

PLANO DE PREVENÇÃO DOS RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

2021 – 2025

DIREÇÃO-GERAL DE ENERGIA E GEOLOGIA

JANEIRO 2021

Ficha Técnica:

Coordenação: João Correia Bernardo

Autor: Filipe Campos Silva

Copyright: Direção-Geral de Energia e Geologia

Versão: 1ª

Data: Janeiro de 2020

Índice

Mensagem do Diretor-Geral	2
1. Enquadramento.....	3
2. A Direção-Geral de Energia e Geologia	5
3. Identificação, Valoração e Mitigação dos Riscos de Corrupção e infrações Conexas.....	6
3.1. Matriz de Valoração dos Riscos.....	6
3.2. Identificação das Área Vulneráveis, dos Riscos Associados e das Medidas de Mitigação por Unidade Orgânica	6
4. Reforço do Sistema de Integridade Pública da Direção-Geral de Energia e Geologia	8
4.1. Caracterização das Medidas Estruturais a Implementar	8
4.1.1. Constituição da Unidade de Auditoria Interna.....	8
4.1.2. Código de Conduta	9
4.1.3. Manuais de Procedimentos.....	9
4.1.4. Ações de Formação	10
4.1.5. Mecanismo Interno de Reporte de Denúncias	10
4.1.6. Educação Para a Integridade Pública	11
4.2. Calendarização das Medidas Estruturais a Implementar.....	11
4.3. Monitorização das Medidas Estruturais a Implementar.....	11
5. Responsabilidade pela Gestão, Coordenação, Operacionalização e Monitorização do Plano de Prevenção dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas	12

Abreviaturas

CPC	Conselho de Prevenção da Corrupção
DGEG	Direção-Geral de Energia e Geologia
ONG	Organização Não Governamental
PPRCIC	Plano de Prevenção dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas
TI . PT	Transparência e Integridade - Portugal
UAI	Unidade de Auditoria Interna
UO	Unidade Orgânica

Mensagem do Diretor-Geral

O documento que agora se divulga junto dos cidadãos e dos nossos parceiros institucionais é o resultado de um trabalho de investigação realizado no sentido de introduzir na nossa organização as boas práticas preconizadas pelas organizações internacionais no que concerne à prevenção e mitigação dos riscos de corrupção e infrações conexas que possam surgir e que decorrem do cumprimento da missão e das atribuições da Direção-Geral de Energia e Geologia.

Procurando responder proactivamente às orientações traçadas no Programa do XXII Governo Constitucional (2019-2023), nomeadamente quanto à necessidade de uma segunda geração de Planos de Gestão e Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas nas instituições públicas, centrados nos resultados e na sua avaliação, procurou-se através da leitura, análise e sistematização da documentação existente, nomeadamente dos estudos e das recomendações técnicas elaboradas pela Organização das Nações-Unidas, pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, pela Comissão Europeia, por outros organismos internacionais especializados na matéria (*i.e. Transparency International e International Organization of Supreme Audit Institutions*) e pelo Conselho de Prevenção da Corrupção, a revisão do plano atualmente em vigor, introduzindo um conjunto de novas medidas de carácter instrumental que permitem a operacionalização nesta Direção-Geral de um modelo de integridade de resposta mais célere, eficiente e eficaz a eventuais comportamentos de risco que, pela sua gravidade, poderão provocar danos reputacionais irreversíveis para a organização e seus colaboradores.

As medidas inscritas no presente plano, as quais tiveram em devida atenção a recente Estratégia Nacional de Combate à Corrupção 2020-2024, revestem-se de capital importância no reforço institucional desta Direção-Geral, enquanto autoridade nacional nos domínios da energia e da geologia, sendo que uma das medidas, a da educação para a integridade pública, será inovadora pela transversalidade da sua intervenção entre os sectores público, privado e da sociedade civil.

Estou certo que a efetiva implementação destas medidas constituirá um singelo contributo para uma imagem mais positiva da Administração Pública e do nosso país junto dos nossos parceiros internacionais e europeus, nomeadamente desmistificando certas perceções de que em Portugal não existe uma estratégia global de combate à corrupção e que os planos de prevenção dos riscos de corrupção e infrações conexas das entidades públicas não passam de meros instrumentos formais, não sendo integralmente adotados, nem complementados por adequadas medidas de monitorização.

Por último, gostaria de agradecer as propostas, críticas e sugestões formuladas pelos dirigentes e restantes colaboradores, as quais contribuíram, de forma construtiva, para a feitura do presente plano e para a dignificação da imagem da nossa organização no seio do sector público em Portugal.

O Diretor-Geral

(João Pedro Bernardo)

1. Enquadramento

Quando falamos de corrupção, a primeira ideia que poderá vir ao nosso pensamento é qual a sua verdadeira dimensão financeira? Não existe um valor certo, no entanto estimativas de organizações internacionais apontam para cerca de 1,5% do PIB mundial, no caso da União Europeia estimava-se em 2016 o seu valor em 230.000.000.000 €.

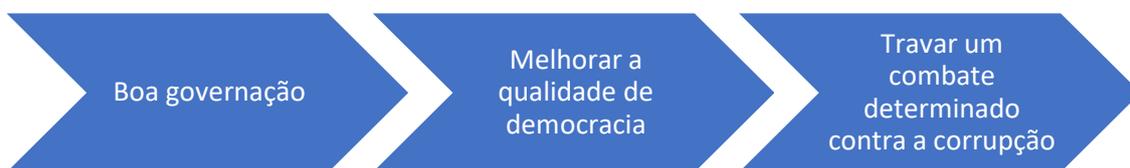
Sem prejuízo desta ordem de grandeza e do seu impacto na economia mundial, nomeadamente no que respeita à sua política fiscal e orçamental, a corrupção é uma ameaça à estabilidade e segurança das sociedades, às instituições e aos valores da democracia, à ética, à justiça e ao desenvolvimento sustentável do Estado do Direito.

A corrupção é um fenómeno global, transnacional, o qual somente poderá ser prevenido e combatido através da cooperação internacional e de uma abordagem multidisciplinar que deverá envolver todos os agentes públicos, privados e a sociedade civil.

A Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção (concluída em 2003) tem como seu propósito promover a fortalecer as medidas de prevenção e combate à corrupção de uma forma eficiente e eficaz e incentivar a integridade, a responsabilização e uma gestão apropriada dos negócios e da propriedade pública.

No quadro específico do sector público, área onde se integra a Direção-Geral de Energia e Geologia (DGEG), as recomendações da Convenção apontam para uma aposta no *recrutamento, seleção e promoção* dos funcionários assente na meritocracia, para a sua adequada *formação* no sentido de os capacitar e sensibilizar para os riscos de corrupção inerentes ao desempenho das suas funções, para o fortalecimento dos mecanismos que promovam a transparência e a prevenção dos *conflitos de interesses*, para o estabelecimento de *códigos de conduta* para os serviços públicos que reforcem a *integridade pública* e a confiança dos cidadãos nas instituições públicas, para a *simplificação dos procedimentos administrativos* no acesso à decisão pública e na aplicação efetiva dos princípios da transparência, da concorrência e da igualdade nos *contratos públicos* e na boa e sã gestão dos dinheiros públicos.

Na senda destas recomendações, o *XXII Governo Constitucional*, definiu no seu programa para a legislatura (2019-2023), três eixos fundamentais de intervenção nesta matéria, a saber:



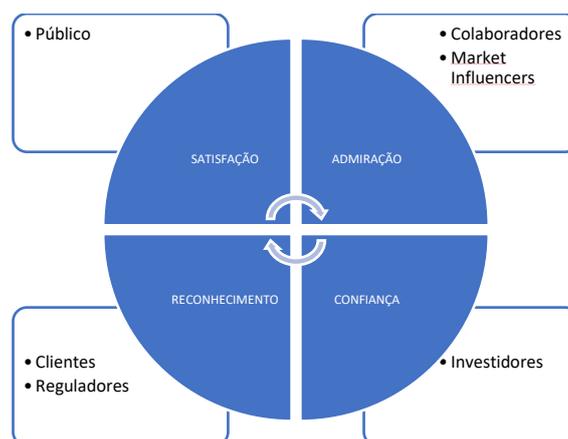
Como principais medidas para a sua operacionalização, preconiza-se as seguintes:

- ✓ Instituir *campanhas de consciencialização* para o fenómeno da educação para a cidadania;
- ✓ Elaborar e publicitar *guias de procedimentos*, dirigidos aos cidadãos, sobre os vários serviços prestados pela Administração Pública;
- ✓ Obrigar todas as entidades administrativas a aderir a um *código de conduta*, ou adotar código de conduta próprios;

- ✓ Lançar a 2ª geração dos Planos de Prevenção dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC) focalizados nos resultados e sua avaliação;
- ✓ Assegurar que, em entidades administrativas onde estejam em causa matérias ou questões que envolvam especiais cautelas ou que lidem com concessão de incentivos, exista um *departamento de controlo interno* que, com autonomia, assegure a transparência e imparcialidade dos procedimentos e das decisões;
- ✓ Garantir a existência em todas as entidades públicas de *normas de controlo interno* devidamente publicitadas;
- ✓ Melhorar os *processos de contratação pública* incrementando a transparência e eliminando burocracias desnecessárias no âmbito dos procedimentos pré-contratuais;
- ✓ Exigir como condição de acesso a concursos de empreitadas de obras públicas ou outros contratos, a partir de determinado valor, que os concorrentes detenham o seu próprio PPRCIC.

Atento estes desafios colocados pelo poder executivo e concomitantemente pela tutela, os quais encontram o seu desenvolvimento na recente *Estratégia Nacional de Combate à Corrupção 2020-2024*, o PPRCIC da DGEG estabelece um conjunto de medidas para o período compreendido entre 2021-2025 que tem por finalidade a criação de um sistema integrado, sustentado numa estratégia plurianual assente na identificação, valoração e graduação dos riscos de corrupção e infrações conexas nas áreas de intervenção consideradas especialmente vulneráveis, com clara identificação dos responsáveis pela execução das medidas de mitigação e de controlo, sua calendarização e indicadores de monitorização e avaliação dos resultados.

A finalidade dessa estratégia é reforçar e salvaguardar a imagem reputacional da DGEG e dos seus colaboradores perante os seus parceiros institucionais, conforme se retrata na representação gráfica seguinte:



Não podemos esquecer que gerir o risco reputacional implica estarmos preparados para monitorizar a imagem transmitida sobre a nossa organização nas redes sociais, na blogosfera, na comunicação social escrita, falada e visual e para nomearmos um ponto focal responsável pela gestão da crise a quem serão delegadas as tarefas de planeamento de ações de formação aos gestores, de análise das áreas de negócio e de assegurar um maior grau de certeza na informação transmitida aos *stakeholders* da DGEG.

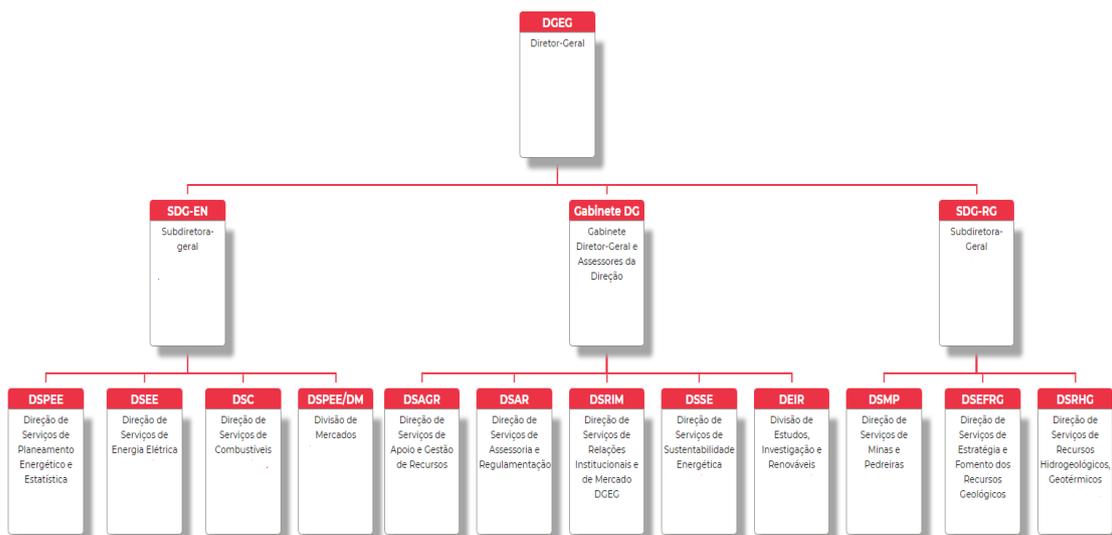
2. A Direção-Geral de Energia e Geologia

A DGEG é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa que tem por **missão** contribuir para a conceção, promoção e avaliação das políticas relativas à energia e aos recursos geológicos, numa ótica de desenvolvimento sustentável e de garantia da segurança do abastecimento.

A DGEG exerce assim, as **funções de autoridade nacional nos domínios da energia e dos recursos geológicos**, contribuindo para a definição, implementação e avaliação das políticas relativas à energia e aos recursos geológicos, visando a sua valorização e utilização apropriada e acompanhando o funcionamento dos respetivos mercados, empresas e produtos

De referir que para a prossecução das suas atribuições, a DGEG pode ser autorizada pelo membro do Governo responsável pelas áreas da energia e dos recursos geológicos, a **participar em associações ou outras entidades nacionais e internacionais, conceder apoios financeiros ou celebrar protocolos de cooperação** com entidades nacionais sem fins lucrativos que desenvolvam atividades de interesse público e comum de carácter técnico ou científico e prestem apoio ou promovam a inovação tecnológica no âmbito da utilização de energias renováveis, da eficiência energética, da competitividade ou do aproveitamento sustentável dos recursos energéticos e geológicos, ou assegurem a representação setorial em organizações internacionais de que tenham sido incumbidas.

A DGEG organiza-se de acordo com o **modelo de estrutura hierarquizada**, encontrando-se a ser equacionada a possibilidade de introdução de um modelo de estrutura matricial, complementar do atualmente existente, a ser aplicado na gestão de projetos de carácter inovador e de elevada complexidade que exigem a criação de **task-force** específicas, constituídas por peritos com diversas competências técnicas e focalizados em resultados.



3. Identificação, Valoração e Mitigação dos Riscos de Corrupção e infrações Conexas

3.1. Matriz de Valoração dos Riscos

O Guião do Conselho de Prevenção da Corrupção estabelece que os riscos devem ser classificados segundo uma escala de **risco elevado (3), moderado (2) e fraco (1)**, em função do grau de **probabilidade de ocorrência (PO) (elevado (3), moderado (2) ou fraco (1))** e da **gravidade da consequência (GC) (elevada (3), moderada (2) ou fraca (1))**.

Na identificação dos riscos de corrupção e infrações conexas no âmbito da DGEG, com base na classificação atrás adotada, utilizar-se-á a seguinte grelha de graduação:

	Fraca (1)	Moderada (2)	Elevada (3)
Probabilidade de Ocorrência (PO)	Possibilidade de ocorrer mas com hipóteses de evitar o evento com o controlo existente para prevenir o risco	Possibilidade de ocorrer mas com hipóteses de evitar o evento através de decisões e ações adicionais para reduzir o risco	Forte possibilidade de ocorrer e poucas hipóteses de evitar o evento mesmo com as decisões e ações adicionais essenciais
Gravidade da Consequência (GC)	Dano na otimização do desempenho organizacional exigindo a recalendarização das atividades ou projetos	Perda na gestão das operações, requerendo a redistribuição de recursos em tempo e em custos	Prejuízo na imagem e reputação de integridade institucional, bem como na eficácia e desempenho da missão

Assim, a graduação do risco será feita, a partir desta grelha, de acordo com a seguinte matriz:

GRADUAÇÃO DO RISCO				
		Probabilidade de Ocorrência (PO)		
		Elevada (3)	Moderada (2)	Fraca (1)
Gravidade da Consequência (GC)	Elevada (3)	3	3	2
	Moderada (2)	3	2	1
	Fraca(1)	2	1	1

3.2. Identificação das Área Vulneráveis, dos Riscos Associados e das Medidas de Mitigação por Unidade Orgânica

O levantamento efetuado junto das Unidades Orgânicas (UO) da DGEG permitiu identificar seis áreas vulneráveis dentro da organização a partir dos processos/atividades desenvolvidos por estas estruturas, bem como os riscos associados e sua graduação, as respetivas medidas de mitigação, os prazos indicativos de concretização e os responsáveis pela sua execução (ANEXO I).

Sem prejuízo de uma leitura mais pormenorizada da informação transmitida, a representação gráfica seguinte fornece uma visão geral e suficientemente esclarecedora do resultado obtido na sequência desse levantamento, a saber:

ÁREAS VULNERÁVEIS	GERAL	ATRIBUIÇÃO DE DIREITOS, CONCESSÕES, LICENÇAS, CERTICADOS, APROVAÇÃO DE PLANOS	FISCALIZAÇÃO INSPEÇÃO E AUDITORIA
	EMISSÃO E COBRANÇA DE RECEITA	RECURSOS HUMANOS	INVESTIGAÇÃO E ESTUDOS
PRINCIPAIS RISCOS ASSOCIADOS	ABUSO DE PODER	CONFLITO DE INTERESSES	CORRUPÇÃO PASSIVA
	CONLUIO	FAVORECIMENTO	VIOLAÇÃO DA LEI
	CONTROLO INEFICIENTE	OMISSÃO, MANIPULAÇÃO E ACESSO INDEVIDO A DADOS	FUGA DE INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL
PRINCIPAIS MEDIDAS DE MITIGAÇÃO	CÓDIGO DE CONDUITA	DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES	DECLARAÇÃO DE ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES
	MANUAIS DE PROCEDIMENTOS	FORMAÇÃO	ROTATIVIDADE DAS EQUIPAS
	SEGREGAÇÃO DE FUNÇÕES	SISTEMA DE CONTROLO DE PRAZOS	CONTRATAÇÃO DE PESSOAL
RESPONSÁVEIS	DIRIGENTES SUPERIORES	DIRIGENTES INTERMÉDIOS DAS UO	TODOS OS COLABORADORES

De referir que a monitorização dessas medidas será efetuada, com periodicidade semestral e anual junto dos responsáveis das diversas UO, pela futura *Unidade de Auditoria Interna* da DGEG.

4. Reforço do Sistema de Integridade Pública da Direção-Geral de Energia e Geologia

No âmbito da revisão do atual PPRCIC da DGEG, pretende-se implementar uma estratégia a médio prazo no sentido de criar uma cultura de integridade pública¹ de prevenção e deteção relativamente ao fenómeno da corrupção dentro da organização, envolvendo todos os seus colaboradores e stakeholders institucionais.

Assim, a estratégia a realizar no período compreendido entre 2021 a 2025 pretenderá, através da execução de um conjunto de medidas estruturais e transversais a toda a organização, introduzir uma significativa mudança cultural, procurando o justo equilíbrio entre o controlo centralizado e a autonomia descentralizada e em que as normas, os procedimentos e os padrões darão um contributo significativo para o cumprimento dos objetivos organizacionais focalizados em resultados e na qualidade do serviço prestado dos seus clientes.

4.1. Caracterização das Medidas Estruturais a Implementar

A criação e o desenvolvimento de uma cultura organizacional anticorrupção, como um dos principais componentes do sistema de prevenção e deteção da corrupção em organizações públicas, determina a introdução das seguintes medidas estruturais e transversais na DGEG, a saber:

4.1.1. Constituição da Unidade de Auditoria Interna

Um dos pilares fundamentais para a concretização desta nova cultura organizacional anticorrupção é a criação de uma estrutura responsável pela monitorização e avaliação do PPRCIC da DGEG e que reportará diretamente ao Diretor-Geral.

Assim, como primeira medida estrutural transversal à organização, será criada a **Unidade de Auditoria Interna (UAI)**, que revestirá inicialmente a modalidade de estrutura de projeto, sem prejuízo de poder vir a constituir-se como unidade orgânica flexível, a qual terá como principais tarefas, no âmbito do PPRCIC, ser o ponto de contacto entre a Direção e os restantes colaboradores, o repositório do conhecimento e a assessoria ao dirigente de topo, o de manter informado todos os colaboradores sobre as boas práticas e a formação, bem como o de gerir o processo de avaliação dos riscos e o de monitorizar e avaliar os indícios de corrupção e infrações conexas.

A UAI será constituída por dois a três colaboradores, um dos quais o respetivo coordenador, sendo que a sua ação de avaliação dos sistemas de controlo interno, a realizar através de auditorias operacionais, financeiras e de desempenho terá em consideração, designadamente, as normas internacionais de auditoria *do Institute of Internal Auditors (IIA), da International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI) e da International Federation of Accountants (IFAC)*.

¹ - A integridade pública refere-se ao alinhamento constante e à adesão a valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e priorizar o interesse público sobre o interesse privado no setor público (Recomendação do Conselho da OCDE de 26/JAN/2017).

4.1.2. Código de Conduta

No âmbito da política de prevenção dos riscos de corrupção e infrações conexas no sector público, será elaborado, discutido e aprovado o **Código de Conduta da DGEG**, no seio do qual se estabelecem um conjunto de princípios, normas e valores que servirão de referencial ético para todos os colaboradores na sua relação entre si e com os diversos stakeholders internos e externos à organização pública.

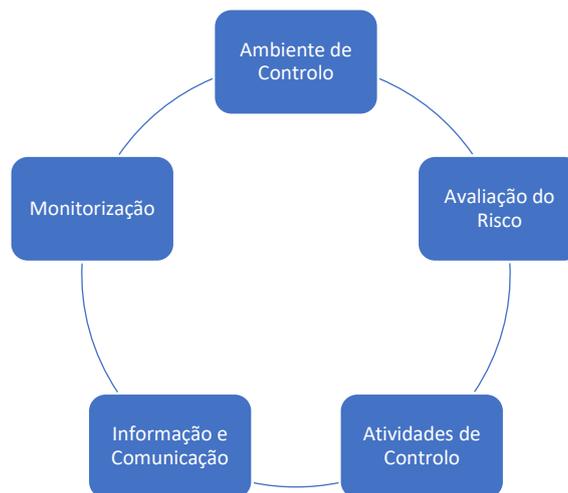
Para além de assegurar, como princípios gerais, a prossecução do interesse público e da boa administração, a transparência, a imparcialidade, a probidade, a integridade, a honestidade, a urbanidade, o respeito institucional e a garantia de confidencialidade, o código de conduta fornecerá ainda os meios para a resolução de conflitos e dilemas, bem como identificará as sanções a aplicar em caso de incumprimento.

De referir que o Código de Conduta da DGEG será complementar aos normativos de natureza legal, deontológica, ética e disciplinar que presentemente se aplicam a determinadas carreiras e categorias dos trabalhadores da DGEG, nomeadamente a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, a Carta Europeia dos Investigadores e o Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores.

Prevê-se ainda a constituição de um **Comité de Ética** responsável pela monitorização da aplicação do código de conduta, sendo que este documento será revisto de cinco em cinco anos.

4.1.3. Manuais de Procedimentos

O controlo interno de uma organização é formado por um conjunto de componentes, de entre os quais se destacam as atividades de controlo, conforme representação infra.



Estas atividades de controlo constituem as políticas e os procedimentos estabelecidos para mitigar os riscos identificados na organização, assegurando que esta cumpre com a sua missão e com os objetivos gerais traçados, nomeadamente no que concerne à execução das operações de forma legal, metódica, ética, económica, eficiente e eficaz, ao cumprimento das suas obrigações de prestação de contas e à salvaguarda dos recursos/ativos contra perda, dano e fraude.

No caso da DGEG, serão elaborados pelas UO os respetivos **manuais de procedimentos** em função das competências legais exercidas e das áreas vulneráveis aos riscos de corrupção e infrações conexas identificadas, devendo esses manuais descrever os procedimentos de autorização, de aprovação, de revisão e de supervisão das operações (i.e. concessão, licenciamento, fiscalização, auditoria), de controlo de acesso aos registos e recursos, de segregação de funções, etc.

4.1.4. Ações de Formação

Com o intuito de **formar para a integridade**, a DGEG promoverá a realização anual de dois *workshops* para dirigentes e restantes colaboradores, onde serão abordadas, entre outras, as temáticas relativas às medidas de prevenção e repressão do fenómeno da corrupção e infrações conexas, à importância de um sistema de controlo interno integrado e articulado dentro das organizações públicas, à prevenção de riscos na contratação pública, ao funcionamento de mecanismos de gestão e controlo das situações de conflitos de interesse em processos de contratação pública, concessão de apoios, licenciamentos e de fiscalização e à importância crescente de gerir o risco reputacional face às ameaças existentes.

Estes *workshops* de curta duração serão ministrados por especialistas reputados provenientes da universidade, da sociedade civil e de entidades com especial competência na matéria, nomeadamente do Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), da Inspeção-Geral de Finanças, da Polícia Judiciária e da Transparência e Integridade (TI-PT) – capítulo português da rede global de ONG anticorrupção *Transparency International*.

4.1.5. Mecanismo Interno de Reporte de Denúncias

A Diretiva (UE) 2019/1937, do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de Outubro, relativa à proteção de pessoas que denunciam violações do direito da União, determina a criação no setor público e privado de canais e procedimentos de denúncia interna que deverão assegurar a confidencialidade da identidade do denunciante, o tratamento dos dados pessoais e a conservação e seguimento da informação transmitida

No seu âmbito material, a Diretiva, que deverá ser transposta pelos Estados Membros até 17 de Dezembro de 2021, aplica-se a denúncias sobre violações de atos da União em variados domínios (i.e. contratação pública, proteção contra radiação e segurança nuclear, privacidade e dos dados pessoais, segurança de redes e sistema de informação, proteção dos interesses financeiros europeus, mercado interno, proteção do ambiente, defesa do consumidor e das regras da concorrência e auxílios de Estado) que sejam apresentadas por funcionários públicos, por não assalariados e por quaisquer pessoas que trabalham sobre a supervisão e a direção de contratantes, subcontratantes e fornecedores.

A operacionalização desse **canal de denúncia interna**, nos termos do artº 9º da referida Diretiva, será objeto de eventual parceria com a Transparência e Integridade (TI-PT), tendo em consideração o seu conhecimento e experiência anterior nesta matéria, salvaguardando-se deste modo a integridade, a independência, a confidencialidade, a confiança, a proteção e a reputação do denunciante e da própria organização pública.

4.1.6. Educação Para a Integridade Pública

Em cumprimento do recomendado na *Estratégia Nacional de Combate à Corrupção 2020-2024*, a DGEG pretende desenvolver, em parceria com organizações não governamentais (ONG), entidades públicas, fundações, escolas, associações de pais e educadores e órgãos de polícia criminal, **projetos de educação para a integridade e probidade**, incutindo nas crianças e jovens uma ética de cidadania que gere sentimentos de repúdio em relação a práticas de corrupção.

O desenvolvimento desses projetos formativos, cujo conteúdo será desenhado para escolas e público específico, implicará o uso de técnicas de ensino interativas e à distância, podendo revestir a modalidade de workshops temáticos.

A DGEG estabelecerá contactos exploratórios com a Transparência e Integridade (TI-PT), com o CPC e com a Fundação o Século, no sentido de aferir das condições indispensáveis à concretização desta medida.

4.2. Calendarização das Medidas Estruturais a Implementar

Designação	Responsável	2021				2022				2023				2024				2025				
		1T	2T	3T	4T																	
Unidade de Auditoria Interna	Direção																					
Código Conduta	Direção/UAI																					
Manuais de Procedimentos	Direção/UO																					
Ações de Formação	Direção/UAI																					
Mecanismo de Reporte/Denúncia	Direção/UAI/TI-PT																					
Educação para a Integridade Pública	Direção/UAI/UO/TI-PT/Escolas																					

4.3. Monitorização das Medidas Estruturais a Implementar

Designação	Indicador		
	Descrição do Indicador	Un:	Meta
Unidade de Auditoria Interna	Operacionalização da UAI	Data	30/12/2021
Código Conduta	Aprovação do Código de Conduta	Data	31/03/2022
Manuais de Procedimentos	Elaboração e Aprovação dos Manuais de Procedimentos	Nº	7
Ações de Formação	Acções de Formação Promovidas	Nº	10
	Colaboradores Abrangidos	Nº	200
Mecanismo de Reporte/Denúncia	Operacionalização do Mecanismo	Data	30/06/2022
Educação para a Integridade Pública	Módulos Temáticos Produzidos	Nº	A DEFINIR
	Acções Realizadas	Nº	A DEFINIR
	Alunos Abrangidos	Nº	A DEFINIR

A monitorização destas medidas estruturais será reportada anualmente pela UAI em sede de capítulo autónomo do Relatório de Atividades da DGEG.

5. Responsabilidade pela Gestão, Coordenação, Operacionalização e Monitorização do Plano de Prevenção dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

NÍVEL	ENTIDADE	TAREFAS
ESTRATÉGICO	Diretor-Geral	Gestão, coordenação e supervisão geral do PPRCIC
OPERACIONAL	Diretores de Serviço e Chefes de Divisão	Organização, implementação, acompanhamento, revisão e reporte das medidas previstas no PPRCIC ao nível da respetiva UO
	TI-PT	No âmbito de parceria a celebrar, apoio técnico no âmbito do mecanismo interno de reporte de denúncias e do projeto Educação para a Integridade
CONTROLO	UAI	Ponto de contacto entre a Direção e os restantes colaboradores, assessoria técnica ao Diretor-Geral, monitorizar e avaliar os indícios de corrupção e infrações conexas e avaliação do sistema de controlo interno

ANEXO I

UNIDADE ORGÂNICA (UO): DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE SUSTENTABILIDADE ENERGÉTICA (DSSE)

IDENTIFICAÇÃO			ESCALA DO RISCO			MEDIDAS DE MITIGAÇÃO	PRAZO DE EXECUÇÃO	RESPONSÁVEL PELA MEDIDA
ÁREA VULNERÁVEL	PROCESSO/ATIVIDADE	RISCO ASSOCIADO	PO	GC	GR			
Área 1 - Área geral	Identificação do contexto de atuação. Enquadramento legal e fundamentação das decisões.	Avaliação incorreta do contexto que justifica na decisão/falta de enquadramento legal a fundamentar a decisão. Violação de disposições legais. Arbitrariedade.	2	2	2	Contratação de Jurista .	NA	Direção da DGEG
Área 2 - Área relativa à atribuição de concessões, emissão de licenças, emissão de certificados, reconhecimentos, registos e aprovação de planos nos sectores da energia e recursos geológicos	Enquadramento legal.	Violação das disposições legais. Arbitrariedade.	1	3	2	Formação contínua nas áreas do CPA e outras.	NA	Direção da DGEG e Responsável da UO
	Tramitação processual.	Incumprimento dos prazos. Violação dos princípios gerais do relacionamento do Estado com privados. Falta de equidade de tratamento dos processos no que respeita a tempos de resposta. Favorecimento. Corrupção passiva.	2	3	3	Reforço permanente de pessoal nas equipas. Desejável a contratação de dois técnicos	NA	Direção da DGEG
Área 3 - Área relativa às atividades de fiscalização/inspeção/auditoria	Execução da fiscalização/inspeção/auditoria.	Violação das regras legais. Arbitrariedade. Favorecimento. Corrupção passiva.	2	3	3	Equacionar consoante o caso as visitas às instalações serem efetuadas por dois técnicos simultaneamente.	3 meses	Responsável da UO
	Execução das directrizes e normas da fiscalização/inspeção/auditoria.	Falhas de uniformização na aplicação das normas, métodos e técnicas utilizadas.	2	2	2	Formação contínua em áreas técnicas (i.e. Auditoria, CPA)	NA	Direção da DGEG e Responsável da UO

UNIDADE ORGÂNICA (UO): DIVISÃO DE MERCADOS (DM)

IDENTIFICAÇÃO			ESCALA DO RISCO			MEDIDAS DE MITIGAÇÃO	PRAZO DE EXECUÇÃO	RESPONSÁVEL PELA MEDIDA
ÁREA VULNERÁVEL	PROCESSO/ATIVIDADE	RISCO ASSOCIADO	PO	GC	GR			
Área 1 - Área geral	Elaboração de Pareceres e outros documentos técnicos	Condicionamento do processo de decisão, através de omissão / manipulação de informação ou de adiamento / morosidade de análises e pareceres, aquando da intervenção de mais de uma unidade orgânica	2	3	3	Intervenção da direção da DGEG na condução dos trabalhos, validação hierárquica superior quando envolvem mais do que uma UO	NA	Direção da DGEG
		Possibilidade de erros de gestão corrente ou de enquadramento, interpretação e avaliação técnica	1	2	1	Plano Anual de Formação, Legislação, Regulamentos, Normas, Despachos, Orientações de Serviço	NA	Responsável da UO
		Inexistência de sistema de controlo de prazos	1	2	1	Criação de um sistema de controlo e prazos (Alertas)	2 meses	Direção/Responsável pela UO em articulação com a DSAR
	Atendimento e relacionamento com terceiros	Possibilidade de prestação de informação indevida	1	2	1	Existência de manual de atendimento e formação complementar	Já implementado um guia de atendimento call center, o qual requer atualização e respetivas ações de formação sempre que existem alterações legislativas	Responsável da UO
		Possibilidade de fuga de Informação, quebra de confidencialidade ou uso indevido de informações sigilosas	1	3	2	Identificar procedimentos de segurança de informação	6 meses	Responsável da DSAR / EPD (Encarregado Proteção de dados - RGPD)/ Responsável da UO

UNIDADE ORGÂNICA (UO): DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE ESTRATÉGIA E FOMENTO DOS RECURSOS GEOLÓGICOS (DSEF-RG)

IDENTIFICAÇÃO			ESCALA DO RISCO			MEDIDAS DE MITIGAÇÃO	PRAZO DE EXECUÇÃO	RESPONSÁVEL PELA MEDIDA
ÁREA VULNERÁVEL	PROCESSO/ATIVIDADE	RISCO ASSOCIADO	PO	GC	GR			
Área 2 - Área relativa à atribuição de concessões, emissão de licenças, emissão de certificados, reconhecimentos, registos e aprovação de planos nos sectores da energia e recursos geológicos	Enquadramento legal de depósitos minerais e petróleo	Violação das disposições legais; Arbitrariedade	1	3	2	Correção e crivagem sucessiva dos processos de decisão. Formação	imediatos	Diretor de serviços/chefe de divisão DMC, DGM e técnicos
	Tramitação processual (inclui aprovação de planos e projetos e emissão de licenças na área industrial) de depósitos minerais e petróleo	Incumprimento dos prazos; violação dos princípios gerais do relacionamento do Estado com privados. Falta de equidade de tratamento dos processos. Favorecimento. Corrupção passiva.	2	3	3	Rotatividade nas equipas de análise dos processos. Controlo da tramitação dos processos, através de mecanismos de alerta de prazos de atividades e decisões. Formalização e Implementação de manual de procedimentos.	Imediato/médio prazo	Diretor de serviços/chefe de divisão DMC, DGM e técnicos
	Vigência dos direitos de depósitos minerais e petróleo	Interpretação incorreta do contrato e respetivos relatórios relacionados. Violação de disposições legais. Corrupção passiva.	1	3	2	Gestão cuidada da carteira de processos. Controlo interno através de mecanismos de alerta de prazos de atividades e decisões.	Imediato/médio prazo	Diretor de serviços/chefe de divisão DMC, DGM e técnicos
	Emissão de parecer/pronúncias relacionados com depósitos minerais e petróleo	Incumprimento dos prazos; violação das disposições legais; falta de equidade	2	3	3	Controlo interno através de mecanismos de alerta de prazos. Rotatividade nas equipas. Correção e crivagem sucessiva dos processos de decisão.	Imediato/médio prazo	Diretor de serviços/chefe de divisão DMC, DGM e técnicos
Área 3 - Área relativa às atividades de fiscalização / inspeção / auditoria	Execução de fiscalização / inspeção / auditoria relacionados com os depósitos minerais e o petróleo	Violação de disposições legais. Arbitrariedade. Favorecimento. Corrupção passiva	1	3	2	Realização de ações por dois técnicos no sentido de assegurar a prova testemunhal e garantir a isenção da intervenção técnica. Controlo interno através de cruzamento de informação. Definição de circuitos de circulação de informação. Sensibilização para o sigilo profissional.	Imediato	Diretor de serviços/chefe de divisão DMC, DGM e técnicos
	Elaboração de relatórios de fiscalização, inspeção e auditoria	Reduzida qualidade dos relatórios elaborados ou não elaboração de relatórios. Não relatar infrações ou incumprimentos detetados em vistorias e fiscalizações.	2	2	2	Controlo interno. Definição de um manual de procedimento que estabeleça o conteúdo mínimo do respetivo relatório.	Imediato/médio prazo	Diretor de serviços/chefe de divisão DMC, DGM e técnicos
Área 4 - Área relativa à emissão e cobrança de receita	Emissão de faturas e cobrança de cauções na área dos depósitos minerais e petróleo	Violação de disposições legais. Arbitrariedade. Favorecimento. Corrupção passiva. Incumprimento de prazos. Falha no sistema informático de apoio.	1	3	2	Controlo interno através de mecanismos de alerta de prazos. Intervenção de mais do que 1 técnico por ação.	Imediato	Diretor de serviços/chefe de divisão DMC, DGM e técnicos/DSAR
	Conferência do pagamento da faturas	Favorecimento. Corrupção passiva. Falha no sistema informático de apoio.	1	3	2	Controlo interno. Manutenção do sistema informático	Imediato	Diretor de serviços/chefe de divisão DMC, DGM e técnicos/DSAR/DSAGR
Área 5 - Área de recursos humanos	Avaliação dos trabalhadores	Discricionariedade ou favorecimento. Utilização de critérios de avaliação pouco objetivos e/ou discricionários. Ausência ou deficiente fundamentação das decisões de avaliação. Utilização excessiva de mecanismos excecionais de promoção na carreira.	1	3	2	Adoção de indicadores mensuráveis e quantificáveis. Fundamentação das decisões. Cumprimento da legislação aplicável.	Imediato	Diretor de serviços/chefe de divisão DMC, DGM/DSAGR/CCA/CP
	Assiduidade, pontualidade e férias.	Discricionariedade ou favorecimento. Justificação indevida de faltas.	1	3	2	Cumprimento do regulamento de horário de trabalho e demais legislação/medidas aplicáveis	Imediato	Diretor de serviços/chefe de divisão DMC, DGM/DSAGR
	Deslocações em serviço.	Deslocações em serviço sem prévia autorização. Violação de disposições legais.	1	3	2	Cumprimento de normas internas de deslocação.	Imediato	Diretor de serviços/chefe de divisão DMC, DGM/DSAGR

UNIDADE ORGÂNICA (UO): DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE APOIO E GESTÃO DE RECURSOS (DSAGR)

IDENTIFICAÇÃO			ESCALA DO RISCO			MEDIDAS DE MITIGAÇÃO	PRAZO DE EXECUÇÃO	RESPONSÁVEL PELA MEDIDA
ÁREA VULNERÁVEL	PROCESSO/ATIVIDADE	RISCO ASSOCIADO	PO	GC	GR			
Área 5 - Área de recursos humanos	Recrutamento e seleção	Intervenção no processo de recrutamento de pessoas com relações de proximidade dos candidatos; Utilização de critérios de seleção discricionários, sem respeito pelo princípio da equidade; Utilização de critérios de avaliação pouco objectivos, sem respeito pelo princípio da equidade; Ausência ou deficiente fundamentação dos resultados de seleção; Ausência de mecanismos que identifiquem e impeçam a ocorrência de conflitos de interesse. Favorecimento ilícito na escolha dos recursos humanos a contratar, abuso de poder e tráfico de influências;	1	3	2	Definição de critérios e métodos, para a seleção de candidatos. Avaliação dos candidatos envolvendo várias fases com triagem dos candidatos independente da seleção e realização de entrevistas. Exigência de fundamentação de propostas de recrutamento. Registo das decisões de contratação devidamente fundamentadas. Elaboração e divulgação de normas para prevenção de conflitos de interesse.	12 meses	Responsável da UO
	Avaliação do desempenho	Potencial discricionarieidade no processo de fixação dos objetivos e dificuldade de sindicat avaliação. Abuso de poder	1	3	2	Adoção de indicadores mensuráveis e quantificáveis. Fundamentação das decisões. Cumprimento da legislação aplicável.	Por Ciclo de Avaliação	Responsável da UO
	Controlo de assiduidade e férias.	Abuso de poder, Concussão, Justificação de faltas indevidamente. Deficiência no sistema de controlo e arbitrariedades do superior hierárquico na justificação	1	3	2	Manutenção corretiva e evolutiva de sistema de monitorização da gestão da assiduidade e pontualidade	Contínuo	Responsável da UO
	Deslocações em Serviço sem prévia autorização.	Deslocações em serviço sem prévia autorização. Violação de disposições legais.	1	2	1	Cumprimento de normas internas de deslocação.	Contínuo	Responsável da UO
	Acumulação de funções.	Conflito de interesses, Abuso de poder.	1	2	1	Subscrição, por todos os trabalhadores que se encontrem em regime de acumulação de funções, através de requerimento, em que assumam de forma inequívoca que as funções acumuladas não colidem sob forma alguma com as funções públicas que exercem, nem colocam em causa a isenção e o rigor que deve pautar a sua ação.	Anual	Responsável da UO

UNIDADE ORGÂNICA (UO): DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE APOIO E REGULAMENTAÇÃO (DSAR)

IDENTIFICAÇÃO			ESCALA DO RISCO			MEDIDAS DE MITIGAÇÃO	PRAZO DE EXECUÇÃO	RESPONSÁVEL PELA MEDIDA
ÁREA VULNERÁVEL	PROCESSO/ATIVIDADE	RISCO ASSOCIADO	PO	GC	GR			
Área 1 - Área geral	Procedimentos aquisitivos TIC	Conflito de interesses por parte dos membros do júri	1	1	1	Preenchimento da declaração conflito interesses	Em execução	SGMAAC/Responsável da UO/Membros do júri
	Implementação Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD)	Acesso indevido a dados pessoais das APPs	2	3	3	Desenvolvimento do sistema informático de suporte, nomeação do DPO, etc.	24 meses	Direção/Responsável da UO

UNIDADE ORGÂNICA (UO): DIVISÃO DE ESTUDOS INVESTIGAÇÃO E RENOVÁVEIS (DEIR)

IDENTIFICAÇÃO			ESCALA DO RISCO			MEDIDAS DE MITIGAÇÃO	PRAZO DE EXECUÇÃO	RESPONSÁVEL PELA MEDIDA
ÁREA VULNERÁVEL	PROCESSO/ATIVIDADE	RISCO ASSOCIADO	PO	GC	GR			
Área 6 - Investigação e Estudos	Execução de Estudos e Projetos	Interferência nos resultados/conluio/abuso de poder	1	1	1	Já existe um regulamento do Conselho Científico devendo a DGEG aderir à Carta Europeia do Investigador	6 meses	Direção da DGEG/Responsável pela UO/ Presidente do Conselho Científico
Área 4 - Emissão e cobrança de receita	Execução de Projetos com co-financiamento	Falhas na integração da receita na Contabilidade Pública que prejudica a demonstração de resultados e a imagem da DGEG no exterior	1	3	2	Elaboração de manual de procedimentos de gestão de projetos	12 meses	Responsável da UO/DSAGR

UNIDADE ORGÂNICA (UO): DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE RECURSOS HIDROGEOLOGÍCOS E GEOTÉCNICOS (DSRHG)

IDENTIFICAÇÃO			ESCALA DO RISCO			MEDIDAS DE MITIGAÇÃO	PRAZO DE EXECUÇÃO	RESPONSÁVEL PELA MEDIDA
ÁREA VULNERÁVEL	PROCESSO/ATIVIDADE	RISCO ASSOCIADO	PO	GC	GR			
Área 1 - Área geral	Enquadramento legal e fundamentação das decisões	Falta de enquadramento legal a fundamentar a decisão. Violação de disposições legais. Arbitrariedade. Abuso de poder. Conluio.	1	2	1	Eventual apoio jurídico (dependendo do tipo dos processos). Controlo da tramitação dos processos.	Imediato	Responsável da UO/DSAR (apoio jurídico)
Área 2 - Área relativa à atribuição de concessões, emissão de licenças, emissão de certificados, reconhecimentos, registos e aprovação de planos nos sectores da energia e recursos geológicos	Enquadramento legal	Violação das disposições legais. Arbitrariedade. Abuso de Poder. Conluio	1	3	2	Correção e crivagem sucessiva dos processos de decisão. Segregação de funções	Imediato	Responsável da UO
	Tramitação processual	Violação dos princípios gerais do relacionamento do Estado com privados. Falta de equidade de tratamento dos processos no que respeita a tempo de resposta. Favorecimento. Corrupção passiva. Abuso de Poder. Conluio	1	3	2	Rotatividade na equipa de avaliação dos processos. Declaração de inexistência de conflito de interesses. Formalização e implementação de manual de procedimentos (MP). Apoio jurídico.	Imediato MP: 24 meses	Responsável da UO/DSAR (apoio jurídico) MP: Responsável da UO
	Vigência dos direitos	Prorrogação ilegal da vigência dos direitos atribuídos. Violação de disposições legais. Corrupção passiva. Abuso de Poder. Conluio	1	3	2	Gestão cuidada da carteira de contratos. Apoio jurídico.	Imediato	Responsável da UO/DSAR (apoio jurídico)
Área 3 - Área relativa às atividades de fiscalização / inspeção / auditoria	Execução da fiscalização/inspeção/auditoria	Violação de disposições legais. Arbitrariedade. Favorecimento. Corrupção passiva.	1	3	2	Controlo interno através de cruzamento de informação. Declaração de inexistência de conflito de interesses. Sensibilização para o sigilo profissional. Rotatividade das equipas de fiscalização/inspeção/ auditoria.	Imediato	Responsável da UO
	Execução das diretrizes e normas da fiscalização/inspeção/auditoria	Falhas de uniformização na aplicação das normas, métodos e técnicas utilizadas. Abuso de Poder. Conluio.	1	2	1	Controlo interno. Definição de um Manual de Procedimentos (MP) que estabeleça as normas e diretrizes da fiscalização/ inspeção/auditoria e o conteúdo mínimo do respetivo relato.	MP: 24 meses	Responsável da UO
	Elaboração de relatórios de fiscalização/inspeção/auditoria	Redução da qualidade dos relatórios elaborados. Não relatar infrações ou não conformidades detetadas em vistorias e inspeções. Abuso de Poder. Conluio	1	2	1			
Área 4 - Emissão e cobrança de receita	Emissão de faturas	Violação de disposições legais. Favorecimento. Conluio	1	3	2	Segregação de funções no que respeita à cobrança e liquidação de receita.	Imediato	Responsável da UO
	Conferência do pagamento de faturas	Violação de disposições legais. Favorecimento. Corrupção passiva. Conluio.	1	3	2	Mecanismos de acompanhamento e de alerta de pagamento de faturas.	Em Curso (?)	Responsável da UO/DSAGR/DSAR

UNIDADE ORGÂNICA (UO): DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE MINAS E PEDREIRAS (DSMP)

IDENTIFICAÇÃO			ESCALA DO RISCO			MEDIDAS DE MITIGAÇÃO	PRAZO DE EXECUÇÃO	RESPONSÁVEL PELA MEDIDA
ÁREA VULNERÁVEL	PROCESSO/ACTIVIDADE	RISCO ASSOCIADO	PO	GC	GR			
Área 2 - Área relativa à atribuição de licenças e de certificados, reconhecimentos, registos e aprovação de planos	Enquadramento legal	Violação das disposições legais. Arbitrariedade	1	3	2	Segregação de funções. Correção sucessiva dos processos.	Imediato	Responsável da UO
	Tramitação Processual	Incumprimento dos prazos. Violação dos princípios gerais do relacionamento do Estado com privados. Escassa equidade de tratamentos dos processos no que respeita a prazos de resposta. Favorecimento. Corrupção passiva.	1	3	2	Rotatividade dos técnicos na análise dos processos/ pedidos. Controlo da tramitação através de mecanismos de alerta de prazos de atividades e decisões. Formação no código ético de conduta	Imediato/ médio prazo	Responsável da UO
	Execução de diretrizes e normas na tramitação processual	Anomalias de uniformização na aplicação da lei, critérios, métodos utilizados. Abuso de poder	1	3	2	Controlo interno. Definição de um manual de procedimentos/ modelos e minutas	Imediato/ médio prazo	Responsável da UO
	Vigência de direitos	Violação de disposições legais. Corrupção passiva. Abuso de poder. Conluio	2	3	3	Controlo interno através de mecanismos de alerta de prazos de atividades e decisões.	Imediato	Responsável da UO
	Emissão de parecer/pronúncias relacionadas com as massas minerais	Incumprimento dos prazos; violação das disposições legais; falta de equidade. Favorecimento. Corrupção passiva. Abuso de poder. Conluio.	1	3	2	Controlo interno através de mecanismos de alerta de prazos. Rotatividade nas equipas. Análise fundamentada nos processos de decisão.	Imediato	Responsável da UO
Área 3 - área relativa às atividades de fiscalização / inspeção / auditoria	Execução de ações de fiscalização/ vistoria/ verificação	Violação das disposições legais. Arbitrariedade. Favorecimento Corrupção passiva. Conluio	1	3	2	Realização de ações por mais de um técnico no sentido de assegurar a prova testemunhal e garantir a isenção da intervenção. Formação de ética de conduta.	Imediato/ médio prazo	Responsável da UO
	Execução de diretrizes e normas da fiscalização/ vistoria	Anomalias de uniformização na aplicação das normas, métodos e técnicas utilizadas. Abuso de poder. Arbitrariedade.	1	3	2	Controlo interno. Definição de um manual de procedimentos/ modelos e minutas	Imediato	Responsável da UO
	Elaboração de relatórios de fiscalização/ vistoria	Não relatar infrações ou não conformidades detetadas em vistorias. Corrupção passiva. Conluio.	1	3	2	Controlo interno. Definição de um manual de procedimentos/ check list/ modelos e minutas	Imediato/ médio prazo	Responsável da UO
Área 4 - Área relativa à emissão e cobrança de receita	Emissão de Faturas	Violação de disposições legais. Favorecimento	1	3	2	Possibilidade de consulta/ verificação por todos os técnicos/ chefias, através de acesso às faturas emitidas	Imediato	Responsável da UO/DSAR
	Referência de Pagamento de Faturas	Violação de disposições legais. Favorecimento. Corrupção passiva	1	3	2	Controlo interno. Execução automática de cobranças coercivas por falta de pagamento no prazo. Manutenção do sistema informático	Imediato/ médio prazo	Responsável da UO/DSAR/DSAGR
Área 5 - Área de recursos humanos	Avaliação dos Trabalhadores	Discricionariedade ou favorecimento de trabalhadores. Utilização de critérios de avaliação pouco objetivos/ e ou discriminatórios. Ausência ou deficiente fundamentação das decisões de avaliação. Utilização excessiva de mecanismos excecionais de promoção na carreira.	1	3	2	Fundamentação das decisões. Cumprimento da legislação aplicável	Imediato	Responsável da UO
	Assiduidade, pontualidade e férias	Discricionariedade ou favorecimento. Pressão psicológica. Justificação de faltas indevidamente	1	3	2	Publicitações e cumprimento do regulamento de horário de trabalho e demais legislação aplicável.	Imediato	Responsável da UO
	Deslocação em serviço	Deslocações em serviço sem autorização prévia. Violação de disposições legais.	1	3	2	Controlo interno. Cumprir a legislação	Imediato	Responsável da UO

UNIDADE ORGÂNICA (UO): DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE COMBUSTÍVEIS (DSC)

IDENTIFICAÇÃO			ESCALA DO RISCO			MEDIDAS DE MITIGAÇÃO	PRAZO DE EXECUÇÃO	RESPONSÁVEL PELA MEDIDA
ÁREA VULNERÁVEL	PROCESSO/ACTIVIDADE	RISCO ASSOCIADO	PO	GC	GR			
Área 2 -Área relativa à atribuição de concessões, emissão de licenças, emissão de certificados, reconhecimentos, registos e aprovação de planos nos sectores da energia e dos recursos geológicos	Enquadramento legal	Violação das disposições legais. Arbitrariedade.	1	3	2	Correção e crivagem sucessiva dos processos de decisão. Segregação de funções. Elaboração de manual de procedimentos	36 meses	Responsável da UO
	Tramitação processual	Incumprimento dos prazos. Violação dos princípios gerais do relacionamento do Estado com privados. Falta de equidade de tratamento dos processos no que respeita a tempos de resposta. Favorecimento. Corrupção passiva.	2	3	3	Rotatividade nas equipas de análise dos processos. Declaração de inexistência de conflitos de interesses. Controlo da tramitação dos processos, através de mecanismos de alerta de prazos de atividades e decisões. Formalização e implementação de manual de procedimentos. Formação no código ético de conduta.	36 meses	Responsável da UO
	Vigência dos direitos	Prorrogação ilegal da vigência dos direitos atribuídos. Violação de disposições legais. Corrupção passiva.	2	3	3	Gestão cuidada da carteira de contratos. Controlo interno. Manual de procedimentos. Formação no código ético de conduta.	36 meses	Responsável da UO
	Emissão de licenças/autorizações	Irregularidades na análise documental	1	3	2	Monitorização regular e cumprimento dos procedimentos de controlo interno previstos no manual de procedimentos	Permanente	Responsável da UO
Área 3 - Área relativa às atividades de fiscalização/inspeção/auditoria	Execução da fiscalização/inspeção/auditoria	Violação de disposições legais. Arbitrariedade. Favorecimento.	2	3	3	Controlo interno. Definição de um manual de procedimento de auditoria e fiscalização. Formação especializada adequada	36 meses	Responsável da UO
	Execução das directrizes e normas da fiscalização/inspeção/auditoria	Falhas de uniformização na aplicação das normas, métodos e técnicas utilizadas.	2	2	2	Controlo interno. Definição de um manual de procedimento de auditoria e fiscalização. Formação especializada adequada	36 meses	Responsável da UO
	Elaboração de relatórios de fiscalização/inspeção/auditoria	Redução da qualidade dos relatórios elaborados. Não relatar infrações ou não conformidades detetadas em vistorias e inspeções. Conluio. Corrupção passiva	2	2	2	Controlo interno. Definição de um manual de procedimento de auditoria e fiscalização. Formação especializada adequada	36 meses	Responsável da UO
	Contraordenações	Análise e instrução deficiente. Conluio. Corrupção passiva.	1	3	2	Controlo interno. Definição de um manual de procedimento de auditoria e fiscalização. Formação especializada adequada	36 meses	Responsável da UO
	Elaboração de autos e certificados	Emissão de autos de notícia e certificados sem fundamento ou de forma incorreta. Conluio. Corrupção passiva	1	3	2	Controlo interno. Definição de um manual de procedimento de auditoria e fiscalização. Formação especializada adequada	36 meses	Responsável da UO

IDENTIFICAÇÃO			ESCALA DO RISCO			MEDIDAS DE MITIGAÇÃO	PRAZO DE EXECUÇÃO	RESPONSÁVEL PELA MEDIDA
ÁREA VULNERÁVEL	PROCESSO/ACTIVIDADE	RISCO ASSOCIADO	PO	GC	GR			
Área 2 - Área relativa à atribuição de concessões, emissão de licenças, emissão de certificados, reconhecimentos, registos e aprovação de planos nos sectores da energia	Enquadramento legal	Violação das disposições legais. Arbitrariedade.	1	3	2	Correção e crivagem sucessiva dos processos de decisão. Segregação de funções. Elaboração de manual de procedimentos	36 meses	Responsável da UO
	Tramitação processual	Incumprimento dos prazos. Violação dos princípios gerais do relacionamento do Estado com privados. Falta de equidade de tratamento dos processos no que respeita a tempos de resposta. Favorecimento. Corrupção passiv	2	3	3	Rotatividade nas equipas de análise dos processos. Declaração de inexistência de conflitos de interesses. Controlo do acesso e tramitação dos processos, através de mecanismos de alerta de prazos de atividades e decisões. Formalização e implementação de manual de procedimentos. Formação no código ético de conduta.	36 meses	Responsável da UO
	Vigência dos direitos	Prorrogação ilegal da vigência dos direitos atribuídos. Violação de disposições legais. Corrupção passiva.	2	3	3	Gestão cuidada da carteira de contratos, através de envolvimento com Serviços Jurídicos. Controlo interno. Manual de procedimentos. Formação no código ético de conduta.	36 meses	Responsável da UO
	Emissão de licenças/autorizações	Irregularidades na análise documental	1	3	2	Monitorização regular e cumprimento dos procedimentos de controlo interno previstos no manual de procedimentos	36 meses	Responsável da UO
Área 3 - Área relativa às atividades de fiscalização/inspeção/auditoria	Execução da fiscalização/inspeção/auditoria	Violação de disposições legais. Arbitrariedade. Favorecimento.	2	3	3	Controlo interno. Definição de um manual de procedimento de auditoria e fiscalização. Formação especializada adequada	36 meses	Responsável da UO
	Execução das directrizes e normas da fiscalização/inspeção/auditoria	Falhas de uniformização na aplicação das normas, métodos e técnicas utilizadas.	2	2	2	Controlo interno. Definição de um manual de procedimento de auditoria e fiscalização. Formação especializada adequada	36 meses	Responsável da UO
	Elaboração de relatos de fiscalização/inspeção/auditoria	Redução da qualidade dos relatos elaborados. Não relatar infrações ou não conformidades detetadas em vistorias e inspeções. Conluio. Corrupção passiva	2	2	2	Controlo interno. Definição de um manual de procedimento de auditoria e fiscalização. Formação especializada adequada. Formação de equipas de fiscalização/vistorias	36 meses	Responsável da UO
	Contraordenações	Análise e instrução deficiente. Conluio. Corrupção passiva.	1	3	2	Controlo interno. Definição de um manual de procedimento de auditoria e fiscalização. Formação especializada adequada	36 meses	Responsável da UO
	Elaboração de autos e certificados	Emissão de autos de notícia e certificados sem fundamento ou de forma incorreta. Conluio. Corrupção passiva	1	3	2	Controlo interno. Definição de um manual de procedimento de auditoria e fiscalização. Formação especializada adequada	36 meses	Responsável da UO