste na conduta 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.

Corrupção ativa - Se alguém, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que ao funcionário não seja devida, com o fim de conseguir um qualquer ato ou omissão contrário aos deveres de cargo.

Corrupção passiva (para ato ilícito) - Quando funcionário que 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 a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação.

Corrupção passiva (para ato lícito) - Quando funcionário que 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 a prática de um qualquer ato ou omissão não contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação

Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção - Quem obtiver subsídio ou subvenção:

- a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção;
- b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão;
- c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas.

Participação económica em negócio – O funcionário 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 cumpra, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar.

Peculato – O funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer 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.

Peculato de uso – O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos ou de outras coisas móveis de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções.

Prevaricação - O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce.

Recebimento ou oferta indevidos de vantagem – Quando no ofício das suas funções ou por causa delas, 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, que não lhe seja devida.

Suborno - Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a prestar falsas declarações relativamente factos sobre os quais deve depor, depois de ter prestado juramento e de ter sido advertido das consequências penais a que se expõe com a prestação de depoimento falso, ou a prestar falso depoimento, relatório, informação ou tradução, perante tribunal ou funcionário competente para o receber como meio de prova.

Tráfico de influência – Quem solicitar ou aceitar, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, 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, nacional ou estrangeira.

Violação de segredo por funcionário – O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar 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.

Fontes: CP

ANEXO II – MAPA DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E CONTROLO INTERNO (MATRIZ DE RISCO)

(PO) – Probabilidade de Ocorrência (GC) – Gravidade da Consequência (GR) Grau de Risco

ANEXO III – RELATÓRIO DE EXECUÇÃO ANUAL

RELATÓRIO DE EXECUÇÃO ANUAL DO PLANO					
Identificação da área/Unidade Orgânica					
Riscos identificados	Medidas propostas	Cumprimento			Grau de execução
		Total	Parcial	Não Iniciado	
NOVOS RISCOS IDENTIFICADOS					
PRINCIPAIS ÁREAS DE ATIVIDADE/COMPETÊNCIAS - GRUPOS DE ATIVIDADES DE RISCO	RISCOS IDENTIFICADOS	PO	GC	MEDIDAS PROPOSTAS	
OUTRAS INFORMAÇÕES DE CONSIDERAÇÃO RELEVANTE					
DIRIGENTE RESPONSÁVEL PELO SERVIÇO					
NOME					
DATA					
ASSINATURA					
Declaração: declaro que as afirmações produzidas no relatório em apreço correspondem com exatidão à realidade procedimental					