



MISERICÓRDIA  
Vila Franca de Xira

# PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES CONEXAS (PPR)

# ÍNDICE

Enquadramento .....	2
Caracterização da Entidade.....	4
Âmbito.....	7
Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infracções Conexas (PPR) .....	7
1. Crimes e Infracções Conexas .....	7
2. Metodologia .....	10
3. Matriz de riscos e medidas preventivas e corretivas.....	11
4. Áreas de Actividade .....	13
Controlo do PPR e actualização e revisão.....	15

## ENQUADRAMENTO

O Código Penal Português prevê que *o funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos no nº1 do art. 373º, sob o crime corrupção passiva e, neste seguimento, no nº1 do art. 373º que quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no nº1 do art. 373º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.*

No seguimento da previsão daquelas formas do crime de corrupção e de outros previstos também no código penal em legislação avulsa (e.g. peculato, crimes de corrupção cometidos na actividade privada, entre outros), com vista a mitigar a sua prática, foi publicado o Regime Geral da Prevenção da Corrupção surgiu com vista ao combate da corrupção, prevendo acções de controlo e fiscalização.

Este regime tem como finalidade *melhorar o conhecimento, a formação e as práticas institucionais em matéria de transparência e integridade; prevenir e detectar os riscos de corrupção da acção pública; comprometer o sector privado na prevenção, detecção e repressão da corrupção; reforçar a articulação entre instituições públicas e privadas; garantir uma aplicação mais eficaz e uniforme dos mecanismos legais em matéria de repressão da corrupção, melhorar o tempo de resposta do sistema judicial e assegurar a adequação e efectividade da punição; produzir e divulgar periodicamente informação fiável sobre o fenómeno da corrupção e cooperar no plano internacional no combate à corrupção.* (in preâmbulo do DL nº109-E/2021 de 09 de Dezembro)

Nos termos do RGPTC *entende-se por corrupção e infracções conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, no Código de Justiça Militar, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2003, de 15 de novembro, na Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto, na sua redação atual, na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, na sua redação atual, e no Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, na sua redação atual (in art. 3º do RGPTC), isto é, o RGPTC não atribui uma nova*

definição ao crime de corrupção e infracções conexas, remetendo a sua definição para o que já estava previsto no Código Penal ou no Código de Justiça Militar, cuja ratio legis é igual.

Assim, subsume-se ao crime de corrupção activa: *quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação*; e subsume-se ao crime de corrupção passiva: *o funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação*.

O RGPTC vem implementar sistemas de controlo interno com o intuito de assegurar o cumprimento do regime, a transparência e a imparcialidade dos procedimentos e decisões.

Simultaneamente com este regime, foi criado o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) que tem como missão promover a transparência e a integridade na acção pública e garantir a efectividade de políticas de prevenção da corrupção e de infracções conexas, sendo uma entidade administrativa independente, com autonomia administrativa e financeira e que fiscalizará as entidades sujeitas ao cumprimento do RGPTC e lhes pode instaurar processos contraordenacionais e, consequentemente, aplicar sanções.

O RGPTC aplica-se a pessoas colectivas com sede em Portugal (e sucursais em território português de pessoas colectivas com sede no estrangeiro) que tenham 50 ou mais trabalhadores – como é o caso da Santa Casa da Misericórdia de Vila Franca de Xira (SCMVFX) - bem como às pessoas colectivas e serviços da administração directa e indirecta do Estado, das Regiões Autónomas, do Sector Público e Cooperativo e ao Banco de Portugal.

O presente documento apresenta o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infracções Conexas (PPR) enquanto parte dos normativos internos da SCMVFX, e nele são identificadas as principais áreas de risco de corrupção e infracções conexas relacionadas com a actividade da SCMVFX e estabelece mecanismos de controlo para minimizar riscos.

## CARACTERIZAÇÃO DA ENTIDADE

A Santa Casa da Misericórdia de Vila Franca de Xira (SCMVFX) tem como missão a prossecução das 14 Obras da Misericórdia inscritas no seu compromisso originário e desenvolver actividades de apoio social com vista a promover os direitos e o bem-estar de pessoas fragilizadas, com especial foco nas pessoas idosas, por meio das suas Estruturas Residenciais para Idosos, Centro de Dia e Apoio Domiciliário, pessoas com deficiência e incapacidade, pessoas em situação de dependência, sem-abrigo e vítimas de violência doméstica.

Actualmente, a SCMVFX, além das Estruturas Residenciais para Idosos e Centro de Dia, é detentora do Campus de Saúde que tem como missão garantir cuidados de saúde e/ou apoio social, de forma contínua e activa, a qualquer pessoa dependente, com vista a promover a sua autonomia e funcionalidade até à sua reabilitação, readaptação e reinserção social e familiar.

A SCMVFX é uma referência no Concelho de Vila Franca de Xira na oferta de respostas na área da solidariedade social.

Nos termos do artº 13º dos Estatutos (Compromisso) da SCMVFX, os corpos gerentes da santa Casa da Misericórdia de Vila Franca de Xira, são a Assembleia Geral, a Mesa Administrativa e o Conselho Fiscal.

A Assembleia Geral é *constituída por todos os irmãos no pleno gozo dos seus direitos associativos e compromissórios. Compete-lhe deliberar sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições legais ou compromissórias dos outros Órgãos.* (artsº 20º e 21º dos Estatutos da SCMVFX).

A Mesa Administrativa é o órgão de administração da SCMVFX composta pelo Provedor, Vice-Provedor, Secretário, Tesoureiro e três Vogais (artº 28º dos Estatutos da SCMVFX):

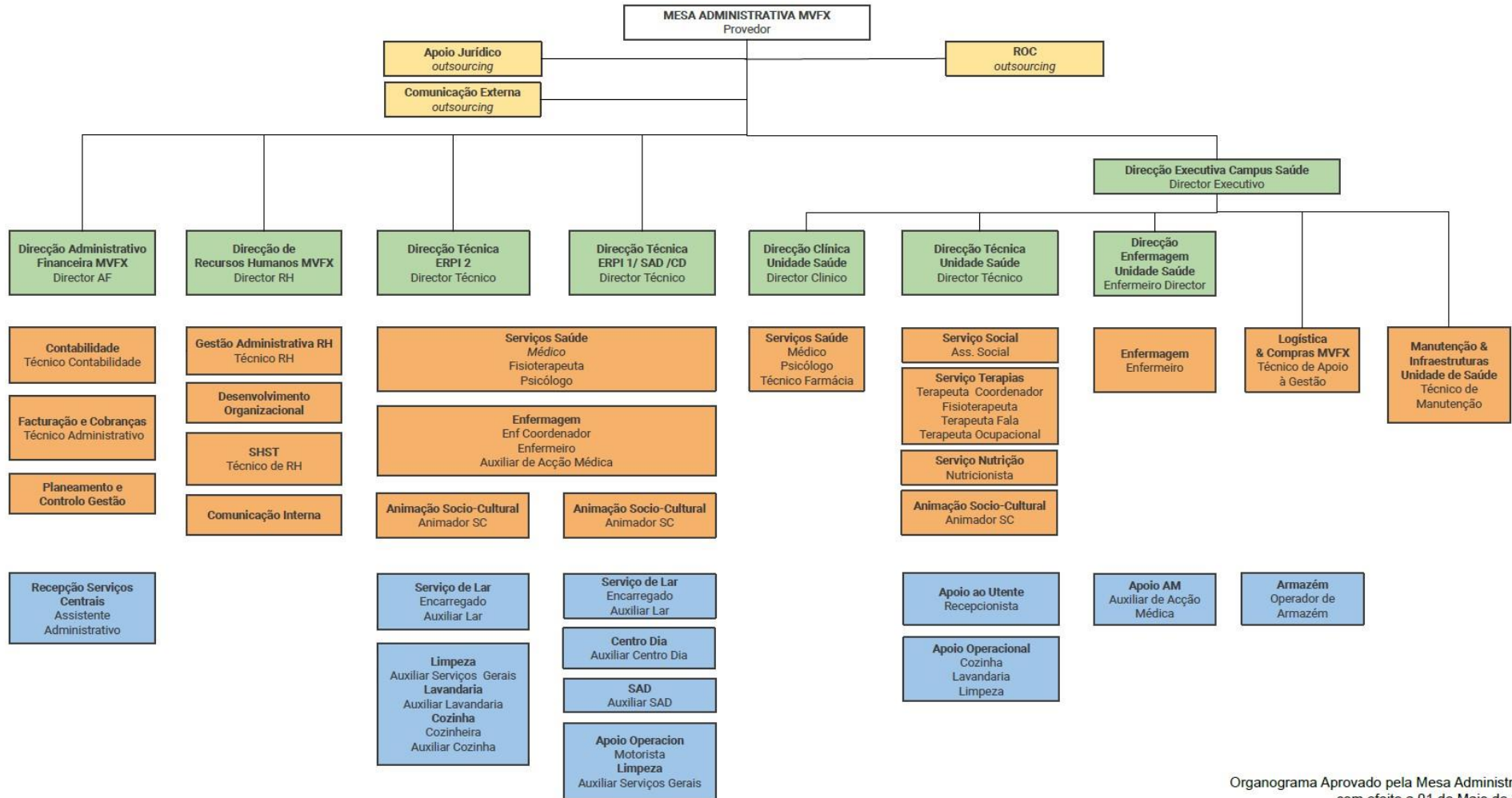
- a) o Provedor é quem superintende, directamente ou por intermédio das pessoas para tal efeito nomeadas na administração da SMCFX, orientando e fiscalizando os respectivos serviços e respostas sociais;

- b) o Vice-Provedor é quem coadjuva o Provedor no exercício das suas atribuições e o substitui nas suas ausências e impedimentos;
- c) o Secretário é quem superintende nos Serviços Administrativos e de secretaria, bem como na organização dos arquivos da SCMVFX;
- d) o Tesoureiro é quem superintende nos serviços de contabilidade e tesouraria da SCMVFX;
- e) os três Vogais são quem coadjuva os restantes membros da Mesa Administrativa nas funções que lhes forem atribuídas.

O Conselho Fiscal é o órgão de fiscalização da SCMVFX, competindo-lhe, entre outras, *vigiar pelo cumprimento da lei e do Compromisso*. (artºs 30º e 31º dos Estatutos da SCMVFX)

A SCMVFX encontra-se organizada em Direcções conforme o organograma na página seguinte.

## ORGANOGRAMA DA SCMVF



Organograma Aprovado pela Mesa Administrativa com efeito a 01 de Maio de 2024

## ÂMBITO

O PPR aplica-se a todos os colaboradores, irmãos e voluntários, independentemente do cargo e/ou função, designadamente:

DEPARTAMENTO	CARGO	NOME
Mesa Administrativa MVFX	Provedor	Sr. Armando Carvalho
Direcção Administrativa	Financeira MVFX	Dr <sup>a</sup> Elsa Regueira
Direcção de Recursos Humanos MVFX	Coordenador RH	Dr <sup>a</sup> Ana Fernandes
Direcção Técnica ERPI 1/SAD/CD	Director Técnico	Dr. Pedro Francisco
Direcção Técnica ERPI 2	Director Técnico	Dr <sup>a</sup> Sara Soares
Direcção Executiva Campus de Saúde	Director Executivo	Eng <sup>o</sup> Marco Nunes
Direcção Clínica Unidade Saúde	Director Clínico	Dr <sup>a</sup> Helena Barrios
Direcção Técnico Unidade Saúde	Director Técnico	Dr <sup>a</sup> Cristina Oliveira
Direcção Enfermagem Unidade Saúde	Enfermeiro Director	Enf <sup>a</sup> Andreia Conde

## PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES CONEXAS (PPR)

### 1. CRIMES E INFRACÇÕES CONEXAS

*Entende-se por corrupção e infracções conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, no Código de Justiça Militar, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2003, de 15 de novembro, na Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto, na sua redação atual, na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, na sua redação atual, e no Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, na sua redação atual (in art. 3º do RGPTC).*



O Código Penal prevê os comportamentos ou omissões que se subsume ao crime de corrupção e infracções conexas, nesse sentido, nos termos do Código Penal:

#### Artigo 372.º

##### Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

#### Artigo 373.º

##### Corrupção passiva

1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.

2 - Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

#### Artigo 374.º

##### Corrupção activa

1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

2 - Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

3 - A tentativa é punível.

#### Artigo 375.º

##### Peculato

1 - O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2 - Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

#### Artigo 376.º

##### Peculato de uso

1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

#### Artigo 377.º

##### Participação económica em negócio

1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre,

em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.

2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.

#### Artigo 382.º

##### Abuso de poder

O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

## 2. METODOLOGIA

A SCMVFX está comprometida com a promoção de uma cultura anticorrupção.

Assim, considerando os objectivos e o âmbito de aplicação do PPR, é necessário analisar e reflectir sobre o grau de risco e a probabilidade de se verificarem a prática de actos subsumíveis ao crime de corrupção (seja de forma activa ou passiva) ou infracções conexas, com vista à sua prevenção.

O PPR seguiu a seguinte metodologia:

- 1) Identificação, análise e classificação (avaliação) dos riscos mediante uma análise interna e verificação dos relatórios de controlo e monitorização do PPR;
- 2) Definição e adopção de medidas preventivas de controlo e mitigação dos riscos ;

- 3) Controlo do cumprimento normativo (nomeação de um Responsável do cumprimento normativo);
- 4) Divulgação do PPR;
- 5) Revisão do PPR uma vez, de 3 em 3 anos.

### 3. MATRIZ DE RISCOS E MEDIDAS PREVENTIVAS E CORRETIVAS

Identificando-se o risco, segue-se a avaliação da probabilidade de ocorrência dessas situações identificadas e o impacto, caso estas se verifiquem.

Para a avaliação da probabilidade de ocorrência, definiu-se a seguinte graduação:

<b>Probabilidade de ocorrência</b>	<b>Baixa</b> (casos excepcionais)	<b>Média</b> (possibilidade de ocorrer em algum momento, mas evitável)	<b>Alta</b> (forte possibilidade de ocorrer em algum momento e escassez de hipóteses de evitar o risco)
<b>Impacto caso se materialize</b>	<b>Baixo</b> (situação de risco não tem potencial para causar prejuízos)	<b>Médio</b> (situação de risco pode comportar prejuízos na imagem e credibilidade da SCMVFX)	<b>Alto</b> (situação de risco pode provocar prejuízos significativos)
<b>Classificação do risco (Probabilidade x Impacto)</b>	<b>Baixo</b>	<b>Médio</b>	<b>Elevado</b>

A matriz de risco traduz-se em:

Probabilidade de Ocorrência \ Impacto Previsível	Baixo	Médio	Alto
	Baixa	Baixo	Baixo
Média	Baixo	Médio	Elevado
Alta	Médio	Elevado	Elevado

**Tratamento do risco:**

- a) Baixo - não tomar medidas para alterar a probabilidade ou impacto do risco;
- b) Médio – reduzir a probabilidade de ocorrência do risco;
- c) Elevado – eliminar o risco, eliminando a sua causa.

#### 4. ÁREAS DE ACTIVIDADE

ÁREA DE RISCO	RISCOS	PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA	IMPACTO PREVISÍVEL	NÍVEL DE RISCO	MEDIDAS PREVENTIVAS
TODOS	Conflitos de interesses e corrupção e infracções conexas em geral	MÉDIO	MÉDIO	MÉDIO	Promover a comunicação e o conhecimento do PPR e do Código de Ética e Conduta da SCMVFX; Promover formação neste âmbito.
TODOS	Desrespeito dos valores e deveres funcionais e normativos, entre eles a independência, integridade, responsabilidade e confidencialidade	MÉDIO	MÉDIO	MÉDIO	Supervisionar o cumprimento dos princípios, deveres e obrigações definidos no Código de Ética e Conduta da SCMVFX e demais normativos internos.
TODOS	Extravio de documentos	MÉDIO	MÉDIO	MÉDIO	Elaboração e implementação de um manual de procedimentos.
TODOS	Uso indevido de informação para obtenção de vantagem indevida	BAIXO	ALTO	ELEVADO	Sigilo da informação a que se acede no exercício de funções e cumprimento do Código de Ética e Conduta da SCMVFX
TODOS	Quebra de sigilo quanto a informação confidencial com vista a favorecer e/ou obter vantagem indevida	BAIXO	ALTO	ELEVADO	Rastreio tecnológico de quem acede às informações informáticas; controlo do acesso a documentação física confidencial.
TODOS	Desvio de dinheiro e valores com vista a favorecer e/ou obter vantagem indevida	MÉDIO	ALTO	ELEVADO	Registo das quantias pecuniárias em numerário



TODOS	Admissão e acompanhamento social dos Utentes de forma irregular	MÉDIO	ALTO	ELEVADO	Fiscalização por outras Direcções.
TODOS	Diminuição da produtividade	BAIXO	MÉDIO	MÉDIO	Implementação de uma política de incentivos em resultado da avaliação de desempenho.
DIRECÇÃO FINANCEIRA	Desvio de dinheiro e valores	BAIXO	BAIXO	BAIXO	Supervisão dos superiores hierárquicos; Fiscalização pelo Conselho Fiscal.
DIRECÇÃO FINANCEIRA	Pagamento de bens e serviços sem a entrega dos bens e a prestação dos serviços	BAIXO	BAIXO	BAIXO	Procedimentos de controlo interno
DIRECÇÃO FINANCEIRA	Falhas no controlo orçamental	BAIXO	MÉDIO	MÉDIO	Elaboração de relatórios mensais de execução orçamental e ficalização.
LOGÍSTICA E COMPRAS MVFX	Aquisição de bens sem realizar o devido processo aquisitivo, com vista a favorecer e/ou obter vantagem indevida	BAIXO	BAIXO	BAIXO	Controlo pela Direcção; autorização do órgão competente para aquisição dos bens necessários
LOGÍSTICA E COMPRAS MVFX	Apenas solicitar orçamentos aos mesmos fornecedores, favorecendo-os indevidamente	BAIXO	BAIXO	BAIXO	Dar-se conhecimento de que se pretende adquirir determinados bens/ serviços de forma pública, por exemplo, pelo site institucional
CONTROLO E GESTÃO	Incumprimento das normas, procedimentos e regulamentos financeiros e inconsistências na prestação e contas e informação contabilística.	BAIXO	BAIXO	BAIXO	Supervisão do Superior Hierárquico; Controlo do cumprimento dos procedimentos definidos; Criação de mecanismos internos de controlo.
RECURSOS HUMANOS	Intrusão ou ataque informático.	BAIXO	ALTO	MÉDIO	Protecção informática actualizada
RECURSOS HUMANOS	Falha na comunicação com externos ao departamento	MÉDIO	MÉDIO	MÉDIO	Cumprimento de normas e procedimentos de comunicação interna.

RECURSOS HUMANOS	Divulgação de dados e informações sensíveis	BAIXO	ALTO	MÉDIO	Monitorização e restrição ao acesso da informação
RECURSOS HUMANOS	Tráfico de influência.	BAIXO	MÉDIO	BAIXO	Imparcialidade em situações susceptíveis e análise por mais do que um colaborador.
RECURSOS HUMANOS	Favorecimento de candidato em sede de recrutamento.	BAIXO	MÉDIO	BAIXO	Utilização de critérios de recrutamento previamente definidos, objectivos e precisos.
RECURSOS HUMANOS	Incorrecto controlo de faltas, períodos de férias e de doença.	MÉDIO	MÉDIO	MÉDIO	Controlo com recurso a meios electrónicos e digitais, por meio de perfis diferenciados de acesso à informação.
APOIO OPERACIONAL (COZINHA, LIMPEZA, LAVANDARIA)	Deliberado incumprimento dos deveres de gestão dos serviços de cozinha, limpeza, lavandaria e respectivos recursos	MÉDIO	MÉDIO	MÉDIO	Separação de funções; Registo, monitorização e controlo.

## CONTROLO DO PPR, ACTUALIZAÇÃO E REVISÃO

A execução do PPR está sujeita a **controlo** mediante a elaboração de relatório de avaliação intercalar nas situações identificadas de risco elevado ou máximo no mês de Outubro e elaboração de relatório de avaliação anual, no mês de Abril do ano seguinte quanto à execução, contendo a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e correctivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação.

O PPR deve ser **revisto a cada três anos** ou **sempre que se opere uma alteração** nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária que justifique a sua revisão.

A responsável pelo cumprimento normativo é a Dr<sup>a</sup> Rita Caniço Albano – Advogada.