PLANO DE GESTÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

DIREÇÃO REGIONAL DA HABITAÇÃO

Dezembro 2016

INTRODUÇÃO 3

II – CARACTERIZAÇÃO DA DIREÇÃO REGIONAL DA HABITAÇÃO 4

a) Missão 4

b) ATRIBUIÇÕES E COMPETENCIAS 4

c) ESTRUTURA ORGÂNICA 4

d) Dimensão Financeira 5

e) Recursos Humanos 5

III – IDENTIFICAÇÃO DOS POTENCIAIS RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES CONEXAS 6

IV - MEDIDAS DE PREVENÇÃO E CORRECÇÃO A ADOPTAR 9

V - PROMOÇÃO DA TRANSPARENCIA NA DIREÇÃO REGIONAL DA HABITAÇÃO 10

VI - ACOMPANHAMENTO, AVALIAÇÃO E ATUALIZAÇÃO DO PLANO 11

a) ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO 11

b) REVISÃO E ATUALIZAÇÃO DO PLANO 11

VII - ELABORAÇÃO, ANÁLISE E APROVAÇÃO DO RELATÓRIO DE EXECUÇÃO DO PLANO 12

A. PUBLICITAÇÃO DO PLANO 12

INTRODUÇÃO

O Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas visa fundamentalmente identificar as situações potenciadoras de riscos de corrupção e/ou de infrações conexas, elencar medidas preventivas e corretivas que minimizem a probabilidade de ocorrência do risco e definir a metodologia de adoção e monitorização das medidas elencadas, identificando os respetivos responsáveis.

O Conselho de Prevenção da Corrupção, entidade administrativa independente que funciona junto do Tribunal de Contas, aprovou as Recomendações nº 1/2009, de 1 de julho, e 1/2010, de 7 de abril, através da qual se transmite a necessidade de todos os organismos públicos elaborarem Planos de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas, bem como relatórios anuais sobre a execução dos mesmos.

A gestão do risco de corrupção é da responsabilidade de todos os dirigentes e colaboradores dos organismos e os planos de prevenção de riscos de corrupção assumem grande importância, na medida em que correspondem a um importante instrumento de gestão permitindo aferir a eventual responsabilidade que ocorra na gestão de recursos públicos.

Até então, o Plano da DRH estava inserido no Plano da Secretaria Regional da Solidariedade Social, elaborado em dezembro de 2009, através de informação disponibilizada pelos dirigentes desta direção regional. Contudo, através de orientações superiores foi estabelecido a necessidade da DRH elaborar o seu próprio Plano enquanto órgão da Secretaria Regional da Solidariedade Social.

Assim, o presente plano contém:

- A descrição das atribuições da Direção Regional da Habitação e a respetiva estrutura orgânica;

- A identificação dos potenciais riscos de corrupção e infrações conexas;

- A identificação de medidas a adotar e minimizadoras desses riscos;

- Promoção da transparência na Direção Regional da Habitação;

A estrutura adotada para a elaboração do presente plano teve em conta o guião disponibilizado no site do Conselho de Prevenção da Corrupção (*www.cpc.tcontas.pt*).

II – CARACTERIZAÇÃO DA DIREÇÃO REGIONAL DA HABITAÇÃO

Neste capítulo apresenta-se uma caracterização genérica da Direção Regional da Habitação, das suas atribuições e da respetiva estrutura orgânica.

a) Missão

A Direção Regional da Habitação, designada abreviadamente por DRH, é um órgão da Secretaria Regional da Habitação, que tem por missão contribuir para a melhoria contínua das condições habitacionais das famílias açorianas no contexto da politica social e Habitacional do Governo Regional dos Açores.

A DRH, no desenvolvimento da sua missão, atua em íntima colaboração com autarquias locais, instituições de utilidade pública, cooperativas de habitação e outras entidades, públicas ou privadas, que tenham em vista a promoção de condições de habitabilidade às populações.

b) ATRIBUIÇÕES E COMPETENCIAS

Compete à DRH, entre outros assuntos:

a) estudar a situação habitacional com vista à formulação de propostas de medidas de política legislativa e regulamentar;

b) preparar o plano regional da Habitação e os planos anuais e plurianuais do setor;

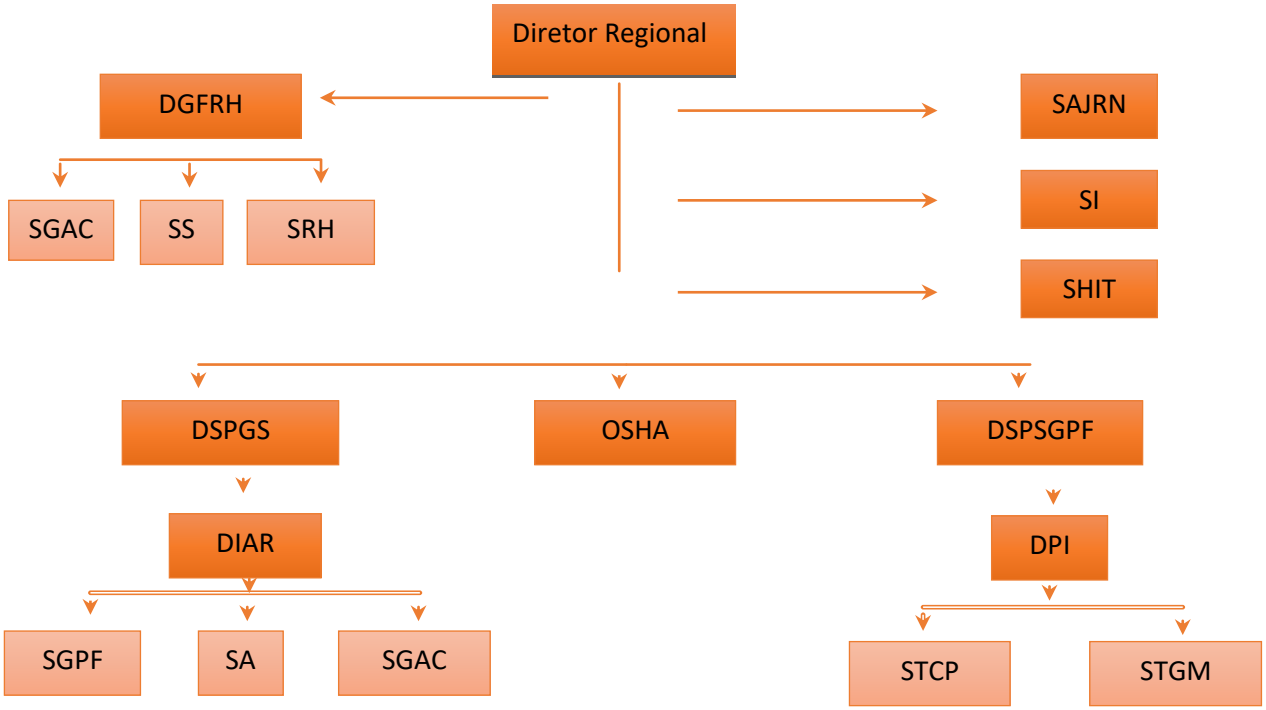
c) dinamizar na Região as medidas de política financeira do setor e contribuir para o financiamento de programas habitacionais de interesse social promovidos pelos setores público, cooperativo e privado;

d) acompanhar a execução das medidas de política e os programas de promoção habitacional, de acordo com os planos e normativos aprovados;

c) ESTRUTURA ORGÂNICA

A orgânica da DRH foi aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional nº 10/2013/A de 02 de agosto de 2013.

Para a prossecução das suas atribuições a DRH compreende a seguinte estrutura orgânica:



d) DIMENSÃO FINANCEIRA

Os recursos financeiros disponíveis são determinados pelo Orçamento atribuído anualmente à Direção Regional de Habitação, por diploma que aprova o Orçamento da Região Autónoma dos Açores.

e) RECURSOS HUMANOS

A Direção Regional da Habitação, integra à volta de 163 colaboradores, entre dirigentes e trabalhadores dos quais 120 são afetos aos respetivos quadros de pessoal e os restantes exercem funções ao abrigo de programas ocupacionais e no âmbito de prestações de serviço em regime de avenças.

III – IDENTIFICAÇÃO DOS POTENCIAIS RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES CONEXAS

Na definição do risco o presente plano toma como referência o guião do Conselho de Prevenção e Corrupção, o qual estabelece que os riscos devem ser classificados segundo uma escala de risco elevado, moderado e fraco, em função do grau de probabilidade de ocorrência (elevado, moderado ou fraco).

Pode definir-se risco como o evento, situação circunstância futura com probabilidade de ocorrência e potencial consequência positiva ou negativa na consecução dos objectivos de uma unidade organizacional.

Na definição do risco o presente ano toma como referência o Guião de Boas Práticas do Conselho de Prevenção e Corrupção, o qual estabelece que os riscos devem ser classificados segundo uma escala de risco elevado, moderado e fraco, em função do grau de probabilidade de ocorrência (elevado, moderado ou grave).

Assim, consideram-se as seguintes áreas de risco, destacando-se em cada uma delas os processos susceptíveis de comportar maiores riscos de corrupção e infrações conexas:

PROCESSOS	**ÁREAS**		
	Contratação Pública	**Gestão Financeira**	**Avaliação Necessidades**
Aquisição bens e serviços e empreitadas/contratos de arrendamento	**X**		**X**
Deslocações e estadas	**X**	**X**	
Atribuição de subsídios			**X**
Gestão orçamental		**X**	
Fundo de maneio	**X**	**X**	

ÁREA E PROCESSOS	**SITUAÇÕES QUE POTENCIAM RISCOS DE CORRUPÇÃO**	**GRAU DE RISCO**
	CONTRATAÇÃO PÚBLICA	
- Aquisição de bens e serviços/Empreitadas/Deslocações e estadas	Ausência de um plano formal anual de compras	Moderado
	Controlo dos procedimentos	Fraco
	Ausência de planeamento nas aquisições de bens e serviços de valores mais elevados	Moderado
	Ausência de um manual de procedimentos interno	Fraco
	Pedidos extraordinários urgentes conducentes a procedimentos abreviados	Fraco
	Falta de formação e informação dos funcionários sobre as regras e procedimentos a serem levados a cabo.	Fraco
	Controlo de execução de empreitadas de remodelação global, na sequência de concursos Públicos.	Faco
-Celebração de contratos de arrendamento para instalações do serviço	Contratação por valor acima do de mercado	Moderado
- Fundo de maneio	Incorreta utilização dos valores tendo em conta o fim para que foram criados	Fraco
	Ausência de um manual de procedimentos interno	Fraco

	GESTÃO FINANCEIRA	
- Gestão orçamental	Frequência de controlo efetivo e ausência de manual com regras e regulamentos	Fraco
	Ausência de ferramentas de trabalho adequadas e fiáveis	Fraco
- Fundos de maneio	Ausência de controlo efetivo dos valores das várias contas	Fraco
	Não elaboração de reconciliações bancárias periódicas	Faco
	AVALIAÇÃO NECESSIDADES	
- Aquisição de bens e serviços	Inexistência de um plano anual de compras	Fraco
	Inexistência de inventário dos bens já adquiridos	Fraco
	Inexistência da avaliação concreta dos fornecedores habituais e seu cumprimento de contratos para futuras negociações	Moderado
- Atribuição de subsídios	Inexistência de um sistema estruturado e formal de avaliação das necessidades	Fraco
	Inexistência de critérios formais de atribuição	Fraco
	Ausência de planeamento para a sua atribuição	Fraco
	Inexistência de meios e ações de controlo/fiscalização	Moderado

IV - MEDIDAS DE PREVENÇÃO E CORRECÇÃO A ADOPTAR

As medidas de prevenção a adoptar foram estabelecidas em função do grau de risco das situações, visando evitá-lo, ao eliminar a sua causa, ou preveni-lo, ao procurar minimizar a probabilidade da sua ocorrência ou do seu impacto negativo:

1) – Definição à priori dos critérios de atribuição de subsídios, nomeadamente para resolução de situações de grave carência habitacional, suas necessidades, análise dos seus impactos e verificação da sua correcta aplicação.

2) – Elaboração de reconciliações bancárias periódicas para as várias contas existentes na DRH.

3) – Melhoramento do sistema de controlo interno.

4) – Aquisição de ferramentas de trabalho (software) adequado e atualizado.

5) – Atualização permanente do inventário dos bens adquiridos

6) – Elaboração de consultas a vários fornecedores no mercado (no mínimo três) tendo em vista a obtenção de melhores preços e maior qualidade dos bens/serviços/propostas a adquirir.

No final do ano de 2017 será elaborado um relatório de execução, contemplando, nomeadamente:

- O balanço das medidas adoptadas e das medidas por adoptar;

- A descrição dos riscos eliminados ou cujo impacto tenha sido reduzido e daqueles que se mantêm;

- A identificação de novos riscos que não tenham sido contemplados neste plano inicial.

V - PROMOÇÃO DA TRANSPARENCIA NA DIREÇÃO REGIONAL DA HABITAÇÃO

Para a promoção de uma cultura de transparência, a DRH tem vindo a:

a) Melhorar os sistemas de controlo interno, nomeadamente através da elaboração da norma de controlo interno e regulamento do fundo de maneio na área financeira;

b) Promover, entre os seus trabalhadores, uma cultura de responsabilidade e de observação estrita de regras éticas e deontológicas;

c) Assegurar que os seus trabalhadores estão conscientes das suas obrigações, nomeadamente no que se refere à obrigatoriedade de denuncia de situações de corrupção;

d) Promover junto dos seus trabalhadores uma cultura de legalidade, clareza e transparência nos procedimentos quanto à admissão de trabalhadores, aquisição de bens e serviços, empreitadas de obras públicas, celebração de contratos de arrendamento e atribuição de subsídios;

e) Promover o acesso público e tempestivo a informação correta e completa à parte interessada.

Os trabalhadores a exercerem funções na DRH **devem**:

a) Atuar respeitando as regras deontológicas inerentes às suas funções;

b) Agir sempre com isenção e em conformidade com a Lei;

c) Atuar de forma a reforçar a confiança dos cidadãos na integridade, imparcialidade e eficácia dos poderes públicos;

Os trabalhadores a exercerem funções na DRH **não devem:**

a) Tirar partido da sua posição para servir interesses individuais, evitando que os seus interesses privados colidam com as sus funções públicas;

b) Usar a sua posição e recursos públicos em seu benefício;

c) Solicitar ou aceitar qualquer vantagem, para, si ou para terceiro, como contrapartida do exercício das suas funções.

VI - ACOMPANHAMENTO, AVALIAÇÃO E ATUALIZAÇÃO DO PLANO

a) ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

O Diretor Regional procede ao controlo periódico no sentido de se verificar se está a ser assegurado o cumprimento das regras do Plano e os seus efeitos práticos, sendo assessorado pela Divisão de Gestão Financeira e Recursos Humanos.

Com o apoio da Divisão de Gestão Financeira e Recursos Humanos, elabora, para o efeito, um relatório adequado, no final de cada ano.

O acompanhamento anual do Plano deve basear-se na análise das respostas dos vários serviços da DRH, designadamente das várias unidades orgânicas, através de formulários e acções especificas, para o efeito preparadas pela Divisão de Gestão Financeira e Recursos Humanos.

O processo de acompanhamento deve garantir que são implementados os mecanismos de controlo adequados para as actividades da DRH e que os procedimentos sejam compreendidos e seguidos em todos os níveis.

Para além da periodicidade das revisões e actualizações acima indicadas, os dirigentes devem informar o Diretor Regional, sempre que surjam riscos elevados ou novos que importe prevenir.

b) REVISÃO E ATUALIZAÇÃO DO PLANO

O processo de revisão e actualização do Plano são aprovados consecutivamente pelo dirigente máximo do serviço e pelo respectivo membro do Governo e, se for caso disso, pelos dirigentes, na generalidade ou em parte, mediante o seu grau de responsabilidade e as respectivas funções atribuídas.

VII - ELABORAÇÃO, ANÁLISE E APROVAÇÃO DO RELATÓRIO DE EXECUÇÃO DO PLANO

O relatório anual de execução deverá ser elaborado em tempo oportuno de modo a ser analisado e apreciado por todos os dirigentes da DRH e posteriormente submetido a aprovação do dirigente máximo do serviço e pelo respetivo membro do Governo.

No final do ano de 2017 será elaborado um relatório de execução, contemplando, nomeadamente:

- O balanço das medidas adotadas e das medidas por adotar;

- A descrição dos riscos eliminados ou cujo impacto tenha sido reduzido e daqueles que se mantêm;

- A identificação de novos riscos que não tenham sido contemplados neste plano inicial.

A. PUBLICITAÇÃO DO PLANO

A recomendação nº 1/2010, de 07 de abril, prevê que *"os órgãos dirigentes máximos das entidades gestoras de dinheiros públicos, seja qual for a sua natureza, administrativa ou empresarial, de direito público ou de direito privado, devem publicar no sitio da respectiva entidade na Internet o Plano de Prevenção de Riscos e Corrupção e Infrações Conexas"*

Neste sentido, o Plano da Direção Regional da Habitação é objecto de publicitação interna na Intranet.