

# Relatório de execução

## (situação a 31dez2018)

### PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE GESTÃO

### incluindo os de CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Patação, 14 de abril de 2019

## Ficha técnica:

### Título:

RELATÓRIO DE EXECUÇÃO a 31dez2018\_PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE GESTÃO incluindo os de CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS)

### Direção:

Diretor Regional: Fernando Manuel Neto Severino (até 15 de dezembro de 2018)

Pedro Valadas Monteiro (desde 16 de dezembro de 2018)

Diretor Regional Adjunto: José Manuel Valente Graça

### Edição:

Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve

Patacão

Apartado 282 8001-904 FARO, Portugal

Tel.: (+351) 289 870 700 Fax: (+351) 289 816 003

E-mail: [gabdirector@drapalgarve.gov.pt](mailto:gabdirector@drapalgarve.gov.pt)

Website: <http://www.drapalgarve.gov.pt/>

### Compilação dos dados, conceção e elaboração:

Núcleo de Apoio Jurídico e Auditoria Interna (NAJAI) /DRHAJAI\_Divisão de Recursos Humanos,  
Auditoria Jurídica e Assessoria Interna

Tabela de versões do Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os de Corrupção e Infrações Conexas da DRAP Algarve

Versão.Revisão	Descrição	Data
<b>Versão 1.0</b>	Versão Inicial	Enviado 4 janeiro 2010
<b>Versão 2.0</b>	Versão 2 que resulta da revisão da versão 1.0: nova orgânica e novos responsáveis e inclui execução de 2010, 2011 e 2012	Enviado 6 março 2014
<b>Versão 2.1</b>	Revisão da versão 2.0: inclui execução de 2013 e 2014	Enviado 21 maio 2015
<b>Versão 3.0</b>	Versão 3 que resulta da revisão da versão 2.1 designadamente: (1) reformulação metodológica abrangendo outros riscos de gestão do organismo além dos de corrupção e infrações conexas e integrando este instrumento no SIADAP1; (2) identificação dos processos críticos, práticas expostas e respetivos riscos e de medidas de prevenção com envolvimento e participação de todos os trabalhadores em sessões de trabalho, por unidade orgânica; (3) atualização do quadro legal: CPA, Lei geral do trabalho em funções públicas; Modernização administrativa; (4) atualização de responsáveis.	Enviado a 21março 2016 Integra o SIADAP1 e complementa o PA2016

## ÍNDICE

<b>I. Apresentação e enquadramento</b> -----	<b>5</b>
<i>A Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve</i> -----	5
<i>Conceitos: Riscos, Gestão de Riscos e Corrupção e infrações conexas</i> -----	6
<i>O Plano de Prevenção dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC) e o Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC)</i> -----	6
<i>A revisão do Plano - a prevenção dos riscos, o sistema de controlo interno e o sistema integrado de avaliação de desempenho da administração pública (siadap)</i> -----	8
<b>II. Referencial de ética e conduta na Administração Pública</b> -----	<b>10</b>
<b>III. Quadro organizacional da DRAP Algarve</b> -----	<b>11</b>
<i>Missão</i> -----	11
<i>Atribuições</i> -----	11
<i>Área geográfica de atuação</i> -----	13
<i>Estrutura orgânica: organograma e respetivos dirigentes</i> -----	14
<i>Recursos humanos e financeiros da DRAP Algarve</i> -----	17
Recursos humanos previstos no Mapa de Pessoal 2019 -----	17
Estrutura dos Recursos humanos ao serviço a 31dez2018 -----	18
Recursos financeiros planeados para 2019 e executados em 2018 -----	20
<b>IV. Riscos de gestão incluindo os de corrupção e infrações conexas e respetivas medidas preventivas</b> ----	<b>21</b>
<b>V. Execução do Plano</b> -----	<b>24</b>



## I. Apresentação e enquadramento

### A Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve

A Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve (DRAP Algarve) é um serviço periférico da administração direta do Estado no âmbito do Ministério de Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural e do Ministério Mar, com atribuições nas áreas da agricultura, das florestas, do desenvolvimento rural e das pescas<sup>1</sup>, para a qual está estabelecida a missão e atribuições<sup>2</sup>, a estrutura orgânica e competências<sup>3</sup> das unidades orgânicas<sup>4</sup>.

A DRAP integra dirigentes e trabalhadores<sup>5</sup>, que na sua atividade administrativa pública se regem pelo código de ética que abrange princípios e deveres, funções, competências e responsabilidades, estabelecidos em diversos diplomas legais designadamente: o código do procedimento administrativo (decreto lei 4/2015), a lei de trabalho em funções públicas (Lei 35/2014 com a atual redação) e o estatuto do pessoal dirigente (lei 2/2004 com a atual redação).

É neste quadro organizacional e com este referencial ético que a DRAP se desempenha e cumpre a sua missão e prossegue, no âmbito da sua circunscrição territorial, as atribuições que lhe estão cometidas.

<sup>1</sup> Decreto-Lei n.º 251-A/2015 de 17 de dezembro, define a orgânica do XXI Governo Constitucional e cria o Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural e o Ministério do Mar. No momento em que é elaborado este documento ainda não foi publicada a orgânica dos Ministérios e que estabelecerá a Missão, atribuições, e define serviços, organismos, entidades e estruturas, pelo que ainda vigora o Decreto-lei n.º 18/2014, de 4fev que estabelece a sua Missão, atribuições, e define serviços, organismos, entidades e estruturas compreendidas no Ministério da Agricultura e do Mar e revoga o Decreto-Lei n.º 7/2012, de 17 jan.

<sup>2</sup> Atribuições são as finalidades que lhe são incumbidas por lei;

<sup>3</sup> Competências são o conjunto de poderes funcionais conferidas por lei para a prossecução das atribuições;

<sup>4</sup> Decreto-Regulamentar n.º 39/2012, de 11abril Define o modelo organizacional das Direções Regionais de Agricultura e Pescas; Portaria n.º 305/2012, de 4out Define a estrutura nuclear das Direções Regionais de Agricultura e Pescas; Despacho 1734/2019 publicado no DR 2ª série, n.º 34 de 18fev que Altera a estrutura orgânica flexível da DRAPAlgarve estabelecida pelo Despacho n.º 6636/2013 publicado no DR 2ª série n.º 98 de 22maio que altera e republica o Despacho n.º 13475/2012 no DR 2ª serie n.º 200 de 16out Determina a estrutura flexível da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve;

<sup>5</sup> O mapa de pessoal da DRAP Algarve prevê dirigentes (de direção superior e intermédia de 1º e de 2º grau), trabalhadores integrados em categorias das carreiras gerais designadamente: técnicos superiores, assistentes técnicos e coordenadores técnicos e assistentes operacionais e trabalhadores integrados em carreiras não revistas nomeadamente especialistas de Informática, técnicos de Informática e técnico verificador de pescado.

## **Conceitos: Riscos, Gestão de Riscos e Corrupção e infrações conexas**

Os riscos associados ao exercício das diferentes atividades dos organismos são fatores potenciadores de eventuais desvios de atuação, os quais importa obviar atempadamente, através da implementação de medidas de natureza preventiva, destinadas a diminuir o efeito da incerteza provocada pelos mesmos (ISO 31000:2009 - Risk Management - Principles and guidelines).

A gestão de riscos é um processo que se baseia na análise metódica dos riscos inerentes às respetivas atividades e no tratamento dos mesmos, com o objetivo de se atingir uma vantagem sustentada em cada atividade individual e no conjunto de todas as atividades. A gestão de riscos deve ser um processo contínuo e integrada na cultura da organização e deve atribuir responsabilidades na gestão dos riscos por toda a organização, como parte integrante da respectiva descrição de funções. Esta prática sustenta a responsabilização e a avaliação do desempenho promovendo, desta forma, a eficiência operacional em todos os níveis da organização. (Norma Gestão de Riscos, FERMA 2003).

Em termos genéricos, a corrupção consiste na prática de um ato lícito ou ilícito (seja ação ou omissão), em contrapartida da obtenção de uma vantagem ou benefício indevido, para si próprio ou um terceiro, decorrente das funções/poder/autoridade que exerce. O conceito de infrações conexas é amplo, entendido como um conjunto de infrações relacionadas, direta ou indiretamente, com o fenómeno da Corrupção, que obstam ao normal funcionamento das entidades e que podem causar prejuízos de diferente natureza (*vide* Anexo A1).

## **O Plano de Prevenção dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC) e o Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC)**

A DRAP Algarve elaborou e apresentou o seu Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações conexas<sup>6</sup>, na sequência da Recomendação nº 1/2009 de 1 de julho do Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC)<sup>7</sup>.

O Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC) havia sido criado em Portugal em 2008<sup>8</sup> como entidade administrativa independente, a funcionar junto do Tribunal de Contas, com atividade de âmbito nacional no domínio da prevenção da corrupção e infrações conexas, iniciativa que acompanhava os esforços internacionais para a prevenção da corrupção.

<sup>6</sup> A versão inicial do referido Plano elaborada em 2009 (enviada ao CPC a 4jan2010) e revista em 2013 (enviada ao CPC a 15jan2014) na sequência de alteração orgânica e de dirigentes da entidade.

<sup>7</sup> Esta deliberação foi publicada na 2.ª série do Diário da República n.º 140, de 22 de Julho de 2009

<sup>8</sup> A 4 de setembro de 2008 é publicada a lei nº 54/2008 que cria o Conselho de Prevenção da Corrupção

Na deliberação do CPC, de 4 de março de 2009, sobre Avaliação da gestão de riscos de corrupção e infrações conexas, é estabelecido o conceito de risco que importa transcrever: *“o facto, acontecimento, situação ou circunstância susceptível de gerar corrupção ou uma infração conexa”*. Neste documento realça-se ainda que *“é de fundamental relevância definir também o grau de responsabilidade de cada interveniente na respetiva administração, nos termos da lei.”*

Com base num diagnóstico realizado pelo CPC, através de aplicação de um questionário a todos os organismos da administração pública e conforme previsto na lei que o havia criado<sup>9</sup>, o Conselho de Prevenção de Corrupção deliberou, em junho de 2009<sup>10</sup>, o seguinte:

*Os órgãos dirigentes máximos das entidades gestoras de dinheiros, valores ou património públicos, seja qual for a sua natureza, devem, no prazo de 90 dias, elaborar planos de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas, contendo, nomeadamente, os seguintes elementos:*

- a) Identificação, relativamente a cada área ou departamento, dos riscos de corrupção e infrações conexas;*
- b) Com base na referida identificação de riscos, indicação das medidas adotadas que previnam a sua ocorrência (por ex., mecanismos de controlo interno; segregação de funções, definição prévia de critérios gerais e abstratos, designadamente na concessão de benefícios públicos e no recurso a especialistas externos, nomeação de júris diferenciados para cada concurso, programação de ações de formação adequada, etc);*
- c) Definição e identificação dos vários responsáveis envolvidos na gestão do plano, sob a direção do órgão dirigente máximo;*
- d) Elaboração anual de um relatório sobre a implementação do plano.*

*Os planos e os relatórios de execução referidos no número anterior devem ser remetidos ao Conselho de Prevenção da Corrupção, bem como aos órgãos de superintendência, tutela e controlo.*

Desde que foi criado, várias têm sido as deliberações do Conselho de Prevenção da Corrupção relativas a Recomendações aos organismos da Administração Pública, as quais se listam a seguir.

Deliberação	Número	Publicação (data)	Assunto
Deliberação		4 março 2009	Avaliação da gestão de riscos (por parte das entidades públicas)
Recomendação	1/2009	1 julho 2009	Planos de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

<sup>9</sup> lei n.º 54/2008 de 4 de setembro

<sup>10</sup> Vide Recomendação do CPC, na 2.ª série do Diário da República n.º 140, de 22 de Junho de 2009

Recomendação	1/2010	7 abril 2010	Publicidade dos Planos
Recomendação		7 novembro 2012	Gestão de conflitos de interesses no setor público
Recomendação		7 janeiro 2015	Prevenção de riscos na contratação pública
Recomendação		1 julho 2015	Aperfeiçoamento dos Planos elaborados

Complementarmente, para apoiar as entidades públicas na elaboração do Plano, o CPC divulgou, em janeiro de 2009, um Guião, o qual foi atualizado em janeiro de 2015 visando a aperfeiçoamento dos planos elaborados. Este documento indica que *“devem ser identificados e caracterizados por unidade orgânica os riscos ...”*, o que deve ser feito *“tendo em conta as funções da entidade”*. Especifica também o CPC que estes riscos devem ser classificados segundo uma escala com três níveis *“risco elevado, risco moderado e risco fraco em função dos graus de probabilidade de ocorrência e de gravidade da consequência”*.

### **A revisão do Plano - a prevenção dos riscos, o sistema de controlo interno e o sistema integrado de avaliação de desempenho da administração pública (siadap)**

Em concordância com as recomendações nº 1/2009, nº 1/2010 e a de 1 de julho de 2015 do CPC e no sentido do aperfeiçoamento contínuo e concretamente de uma maior integração dos instrumentos de gestão, a DRAP Algarve procedeu à segunda revisão do seu Plano. Nesta reformulação alargou-se a abrangência aos riscos de gestão - o âmbito do presente plano são os riscos de gestão, que incluem os de corrupção e infrações conexas e a versão reformulada reflete as alterações no referencial normativo e legal designadamente o diploma que estabelece o Código do Procedimento Administrativo (decreto lei 4/2015) e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014 com a atual redação).

A construção desta nova versão contou com uma ampla participação de todos os trabalhadores e dirigentes na identificação e aferição do nível de risco inerente a práticas expostas a riscos e respetivas medidas de prevenção, para o que foram convidados a refletir, em sessões de trabalho por unidade orgânica<sup>11</sup>, sobre os riscos associados ao seu desempenho, identificando, de forma exaustiva, processos de maior relevância para o organismo (processos críticos) e práticas expostas a

<sup>11</sup> As sessões de trabalho nas unidades orgânicas (outubro 2015, vide apresentação projetada em Anexo A2) foram antecedidas de uma ação de informação sobre Ética, Conduta e Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas dirigida a todos os trabalhadores e dirigentes (junho 2015);

riscos (riscos de gestão incluindo os de corrupção e infrações conexas), e a identificar procedimentos de controlo interno já implementados e a propor outros, com vista ao reforço da moldura de prevenção<sup>12</sup>.

O controlo interno contribui para identificar, prevenir e mitigar riscos aos quais a organização está exposta e confere segurança e confiança na organização. O modelo de controlo interno seguido nas organizações da Administração Pública é o de auto-controlo que se define por uma visão integrada da organização, uma abordagem por processos (e identificação dos que são críticos), ênfase aos riscos inerentes a práticas a eles expostos e estabelecimento de medidas de prevenção.

O sistema de controlo interno é um dos pilares em que assenta o Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública SIADAP1<sup>13</sup> e a sua auto-avaliação do sistema é uma das quatro componentes<sup>14</sup> em que se baseia a auto-avaliação prevista no referido SIADAP1. A auto-avaliação do sistema de controlo interno baseia-se por um lado, na auto-avaliação do ambiente interno<sup>15</sup> e, por outro, na auto-avaliação dos riscos em processos críticos<sup>16</sup>.

Sabendo que consubstanciam um ponto de partida fulcral na ótica da prevenção, reforçou-se o enfoque dado aos referenciais de ética e de conduta no serviço público, no respetivo quadro organizacional, num contexto de maior envolvimento de todos os trabalhadores no processo de identificação de riscos e de medidas de prevenção e respetiva concretização.

Em suma, esta revisão e sequente implementação constituem um instrumento fundamental para evitar ou minimizar ocorrências negativas para o organismo e promovem uma cultura de prevenção de riscos num quadro de eficácia e eficiência visando o bom desempenho e imagem do serviço.

---

<sup>12</sup> Não obstante a importância da punição de comportamentos qualificados como corrupção, no presente âmbito, é mais relevante a prevenção dos riscos através do desenvolvimento de uma cultura de prevenção. Assim, na presente revisão do Plano, os riscos são concretizados sem uma correlação imediata às referências criminais, as quais, necessariamente tidas em conta, são apresentadas no anexo, parte integrante deste Plano.

<sup>13</sup> Vide Lei 66-B/2007 de 28dez com a atual redação

<sup>14</sup> A auto-avaliação no âmbito do SIADAP1 baseia-se (1) nos resultados obtidos face ao planeado, (2) na apreciação por parte dos utentes, (3) na apreciação por parte dos trabalhadores e dirigentes intermédios e da referida (4) auto-avaliação do sistema de controlo interno. Cf artº 15º da Lei 66-B/2007 de 28dez com a atual redação

<sup>15</sup> Esta auto-avaliação baseia-se na aferição do nível de adequação dos fatores críticos de sucesso (integridade e ética, estrutura organizacional, cadeia de autoridade e responsabilidade e controlo e supervisão)

<sup>16</sup> Esta auto-avaliação baseia-se na aferição do nível de risco em processos críticos em função da probabilidade de ocorrência e da gravidade da consequência

## II. Referencial de ética e conduta na Administração Pública

O referencial de ética e conduta para todos os trabalhadores e dirigentes da DRAP Algarve consta nos instrumentos legais que a seguir se listam:

- Código do procedimento administrativo: princípios gerais da atividade administrativa <sup>17</sup>, designadamente os artigos 3º ao 19º que estabelecem os princípios gerais da atividade administrativa;
- Lei geral do trabalho em funções públicas: deveres gerais dos trabalhadores <sup>18</sup>, designadamente no seu artigo 73º e conteúdo funcional de categorias das carreiras gerais e o grau de complexidade funcional das categorias das carreiras gerais, cuja descrição consta no anexo à referida lei;
- Estatuto do pessoal dirigente <sup>19</sup>: missão, princípios, competências e responsabilidade designadamente na Secção II Princípios de atuação, artigo 3.º Missão, artº 4º Princípios gerais de ética e artº 5º Princípios de gestão, Secção III Competência do pessoal dirigente, artº 6º Competências, artº 7º Competências dos titulares dos cargos de direcção superior e artº 8º Competências dos titulares dos cargos de direcção intermédia de 1º e 2º grau e Secção V Exercício de funções, artº 15º Responsabilidade);

<sup>17</sup> Estabelecido pelo Decreto-Lei nº 4/2015 de 7 de janeiro, no capítulo II do artigo 3º a artigo 19º

<sup>18</sup> Lei nº 35/2014 de 20 de junho com a atual redação

<sup>19</sup> Lei nº 2/2004 de 15 de janeiro com a atual redação

### III. Quadro organizacional da DRAP Algarve

Apresenta-se, neste capítulo, o quadro organizacional da DRAP designadamente Missão, Atribuições, Área geográfica, Estrutura orgânica: organograma bem como competências e dirigentes ou trabalhadores com funções de chefia das unidades orgânicas.

#### Missão <sup>20</sup>

As DRAP têm por missão participar na formulação e execução das políticas nas áreas da agricultura, do desenvolvimento rural e das pescas e, em articulação com os organismos e serviços centrais competentes e de acordo com as normas e orientações por estes definidas, contribuir para a execução das políticas nas áreas de segurança alimentar, da proteção animal, da sanidade animal e vegetal, da conservação da natureza e das florestas, no quadro de eficiência da gestão local de recursos.

#### Atribuições<sup>21</sup>

As DRAP prosseguem, no âmbito da circunscrição territorial respetiva, as seguintes atribuições:

- a) Executar, na respetiva região, as medidas de política agrícola, de desenvolvimento rural, das pescas;
- b) Realizar o levantamento das características e das necessidades dos subsectores agrícola, agroindustrial e das pescas e dos territórios rurais na respetiva região, no quadro do sistema estatístico nacional;
- c) Executar, de acordo com as normas funcionais definidas pelos serviços e organismos centrais do Ministério da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território (MAMAOT), as ações necessárias à receção, análise, aprovação, acompanhamento e validação dos projetos de investimento apoiados por fundos públicos, bem como promover a tramitação relativa à receção, análise e validação conducente ao pagamento dos respetivos apoios;
- d) Incentivar ações e projetos de intervenção no espaço rural e de programas ou planos integrados de desenvolvimento rural e apoiar os agricultores e as suas associações, bem como as populações rurais no âmbito das atribuições que prosseguem;

<sup>20</sup> Nos termos do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 39/2012, de 11 de abril Diploma que procede à definição do modelo organizacional das Direções Regionais de Agricultura e Pescas.

<sup>21</sup> Nos termos do n.º 2 do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 39/2012, de 11 de abril - Diploma que procede à definição do modelo organizacional das Direções Regionais de Agricultura e Pescas.

- e) Coordenar a execução de ações conjuntas enquadradas nos planos oficiais de controlo no âmbito da segurança alimentar, da proteção animal e da sanidade animal e vegetal, de acordo com as orientações funcionais emitidas pelos organismos e serviços centrais competentes em razão da matéria;
- f) Executar as ações enquadradas nos planos oficiais de controlo relativos aos regimes de apoio no âmbito da política agrícola comum, de acordo com as orientações funcionais emitidas pelos organismos e serviços centrais competentes em razão da matéria;
- g) Coordenar o processo de licenciamento no âmbito do regime económico da atividade pecuária, de acordo com as orientações funcionais emitidas pelos serviços e organismos centrais competentes em razão da matéria;
- h) Coordenar o processo de licenciamento das indústrias alimentares no âmbito do regime do exercício da atividade industrial, de acordo com as orientações funcionais emitidas pela autoridade responsável pela gestão do sistema de segurança alimentar;
- i) Colaborar na execução a nível regional, de acordo com as orientações funcionais emitidas pelos serviços e organismos centrais competentes em razão da matéria, da gestão das áreas classificadas, bem como da conservação da natureza e da gestão sustentável de espécies, habitats naturais da flora e da fauna selvagem e de geossítios;
- j) Colaborar na execução de ações enquadradas nas políticas de ordenamento florestal, do regime florestal, das fileiras florestais, políticas cinegéticas, aquícolas das águas interiores e as relativas a outros produtos ou recursos da floresta, bem como acompanhar os programas ou planos de gestão e proteção da floresta, de acordo com as orientações funcionais emitidas pelos serviços e organismos centrais competentes em razão da matéria.

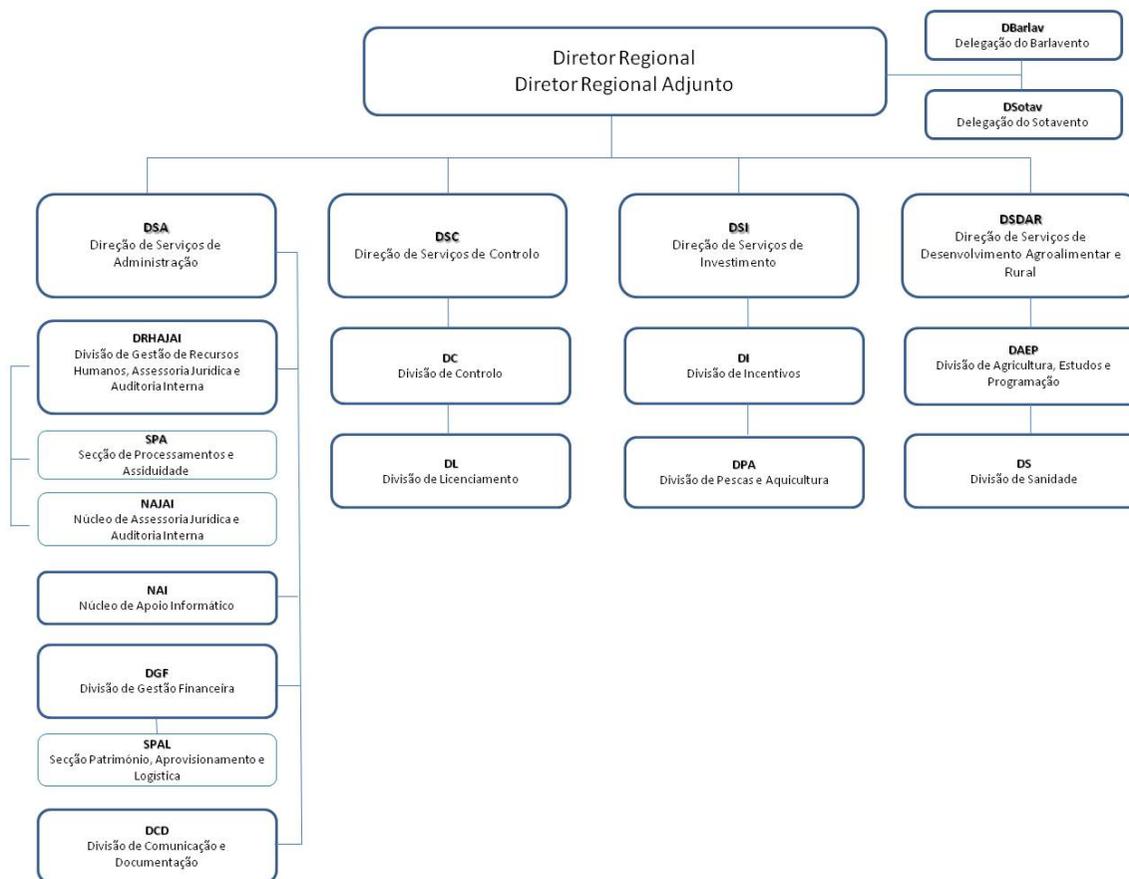
## Área geográfica de atuação

O âmbito de atuação da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve é o distrito de Faro. Corresponde ao nível II da Nomenclatura de Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (NUTS) do continente. Abrange duas zonas distintas, cada uma, com oito concelhos: o Barlavento, a ocidente e o Sotavento, a oriente, como se ilustra no mapa seguinte.



## Estrutura orgânica: organograma e respetivos dirigentes

Apresentam-se, a seguir, em representação gráfica, a estrutura orgânica da DRAP Algarve e em tabela, a identificação dos dirigentes: do órgão máximo (diretor regional e diretor regional adjunto); das unidades orgânicas de 1º grau (diretores de serviço) e 2º grau (chefes de divisão); das chefias técnica e administrativa das subunidades orgânicas [secção] (coordenadores técnicos).



<sup>22</sup> Organograma nos termos do Decreto Regulamentar n.º39/2012 de 11 de Abril; Portaria n.º 305/2012 de 4 de Outubro e despacho n.º 1734/2019 publicado no DR 2ª série, n.º 34 de 18fev que altera o Despacho n.º 6636/2013 que altera e republica o despacho n.º 13475/2012, sendo que a Divisão de Pescas e Aquicultura, funcionalmente integra a Direção de Serviços de Investimento.

## Dirigentes das unidades orgânicas e chefias técnica e administrativa das secções

Órgão / Unidade Orgânica	Responsável	Cargo
Direção	João Pedro Valadas Monteiro que sucede a Fernando Manuel Neto Severino desde 16 de dezembro de 2018	Diretor Regional
	José Manuel Valente Graça	Diretor Regional Adjunto
Delegação do Barlavento	Vítor Manuel da Encarnação Vicente	Chefe de Divisão
Delegação do Sotavento	Vítor Manuel da Encarnação Vicente	Chefe de Divisão
Direção de Serviços de Administração	Ezequiel de Almeida Pinho que sucede a Bernardo Manuel Antunes Marques Fialho a partir de 1 de março de 2019	Diretor de Serviços
Núcleo de Apoio Informático	Ezequiel de Almeida Pinho que sucede a Bernardo Manuel Antunes Marques Fialho a partir de 1 de março de 2019	Diretor de Serviços
Divisão de Recursos Humanos, Assessoria Jurídica e Auditoria Interna	Sónia Jorge Costa Pires desde 16 de janeiro de 2019	Chefe de Divisão
Seção de Processamentos e Assiduidade	Lucília da Conceição Marchão Tavares da Silva	Coordenadora Técnica
Divisão de Gestão Financeira	Miguel Cristiano da Silva Estêvão	Chefe de Divisão
Seção de Património, Aprovisionamento e Logística	Maria Isilda Gonçalves de Brito Caldas Palma	Coordenadora Técnica
Tesouraria	Miguel Cristiano da Silva Estêvão	Chefe de Divisão
Divisão de Comunicação e Divulgação	Alexandre César Alves da Mota Cunha	Chefe de Divisão
Direção de Serviços de Investimento	Júlio Manuel Isidoro Cabrita	Diretor de Serviços
Divisão de Incentivos	Helena Margarida de Jesus Lopes	Chefe de Divisão
Direção de Serviços de Controlo	Rui Miguel dos Santos Mota e Costa que sucede a Marcos Gonçalves Guia a partir de 16 de janeiro de 2019	Diretor de Serviços
Divisão de Controlo	Maria Laura Soares Dias Mestre	Chefe de Divisão
Divisão de Licenciamento	José Paulo dos Reis Casimiro Jesus que sucede a Rui Miguel dos Santos Mota e Costa a partir de 16 de janeiro de 2019	Chefe de Divisão
Direção de Serviços de Desenvolvimento Agro-alimentar e Rural	José Carlos Correia Tomás que sucede a José Manuel Entrudo Fernandes desde 1 de abril de 2019	Diretor de Serviços
Divisão de Agricultura, Estudos e Programação	Florentino Guerreiro Valente	Chefe de Divisão
Divisão de Sanidade	Celestino da Cruz Benjamim Soares	Chefe de Divisão
Divisão de Pescas e Aquicultura	Carla Maria Longuinho Gomes	Chefe de Divisão

## Recursos humanos e financeiros da DRAP Algarve

### Recursos humanos previstos no Mapa de Pessoal 2019

O Mapa de Pessoal 2019 da DRAP Algarve, aprovado por despachos de Suas Excelências o Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural e Ministra do Mar, prevê 181 efetivos, o qual se apresenta a seguir:

Mapa Resumo dos postos de trabalho por cargo/carreira/categoria 2019		
Cargo/Carreira/Categoria	N.º de postos de trabalho	Observações (a); (b)
Direto Regional (1)	1	Cargos criados nos termos do artº 8º do Decreto-Regulamentar n.º 39/2012, de 11 de Abril.
Diretor Regional Adjunto (1)	1	
Diretor de Serviços (1)	4	
Chefe de Divisão (1)	10	Cargos criados nos termos do artº 10º da Portaria n.º 305/2012, de 4 de Outubro.
Técnico Superior	72	
Especialista de Informática	2	
Técnico de Informática	4	
Coordenador Técnico	3	
Assistente Técnico	48	
Assistente Operacional	35	
Outras (especificar)		
Técnico Verificador de Pescado (subsistente)	1	
<b>Total</b>	<b>181</b>	

(1) Identificar diploma legal que criou o cargo  
(a) - mencionar número de postos de trabalho a preencher com relação jurídica por tempo determinado  
(b) - mencionar número de postos de trabalho a tempo parcial

### Estrutura dos Recursos humanos ao serviço a 31dez2018 <sup>23</sup>

A 31 de Dezembro de 2018, a Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve contava com 172<sup>24</sup> efetivos cuja estrutura se descreve a seguir, de forma sucinta:

- 45% dos efetivos estão integrados na **carreira** de técnico superior, 22 % na carreira de assistente técnico e 17% na carreira de assistente operacional;
- 8% dos efetivos ocupam cargos de **direção intermédia** (1º e 2º grau, respetivamente Diretor de Serviço e Chefe de Divisão);
- Nos efetivos, verifica-se um **ligeiro predomínio das mulheres** que representam cerca de 51%;
- Elevada taxa de envelhecimento sendo que apenas cerca de 20% dos efetivos tem idades inferiores a 50 anos de idade e mais do que 35 anos de serviço;
- Um pouco mais de metade dos efetivos (51%) detém **formação académica** de nível superior.

Apresenta-se na tabela a seguir, a distribuição dos efetivos por categoria/carreira/cargo e unidade orgânica (dezembro de 2018):

---

<sup>23</sup> Dados constantes do Balanço Social e Relatório de Atividades 2018 da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve.

<sup>24</sup> Não são considerados neste cômputo, dois trabalhadores que, a 31 de dezembro de 2018 se encontravam de baixa médica por período **com duração superior a seis meses.**

Número de efetivos na DRAP Algarve por categoria/carreira/cargo e unidade orgânica (dezembro de 2018) <sup>31</sup>

Unidade Orgânica Cargo/Categoria	Direção Inc GDR, ERRAN e NAJAAI	Delegação do Barlavento	Delegação do Sotavento	DS Administração	DS Investimento	DS Controlo	DS Desenvolvimento Agroalimentar e Rural	TOTAL
Diretor Regional	1	0	0	0	0	0	0	1
Diretor Regional Adjunto	1	0	0	0	0	0	0	1
Diretor de Serviços	0	0	0	1	1	1	1	4
Chefe de Divisão	0	1	0	2	2	2	3	10
Técnico Superior	8	9	7	5	13	16	11	69
Especialista de Informática	1	0	0	1	0	0	0	2
Coordenador Técnico	0	0	0	2	1	0	0	3
Assistente Técnico	3	3	8	10	4	7	11 <sup>25</sup>	46 <sup>26</sup>
Técnico de Informática	0	0	0	2	0	1	1	4
Técnico Verificador de Pescado	0	0	0	0	1	0	0	1
Assistente Operacional	1	2	1	15	1	0	13 <sup>27</sup>	33 <sup>28</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>38</b>	<b>23</b>	<b>27</b>	<b>40<sup>29</sup></b>	<b>174<sup>30</sup></b>

<sup>25</sup> A 31 de dezembro de 2018, de entre estes trabalhadores, um trabalhador encontra-se em situação de baixa prolongada (mais do que 180 dias)

<sup>26</sup> A 31 de dezembro de 2018, de entre estes trabalhadores, um trabalhador encontra-se em situação de baixa prolongada (mais do que 180 dias)

<sup>27</sup> A 31 de dezembro de 2018, de entre estes trabalhadores, um trabalhador encontra-se em situação de baixa prolongada (mais do que 180 dias)

<sup>28</sup> A 31 de dezembro de 2018, de entre estes trabalhadores, um trabalhador encontra-se em situação de baixa prolongada (mais do que 180 dias)

<sup>29</sup> A 31 de dezembro de 2018, de entre estes trabalhadores, dois trabalhadores encontram-se em situação de baixa prolongada (mais do que 180 dias)

<sup>30</sup> A 31 de dezembro de 2018, de entre estes trabalhadores, dois trabalhadores encontram-se em situação de baixa prolongada (mais do que 180 dias)

<sup>31</sup> A 31 de dezembro de 2018, de entre estes trabalhadores, dois trabalhadores encontram-se em situação de baixa prolongada (mais do que 180 dias)

### Recursos financeiros planeados para 2019 e executados em 2018

O orçamento anual de funcionamento da DRAP Algarve cifra-se à volta dos 6 milhões de euros, dos quais 80 a 90% destinam-se a despesas com Pessoal.

Apresentam-se, na tabela seguinte, os recursos financeiros executados em 2018 e planeados para 2019:

	<b>EXECUTADO 2018</b>	<b>PLANEADO 2019</b>
<b>Orçamento de Funcionamento (OF)</b>	<b>5.534.790,82 €</b>	<b>6 152 769,00 €</b>
Despesas c/Pessoal	4.705.346,33 €	5 000 000,00
Aquisições de Bens e Serviços	630.959,30 €	873 991,00
Outras despesas correntes	41.990,26 €	59 391,00
Despesas de capital	156 494,93	219 387,00
<b>Orçamento de Investimento (OI)</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>
<b>Outros Valores (OV)</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>
<b>Total (OF+OI+OV)</b>	<b>5.534.790,82 €</b>	<b>6 152 769,00 €</b>

#### IV. Riscos de gestão incluindo os de corrupção e infrações conexas e respetivas medidas preventivas

Considerando as recomendações do Conselho de Prevenção da Corrupção<sup>32</sup> em articulação com o estabelecido no sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho da Administração Pública (SIADAP)<sup>33</sup>, no Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os de Corrupção e Infrações Conexas, ao qual este relatório respeita, foram identificados os potenciais riscos associados a cada função, procedimento, prática ou atividade exposta a risco, classificando-os, em função do grau de probabilidade da sua ocorrência e da gravidade da sua consequência e prever medidas de controlo do tipo preventivo.

A identificação e aferição de riscos fizeram-se com base nos referenciais organizacional (da DRAP Algarve)<sup>34</sup> e ético e de conduta dos trabalhadores e dirigentes em funções públicas<sup>35</sup> e na análise do desempenho do organismo através de uma abordagem de processos.

Assim, numa primeira fase, relativamente a cada unidade orgânica, da qual há responsáveis, nominalmente identificados, e cuja cadeia de responsabilidade está legalmente definida, foram identificados processos de potencial risco ou suscetíveis de comportar ameaças e em cada um deles, assinalados os respetivos pontos críticos sob a forma de função, procedimento, prática ou atividade exposta a risco.

A partir daqui, identificará(m)-se, relativamente a cada ponto crítico, ocorrência(s) ou evento(s) resultante(s) de conduta que viola(m) ou infringe(m) deveres ou normas éticas, legais ou disciplinares.

Sobre cada ocorrência aferiu-se a probabilidade de esta se verificar e a gravidade da consequência (fator não controlado e cujas repercussões podem acarretar prejuízos financeiros ao Estado, afetar o funcionamento do organismo ou lesar a sua imagem e

<sup>32</sup> vide **Recomendações do Conselho de Prevenção de Corrupção (CPC)**, designadamente a Recomendação de 1 de julho 2009 e a Recomendação de 1 de julho de 2015

<sup>33</sup> vide Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro

<sup>34</sup> **Missão e Atribuições da DRAP Algarve**, vide Decreto Regulamentar n.º 39/2012; **Competências das unidades orgânicas nucleares**, vide Portaria n.º 305/2012; **Competências das unidades orgânicas da estrutura flexível**, vide *Despacho 1734/2019 publicado no DR 2ª série, n.º 34 de 18 de fevereiro que altera o Despacho n.º 6636/2013 publicado no DR 2º série n.º 98 de 22 de maio*;

<sup>35</sup> **Deveres dos trabalhadores**, vide Lei n.º 35/2014 com a atual redação (lei de trabalho em funções públicas LTFP); **Princípios gerais de ética**, vide Decreto Lei n.º 4/2015 (Código de Procedimento Administrativo CPA); **Competências dos dirigentes superiores e intermédios de 1º e de 2º grau e Princípios de gestão a observar pelos titulares dos cargos dirigentes**, vide Lei n.º 2/2004 com a atual redação;

credibilidade). A graduação é feita de acordo com uma escala estabelecida, a qual se descreve a seguir:

**Probabilidade baixa:** Possibilidade de ocorrência mas com hipótese de obviar o evento através do controlo existente;

**Probabilidade média:** Possibilidade de ocorrência mas com hipótese de obviar o evento através de decisões e ações adicionais;

**Probabilidade alta:** Forte possibilidade de ocorrência e escassez de hipóteses de obviar o evento mesmo através de decisões e ações adicionais essenciais;

**Gravidade baixa:** Situação de risco em causa não tem potencial para provocar prejuízos financeiros ao Estado, não sendo as infrações suscetíveis de serem praticadas causadores de danos relevantes na imagem e operacionalidade da instituição;

**Gravidade média:** Situação de risco em causa pode comportar prejuízos financeiros para o Estado e perturbar o normal funcionamento do organismo;

**Gravidade alta:** Situação de risco pode causar prejuízos significativos para o Estado e a violação grave dos princípios associados ao interesse público, lesando a credibilidade do organismo e do próprio Estado;

A conjugação destes dois fatores, probabilidade de ocorrência e gravidade da consequência permitiu então avaliar o risco associado àquela ocorrência e classificá-lo num dos três níveis: Fraco, Moderado e Elevado, como se apresenta na matriz seguinte:

Nível de Risco			
Gravidade da Consequência	Probabilidade da Ocorrência		
	Baixa	Média	Alta
Baixa	FRACO	FRACO	MODERADO
Média	FRACO	MODERADO	ELEVADO
Alta	MODERADO	ELEVADO	ELEVADO

Atendendo a que a probabilidades de ocorrência reflete a expectativa da frequência da associada à hipótese de obviar o evento através de decisões e ações adicionais, esta componente do nível de risco é, em certa medida, controlável. Assim sendo, a implementação de medidas de prevenção pode reduzir o nível de risco. Foi com base neste pressuposto, por um lado, e na expectativa de que outras medidas adicionais (a implementar) reduzam o nível de risco em próximos ciclos de gestão, através da diminuição da probabilidade de ocorrência que se aferiu o nível de risco em pontos críticos dos processos mais expostos.

## V. Execução do Plano

No sentido de aferir o grau de execução do Plano foram obtidos alguns indicadores de realização, os quais se apresentam a seguir:

	Número	Percentagem
Nº de ocorrências/risco	191	100,00%
Nº de ocorrências de risco elevado	7	3,66%
Nº de ocorrências de risco moderado	134	70,16%
Nº de ocorrências de risco fraco	50	26,18%
Nº de medidas de prevenção previstas	339	100,00%
Nº de medidas implementadas (S)	210	61,95%
Nº de medidas não implementadas (N)	18	5,31%
Nº de medidas não executadas por motivo não imputada ao dirigente da unidade orgânica (NA)	111	32,74%

As ocorrências/riscos e as medidas de prevenção foram estabelecidas por unidade orgânica (Direções de Serviços e Divisões e Seções, além do Gabinete da Direção), pelo que há ocorrências/riscos e/ou medidas para as prevenir que são comuns a várias unidades orgânicas. Foram estabelecidas no Plano, um total de 339 medidas, para responder a 191 riscos identificados, dos quais a grande maioria (70%) apresentam um nível moderado.

As medidas de prevenção estabelecidas com maior frequência (representam 64% das medidas de prevenção preconizadas) são:

- **Auditoria Interna de acordo com o plano estabelecido** (ao nível da Direção Superior) (29%)
- **Controlo de qualidade** (no seio da própria unidade orgânica) (14%)
- **Ações que incluem Supervisão** (acompanhamento e formação pelo dirigente da unidade orgânica) (12%)

- **Ações de sensibilização sobre ética, referenciais de conduta e promoção de uma cultura de prevenção de riscos (9%);**

Globalmente, mais de 60% das medidas de prevenção preconizadas foram concretizadas e cerca de 1/3 das medidas planeadas não foram realizadas por razões não controladas pelo dirigente da área (NA) - integra-se nesta situação a realização de ações de auditoria interna de acordo com o plano estabelecido.

As medidas preconizadas para prevenir ocorrências/riscos de nível elevado foram maioritariamente executadas (7 das 9 previstas).

No sentido de prevenir as 134 ocorrências identificadas como sendo de nível moderado foram estabelecidas 247 medidas de prevenção, das quais foram executadas 157, o que representa 64% e apenas 12 (menos de 5%) não foi possível concretizar até ao final do ano de 2018.

## V. Considerações finais

Atento o verificado no presente relatório, somos a concluir que foi desenvolvido um trabalho neste âmbito com o envolvimento e participação ativa de todos os trabalhadores e dirigentes, o que se reflete nos resultados de execução que, globalmente, se manifestam positivos.

Os dados apurados dão matéria para reflexão designadamente sobre a necessidade de reformulação/atualização do Plano para melhor se adequar à realidade atual da organização, quer ao nível orgânico quer numa perspetiva funcional permitindo melhorar o desempenho.

Adicionalmente à execução deste Plano, ainda que não se tenha refletido nos indicadores de medida apresentados foi implementada a **Recomendação do CPC sobre a Gestão de Conflitos de Interesses no Setor Público** de 7nov2012, conforme foi determinado por Despachos Internos nº 8/21012 e nº 9/2017, sendo que o mais recente Despacho Interno estabeleceu a obrigatoriedade da subscrição por todos os trabalhadores e dirigentes, de uma declaração de inexistência de conflitos de interesses no exercício das suas funções, comprometendo-se a comunicar, ao seu superior hierárquico, a existência de conflito de interesses, quando este venha a ocorrer em procedimentos, de que são responsáveis, ou nos quais, de algum modo, tenham influência.