



#### Lista de Versões Efectuadas

Versão n.º	Tipo de Versão	Página(s)	Data
0	Elaboração inicial	Todas	07/06/2022

### Introdução

No âmbito da publicação da Lei n.º 54/2008, de 4 de setembro, foi criado o Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), que, no exercício das suas atribuições, fez aprovar a Recomendação n.º 1/2009 do CPC, publicada na 2.ª Série do Diário da República, n.º 140, de 22 de julho de 2009, nos termos da qual as entidades a exercer atividade de gestão e administração de dinheiros, valores e património públicos, seja qual for a natureza da entidade gestora – de direito público ou de direito privado, administrativa ou empresarial – deve, nos termos da Constituição da República e da lei, pautar-se por princípios de interesse geral (...), devendo proceder à elaboração de Planos de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas, com vista à identificação, relativamente a todas as atividades desenvolvidas, dos riscos de corrupção e infrações conexas, proposição de ações para efeitos de minimização desses riscos e ainda a elaboração anual de relatórios de execução do referido plano.

O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de Dezembro, criou o Mecanismo Nacional Anti-corrupção (MENAC) e estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC). Este regime define que as entidades abrangidas devem adoptar e implementar um programa de cumprimento normativo que inclua um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas; um código de conduta; um canal de denúncias; um programa de formação; um responsável pelo cumprimento normativo.

Este determina também a implementação de sistemas de controlo interno que assegurem a efectividade dos instrumentos integrantes do programa de cumprimento normativo, bem como a transparência e imparcialidade dos procedimentos e decisões, prevendo-se igualmente um regime sancionatório próprio.



### **Âmbito e Objectivos**

No âmbito do cumprimento do disposto na Regulamentação em vigor, O Centro Paroquial de São Bernardo (CPSB) elaborou um Plano de Gestão do Risco, tendo procedido à implementação de um instrumento de prevenção de riscos de corrupção e infracções conexas com vista à salvaguarda e reforço da sua credibilidade. Estando conscientes da ampla diversidade das nossas operações, e considerando uma gestão baseada na busca da melhoria contínua, considera-se que o presente documento não é um trabalho acabado, quer quanto à identificação dos riscos, quer quanto às medidas de gestão dos mesmos, pois o referido documento deve ser visto, essencialmente, como um processo de construção e de reforço da política interna de gestão e minimização de riscos, no desenvolvimento das actividades. É neste contexto que se procedeu à elaboração Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infracções Conexas, com a actualização de informação relativa à organização do CPSB e com a revisão da metodologia e análise dos Riscos no âmbito da Corrupção e Infracções Conexas.

### **Caracterização do CPSB**

O Centro Paroquial de São Bernardo (CPSB) é uma Instituição Particular de Solidariedade Social que presta os seus serviços nas áreas de apoio social e educativo à Infância e à Pessoa Idosa.

#### Missão

Melhoramos a vida social das pessoas da comunidade onde estamos inseridos, trabalhando em prol da família e acolhendo carinhosamente os que nos são confiados, num ambiente positivo e construtivo, que promove o desenvolvimento global e o bem-estar da pessoa humana, com particular atenção para os mais desfavorecidos e socialmente excluídos.

Prestamos serviços de excelência nas áreas de apoio social e educativa, à infância e juventude e à pessoa idosa, promovendo a cidadania ativa e o bem-estar de crianças e idosos, através de modelos educativos e de intervenção que criam ferramentas para o futuro e garantem cuidados individualizados, sendo exemplo de respeito, solidariedade e empatia, e privilegiando o rigor, a inovação e a sã colaboração entre todos.



### Visão

Ser uma organização que trabalha em prol da família, acolhendo os que lhe são confiados, independentemente das suas idades, origens ou estratos sociais, de forma profissional, rigorosa, dedicada e afetuosa. Continuar a ser reconhecida como referência no desenvolvimento da comunidade e na melhoria da vida social dos seus habitantes. Destacar-se pela elevação da qualidade dos serviços prestados, baseando a sua intervenção na melhoria contínua das suas práticas e pela implementação de um sistema de gestão da qualidade em todas as valências. Inovar os serviços em tudo o que contribua para o desenvolvimento e bem-estar da pessoa humana e da família.

### Valores

Humanismo Cristão – o trabalho do CPSB é inspirado na vida e na acção de Jesus, junto de todos e em particular dos mais vulneráveis e à sombra da acção social da Igreja, expressas na sua Doutrina Social e na atenção à pessoa humana que dela emana;

Equidade social – o CPSB acolhe de igual forma todos aqueles que lhe são confiados, independentemente das suas idades, origens, estratos sociais ou condições financeiras;

Individualidade – o CPSB presta cuidados individualizados e personalizados a indivíduos e famílias que deles precisem, com a consciência de cada pessoa é uma pessoa, procurando ir ao encontro das necessidades de cada um;

Qualidade e Inovação – o CPSB tem uma forte preocupação com a qualidade dos serviços que presta, procurando implementar as melhores práticas no seu âmbito de atuação, garantir o desenvolvimento e formação constante dos recursos humanos, inovando os serviços em tudo o que contribua para o desenvolvimento e bem-estar da pessoa humana e da família;

Espírito de colaboração e solidariedade – o CPSB promove a empatia e as relações interpessoais entre as suas equipas e entre todos os seus stakeholders, abrindo espaço ao diálogo permanente e positivo, promovendo um ambiente de entreajuda e sã colaboração;

Respeito e Confiança – O CPSB promove o respeito entre todos, como base para a criação de relações fortes e de confiança;

Serviço e Entrega – o CPSB está verdadeiramente ao serviço da comunidade humana onde está inserida, trabalhando em prol da família, numa entrega diária e atenta.



### Política de Gestão do Risco

A elaboração do Plano de Gestão dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas do Centro Paroquial de São Bernardo enquanto instrumento de gestão e controlo interno na prevenção dos riscos de corrupção e infrações conexas, assegura a otimização da capacidade de alcançar os objetivos estratégicos e minimizar o impacto potencial dos riscos, através de uma gestão eficaz e eficiente dos mesmos, e que prevê a sua identificação, análise, avaliação, tratamento e monitorização de forma estruturada e sistemática.

### Estrutura Organizacional

As instituições são muito mais que uma estrutura física visível. Qualquer organização é formada por estruturas organizativas cujo primeiro princípio é atingir os objetivos a que se propõe duma forma eficiente.

O trabalho diário divide-se em duas grandes áreas: o Apoio à infância e Juventude e o apoio à Pessoa Idosa, para as quais contribuem todos os processos da instituição. Os órgãos de topo são a Direção e o Conselho Fiscal.

### Ética

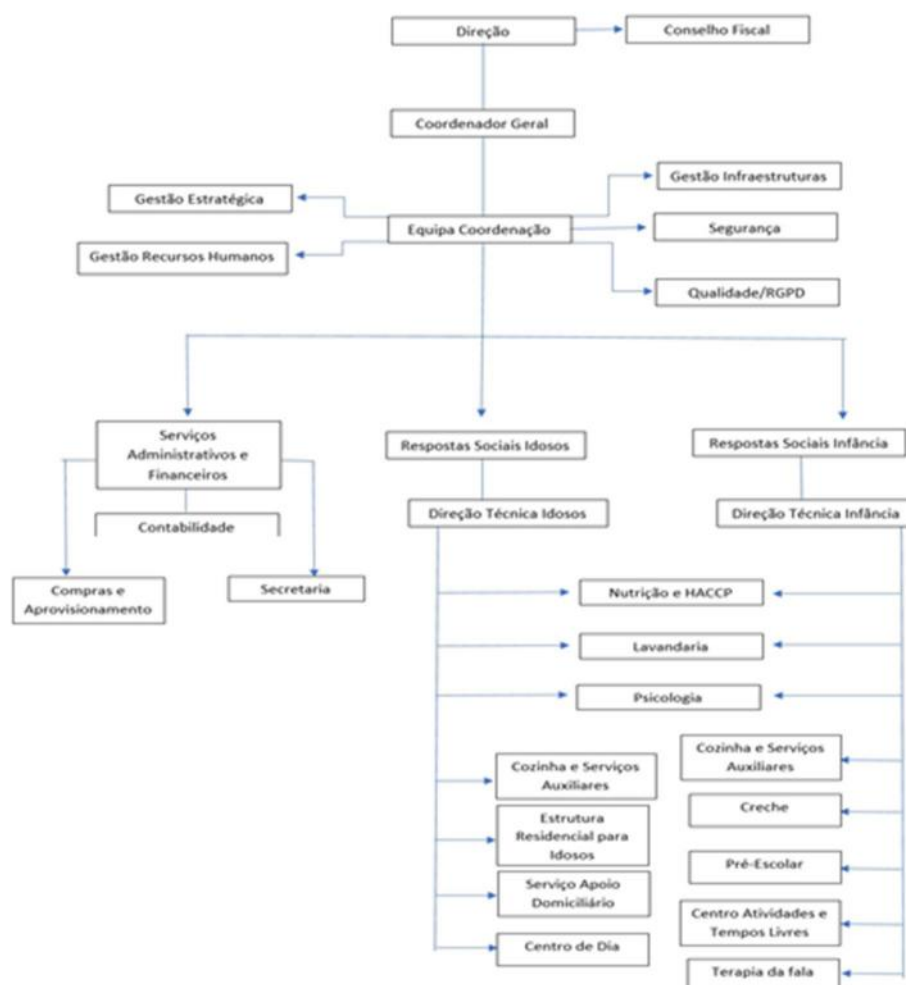
O CPSB dispõe de um Código de Conduta que constitui um instrumento de definição de padrões de actuação que expressam os valores e cultura do CPSB, fomentando a confiança, a qualidade da gestão, o sentido de missão e a interiorização de valores éticos, dentro dos princípios do respeito humano.

Constitui, igualmente, uma referência para o público, no que respeita aos padrões de conduta do CPSB, quer no relacionamento interno entre os colaboradores, quer no relacionamento externo, contribuindo para que este seja reconhecido como um exemplo de excelência, integridade, responsabilidade e rigor, entre os profissionais do CPSB, utentes e seus familiares.

O Código de Conduta aplica-se a todos os colaboradores do CPSB, independentemente da natureza do seu vínculo ou da posição hierárquica que ocupem.



## Organograma



## Conceitos

O Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), criado pela Lei n.º 54/2008, de 4 de setembro, considera risco o facto, acontecimento, situação ou circunstância susceptível de gerar corrupção ou uma infração conexa.

De acordo com a Federation of European Risk Management Associations (FERMA) O risco pode ser definido como a combinação da probabilidade de um acontecimento e das suas consequências (ISO/IEC Guide 73).

Sendo a gestão do risco o processo através do qual as organizações analisam, metodicamente, os riscos inerentes às respectivas actividades, com o objectivo de atingirem uma vantagem



sustentada em cada actividade individual e no conjunto de todas as actividades, o simples facto de existir actividade abre a possibilidade de ocorrência de eventos ou situações cujas consequências constituem oportunidades para obter vantagens (benéficos) ou então riscos ao sucesso (ameaças).

O evento é considerado um incidente ou ocorrência com impacto na concretização dos objectivos da instituição. Os eventos que geram impacto negativo representam riscos que podem impedir a criação de valor ou mesmo destruir o valor existente. Os de impacto positivo podem representar oportunidades e influenciar favoravelmente a realização dos objectivos, apoiando a criação ou a preservação de valor.

Em matéria de prevenção da corrupção, considera-se no âmbito da legislação em vigor, corrupção e infrações 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.

#### Delitos inerentes à corrupção e infrações conexas

Conceito	Definição
Abuso de Poder	Comportamento do trabalhador que 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.
Concussão	Conduta do trabalhador que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima.
Corrupção	A prática de um qualquer ato ou a sua omissão, seja lícito ou ilícito, contra o recebimento ou a promessa de uma qualquer compensação que não seja devida, para o próprio ou para terceiro.
Corrupção ativa	Dádiva ou promessa, por si, ou por interposta pessoa, a trabalhador, ou a terceiro, com o conhecimento daquele, de vantagem patrimonial ou não patrimonial, que a este não seja devida, quer seja para a prática de um ato lícito ou ilícito.
Corrupção passiva	para ato ilícito Comportamento do trabalhador que, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo.
Corrupção passiva	para ato lícito Comportamento do trabalhador que, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial,



	ou promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão não contrários aos deveres do cargo.
Participação económica em negócio	Comportamento do trabalhador 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.
Peculato	Conduta do trabalhador que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel, pública ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções.
Peculato de uso	Conduta do trabalhador que use ou permita que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de veículos ou de outras coisas móveis de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções.
Tráfico de Influência	Comportamento de quem, 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 abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública.
Violação de segredo por trabalhador	Comportamento do trabalhador que, sem estar devidamente autorizado, revela segredo que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros.

### Lista de infrações

#### Crimes de corrupção

Origem	Infração	Conceito
Código penal	Recebimento indevido de vantagem (Art.º 372.º)	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.
	Corrupção ativa (Art.º 374.º)	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.



	Corrupção passiva (Art.º 373.º)	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 ato 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.
Responsabilidade Penal por Crimes de Corrupção no Comércio Internacional e na Atividade Privada	Corrupção com prejuízo do Comércio internacional (Art.º 7.º)	Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional, é punido com pena de prisão de um a oito anos.

#### Crimes conexos

Origem	Infração	Conceito
Código penal	Abuso de confiança (Art.º 205.º)	1 - Quem ilegítimamente se apropriar de coisa móvel ou animal que lhe tenha sido entregue por título não translativo da propriedade é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. 2 - A tentativa é punível.
	Abuso de Poder (Art.º 382.º)	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.
Código Penal	Tráfico de influência (Art.º 335.º)	1 - Quem, 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 abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, é punido: a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável; b) 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, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável. 2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior para os fins previstos na alínea a) é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.
	Peculato (Art.º 375.º)	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.
Código Penal	Peculato de uso (Art.º 376º)	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 afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
Código Penal	Concussão (Art.º 379º)	1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
	Suborno (Art.º 363º)	Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.
Código Penal	Participação económica em negócio (Art.º 377.º)	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 ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, 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.



Infrações conexas

Crimes contra o sector público

Origem	Infração	Conceito
Código Penal	Apropriação ilícita (Art.º 234ª)	1 - Quem, por força do cargo que desempenha, detiver a administração, gerência ou simples capacidade de dispor de bens do sector público ou cooperativo, e por qualquer forma deles se apropriar ilegítimamente ou permitir intencionalmente que outra pessoa ilegítimamente se aproprie, é punido com a pena que ao respetivo crime corresponder agravada de um terço nos seus limites mínimo e máximo. 2 - A tentativa é punível.
	Administração danosa (Art.º 235ª)	1 - Quem, infringindo intencionalmente normas de controlo ou regras económicas de uma gestão racional, provocar dano patrimonial importante em unidade económica do sector público ou cooperativo é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias. 2 - A punição não tem lugar se o dano se verificar contra a expectativa fundada do agente.
Código Pena	Violação de segredo por funcionário (Art.º383.º)	1 - O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa. 2 - Se o funcionário praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos.
Código Pena	Falsificação praticada por funcionário (Art.º257.º)	O funcionário que, no exercício das suas funções: a) Omitir em documento, a que a lei atribui fé pública, facto que esse documento se destina a certificar ou autenticar; ou b) Intercalar ato ou documento em protocolo, registo ou livro oficial, sem cumprir as formalidades legais, com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.
Código Pena	Violação de segredo (Art.º 195)	Quem, sem consentimento, revelar segredo alheio de que tenha tomado conhecimento em razão do seu estado, ofício, emprego, profissão ou arte é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 240 dias.
Código Pena	Usurpação de funções (Art.º 358.º)	Quem: a) Sem para tal estar autorizado, exercer funções ou praticar atos próprios de funcionário, de comando militar ou de força de segurança pública, arrogando-se, expressa ou tacitamente, essa qualidade; b) Exercer profissão ou praticar ato próprio de uma profissão para a qual a lei exige título ou preenchimento de certas condições, arrogando-se, expressa ou tacitamente, possuí-lo ou preenchê-las, quando o não possui ou não as preenche; ou



		c) Continuar no exercício de funções públicas, depois de lhe ter sido oficialmente notificada demissão ou suspensão de funções; é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.
Código Pena	Infidelidade (Art.º 224.º)	1 - Quem, tendo-lhe sido confiado, por lei ou por ato jurídico, o encargo de dispor de interesses patrimoniais alheios ou de os administrar ou fiscalizar, causar a esses interesses, intencionalmente e com grave violação dos deveres que lhe incumbem, prejuízo patrimonial importante é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.
Sanções criminais associadas a actos de corrupção e infrações conexas	Favorecimento pessoal (Art.º 367)	1 - Quem, total ou parcialmente, impedir, frustrar ou iludir atividade probatória ou preventiva de autoridade competente, com intenção ou com consciência de evitar que outra pessoa, que praticou um crime, seja submetida a pena ou medida de segurança, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. 2 - Na mesma pena incorre quem prestar auxílio a outra pessoa com a intenção ou com a consciência de, total ou parcialmente, impedir, frustrar ou iludir execução de pena ou de medida de segurança que lhe tenha sido aplicada.
	Branqueamento (Art.º 368.º-A)	Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de comparticipação, de factos ilícitos típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos.
	Denegação de justiça e prevaricação (Art.º 369)	O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias.

#### Infrações disciplinares

Origem	Infração	Conceito
Lei Geral do Trabalho	Infração (Art.º 183º)	Considera-se infração disciplinar o comportamento do trabalhador, por ação ou omissão, ainda que meramente culposos, que viole deveres gerais ou especiais da entidade onde exerce funções e inerentes à função que exerce.
	Repreensão escrita (Art.º 184)	Aplicável a infrações leves de serviço.
	Multa (Art.º 185º)	Aplicável a casos de negligência ou má compreensão dos deveres funcionais, nomeadamente aos trabalhadores que: a) Não observem os procedimentos estabelecidos ou cometam erros por negligência, de que não resulte prejuízo relevante para o serviço; b) Desobedeçam às ordens dos superiores hierárquicos, sem consequências importantes; c) Não usem de correção para com os superiores hierárquicos, subordinados ou colegas ou para com o público; d) Pelo defeituoso cumprimento ou desconhecimento das disposições legais e regulamentares ou das ordens superiores, demonstrem falta de zelo pelo serviço; e) Não façam as



		comunicações de impedimentos e suspeições previstas no Código do Procedimento Administrativo.
	Suspensão (Art.º 186º)	Aplicável aos trabalhadores que atuem com grave negligência ou com grave desinteresse pelo cumprimento dos deveres funcionais e àqueles cujos comportamentos atentem gravemente contra a dignidade e o prestígio da função, nomeadamente quando: a) Deem informação errada a superior hierárquico; b) Compareçam ao serviço em estado de embriaguez ou sob o efeito de estupefacientes ou drogas equiparadas; c) Exerçam funções em acumulação, sem autorização ou apesar de não autorizados ou, ainda, quando a autorização tenha sido concedida com base em informações ou elementos, por eles fornecidos, que se revelem falsos ou incompletos; d) Demonstrem desconhecimento de normas essenciais reguladoras do serviço, do qual haja resultado prejuízos para o órgão ou serviço ou para terceiros; e) Dispensem tratamento de favor a determinada entidade, singular ou coletiva; f) Omitam informação que possa ou deva ser prestada ao cidadão ou, com violação da lei em vigor sobre acesso à informação, revelem factos ou documentos relacionados com os procedimentos administrativos, em curso ou concluídos; g) Desobedeçam escandalosamente, ou perante o público e em lugar aberto ao mesmo, às ordens superiores; h) Prestem falsas declarações sobre justificação de faltas; i) Violem os procedimentos da avaliação do desempenho, incluindo a aposição de datas sem correspondência com o momento da prática do ato; j) Agridam, injuriem ou desrespeitem gravemente superior hierárquico, colega, subordinado ou terceiro, fora dos locais de serviço, por motivos relacionados com o exercício das funções; k) Recebam fundos, cobrem receitas ou recolham verbas de que não prestem contas nos prazos legais; l) Violem, com culpa grave ou dolo, o dever de imparcialidade no exercício das funções; m) Usem ou permitam que outrem use ou se sirva de quaisquer bens pertencentes aos órgãos ou serviços, cuja posse ou utilização lhes esteja confiada, para fim diferente daquele a que se destinam; n) Violem os deveres previstos nos n.os 1 e 2 do artigo 24.º
	Despedimento disciplinar ou demissão (Art.º 187º)	Aplicáveis em caso de infração que inviabilize a manutenção do vínculo de emprego público nos termos previstos na presente lei.
	Despedimento disciplinar ou demissão (Art.º 188º)	Aplicável, a título principal, aos titulares de cargos dirigentes e equiparados que: a) Não procedam disciplinarmente contra os trabalhadores seus subordinados pelas infrações de que tenham conhecimento; b) Não participem criminalmente infração disciplinar de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, que revista carácter penal; c) Autorizem, informem favoravelmente ou omitam informação, relativamente à situação jurídico-funcional de trabalhadores, em violação das normas que regulam o vínculo de emprego público; d) Violem as normas relativas à celebração de contratos de prestação de serviço. 2 - A sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço é sempre aplicada acessoriamente aos titulares de cargos dirigentes e equiparados por qualquer infração disciplinar punida com sanção disciplinar igual ou superior à de multa.



	Circunstâncias agravantes especiais da responsabilidade disciplinar (Art.º 191º)	1 - São circunstâncias agravantes especiais da infração disciplinar: a) A intenção de, pela conduta seguida, produzir resultados prejudiciais ao órgão ou serviço ou ao interesse geral, independentemente de estes se terem verificado; b) A produção efetiva de resultados prejudiciais ao órgão ou serviço ou ao interesse geral, nos casos em que o trabalhador pudesse prever essa consequência como efeito necessário da sua conduta; c) A premeditação; d) A comparticipação com outros indivíduos para a sua prática; e) O facto de ter sido cometida durante o cumprimento de sanção disciplinar ou enquanto decorria o período de suspensão da sanção disciplinar; f) A reincidência; g) A acumulação de infrações.
--	--	---

### **Atribuições e responsabilidades**

O “Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas do Centro Paroquial de São Bernardo” identifica as actividades, a função e as responsabilidades de cada interveniente ou grupo de intervenientes:

Decisor	Função e responsabilidade
Direcção	Aprova o “Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas do Centro Paroquial de São Bernardo”. É responsável pela adopção e implementação do programa de cumprimento normativo.
Coordenador Geral	É o Gestor do Plano, responsável geral pela execução, controlo e revisão do Plano. É o responsável pelo cumprimento normativo: garante e controla a aplicação do programa de cumprimento normativo.
Gestor da Qualidade	Acompanha a execução das medidas previstas no Plano. Recebe e comunica os riscos, tomando as medidas inseridas na sua competência. Apoia na revisão e actualização do Plano. Elabora o relatório anual sobre a execução do Plano.
Responsáveis pelos Processos	São os responsáveis pela organização, aplicação e acompanhamento do Plano na parte respectiva. Identificam, recolhem e comunicam ao Gestor da Qualidade qualquer probabilidade de ocorrência de risco. Responsabilizam-se pela eficácia das medidas de controlo do risco na sua esfera de actuação.
Trabalhadores	Devem estar conscientes da existência de riscos, perceber o seu nível de responsabilidade associada a riscos individuais e qual a forma de contribuir para a melhoria contínua da gestão de riscos.



	Comunicam, sistemática e imediatamente, à Coordenação Técnica, todos os riscos novos ou falhas constatadas nas medidas de controlo existentes.
--	--

### **Gestão do risco**

A gestão de risco, no âmbito geral, é um instrumento de gestão estratégica fundamental para as Organizações. Tratando-se de um processo dinâmico e contínuo através do qual se procede à identificação e análise dos riscos inerentes às respectivas actividades e/ou processos de forma metódica e rastreável, com o objectivo de minimizar a exposição aos perigos e à ocorrência de riscos que ponham em causa o cumprimento regulamentar, normativo e outras diretrizes internas das Organizações.

O CPSB, no âmbito do desenvolvimento da sua atividade, considera a formalização e estruturação da gestão de risco no seu modelo de governação como um elemento fulcral para o desenvolvimento das actividades e tomada de decisão conscientes.

Nesse sentido, têm vindo a ser desenvolvidos procedimentos relativos à gestão de risco, nomeadamente a implementação de um Sistema de Gestão de Riscos e Oportunidades, elemento fundamental de suporte à gestão, e que tem como objectivo estabelecer um conjunto de práticas de identificação, análise, avaliação, tratamento, revisão, monitorização e reporte dos principais riscos da organização.

A gestão do risco procura identificar e prevenir atempadamente as áreas e factos com potencial danoso na instituição, através de uma metodologia assente em fases e etapas interactivas.

A implementação de mecanismos de avaliação e gestão de riscos permite:

- Aumentar a confiança na prossecução dos objectivos;
- Limitar efectivamente ameaças para níveis aceitáveis;
- Tomar decisões fundamentadas com base na análise de oportunidades.



### **Metodologia de identificação e avaliação do risco de corrupção e infrações conexas**

O ponto central de uma boa gestão de riscos é a identificação e tratamento dos mesmos.

Nesta fase deve proceder-se ao reconhecimento e à classificação de factos cuja probabilidade de ocorrência e respectiva gravidades de consequências configurem riscos de gestão incluindo riscos de corrupção e de natureza similar.

Para classificar o risco segundo critérios de probabilidade de ocorrência e de gravidade da consequência, estabelecem-se conjuntos de critérios, medidas e acções.

### Objectivos

Com a aplicação da presente metodologia, é objectivo do CPSB proceder:

- À identificação dos riscos de corrupção e infrações conexas relativamente a cada processo/actividade;
- À enumeração das medidas implementadas para prevenir a sua ocorrência e à proposição de medidas para prevenção e/ou correção da ocorrência de riscos, quando assim se justifique, tendo por base a avaliação e priorização dos riscos;
- À definição e identificação dos meios e recursos afectos à gestão dos riscos.

### Determinação de riscos

Do exercício de identificação dos riscos a que CPSB se encontra exposto, destacam-se os vários processos da instituição (Gestão Estratégica; Gestão de Aprovisionamentos; Gestão da Alimentação e Nutrição; Gestão de Infraestruturas; Gestão de Recursos Humanos; Gestão das Respostas Sociais), que permitem enquadrar os eventos em cada um dos processos.

Os riscos associados à corrupção e infrações conexas são identificados a partir do levantamento dos processos do CPSB com probabilidade de serem enquadrados os delitos acima descritos. A equipa de coordenação procede à identificação dos riscos por preenchimento das matrizes de identificação e avaliação de riscos, tendo por base os possíveis delitos previstos na legislação e regulamentação em vigor.

No CPSB foram identificadas as seguintes áreas com probabilidade de risco (incluiu a análise das áreas de administração, direcção, operacionais ou de suporte):



- Recursos Humanos
- Recursos Financeiros
- Contratação pública
- Aprovisionamentos
- Infraestruturas/Património
- Admissões de utentes
- Trabalhadores
- Utentes

#### Avaliação de riscos

A avaliação de risco (R) tem como objetivo a sua priorização, permitindo a identificação dos riscos que necessitam de ser tratados. Esta é efectuada através da seguinte fórmula, aplicando os critérios estabelecidos para Probabilidade (P) e Gravidade (G).

$$R = P \times G$$

Critérios de probabilidade		
Pontuação		Probabilidade (P)
1	Muito reduzida (MR)	Decorre de um processo com ocorrência apenas em circunstâncias excecionais (1 vez por ano)
2	Reduzida (Re)	Decorre de um processo com ocorrência esporádica (2 vezes por ano)
3	Moderada (M)	Decorre de um processo que poderá ocorrer com alguma frequência, mas não a suficiente para ser considerada regular (3 vezes por ano)
4	Elevada (E)	Decorre de um processo que ocorre com alguma frequência (4 vezes por ano)
5	Muito elevada (ME)	Decorre de um processo rotineiro (mais de 4 vezes por ano)

Critérios de gravidade		
Pontuação		Gravidade (G)
1	Muito reduzida (MR)	Quando a situação de risco em causa não provoca prejuízos financeiros nem as potenciais infrações afetam a imagem e operacionalidade do Centro Paroquial de São Bernardo, nem a sua reputação e missão





2	Reduzida (Re)	Quando a situação de risco em causa não tem potencial para provocar prejuízos financeiros, não sendo as infrações causadoras de danos relevantes na imagem, reputação e missão do Centro Paroquial de São Bernardo
3	Moderada (M)	Quando da situação de risco podem comportar prejuízos financeiros moderados e perturbar o normal funcionamento do organismo e/ou gerar potencialidade de afetação da imagem, reputação e missão do Centro Paroquial de São Bernardo
4	Elevada (E)	Quando da situação de risco identificada podem decorrer prejuízos financeiros moderados e a violação grave dos princípios associados ao interesse público, lesando a credibilidade do Centro Paroquial de São Bernardo e/ou a afetação moderada da imagem, reputação e missão do Centro Paroquial de São Bernardo
5	Muito elevada (ME)	Quando da situação de risco identificada podem decorrer prejuízos financeiros significativos e a violação muito grave dos princípios associados ao interesse público, lesando a credibilidade do Centro Paroquial de São Bernardo e/ou a afetação moderada da imagem, reputação e missão do Centro Paroquial de São Bernardo

A classificação dos riscos consoante a sua significância provém, assim, da atribuição de pontuação aos critérios previamente estabelecidos (Probabilidade e Gravidade) e aplicação da fórmula de Avaliação de Risco, resultando na sua Priorização.

Matriz de avaliação de risco						
Gravidade (G)	Probabilidade de ocorrência (P)					
		MR (1)	Re (2)	M (3)	E (4)	ME (5)
	MR (1)	1	2	3	4	5
	Re (2)	2	4	6	8	10
	M (3)	3	6	9	12	15
	E (4)	4	8	12	16	20
	ME (5)	5	10	15	20	25

O nível de significância é uma combinação do grau de probabilidade de ocorrência com a gravidade da consequência dos riscos, de que resulta a graduação do risco; portanto, a cada risco identificado deve ser atribuída uma classificação com base naqueles dois critérios.



Cada risco é estimado e avaliado numa matriz com base nos princípios enunciados, a Matriz de classificação de risco, sendo aqui classificado como (i) muito reduzido ou reduzido, (ii) médio, (iii) elevado e (iv) muito elevado:

Matriz de classificação de risco		
Nível de significância	Classificação de risco	
Risco Não Significativo	Muito reduzido ou reduzido	$R < 5$
Risco Significativo	Médio	$5 \leq R < 15$
	Elevado	$15 \leq R < 20$
	Muito elevado	$R \geq 20$

Para os níveis de significância dos riscos considerados riscos significativos, são determinadas acções para tratar aqueles que são considerados prioritários ou com prioridade média. Estas acções deverão estar sujeitas à revisão pela Direcção.

### Plano de Acções

Considerando que todos devem manter os cuidados próprios de uma cultura promotora dos mais elevados índices de transparência, de ética e de integridade, mediante a adopção de medidas de prevenção e mitigação de riscos no âmbito das suas condutas, incluindo o reforço dos instrumentos de controlo interno, o CPSB implementa um Plano que abrange toda a instituição e a sua actividade. Para além das áreas de actividade com maior risco de prática de corrupção e infrações conexas, contém, por cada uma das referidas áreas com probabilidades de risco:

- A enumeração de processos;
- A identificação dos riscos associados, com a respectiva classificação;
- A identificação de situações potenciadoras dos riscos identificados;
- A indicação de procedimentos/medidas a adotar para gestão dos riscos identificados.

Deste modo, o Plano de Acções do CPSB assenta em duas vertentes estruturantes:

- uma primeira de âmbito geral e formativo,
- e uma outra em que se identificam medidas e acções concretas de gestão de riscos nas áreas identificadas.



### Medidas gerais e dos riscos de corrupção e infrações conexas

Assim, no que respeita a medidas genéricas e transversais a todos os trabalhadores e serviços, foram definidas as seguintes acções:

- acções de formação/sensibilização dirigidas aos dirigentes e trabalhadores, sobre conhecimento da temática da prevenção da corrupção e riscos conexos e sobre Gestão de Risco, com vista a que conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementados (o conteúdo e frequência da formação têm em conta a diferente exposição dos dirigentes e trabalhadores aos riscos identificados).
- acções de divulgação/esclarecimento sobre o Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas:
  - envio de e-mail a todos os trabalhadores, informando da disponibilização do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas do CPSB na página de Internet da Instituição;
  - a promoção de acções informativas, de curta duração, sobre o Plano e a Gestão de Riscos em particular no que se refere aos riscos identificados no Plano.
- divulgação do canal de denúncias;
- adopção da Declaração de Compromisso relativa a incompatibilidades, impedimentos e escusa;
- normalização de procedimentos, incluindo a implementação de medidas de controlo sistemático de património, inventário e economato;
- actualização periódica da página do sítio web do CPSB sobre a matéria da prevenção da corrupção e riscos conexos;
- adopção do Código de Conduta do CPSB e sua divulgação.
- monitorização periódica do Plano, em sede das reuniões de coordenação e de Direcção.

Estas medidas destinam-se a prevenir, detectar e sancionar actos de corrupção e infrações conexas levados a cabo contra o CPSB ou através do CPSB.



**Identificação e avaliação de riscos de corrupção e infrações conexas**

No quadro seguinte apresentam-se as medidas específicas, integradas no processo de melhoria/reforço do sistema de controlo interno do CPSB.

Área de risco	Processo	Identificação do risco	Identificação das causas que podem levar à ocorrência do risco	Tratamento e mecanismos de controlo de risco existentes (implementados ou em curso)	Avaliação de Risco					Possíveis acções de Melhoria
					P	G	Avaliação	Classificação	Nível	
Transversal	Protecção de dados	Extravio de documentos ou da sua inutilização, por acção humana ou causa naturais	Erro humano ou causa natural	Implementação das medidas previstas no Sistema de Protecção de Dados Pessoais  Auditoria ao sistema de Protecção de Dados	1	3	3	Reduzido	NS	
Tranversal	Protecção de Dados	Fuga de informação, quebra de confidencialidade ou uso indevido de informações sigilosa	Dolo; desconhecimento do Código de ética e de conduta	Procedimentos de controlo interno e acompanhamento e supervisão pela direcção; Consciencialização dos riscos e penalidades decorrentes da quebra dos princípios e valores plasmados no Código de Ética e Conduta dop CPSB	1	4	4	Reduzido	NS	
Tranversal	Protecção de Dados	Interrupção do serviço, perda, modificação ou adulteração de informação por intrusão, com vista a	Dolo; ataque externo	Procedimentos de controlo de acessos, autorização e autenticação dos recursos e serviços de Tecnologias de Informação disponibilizados; Aplicação de medidas de segurança aos pontos de controlo	1	5	5	Médio	S	



		favorecer e/ou obter vantagem indevida		da rede e regulação do tráfego de dados; Registo de todas as interrupções, causas e soluções implementadas; Procedimentos de classificação da informação em termos de confidencialidade e de partilha pelos utilizadores						
Transversal	Comunicação Interna	Omissão/manipulação de informação com o objetivo de condicionar a tomada de decisão superior	Dolo; desconhecimento do Código de ética e de conduta	Segregação de funções com clara definição dos deveres afetos; Procedimentos de controlo interno e acompanhamento e supervisão rigorosa dos requisitos contratuais; Acompanhamento e supervisão da atividade pela Direção e restantes chefias;	1	2	2	Reduzido	NS	
Transversal	Comunicação Interna	Incumprimento dos regulamentos	Desconhecimento do regulamento; Negligência e /ou com vista a favorecer e /ou obter vantagem indevida; desconhecimento dos mesmos	Revisão, actualização e divulgação dos regulamentos internos de actividade(s); Aplicação de medidas de segurança e controlo pelas chefias diretas	1	2	2	Reduzido	NS	
Transversal	Transversal	Violação do segredo profissional e favorecimento	Dolo; desconhecimento do Código de ética e de conduta; abuso de poder e/ou para favorecer ou	Segregação de funções com clara definição dos deveres afetos; Implementação de critérios de perfil competências técnicas e competências pessoais; Aplicação dos princípios e valores consagrados no Código de Ética e conduta do CPSB	1	3	3	Reduzido	NS	



			obter vantagem indevida							
Transversal	Transversal	Recebimento de dinheiros e presentes	Obtenção de favorecimento e/ou obter vantagem indevida; desconhecimento do código de ética e de conduta	Aplicação dos princípios e valores consagrados no Código de Ética e conduta do CPSB; Acompanhamento e supervisão da atividade pela Direção; Monitorização de controlo ao cumprimento do manual de procedimentos	1	3	3	Reduzido	NS	
Transversal	Transversal	Desvio de produtos e bens materiais da instituição	Dolo; desconhecimento do Código de ética e de conduta	Acompanhamento e supervisão da atividade; Consciencialização dos riscos e penalidades decorrentes da quebra dos princípios e valores plasmados no Código de Ética e Conduta; Procedimentos de controlo interno e acompanhamento e supervisão das áreas operacionais; Monitorização da gestão de stock; Aplicação de medidas de segurança de registo	5	3	15	Elevado	S	
Recursos Financeiros	Pagamentos	Desvio de dinheiro e valores	Utentes que entregam dinheiro a funcionários e não na Secretaria.  Não emissão de recibo pelos funcionários da Secretaria.	Pagamento obrigatório junto dos funcionários da Secretaria.  Entrega de valores exclusivamente ao Director Técnico.  Entrega obrigatória de recibo.	1	3	3	Reduzido	NS	



Recursos Financeiros	Recursos financeiros	Desvio de dinheiros e valores com vista a favorecer e/ou obter vantagem indevida	Dolo	Monitorização e participação transversal: Direcção e Contabilidade	1	5	5	Médio	S	
		Utilização indevida e/ou desvios de dinheiros e valores por abuso de poder, prevaricação	Dolo	Monitorização periódica da execução orçamental aplicando as medidas destinadas a corrigir os desvios em relação às previsões realizadas	1	5	5	Médio	S	
Recursos financeiros	Controlo de Gestão	Incumprimento na aplicação de normas, procedimentos e regulamentos de natureza financeira	Erro ou dolo	Segregação de funções com clara definição dos deveres afetos; Registo, monitorização e controlo do processo; Consciencialização dos riscos e penalidades decorrentes da quebra dos princípios e valores plasmados no Código de Ética e Conduta; Acompanhamento e supervisão da atividade pela Direcção	1	4	4	Reduzido	NS	
Recursos financeiros	Controlo de Gestão	Inconsistências na prestação de contas e da informação contabilística	Erro ou dolo	Segregação de funções com clara definição dos deveres afetos; Acompanhamento e supervisão da atividade pela Direcção e restantes chefias; Monitorização de controlo ao cumprimento dos procedimentos	1	5	5	Médio	S	
Recursos Financeiros	Recepção de Bens a título de Mecenato/Do nativos	Incumprimento do procedimento de verificação e controlo	Erro ou dolo	Procedimentos de controlo interno; Segregação de funções; Monitorização de controlo ao cumprimento do manual de procedimentos	1	4	4	Reduzido	NS	
Recursos Financeiros	Recepção de Bens a título	Recepção indevida do donativo por	Dolo; desconhecimento	Formação e sensibilização em práticas institucionais e	1	5	5	Médio	S	



	de Mecenato/Do nativos	pressupostos de vantagem(ns) indevida(s)	do Código de ética e de conduta	divulgação do código de ética e conduta; Elaboração de um regulamento interno, Acompanhamento e supervisão da atividade pela Direção						
Recursos Financeiros	Cobrança de dívidas	Favorecimento de clientes, pessoas ou entidades	Não cobrança da dívida ou cobrança indevida Erro e/ou dolo	Conciliação periódica das contas a receber e das contas a pagar	1	3	3	Reduzido	NS	
Aprovisionamentos	Aquisição de bens	Realizar processo aquisitivo sem autorização para o mesmo	Não definição clara das fases do processo aquisitivo; favorecimento e/ou obter vantagem indevida	Segregação de funções com clara definição dos deveres afetos; Validação do processo pelo Director de Serviços; Autorização da Direcção	1	4	4	Reduzido	NS	
		Solicitar cotações sempre aos mesmos fornecedores (havendo outros), com vista a favorecimento indevido	Desconhecimento do processo, favorecimento e/ou obter vantagem indevida	Validação do processo pela Director de Serviços; Autorização da Direcção	1	4	4	Reduzido	NS	
		Negociação com vista favorecer e/ou obter vantagem indevida	Desconhecimento do processo	Validação do processo pela Director de Serviços; Autorização da Direcção	1	5	5	Médio	S	
		Adjudicação sem obedecer a critérios de transparência e/ou adjudicação da	Falta de formação do funcionário, Definição deficiente do processo;	Validação do processo pela Director de Serviços; Autorização da Direcção	1	5	5	Médio	S	





		proposta menos vantajosa	favorecimento e/ou obter vantagem indevida							
Aprovisionamentos	Aprovisionamentos	Gestão ineficiente de bens materiais, designadamente do economato, de parques e armazéns	Falta de conhecimento dos procedimentos internos	Acção de monitorização pelo responsável Registo dos materiais levantados Controlo dos registos	3	3	9	Médio	S	
Contratação Pública	Transversal	Conflito de interesses	Ocupação que conflita com o cargo/função	Declarações de conflito de interesses subscritas por todos os intervenientes no processo e renovadas em novos concursos. Em caso de conflito de interesses solicitar a sua substituição	1	3	3	Reduzido	NS	
		Desconformidades procedimentais	Reduzida qualidade das peças do procedimento; Inexistência de acompanhamento da execução física e financeira dos contratos; externalização/não retenção do conhecimento	Formação e experiência; Circuitos e procedimentos claramente definidos; Implementação de medidas de retenção do conhecimento em situação de subcontratação (v.g., enquadramento das equipas externas com trabalhador(es) da entidade, exigir nas peças do procedimento a entrega de manuais, descrição de procedimentos, etc.); Responsabilização	1	3	3	Reduzido	NS	
		Práticas lesivas Fraude Conluio	Desrespeito pelo código de ética e conduta	Intervenção de vários elementos no processo e monitorização do mesmo pela Direcção	1	5	5	Médio	S	



		Falta de fundamentação das decisões	Falta de capacitação da pessoa designada	Reforço e robustecimento da fundamentação das decisões/atos, designadamente através da densificação das informações dos serviços	1	3	3	Reduzido	NS	
Aprovisionamentos	Viaturas	Uso indevido de bens do CPSB: Viaturas	Desrespeito/desconhecimento pelo código de ética e conduta	Monitorização de controlo ao cumprimento do manual de procedimentos; controlo dos registos	1	3	3	Reduzido	NS	
		Desvios de combustível com vista a obter vantagens indevidas	Dolo	Monitorização de controlo através das folhas de registos com base nas horas trabalhadas	1	3	3	Reduzido	NS	
Aprovisionamentos	Gerir fornecimentos externos de produtos	Incumprimento dos deveres de controlo de fornecimento	Negligência e/ou com vista a favorecer ou obter vantagem indevida	Segregação de funções com clara definição dos deveres afetos; Aplicação de medidas de segurança de registo, monitorização e controlo do processo	1	3	3	Reduzido	NS	
Aprovisionamentos	Verificação de produtos aquando da sua receção	Incumprimento do procedimento de verificação e controlo	Erro humano; Negligência e/ou com vista a favorecer ou obter vantagem indevida	Segregação de funções; Acompanhamento e supervisão da atividade pela Direção; Monitorização de controlo ao cumprimento do manual de procedimentos	1	3	3	Reduzido	NS	
Infra-estruturas/ Património	Aquisição de bens	Realizar processo aquisitivo sem autorização para o mesmo com vista favorecer e/ou obter vantagem indevida	Não definição clara das fases do processo aquisitivo	Validação do processo pela Director de Serviços; Autorização da Direcção	1	5	5	Médio	S	
Recursos Humanos	Formação	Seleção não criteriosa de	Não definição prévia dos	Actualização regular da bolsa de formadores e verificação da	1	2	2	Reduzido	NS	



		entidades formativas/formadores externos	critérios; falha na selecção do formador por parte da entidade formadora	respetiva certificação; Seleção criteriosa de entidades formativas/formadores externos, requisitos legais aplicáveis e especificidades dos conteúdos ou público-alvo; Avaliação do processo formativo/eficácia da formação						
Recursos Humanos	Recrutamento e Selecção	Não conformidades nos procedimentos, com vista ao enviesamento da selecção e recrutamento	Desrespeito/desconhecimento do Código de ética e de conduta	Adequação dos métodos de selecção ao perfil do posto de trabalho privilegiando sempre a prova de conhecimentos e a verificação do background; Monitorização e controlo do cumprimento dos procedimentos do processo; Ponderação objetiva e criteriosa das várias componentes do processo de selecção e recrutamento, a qual é dada a conhecer previamente a todos os intervenientes	1	3	3	Reduzido	NS	
Recursos Humanos	Auditoria	Conflito de interesses	Ocupação que conflitua com o cargo/função	No início de cada trabalho de auditoria a equipa seleccionada está obrigada a assinar um documento em que se compromete não existir nenhum tipo de prejuízo pessoal em relação àquele trabalho, nomeadamente, conflitos de interesses.	1	3	3	Reduzido	NS	
		Ocultação de evidências/factos por parte dos auditados	Desconhecimento de que a atividade da auditoria se	Divulgar, aos interlocutores, no início de cada trabalho de	1	3	3	Reduzido	NS	



			rege por um Código de Ética e pelas Normas do IIA, que garantem os princípios da integridade e confidencialidade	auditoria, os princípios a que a atividade se encontra vinculada.						
Recursos Humanos	Denúncias	Utilização de outros meios para comunicação das denúncias, em detrimento do Canal de Denúncias	Desconhecimento da aplicação do Canal de Denúncias	Divulgação do Canal de Denúncias de Infrações, e formação	1	4	4	Reduzido	NS	
Recursos Humanos Utentes	Protecção de Dados	Acesso indevido às informações e quebra de sigilo	Desrespeito/ desconhecimento do Código de ética e de conduta	Processos individuais encontram-se em arquivo fechado e de acesso restrito aos funcionários com autorização de acesso	1	5	5	Médio	S	
				Medidas de segurança nos arquivos documentais dos processos individuais dos clientes e salvaguarda do acesso digital a dados críticos						
				Acompanhamento e supervisão da atividade pelo Director Técnico						
Utentes	Reclamações	Incumprimento das regras de registo e reporte	Desrespeito/ desconhecimento do procedimento	Aplicação das regras de registo das reclamações	1	5	5	Médio	S	
		Extravio ou deliberada inutilização negligente de documentos	Promover e/ou obter vantagem indevida ; Desrespeito/ desconhecimento	Acção de monitorização do cumprimento das regras de manuseamento e utilização dos documentos	1	5	5	Médio	S	



			do Código de ética e de conduta							
Utente	Propriedade do utente idoso	Incumprimento dos deveres com o controlo da propriedade do utente	Favorecimento e /ou obter vantagem indevida ; desrespeito/ desconhecimento do Código de ética e de conduta; ausência de mecanismos de controlo dos bens	Acesso restrito aos valores a gerir; Aplicação dos mecanismos internos de controlo do depósito de dinheiros e valores do utente; Monitorização de controlo ao cumprimento dos procedimentos	1	4	4	Reduzido	NS	
		Apropriação indevida de bens e valores dos utentes	Dolo; abuso de poder	Procedimentos de controlo interno e acompanhamento e supervisão pelo Director Técnico	1	5	5	Médio	S	
Utentes	Admissão de utentes	Irregularidades no processo de admissão de utentes	Erro humano, Falta de imparcialidade; incumprimento da legislação e regulamentos em vigor	Procedimentos de controlo interno; Segregação de funções; Monitorização de controlo ao cumprimento dos procedimentos	1	4	4	Reduzido	NS	
Utentes	Preenchimento de dados referente ao controlo de frequências e para enviar ao ISS	Negligência na Identificação de utentes/NISS	Erro humano	Monitorização transversal	1	3	3	Reduzido	NS	
Utentes	Prestação de serviços	Incumprimento no cumprimento da	Negligência e /ou com vista a	Aplicação de medidas de segurança e controlo; Segregação	1	4	4	Reduzido	NS	



		Legislação aplicável às Respostas Sociais	favorecer e /ou obter vantagem indevida	de funções com clara definição dos deveres afetos; Aplicação dos princípios e valores plasmados no Código de Ética e Conduta						
Utentes	Gerir candidaturas às várias respostas sociais	Incumprimento da gestão de lista de espera	Erro humano; Dolo com vista a favorecer e /ou obter vantagem indevida	Segregação de funções com clara definição dos deveres afetos	1	4	4	Reduzido	NS	
Utentes	Atualização de Mensalidades	Incumprimento do valor (es) aplicado(s) de imparcialidade e transparência	Erro humano; Obtenção de vantagem indevida	Segregação de funções com clara definição dos deveres afetos; Registo, monitorização e controlo do processo	1	4	4	Reduzido	NS	
Utentes	Monitorizar registos em plataforma digital	Omissão e manipulação dos registos de cuidados na plataforma digital de gestão de utentes	Erro humano; dolo	Aplicação de medidas de segurança, monitorização e controlo; Consciencialização dos riscos e penalidades decorrentes da quebra dos princípios e valores plasmados no Código deontológico e de Ética e Conduta do CPSB	1	3	3	Reduzido	NS	



### **Sistema de Controlo Interno**

O Plano é um documento dinâmico, objecto de monitorização, acompanhamento, avaliação e revisão periódica. Este faz parte integrante do programa de cumprimento normativo, o qual inclui também o Código de ética e de conduta, os programas de formação e o Canal de Denúncias.

#### Acompanhamento

De acordo com o plano anual de auditorias internas, e no âmbito de cada acção desenvolvida, a equipa de auditoria interna do CPSB verifica a implementação das medidas estabelecidas, a respectiva eficácia e a necessidade de ajustes às mesmas.

#### Avaliação

A avaliação do Plano é assegurada pelo Coordenador Geral com o apoio do Gestor da Qualidade, tendo por base a informação disponibilizada pelos gestores das medidas e os relatórios de auditoria interna disponibilizados pela equipa de auditoria.

A monitorização é garantida através da ferramenta de “Gestão de riscos e oportunidades” e do “Plano de acções de melhoria” do CPSB e abrange:

- o cumprimento das disposições legais e regulamentares;
- a adequada gestão e mitigação de riscos, com destaque para os principais riscos de corrupção identificados no Plano;
- o respeito pelos princípios e valores previstos no código de conduta;
- a prevenção e detecção de situações de ilegalidade, corrupção, fraude e erro;
- a necessidade de revisão ao sistema de gestão de riscos.

No caso de se verificar infracção ao Código de ética e de conduta, por cada infracção é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adoptadas ou a adoptar.



A execução do Plano está sujeita a controlo nos seguintes termos:

- Elaboração, no mês de Outubro, do relatório de avaliação intercalar nas situações identificadas de risco elevado ou máximo.
- Elaboração de relatório de avaliação anual, contendo nomeadamente a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e correctivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação (este relatório deverá ser elaborado no mês de Abril do ano seguinte a que respeita a execução). Este relatório é elaborado com vista a aferir o estado global da implementação do Plano, a eficácia das medidas e controlos implementados e a necessidade de ajuste das medidas no sentido da sua melhoria.

No que diz respeito à contratação pública, os procedimentos e mecanismos de controlo interno devem constar de manuais de procedimentos adequadamente publicitados.

A instituição comunica, a todas as entidades com quem se relaciona, as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infracções conexas implementadas.

#### Revisão

O Plano é revisto a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da entidade que justifique a revisão de todas as actividades da instituição, incluindo áreas de administração, de direcção, operacionais ou de suporte que apresentem risco, com a identificação, análise e classificação dos riscos e respectivas situações, assim como as medidas preventivas e correctivas.

O processo de revisão do Plano é despoletado pelo Coordenador Geral, com o apoio do Gestor da Qualidade, junto das respectivas áreas. Para o efeito, procede-se a um levantamento exaustivo da actividades exercidas pelas diferentes áreas de actuação do CPSB e mapeamento dos riscos identificados, controlos associados e a implementar no âmbito do Plano e do sistema de gestão de riscos, com intervenção e validação das respectivas áreas.

O processo de revisão, enquanto melhoria contínua, deve ter presente as conclusões dos relatórios de avaliação anual, os constrangimentos e dificuldades sentidas na implementação das medidas previstas, o resultado das acções de auditoria interna e externas realizadas no CPSP e os resultados do acompanhamento do sistema de gestão de riscos do CPSB, no qual os riscos identificados no Plano se integram.





As medidas de controlo implementadas no âmbito de anteriores Planos permanecem em processo de acompanhamento ou estabilizadas em estado de “implementadas”.

Relativamente ao Código de ética e de conduta, este é revisto a cada 3 anos ou sempre que se opere alterações nas atribuições ou na estrutura orgânica da instituição que justifique a revisão dos princípios, valores e regras em matéria de ética profissional, tendo em consideração as normas penais referentes à corrupção e às infracções conexas e os riscos de exposição da entidade a estes crimes.

### Publicitação

O Código de Conduta, o Plano e os relatórios de avaliação devem ser publicitados internamente aos trabalhadores e na página oficial da internet, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respectivas revisões.

**Elaborado por:** Equipa de Coordenação **Aprovado por:** Direcção **Data de Aprovação:** 07/06/2022

✂-----

Eu, \_\_\_\_\_, declaro que tomei conhecimento do “Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infracções Conexas” (PGRCIC) do Centro Paroquial de São Bernardo e aceito as normas vigentes no documento.

S. Bernardo, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Assinatura \_\_\_\_\_