

# Plano de Prevenção de Riscos, Gestão e Corrupção



IREs

inspeção

regional

de saúde

de saúde

regional

inspeção

IREs

*Esta página está intencionalmente em branco*





(\*) Imagem retirada do sítio [http://nhrwcd.org.in/corruption\\_free\\_india](http://nhrwcd.org.in/corruption_free_india)

*Esta página está intencionalmente em branco*



## ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO.....	7
2. CARACTERIZAÇÃO.....	11
MISSÃO.....	11
VISÃO.....	11
VALORES.....	11
ORGÂNICA DA IReS.....	13
3. CONTEXTO.....	15
4. GESTÃO E FATORES DE RISCO.....	17
A. METODOLOGIA.....	17
B. IDENTIFICAÇÃO E GRADUAÇÃO DOS RISCOS.....	21
1. RISCOS GERAIS.....	23
2. DIREÇÃO.....	27
3. GESTÃO DO RISCO E CONTROLO INTERNO.....	29
4. ATIVIDADE INSPETIVA.....	31
5. RELAÇÕES PÚBLICAS E INSTITUCIONAIS.....	35
6. TIC, DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO.....	35
7. RECURSOS HUMANOS.....	37
8. RECURSOS FINANCEIROS.....	39
9. RECURSOS PATRIMONIAIS.....	41
ANEXO I CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA.....	43
CÓDIGO DE CONDUTA.....	45
PRINCÍPIOS ÉTICOS.....	47

*Esta página está intencionalmente em branco*





# 1. Introdução

---

## 1|

A 1 de Julho de 2009, o Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC) deliberou que "*todas as entidades gestoras de dinheiros, valores ou património publico*", independentemente da sua natureza, "*devem elaborar planos de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas*"<sup>(1)</sup>.

## 2|

A IReS foi operacionalizada em 2011. Desde essa data, mas sobretudo a partir de 2012, todos os Quadros de Avaliação e Responsabilização – Planeamento (QUAR-P) previram a formulação do Plano de Prevenção de Riscos de Gestão e Corrupção (doravante, apenas Plano de Prevenção)<sup>(2)</sup>. Por vicissitudes várias, típicas na operacionalização de um serviço recém-criado<sup>(3)</sup>, bem como a ambição de o Plano de Prevenção corresponder um documento efetivamente orientador na identificação das áreas de risco, em vez do cumprimento de um mero *pro forma* legalmente imposto, a formulação do documento foi protelada até à presente data.

## 3|

Sublinhe-se a traço grosso que este Plano de Prevenção não representa o início de um trajeto, mas apenas uma etapa, naturalmente relevante, de um percurso iniciado em 2011 quanto à efetivação de instrumentos de controlo interno e de gestão do serviço.

## 4|

Com efeito, desde a operacionalização da IReS foram implementadas ferramentas de auxílio à gestão interna, com assumidas finalidades de monitorização, quer no âmbito estritamente administrativo, quer a nível operacional, a saber:

---

<sup>(1)</sup> O presente documento suporta-se no documento homónimo do serviço congénere em Portugal continental e desde o início da existência da IReS um importante parceiro institucional: a Inspeção-Geral das Atividades em Saúde (IGAS). Consulte-se a página *web* e toda a informação institucional, incluindo o respetivo Plano de Prevenção da IGAS em <http://www.igas.min-saude.pt/pagina.aspx?ur=1>

<sup>(2)</sup> Confira-se em <http://www.azores.gov.pt/Portal/pt/entidades/srs-irs/textoImagem/SIADAPRA+IReS.htm> (última consulta 30-09-2016). Com maior pormenor, veja-se os QUAR-P de 2011/objetivo n.º 5; 2012/objetivo n.º 7; 2013/objetivo n.º 7; 2014/ objetivo n.º 7; e 2015/objetivo n.º 8.

<sup>(3)</sup> Para as respetivas justificações, cfr. Relatórios de Atividades da IReS, disponíveis no sítio <http://www.azores.gov.pt/Portal/pt/entidades/srs-irs/textoImagem/Relatorios de Atividades da Inspecao Regional da Saude.htm> (última consulta 30-09-2016)

- (i) **Regulamento de Procedimentos Internos (2011)** <sup>(4)</sup>: define os procedimentos a adotar e o tipo de procedimentos a instituir.
- (ii) **Norma de Controlo Interno para a aquisição de bens e serviços (2012)**: define o circuito em relação aos convites e adjudicação de propostas de bens e serviços pela IReS.
- (iii) **Registo de Controlo Interno de Processos (2013)**: acompanha a abertura e todas as fases de execução dos processos instaurados na IReS, até à sua execução, numa pretendida redundância com o sistema eletrónico de gestão de correspondência (*e.doc*). Não só permite o acompanhamento atualizado dos processos, como serve de indicador estatístico na aferição da produtividade do serviço e respetivos colaboradores.
- (iv) **Registo de Arquivamentos Liminares (2014)**: regista os arquivamentos liminares da IReS, igualmente em redundância com o *e.doc*. Também tem a função de suporte estatístico.
- (v) **Mapa de Controlo dos Custos com Deslocações (2014)**: permite acompanhar a economia, eficácia e a eficiência das deslocações operacionais da IReS.
- (vi) **Manual de Procedimentos Internos (2015)**: indica, de forma esquematizada e de fácil compreensão (fluxogramas), quais as fases e diligências para cada tipo de procedimento (*v.g.* auditoria, inspeção, disciplinar, etc.) <sup>(5)</sup>.

## 5 |

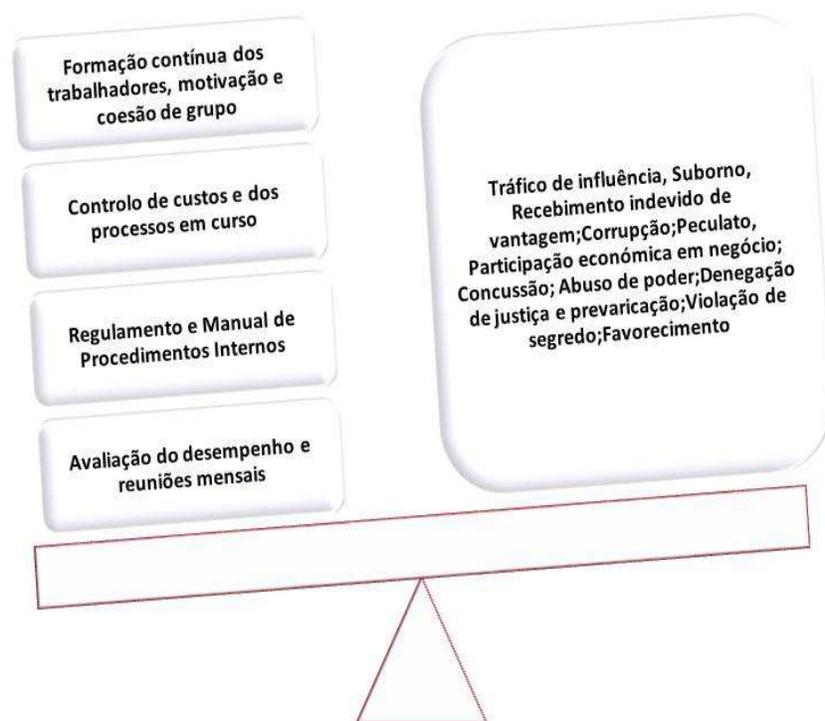
Assente numa lógica de acumulação de conhecimento, de *saber-saber, saber-fazer e saber-ser*, orientada de baixo para cima (*bottom-up*), os sucessivos testes e acertos aos procedimentos entretanto instituídos eram condições necessárias, ainda que insuficientes, para avançar com o Plano de Prevenção. Este é, pois, o momento considerado como mais oportuno e adequado à implementação do Plano de Prevenção da IReS.

---

<sup>(4)</sup> Aprovado por despacho do Secretário Regional de Saúde, n.º 1227/2011, de 25 de Novembro, publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores, II Série, n.º 227, de 25 de Novembro.

<sup>(5)</sup> Disponível em <http://www.azores.gov.pt/Portal/pt/entidades/srs-irs/?lang=pt> (última consulta 19-12-2016).

### Quadro I – Balanceamento aos procedimentos instituídos



6|

Aproveita-se a presente formulação do Plano de Prevenção para elaborar e anexar o primeiro Código de Ética e de Conduta da IReS, suportado nas Normas de Conduta Ética para Funcionários Públicos da OCDE (Outubro de 2002).

*Esta página está intencionalmente em branco*





## 2. Caracterização

---

### **M**ISSÃO

A IReS tem por missão o controlo interno e externo na área da saúde na Região Autónoma dos Açores, abrangendo todos os operadores e agentes na área da saúde, sejam públicos, privados ou da economia social.

### **V**ISÃO

A IReS tem como visão ser reconhecida pelo público e instituições, regionais e nacionais, congéneres ou não, como parceira, enquanto serviço de qualidade, idóneo, com efetiva autoridade, dotada de autonomia e rigor técnico, mas sem descurar de uma importante função pedagógica e preventiva.

### **V**ALORES

Os valores por que se pauta o serviço e todos os seus trabalhadores são a justiça, a prudência, a autonomia, a cooperação e a audácia.

1|

A JUSTIÇA é considerada como a mais importante das virtudes cardinais, perspetivada não tanto como uma realidade ascética ou um dado adquirido, mas enquanto um achado, um valor a ser obtido ou a descobrir, assente numa perspetiva procedimental, necessariamente dialógica.

2|

A PRUDÊNCIA, também considerada como uma das quatro virtudes cardinais, representa o valor da autocrítica, da sabedoria prática, em vista a separar o impulso da ação, a presciência pela reflexão ponderada e com forte suporte epistémico.

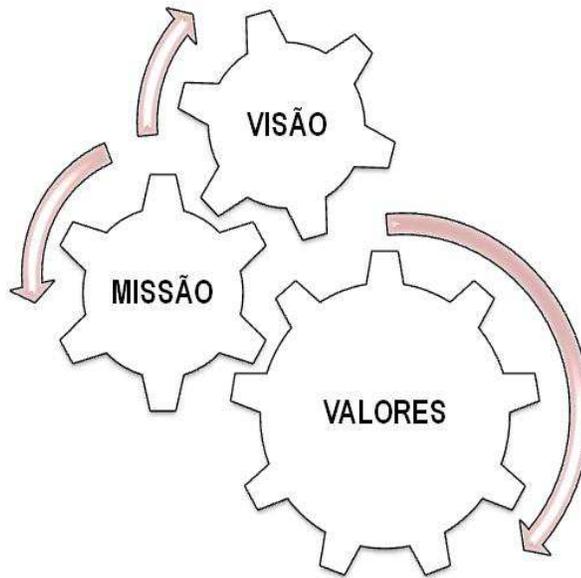
3|

A AUTONOMIA socorre-se da etimologia do termo, enquanto «regra própria» (do grego *auto* < próprio + *nomos* < regra). Ou seja, trata-se do valor da liberdade e da subsequente responsabilidade pelos atos praticados ou omitidos.



- 4| O valor da COOPERAÇÃO é imprescindível para o funcionamento interno e externo do serviço, cultivando o espírito de resiliência, sentido crítico, resistência à pressão e a busca permanente da excelência. É também o valor que coloca a IReS perante os restantes serviços da Administração Pública como um nó de uma rede (*networking*), a qual deverá ter em vista a prossecução do interesse público.
- 5| Por último, mas não menos importante, a IReS assume como seu o valor da AUDÁCIA, da coragem, um valor instrumental mas não menos importante por ser o que permite a realização de todos os outros.
- 6| A articulação conjugada da Missão, Visão e dos Valores pode ser perspectivada a partir de uma imagem plástica de rodas dentadas, de diversos sentidos e velocidades, relativamente às quais cada eixo é imprescindível ao funcionamento do serviço.

Quadro II – Missão, Visão e Valores



- 7| Aos princípios e valores acresce o conjunto de deveres profissionais e éticos relativos à conduta dos trabalhadores da IReS, enunciados na Constituição da República Portuguesa, no Código do Procedimento Administrativo, na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, no Estatuto do Pessoal Dirigente da Administração Pública Regional e demais legislação aplicável.

## Orgânica da IReS

A IReS tem um dirigente máximo, o Inspetor Regional de Saúde, um dirigente de coordenação técnica, na Secção Administrativa, e um Conselho Administrativo – em grande parte despojado das suas competências originárias, por força artigo 42.º, n.º 2, do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2014/A, de 29 de janeiro de 2014.

Quadro III – Organograma da IReS



Muito embora não previstos na orgânica da IReS, foram criados por despacho do IReS duas unidades funcionais de apoio às estruturas do serviço, a saber:

- 1) **Grupo de Acompanhamento Permanente:** constituído por todos os colaboradores da IReS, que reúne com periodicidade mensal, tendo por objetivo, entre outros, o acompanhamento e planeamento dos procedimentos administrativos ou questões internas do serviço.
- 2) **Apoio Operacional:** funções de apoio operacional à atividade do corpo inspetivo.

*Esta página está intencionalmente em branco*





## 3. Contexto

---

### 1|

A IReS foi operacionalizada em 2011, num contexto de fortes restrições orçamentais. Recorde-se que o Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF) a Portugal foi acordado em maio de 2011, entre as autoridades nacionais e o Banco Central Europeu, Fundo Monetário Internacional e Comissão Europeia. Os três principais objetivos do PAEF foram a consolidação orçamental, a estabilidade do sistema financeiro e a transformação estrutural da economia portuguesa. O PAEF expirou a 30 de junho de 2014.

### 2|

O período entre 2011 a 2014 originou importantes desafios na operacionalização do serviço, quer a nível de despesas de investimento necessárias, quer a nível dos custos diretos e indiretos, respeitantes à atividade da IReS <sup>(6)</sup>. Deve sublinhar-se que, se por um lado a reduzida estrutura do serviço permitiu as adaptações exigidas por contextos pretéritos, não deixa, por outro lado, de colocar desafios presentes, muitos deles carentes de resolução.

### 3|

Aos desafios pretéritos que se colocaram à operacionalização do serviço deve adicionar-se o facto de o setor da saúde na Região Autónoma dos Açores até então ter reduzidos hábitos de fiscalização, regular e contínua, por parte de um serviço administrativo exclusivamente dedicado a essa função, dotado de prerrogativas especiais (*v.g.* acesso aos ficheiros clínicos, no âmbito das suas funções).

### 4|

Para melhor perceção do contexto presente e futuro, a análise PESTAL – *Política, Económica, Social, Tecnológica, Ambiental e Legal*, enquanto ferramenta de gestão estratégica, permite enquadrar, com propósitos exclusivamente descritivos, os principais fatores macroambientais em que se posiciona o serviço, sem tomar qualquer posição ou juízo positivo ou negativo, por regra conjuntural.

---

<sup>(6)</sup> Para melhor perceção, confronte-se os Planos e Relatórios de Atividades da IReS, disponíveis em <http://www.azores.gov.pt/Portal/pt/entidades/srs-irs/> (último acesso 10-11-2016).

Quadro IV – Análise PESTAL – Política, Económica, Social, Tecnológica, Ambiental e Legal

Política	Económica	Social	Tecnológica	Ambiental	Legal
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas da União Europeia</li> <li>• Relações entre Governo Regional e Governo da República</li> <li>• Relações entre serviços administrativos regionais e serviços não regionalizados</li> <li>• Proximidade do centro de decisão política</li> <li>• Dispersão dos centros de influência</li> <li>• Identificação dos centros de decisão</li> <li>• Compreensão entre a distinção da decisão política e da decisão administrativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Previsões de crescimento económico</li> <li>• Sustentabilidade e investimento na Administração Pública</li> <li>• Robustez dos agentes económicos, em especial em atividades em saúde</li> <li>• Poder aquisitivo dos cidadãos</li> <li>• Índices de Produtividade do setor público, privado e social</li> <li>• Factores de pressão sobre a Economia da Saúde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empregabilidade e flexibilização do mercado laboral</li> <li>• Literacia, nível cultural e educacional da população</li> <li>• Movimentos migratórios e de turismo</li> <li>• Elevado índice de envelhecimento da população</li> <li>• Baixa taxa de natalidade</li> <li>• Coesão inter-ilhas e inter-regiões</li> <li>• Hábitos alimentares</li> <li>• Hábitos de risco</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolução exponencial das TIC</li> <li>• Novos produtos medicamentosos e terapêuticos</li> <li>• Utilização de dados informáticos e de informação sensível</li> <li>• Interoperabilidade de plataformas</li> <li>• Acesso generalizado às TIC</li> <li>• Acesso a informação sem necessariamente a compreender</li> <li>• Alteração dos paradigmas de prestação de trabalho</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decréscimo da qualidade dos ecossistemas</li> <li>• Limitações à atividade económica</li> <li>• Economia e Fiscalidade Verde</li> <li>• Responsabilidade ambiental de indústria, serviços, setor primário e cidadãos</li> <li>• Aumento e reutilização de resíduos</li> <li>• Finitude dos recursos naturais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regulamentação da União Europeia</li> <li>• Competências políticas, legais e administrativas da Região Autónoma dos Açores</li> <li>• Competências e atribuições concorrentes ou próprias dos serviços</li> <li>• Jurisprudência e doutrina nacional e estrangeira</li> </ul>



## 4. Gestão e fatores de risco

---

### A. METODOLOGIA

#### 1|

O risco pode ser definido como “*a combinação da probabilidade de um acontecimento e das suas consequências*” <sup>(7)</sup>. Conforme é referido pela Federação Europeia das Associações de Gestão do Risco (FERMA), “*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)*”.

#### 2|

As fontes do risco devem ser apresentadas com clareza de modo a identificar a exposição da IReS ao elemento de incerteza. A identificação dos riscos deve garantir a inclusão das atividades mais significativas da IReS e a volatilidade associada.

#### 3|

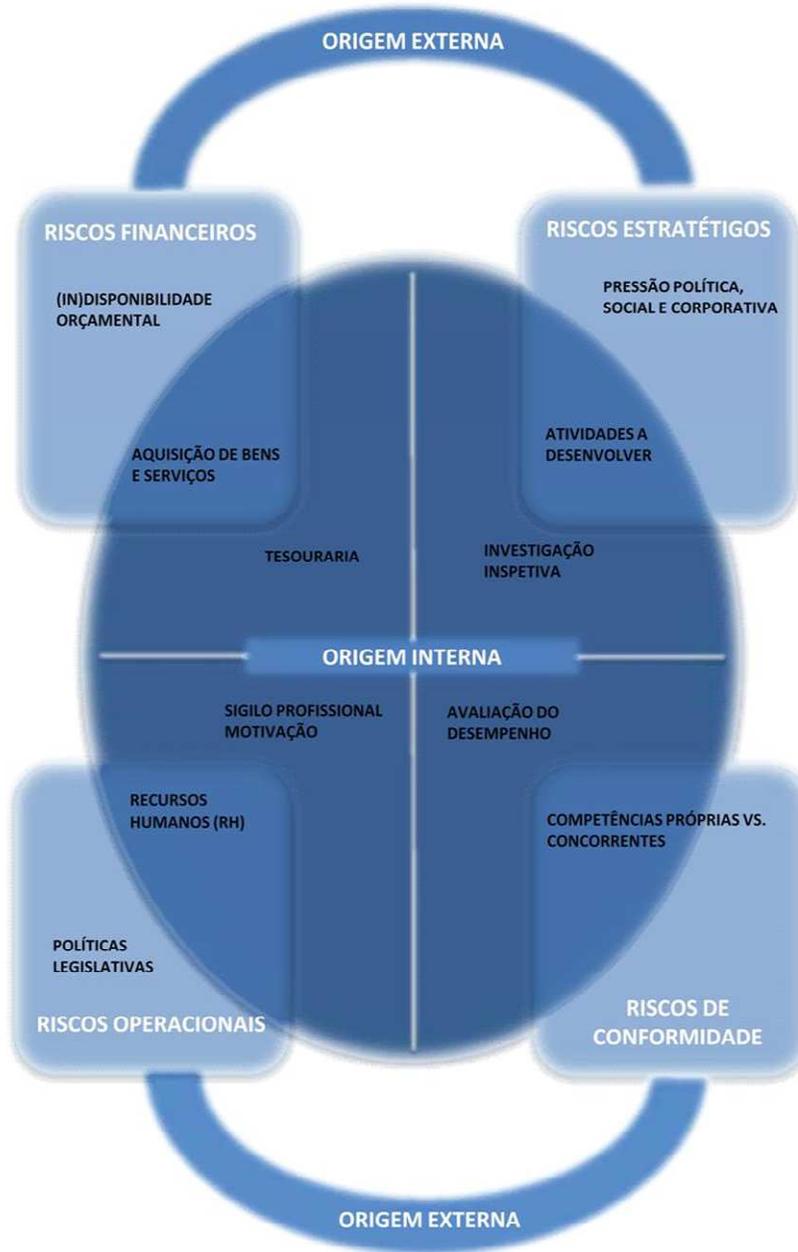
As fontes dos riscos podem ser classificadas de várias formas. No âmbito da atividade da IReS, identificou-se quatro categorias de fontes, com origem interna e externa, incidentes na temática financeira; estratégica, operacional e de conformidade (quadro II).

---

<sup>(7)</sup> Consulte-se as Normas de Gestão de Riscos da FERMA – *Federation of European Risk Management Associations*, 2002/2003, p. 3, disponível em <http://www.ferma.eu/app/uploads/2011/11/a-risk-management-standard-portuguese-version.pdf> (última consulta, 14-11-2016).



Quadro V – Identificação das fontes de risco externos e internos



4|

A metodologia utilizada para a estimativa e controlo dos riscos é de natureza quantitativa e qualitativa entrecruzada. Quanto à primeira, a mensurabilidade será feita a partir de um capítulo específico nos relatórios de atividades anuais, tendo por base os instrumentos de gestão já implementados, referidos no ponto 1, e dos instrumentos de gestão legalmente obrigatórios, em particular o QUAR – Quadro de Avaliação e Responsabilização do Serviço.

## 5 |

A gestão do risco segue a Norma ISSO 31000, 2009, e assenta nos seguintes pressupostos:

### (a) A gestão de riscos cria valor e protege-o

Contribui para a realização dos objetivos e para a melhoria do desempenho do serviço, nomeadamente quanto à segurança e conformidade legal dos processos, à aceitação pública, à proteção do meio ambiente, à qualidade do serviço, à gestão dos processos e projetos, à eficiência operacional, à boa governança e à reputação do serviço.

### (b) A gestão de riscos é parte integrante de todos os processos organizacionais

A gestão de riscos é perspectivada não tanto quanto uma atividade independente das principais atividades e processos da IReS quanto parte integrante nas responsabilidades da direção e de todos os processos organizacionais, incluindo o planeamento estratégico na gestão de projetos e gestão de mudança.

### (c) A gestão de riscos é parte da tomada de decisões

A gestão de riscos auxilia as tomadas de decisão, permitindo a escolha consciente, priorização das ações e ponderação das alternativas existentes.

### (d) A gestão de riscos aborda explicitamente a incerteza

A gestão de riscos toma em consideração a incerteza, a natureza dessa incerteza, e qual o tratamento adequado.

### (e) A gestão de riscos é sistemática, estruturada e oportuna

Uma abordagem sistemática, oportuna e estruturada para a gestão de riscos contribui para a eficiência e para resultados consistentes, comparáveis e confiáveis.

### (f) A gestão de riscos suporta-se na melhor informação disponível

O processo de gestão de riscos é baseado em fontes de informação, tais como dados históricos ou precedentes, observações, previsões, e opiniões de especialistas.

### (g) A gestão de riscos é executada sob medida

A gestão de riscos está alinhada com o contexto interno e externo da organização e com o perfil do risco.

### (h) A gestão de riscos considera fatores humanos e culturais

A gestão de riscos conhece as capacidades, percepções e intenções dos utilizadores e colaboradores internos e externos que podem facilitar ou dificultar a realização dos objetivos da organização.

**(i) A gestão de riscos é transparente e inclusiva**

A participação apropriada e oportuna de todas as partes interessadas e, em particular, dos decisores, em todos os níveis da organização assegura que a gestão de riscos permaneça pertinente e atualizada.

**(j) A gestão de riscos é dinâmica, interativa e capaz de reagir a mudanças**

A gestão de riscos é um processo de melhoria continua e de adaptação às mudanças, atendendo à origem dos riscos (externa ou interna) e à sua natureza (v. quadro V acima).

**(k) A gestão de riscos facilita a melhoria contínua da organização**

A eliminação ou correção de processos desadequados permite melhor alcançar os objetivos operacionais e estratégicos do serviço.

**6 |**

Quanto à metodologia qualitativa, são tidos em conta os critérios referidos no quadro abaixo, a partir de duas grandes variáveis: (a) a probabilidade de ocorrência e (b) a gravidade da consequência.

**Quadro VI – Graduação de riscos <sup>(8)</sup>**

	ALTA	MÉDIA	BAIXA
PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA	Forte possibilidade de ocorrência e escassez de hipóteses de obviar o evento mesmo com decisões e ações adicionais essenciais	Possibilidade de ocorrência mas com hipótese de obviar o evento através de decisões e ações adicionais.	Possibilidade de ocorrência mas com hipótese de obviar o evento com o controlo existente para o tratar.
GRAVIDADE DA CONSEQUÊNCIA	Prejuízo na imagem e reputação institucional, ou impacto significativo sobre a estratégia, o desempenho e atividades operacionais	Impacto moderado na imagem institucional ou sobre o desempenho e atividades operacionais requerendo reorganização de processos ou recursos	Afetação da otimização do desempenho ou das atividades operacionais, requerendo revisão de procedimentos ou de calendarizações

<sup>(8)</sup> Retirado do Plano de Prevenção de Riscos de Gestão e de Corrupção da IGAS, pp. 9-10, cfr. nota 4 *supra*.

Cruzando a graduação de riscos a partir das variáveis (a) e (b), obtém-se a seguinte matriz:

Quadro VII – Matriz de graduação de riscos <sup>(9)</sup>

PROBABILIDADE DA OCORRÊNCIA	GRAVIDADE DA CONSEQUÊNCIA		
	BAIXA	MÉDIA	ALTA
BAIXA	FRACO	FRACO	MODERADO
MÉDIA	FRACO	MODERADO	ELEVADO
ALTA	MODERADO	ELEVADO	ELEVADO

## B. IDENTIFICAÇÃO E GRADUAÇÃO DOS RISCOS

Apresentada a metodologia e os critérios de classificação dos riscos, é possível então identificar e graduar os riscos a partir das principais áreas de intervenção na atividade da IReS. Identificou-se nove (9) áreas de atividades de risco, a saber:

- 1) Riscos gerais
- 2) Direção
- 3) Gestão do risco e controlo interno
- 4) Atividades inspetiva
- 5) Relações públicas e institucionais
- 6) TIC, documentação e informação
- 7) Recursos humanos
- 8) Recursos financeiros
- 9) Recursos patrimoniais

A execução e monitorização do Plano de Prevenção têm a participação dos seguintes intervenientes:

<sup>(9)</sup> Inspirada no Plano de Prevenção de Riscos de Gestão e de Corrupção da IGAS, pp. 9-10, cfr. nota 4 *supra*.

## Quadro VIII – Intervenção na execução do Plano de Prevenção

GESTÃO DE RISCOS	
INTERVENIENTES	FUNÇÕES/COMPETÊNCIAS
Inspetor(a) Regional da Saúde	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificar as áreas de risco e procedimentos a cumprir ou instituir</li> <li>▪ Delinear o perfil de risco</li> <li>▪ Assumir a função de Gestor do Processo</li> <li>▪ Decidir o posicionamento do serviço frente ao risco</li> <li>▪ Garantir a implementação do Plano e os níveis de sensibilização na sua execução</li> </ul>
Grupo de Acompanhamento Permanente (GAP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aferir, nas reuniões mensais, o grau de cumprimento do Plano de Prevenção.</li> <li>▪ Discutir e corrigir os desvios ou falhas ao Plano de Prevenção, identificados em registo interno próprio</li> </ul>
Secção Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Executar o Plano de Prevenção na gestão e controlo interno, recursos financeiros, humanos e patrimoniais.</li> <li>▪ Identificar e registar desvios ou falhas ao Plano de Prevenção no registo interno próprio do GAP</li> </ul>
Apoio Operacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Executar o Plano de Prevenção no apoio à atividade inspetiva, relações públicas e institucionais e na documentação e informação.</li> <li>▪ Identificar e registar desvios ou falhas ao Plano de Prevenção no registo interno próprio do GAP</li> </ul>
Corpo inspetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Executar o Plano de Prevenção à atividade inspetiva</li> <li>▪ Identificar e registar desvios ou falhas ao Plano de Prevenção no registo interno próprio do GAP</li> </ul>

## 1. RISCOS GERAIS

Risco	Tipificação		Classificação			Medidas de prevenção	Responsável
	Tipo	Atividade	Probabilidade da ocorrência	Gravidade da consequência	Graduação do risco		
Não identificação ou não pertença aos valores do serviço	Corrupção ou conexo	Geral	Baixa	Média	MODERADO	<p>→Coesão em redor da ética e cultura institucional, a partir dos valores do serviço</p> <p>→Envolvimento dos trabalhadores no Código de Ética e Conduta</p> <p>→Incentivo aos trabalhadores da IReS para participarem com textos analíticos ou através de casos resolvidos na revista semestral <i>Cadernos da IReS</i></p> <p>→Divulgação, sensibilização e formação dos trabalhadores</p>	Inspetor(a) Regional de Saúde e GAP
Influência do curso normal de queixas e processos para obtenção de vantagem indevida e/ou favorecimento ou prejuízo de terceiros	Corrupção ou conexo	Geral	Média	Alta	ELEVADO	<p>→Cumprimento, monitorização e aperfeiçoamento do Manual de Procedimentos Internos</p> <p>→Acompanhamento e supervisão hierárquica da atividade</p>	GAP, Secção Administrativa e Apoio Operacional
Fuga de informação, violação de segredo, quebra de confidencialidade ou utilização indevida de informações sigilosas	Corrupção ou conexo	Geral	Alta	Alta	ELEVADO	<p>→Níveis de acesso diferenciados à informação, registos e documentação</p> <p>→Restrições físicas ou controlo de acessos a documentos e informações</p>	Inspetor(a) Regional de Saúde
Acesso indevido a informação reservada, privilegiada ou sigilosa não controlada	Corrupção ou conexo	Geral	Média	Alta	ELEVADO	<p>→Definição de procedimentos quanto à classificação e reserva de informações</p> <p>→Restrições físicas ou controlo de acessos a documentos e informações</p> <p>→Desenvolvimento de práticas de segurança e rastreabilidade da informação</p>	Inspetor(a) Regional de Saúde

Inadequação do perfil técnico e comportamental ao exercício de funções	Gestão	Geral	Média	Média	MODERADO	<p>→Definição de regras específicas e meritocráticas no recrutamento para o corpo inspetivo</p> <p>→Controlo da produtividade a partir do RCIP</p> <p>→Avaliação do desempenho a partir da fixação de objetivos claros, mensuráveis e concatenados com os do serviços, para além da definição de competências a desenvolver ou úteis ao exercício das funções</p>	Inspetr(a) Regional de Saúde
Falta de transparência e/ou incorreção da prestação de informações (contabilísticas, financeiras, de recursos, de suporte, de processos, da actividade ou de outra natureza) ao cidadão ou entidades externas	Gestão	Geral	Média	Média	MODERADO	<p>→Adoção de redundâncias e despiste de erros no tratamento de dados (RCIP, e.doc, RAL)</p> <p>→Monitorização do cumprimento do Regulamento e Manual de procedimentos internos</p>	Inspetr(a) Regional de Saúde e GAP
Omissão de registo, de partilha ou na disponibilização de informação relevante para o desenvolvimento da atividade	Gestão	Geral	Baixa	Média	FRACO	<p>→Monitorização do cumprimento do Regulamento e Manual de procedimentos internos</p> <p>→Incentivo aos trabalhadores da IReS para participarem com textos analíticos ou através de casos resolvidos na revista semestral <i>Cadernos da IReS</i></p> <p>→Auditorias internas aleatórias à gestão dos processos</p>	Inspetr(a) Regional de Saúde
Não acesso ou acesso parcial a informação importante para o desenvolvimento da atividade	Gestão	Geral	Baixa	Alta	MODERADO	<p>→Monitorização do cumprimento do Regulamento e Manual de procedimentos internos</p> <p>→Recurso aos precedentes dos casos resolvidos pela IReS, através da aplicação informática ZOTERO</p>	Inspetr(a) Regional de Saúde e GAP

<p>Qualidade da informação prestada internamente para apoio à decisão, planeamento ou controlo da atividade</p>	<p>Gestão</p>	<p>Geral</p>	<p>Média</p>	<p>Média</p>	<p><b>MODERADO</b></p>	<p>→Incentivo aos trabalhadores da IReS para participarem com textos analíticos ou através de casos resolvidos na revista semestral Cadernos da IReS  →Recurso aos precedentes dos casos resolvidos pela IReS, através da aplicação informática ZOTERO  →Acompanhamento e supervisão hierárquica da atividade</p>	<p>Inspetor(a) Regional de Saúde</p>
<p>Incumprimento na aplicação de procedimentos, normas, métodos, técnicas e modelos</p>	<p>Gestão</p>	<p>Geral</p>	<p>Média</p>	<p>Baixa</p>	<p><b>FRACO</b></p>	<p>→Cumprimento, monitorização e aperfeiçoamento do Manual de Procedimentos Internos</p>	<p>Inspetor(a) Regional de Saúde e GAP</p>
<p>Incumprimento de disposições legais específicas aplicáveis às atividades</p>	<p>Gestão</p>	<p>Geral</p>	<p>Baixa</p>	<p>Alta</p>	<p><b>MODERADO</b></p>	<p>→Divulgação, sensibilização e formação dos trabalhadores</p>	<p>Inspetor(a) Regional de Saúde e GAP</p>



*Esta página está intencionalmente em branco*



## 2. DIREÇÃO

Risco	Tipificação		Classificação			Medidas de prevenção	Responsável
	Tipo	Atividade	Probabilidade da ocorrência	Gravidade da consequência	Gradação do risco		
Instrumentalização, política ou de outra natureza, ou sujeição da atuação da organização a pressões indevidas	Corrupção ou conexo	Direção	<b>Alta</b>	<b>Alta</b>	<b>ELEVADO</b>	→Divulgação interna e externa das estratégias e objetivos organizacionais →Planeamento e adoção de planos operacionais e definição de objetivos de curto prazo →Reuniões internas periódicas de planeamento e acompanhamento das atividades, nomeadamente no GAP	Inspetor(a) Regional de Saúde
Utilização das atribuições ou recursos da organização para obtenção de vantagem indevida e/ou favorecimento ou prejuízo de terceiros	Corrupção ou conexo	Direção	<b>Média</b>	<b>Alta</b>	<b>ELEVADO</b>	→Divulgação interna e externa das estratégias e objetivos organizacionais (QUAR) →Reuniões internas periódicas de planeamento e acompanhamento das atividades, nomeadamente no GAP →Planeamento e adoção de planos operacionais e definição de objetivos de curto prazo	Inspetor(a) Regional de Saúde
Não alinhamento dos objetivos operacionais e organizacionais	Gestão	Direção	<b>Baixa</b>	<b>Média</b>	<b>FRACO</b>	→ Monitorização do QUAR e SIADAPRA 3 →Reuniões internas periódicas de planeamento e acompanhamento das atividades, nomeadamente no GAP →Divulgação interna e externa das estratégias e objetivos organizacionais (QUAR) →Cumprimento, monitorização e aperfeiçoamento do Manual de Procedimentos Internos	Inspetor(a) Regional de Saúde

Falhas de uniformização de procedimentos, normas, métodos, técnicas ou atuação da organização	Gestão	Direção	Média	Média	<b>MODERADO</b>	<p>→Monitorização do cumprimento do Regulamento de Procedimentos Internos</p> <p>→Adoção de redundâncias e despiste de erros no tratamento de dados (RCIP, e.doc, RAL)</p> <p>→Auditorias internas aleatórias à gestão dos processos</p> <p>→Cumprimento, monitorização e aperfeiçoamento do Manual de Procedimentos Internos</p>	<p>Inspetor(a) Regional de Saúde e GAP</p>
Desatualização de procedimentos, normas, métodos, técnicas e modelos e não aproveitamento de oportunidades de melhoria	Gestão	Direção	Média	Baixa	<b>FRACO</b>	<p>→Reuniões internas periódicas de planeamento e acompanhamento das atividades, nomeadamente no GAP</p> <p>→Cumprimento, monitorização e aperfeiçoamento do Manual de Procedimentos Internos</p> <p>→Divulgação, sensibilização e formação dos trabalhadores</p>	<p>Inspetor(a) Regional de Saúde e GAP</p>
Sustentabilidade e responsabilidade ambiental e social	Gestão	Direção	Média	Média	<b>MODERADO</b>	<p>→Divulgação, sensibilização e formação dos trabalhadores</p> <p>→Fixação de procedimentos específicos quanto à responsabilidade ambiental no Manual de Procedimentos</p>	<p>Inspetor(a) Regional de Saúde</p>
Falhas de controlo da qualidade ou de redução da qualidade nos processos e produtos	Gestão	Direção	Média	Média	<b>MODERADO</b>	<p>→Monitorização do cumprimento do Regulamento e Manual de procedimentos internos</p> <p>→Planeamento e adoção de planos operacionais e definição de objetivos de curto prazo</p> <p>→Auditorias internas aleatórias à gestão dos processos</p>	<p>Inspetor(a) Regional de Saúde</p>

### 3. GESTÃO DO RISCO E CONTROLO INTERNO

Risco	Tipificação		Classificação			Medidas de prevenção	Responsável
	Tipo	Atividade	Probabilidade da ocorrência	Gravidade da consequência	Gradação do risco		
Inadequação, desatualização e ausência de formalização do sistema de controlo interno da organização	Gestão	Controlo interno	Média	Alta	ELEVADO	<p>→Divulgação, sensibilização e formação dos trabalhadores</p> <p>→Cumprimento, monitorização e aperfeiçoamento do Manual de Procedimentos Internos</p> <p>→Reuniões internas periódicas de planeamento e acompanhamento das atividades, nomeadamente no GAP</p>	Secção Administrativa
Não identificação e gestão dos riscos associados à gestão	Gestão	Gestão do risco	Média	Baixa	FRACO	<p>→Cumprimento e recurso à Norma ISSO 31000</p> <p>→Reuniões internas periódicas de planeamento e acompanhamento das atividades, nomeadamente no GAP</p> <p>→Auditorias internas aleatórias à gestão dos processos</p>	Inspetor(a) Regional de Saúde e Secção Administrativa
Não identificação de riscos associados a projetos e parcerias	Gestão	Gestão do risco	Média	Baixa	FRACO	<p>→Cumprimento e recurso à Norma ISSO 31000</p> <p>→Reuniões internas periódicas de planeamento e acompanhamento das atividades, nomeadamente no GAP</p> <p>→Divulgação interna e externa das estratégias e objetivos organizacionais (QUAR)</p> <p>→Cumprimento, monitorização e aperfeiçoamento do Manual de Procedimentos Internos</p>	Inspetor(a) Regional de Saúde e GAP

*Esta página está intencionalmente em branco*



#### 4. ATIVIDADE INSPETIVA

Risco	Tipificação		Classificação			Medidas de prevenção	Responsável
	Tipo	Atividade	Probabilidade da ocorrência	Gravidade da consequência	Gradação do risco		
Desmotivação na carreira inspetiva na IReS legalmente uniformizada, comparativamente e à mesma carreira noutros serviços inspetivos da Região, não uniformizados	Corrupção ou conexo	Inspetiva	<b>Alta</b>	<b>Alta</b>	<b>ELEVADO</b>	<p>→ Insistir na uniformização da carreira de todos os serviços inspetivos, no sentido de impedir a desmotivação e sensação de injustiça dos inspetores da IReS</p> <p>→ Reuniões internas periódicas de planeamento e acompanhamento das atividades, nomeadamente no GAP</p>	Inspetor(a) Regional de Saúde
Conflito de Interesses, incompatibilidades e impedimentos no exercício das atividades inspetivas e de instrução de processos	Corrupção ou conexo	Inspetiva	<b>Média</b>	<b>Média</b>	<b>MODERADO</b>	<p>→ Gestão de proximidade na constituição das equipas, com rotatividade dos elementos na sua constituição e das áreas territoriais que lhes forem consignadas</p> <p>→ Reforço e sensibilização do dever de pedido de escusa em situação de incompatibilidade ou conflito de interesses</p> <p>→ Obrigatoriedade da assinatura de termo de compromisso de honra de qualquer colaborador técnico, externo à IReS</p> <p>→ Auditorias internas aleatórias à gestão dos processos</p>	Inspetor(a) Regional de Saúde, Corpo Inspetivo
Seleção discricionária de entidades objeto de atividade inspetiva	Corrupção ou conexo	Inspetiva	<b>Baixa</b>	<b>Alta</b>	<b>MODERADO</b>	<p>→ Monitorização do QUAR</p> <p>→ Reuniões internas periódicas de planeamento e acompanhamento das atividades, nomeadamente no GAP</p> <p>→ Divulgação interna e externa das estratégias e objetivos organizacionais (QUAR)</p> <p>→ Seleção com base em critérios de avaliação de risco</p>	Inspetor(a) Regional de Saúde, GAP

Distribuição discricionária de processos para instrução	Corrupção ou conexo	Inspetiva	Média	Alta	<b>ELEVADO</b>	<p>→Monitorização do cumprimento do Regulamento de Procedimentos Internos</p> <p>→Reuniões internas periódicas de planeamento e acompanhamento das atividades, nomeadamente no GAP</p> <p>→Acompanhamento regular da distribuição dos processos através do RCIP</p>	Inspetor(a) Regional de Saúde e GAP
Conflito de interesses, incompatibilidades e impedimentos na produção de peritagens	Corrupção ou conexo	Inspetiva	Média	Média	<b>MODERADO</b>	<p>→Recurso ao Protocolo de Cooperação Institucional com a IGAS</p> <p>→Cumprimento, monitorização e aperfeiçoamento do Manual de Procedimentos Internos</p> <p>→Obrigatoriedade da assinatura de termo de compromisso de honra de qualquer colaborador técnico, externo à IReS</p>	Inspetor(a) Regional de Saúde e GAP
Avocação discricionária de processos de natureza disciplinar	Corrupção ou conexo	Inspetiva	Média	Média	<b>MODERADO</b>	<p>→Cumprimento, monitorização e aperfeiçoamento do Manual de Procedimentos Internos</p>	Inspetor(a) Regional de Saúde
Ausência deliberada de rigor, isenção e objetividade na recolha de evidências, para obtenção de vantagem indevida e/ou favorecimento ou prejuízo de terceiros	Corrupção ou conexo	Inspetiva	Baixa	Alta	<b>MODERADO</b>	<p>→Evitar ações individuais na prática de determinados atos instrutórios</p> <p>→Gestão de proximidade na constituição das equipas, com rotatividade dos elementos na sua constituição e das áreas territoriais que lhes forem consignadas</p> <p>→Acompanhamento e supervisão hierárquica da atividade</p>	Inspetor(a) Regional de Saúde
Não impedir situações que propiciem o aliciamento do inspetor para, por ação ou omissão, favorecer ou prejudicar terceiros em troca de vantagem para si ou para outrem	Corrupção ou conexo	Inspetiva	Baixa	Alta	<b>MODERADO</b>	<p>→Acompanhamento e supervisão hierárquica da atividade</p> <p>→Gestão de proximidade na constituição das equipas, com rotatividade dos elementos na sua constituição e das áreas territoriais que lhes forem consignadas</p> <p>→Cumprimento, monitorização e aperfeiçoamento do Manual de Procedimentos Internos</p>	Inspetor(a) Regional de Saúde e GAP

<p>Falta de qualidade, rigor e objetividade nos atos inspetivos</p>	<p>Gestão</p>	<p>Inspetiva</p>	<p>Média</p>	<p>Média</p>	<p><b>MODERADO</b></p>	<p>→Evitar ações individuais na prática de determinados atos instrutórios</p> <p>→Gestão de proximidade na constituição das equipas, com rotatividade dos elementos na sua constituição e das áreas territoriais que lhes forem consignadas</p> <p>→Emissão de alertas de prazos em sistema informático</p> <p>→Utilização dos instrumentos de gestão interna (RCIP, ZOTERO)</p> <p>→Acompanhamento e supervisão hierárquica da atividade</p>	<p>Inspetor(a) Regional de Saúde, GAP e Corpo Inspetivo</p>
<p>Áreas temáticas ou geográficas não abrangidas ou insuficientemente abrangidas na ação inspetiva</p>	<p>Gestão</p>	<p>Inspetiva</p>	<p>Média</p>	<p>Baixa</p>	<p><b>FRACO</b></p>	<p>→Planeamento e controlo operacional centralizado</p> <p>→Análises estatísticas periódicas da atividade inspetiva e os seus resultados, incluindo a distribuição geográfica, o tema e o tipo de entidade, recorrendo às ferramentas já implementadas ou a implementar (RCIP)</p> <p>→Acompanhamento e supervisão hierárquica da atividade</p>	<p>Inspetor(a) Regional de Saúde</p>
<p>Verificações presenciais sem as informações necessárias para a sua maximização, com prejuízo da eficiência e da imagem da organização</p>	<p>Gestão</p>	<p>Inspetiva</p>	<p>Média</p>	<p>Média</p>	<p><b>MODERADO</b></p>	<p>→Prévia planificação da ação</p> <p>→Formação em metodologias de pesquisa e de investigação</p> <p>→Criação de bases de dados referentes a entidades e principais conclusões de ações pretéritas</p>	<p>Inspetor(a) Regional de Saúde</p>

<p>Verificações presenciais sem a devida identificação, instrumentos de selagem e postura com prejuízo da eficiência e da imagem da organização</p>	<p>Gestão      Inspetiva      <b>Baixa</b>      <b>Média</b></p>	<p><b>FRACO</b></p>	<p>→Sedimentação da ética na cultura institucional: revisão, atualização e ampla divulgação do Código de Ética e de regras deontológicas</p> <p>→Atualização e controlo de cartões, crachás ou outros elementos de identificação.</p> <p>→Evitar ações individuais na prática de determinados atos instrutórios</p>	<p>Inspetor(a) Regional de Saúde, Corpo inspetivo</p>
<p>Desequilíbrio na afetação dos recursos humanos à instrução de processos</p>	<p>Gestão      Inspetiva      <b>Alta</b>      <b>Média</b></p>	<p><b>ELEVADO</b></p>	<p>→Abertura de procedimento concursal ou processo de afetação por mobilidade, para reforço do pessoal</p> <p>→Gestão de proximidade na constituição das equipas, com rotatividade dos elementos na sua constituição e das áreas territoriais que lhes forem consignadas</p> <p>→Monitorização do QUAR</p>	<p>Inspetor(a) Regional de Saúde, Corpo inspetivo</p>



## 5. RELAÇÕES PÚBLICAS E INSTITUCIONAIS

Risco	Tipificação		Classificação			Medidas de prevenção	Responsável
	Tipo	Atividade	Probabilidade da ocorrência	Gravidade da consequência	Gradação do risco		
Fraca imagem ou promoção inadequada da imagem da instituição junto dos clientes e parceiros	Gestão	Relações Públicas e Institucionais	Baixa	Alta	MODERADO	→Recurso ao Protocolo de Cooperação Institucional com a IGAS →Cumprimento e domínio do Protocolo e Precedências nacional e regional. →Organização e propostas de ações formativas juntos dos clientes →Organização de seminários/ações de sensibilização, formação ou esclarecimento	Inspetor(a) Regional da Saúde

## 6. TIC, DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO

Risco	Tipificação		Classificação			Medidas de prevenção	Responsável
	Tipo	Atividade	Probabilidade da ocorrência	Gravidade da consequência	Gradação do risco		
alteração de dados informáticos para obtenção de vantagem indevida e/ou favorecimento ou prejuízo de terceiros	Corrupção ou conexos	TIC, Informação e Documentação	Média	Alta	ELEVADO	→ Perfis diferenciados de acesso à informação →Registo de acesso a sistemas informáticos associados a logins e passwords.	Inspetor(a) Regional da Saúde e Apoio Operacional

<p>Intrusão nos SI (violação da confidencialidade, acesso a informação não devido, intrusão no correio eletrónico ou comunicações móveis)</p>	<p>Corrupção ou conexos</p> <p>TIC, Informação e Documentação</p>	<p>Média</p>	<p>Alta</p>	<p><b>ELEVADO</b></p>	<p>→Restrições físicas ou controlo de acessos a equipamentos e instalações (<i>software</i> e <i>hardware</i>)</p> <p>→Manutenção e reforço da autonomia do servidor da IReS</p> <p>→Uniformização e regulação do uso dos SI através de políticas de segurança, utilização e privacidade</p> <p>→Utilização de <i>software</i> que garanta a encriptação das mensagens em comunicações móveis (SIGNAL)</p> <p>→Manutenção da proibição de digitalização e transmissão de informação sensível (v.g. informação clínica)</p> <p>→ Definição e assinatura de termo de responsabilidade pelo técnico informático responsável pelo servidor da IReS e respetivos acessos</p>	<p>Inspector(a) Regional da Saúde e Apoio Operacional</p>
<p>Interrupção de serviços das TIC com perda de informação</p>	<p>Gestão</p> <p>TIC, Informação e Documentação</p>	<p>Média</p>	<p>Média</p>	<p><b>MODERADO</b></p>	<p>→ Realização de <i>backups</i> intermitentes</p> <p>→Manutenção de sistema de redundância (e.doc, processos físicos, ZOTERO)</p>	<p>Secção Administrativa e Apoio Operacional</p>
<p>Insuficiência ou falta de fiabilidade dos registos da base de dados de gestão documental e processual</p>	<p>Gestão</p> <p>TIC, Informação e Documentação</p>	<p>Médio</p>	<p>Médio</p>	<p><b>MODERADO</b></p>	<p>→Adoção de hábitos de cruzamento e despiste de erros no tratamento de dados</p> <p>→Ações de verificação aleatória e conciliação de informação</p> <p>→Cumprimento, monitorização e aperfeiçoamento do Regulamento e do Manual de Procedimentos Internos</p>	<p>Inspector(a) Regional da Saúde e Apoio Operacional</p>

## 7. RECURSOS HUMANOS

Risco	Tipificação		Classificação			Medidas de prevenção	Responsável
	Tipo	Atividade	Probabilidade da ocorrência	Gravidade da consequência	Gradação do risco		
Quebra dos deveres de transparência, isenção e imparcialidade no recrutamento de pessoal	Gestão	Recursos Humanos	Média	Média	MODERADO	→ Rotatividade dos elementos dos Júris de concursos para recrutamento ou aquisições, ou convite de elementos estranhos à IReS	Inspetor(a) Regional de Saúde
Violação dos deveres de transparência, isenção e imparcialidade na avaliação de pessoal	Gestão	Recursos Humanos	Média	Média	MODERADO	→ Monitorização do QUAR e SIADAPRA 3 → Auditorias internas aleatórias à gestão dos processos → Acompanhamento regular da distribuição dos processos através do RCIP → Reuniões internas periódicas de planeamento e acompanhamento das atividades, nomeadamente no GAP	Inspetor(a) Regional de Saúde
Perda da motivação dos RH e consequente produtividade e qualidade do trabalho	Gestão	Recursos Humanos	Alta	Alta	ELEVADO	→ Envolvimento dos colaboradores na vida e decisões da organização → Reuniões internas periódicas de planeamento e acompanhamento das atividades, nomeadamente no GAP → Divulgação interna e externa das estratégias e objetivos organizacionais (QUAR) → Adoção de práticas de responsabilidade social e ambiental interna e externa	Inspetor(a) Regional de Saúde, GAP

<p>Pessoalidade (instituíbilidade) no exercício de funções</p>	<p>Gestão</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Média</p>	<p>Alta</p>	<p><b>ELEVADO</b></p>	<p>→Rotatividade e segregação de funções  →Formação  →Cumprimento, monitorização e aperfeiçoamento do Regulamento e do Manual de Procedimentos Internos</p>	<p>Inspetor(a) Regional de Saúde e GAP</p>
<p>Desadequação do programa de formação às necessidades</p>	<p>Gestão</p>	<p>Formação</p>	<p>Média</p>	<p>Média</p>	<p><b>MODERADO</b></p>	<p>→Avaliação do processo de formação anual  →Articulação da calendarização das ações de formação com ações operacionais  →Reuniões internas periódicas de planeamento e acompanhamento das atividades.</p>	<p>Inspetor(a) Regional de Saúde, GAP e Corpo Inspecivo</p>

## 8. RECURSOS FINANCEIROS

Risco	Tipificação		Classificação			Medidas de prevenção	Responsável
	Tipo	Atividade	Probabilidade da ocorrência	Gravidade da consequência	Gradação do risco		
Conflito de interesses, incompatibilidades e impedimentos na aquisição de bens ou serviços	Corrupção ou conexos	Recursos Financeiros	Média	Média	<b>MODERADO</b>	→ Rotatividade dos elementos do júri ou responsável pela aquisição	Inspetor(a) Regional de Saúde, Secção Administrativa
Desvio de dinheiros e valores ou irregularidades nos processos de aquisições de obras, bens ou serviços para obtenção de vantagem indevida e/ou favorecimento ou prejuízo de terceiros	Corrupção ou conexos	Recursos Financeiros	Baixa	Média	<b>FRACO</b>	→ Utilização da aplicação GERFIP → Centralização da decisão da aquisição e cabimentação da despesa → Segregação de funções	Inspetor(a) Regional de Saúde, Secção Administrativa
Sub ou sobreavaliação das necessidades reais e estimativas de custos	Gestão	Recursos Financeiros	Baixa	Baixa	<b>FRACO</b>	→ Histórico das aquisições e consumos pretéritos → Reuniões internas periódicas de planeamento e acompanhamento das atividades, nomeadamente no GAP → Adoção de práticas de responsabilidade social e ambiental interna e externa	Inspetor(a) Regional de Saúde, GAP
Não verificação de soluções internas como alternativa à contratação ou aquisição de serviços ou bens	Gestão	Recursos Financeiros	Baixa	Baixa	<b>FRACO</b>	→ Reuniões internas periódicas de planeamento e acompanhamento das atividades, nomeadamente no GAP → Cumprimento, monitorização e aperfeiçoamento do Regulamento e do Manual de Procedimentos Internos	Inspetor(a) Regional de Saúde e Secção Administrativa
Falta de fundamentação na escolha do procedimento de	Gestão	Recursos Financeiros	Baixa	Média	<b>FRACO</b>	→ Reuniões internas periódicas de planeamento e acompanhamento das atividades, nomeadamente no GAP	Inspetor(a) Regional de

aquisição de bens ou serviços						→Cumprimento, monitorização e aperfeiçoamento do Regulamento e do Manual de Procedimentos Internos	Saúde, Secção Administrativa
Acompanhamento da execução da prestação	Gestão	Recursos Financeiros	Média	Média	<b>MODERADO</b>	→Reuniões internas periódicas de planeamento e acompanhamento das atividades, nomeadamente no GAP →Cumprimento, monitorização e aperfeiçoamento do Regulamento e do Manual de Procedimentos Internos	Inspetor(a) Regional de Saúde, Secção Administrativa

## 9. RECURSOS PATRIMONIAIS

Risco	Tipificação		Classificação			Medidas de prevenção	Responsável
	Tipo	Atividade	Probabilidade da ocorrência	Gravidade da consequência	Gradação do risco		
Uso indevido de instalações, equipamentos e material em peculato de uso ou para obtenção de vantagem indevida	Corrupção ou conexos	Recursos Patrimoniais	Média	Média	<b>MODERADO</b>	→ Autorização e validação em estrutura hierárquica → Monitorização e controlo dos instrumentos de registo e do economato	Secção Administrativa
Extravio ou inutilização de equipamentos por acção humana ou causas naturais	Gestão	Recursos Patrimoniais	Baixa	Baixa	<b>FRACO</b>	→ Cumprimento das boas práticas de utilização dos equipamentos → Publicitação e editais ou normas internas sobre as regras de utilização	Secção Administrativa
Sub ou sobreavaliação das necessidades reais de bens, equipamentos e consumíveis	Gestão	Recursos Patrimoniais	Baixa	Baixa	<b>FRACO</b>	→ Histórico das aquisições e consumos pretéritos → Monitorização e controlo dos instrumentos de registo e do economato → Inventariação do património, incluindo o cedido por terceiros → Adoção de práticas de responsabilidade social e ambiental interna e externa	Inspector(a) Regional de Saúde, Secção Administrativa
Supressão de bens por desgaste/avaria/outros sem respetivo auto de abate	Gestão	Recursos Patrimoniais	Médio	Baixa	<b>FRACO</b>	→ Acompanhamento e supervisão hierárquica da atividade → Cumprimento, monitorização e aperfeiçoamento do Regulamento e do Manual de Procedimentos Internos	Secção Administrativa

*Esta página está intencionalmente em branco*



# ANEXO I

# Código de Ética e Conduta

Inspeção Regional de Saúde da Região Autónoma dos Açores

*Esta página está intencionalmente em branco*





# Código de Conduta

---

*Para assegurar que cada cidadão tenha plena confiança na integridade do serviço, cada trabalhador deve respeitar e aderir aos princípios de conduta ética abaixo estabelecidos.*

*O serviço público é uma missão pública, exigindo que os trabalhadores tenham lealdade à Constituição, às leis e aos princípios éticos, acima de ganhos privados.*

*Os trabalhadores não deverão ter interesses financeiros que entrem em conflito com o desempenho consciencioso do seu dever.*

*Os trabalhadores não deverão envolver-se em transações financeiras utilizando informações privilegiadas obtidas no exercício das suas funções nem permitir o uso inadequado dessas informações para promover qualquer interesse privado.*

*Os trabalhadores não deverão solicitar nem aceitar nenhum presente ou outro item de valor monetário de nenhuma pessoa ou entidade visada pela atividade do serviço, fazendo negócios com, ou realizando atividades reguladas pelo serviço do trabalhador, ou cujos interesses possam ser substancialmente afetados pelo desempenho ou não desempenho das funções do trabalhador.*

*Os trabalhadores não deverão assumir intencionalmente compromissos nem fazer promessas não autorizadas de qualquer tipo com o objetivo de comprometer o serviço.*

*Os trabalhadores deverão agir imparcialmente e não deverão dar tratamento preferencial a nenhuma organização privada.*

*Os trabalhadores deverão proteger e conservar a propriedade dos bens do serviço e não deverão usá-los para outros fins que não as atividades autorizadas.*

*Os trabalhadores não deverão envolver-se em empregos ou atividades externas, incluindo a busca ou negociação de emprego, que entrem em conflito com as funções e responsabilidades oficiais do serviço.*

*Os trabalhadores deverão denunciar os desperdícios, fraudes, abusos e corrupção nos termos definidos na lei.*



*Esta página está intencionalmente em branco*





# Princípios Éticos

---

## *Princípio do Serviço Público*

Os trabalhadores da IReS encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo

## *Princípio da Legalidade*

Os trabalhadores da IReS atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito.

## *Princípio da Justiça e da Imparcialidade*

Os trabalhadores da IReS, no exercício da sua atividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade.

## *Princípio da Igualdade*

Os trabalhadores da IReS não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

## *Princípio da Proporcionalidade*

Os trabalhadores da IReS, no exercício da sua atividade, só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa.



### ***Princípio da Colaboração e da Boa-Fé***

Os trabalhadores da IReS, no exercício da sua atividade, devem colaborar com os cidadãos, segundo o princípio da boa-fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa.

### ***Princípio da Informação e da Qualidade***

Os trabalhadores da IReS devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, rápida e urbana.

### ***Princípio da Lealdade***

Os trabalhadores da IReS, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante.

### ***Princípio da Integridade***

Os trabalhadores da IReS regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.

### ***Princípio da Competência e Responsabilidade***

Os trabalhadores da IReS agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.

