



PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS (PPR)



INDÍCE

02	PREÂMBULO
04	ÂMBITO DE APLICAÇÃO
05	ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO
13	VISÃO E MISSÃO
14	VALORES INSTITUCIONAIS
17	GARANTIAS DE ISENÇÃO E IMPARCIALIDADE
21	IDENTIFICAÇÃO DOS POTENCIAIS RISCOS
25	MEDIDAS PREVENTIVAS E CORRETIVAS
26	MONITORIZAÇÃO, AVALIAÇÃO E ATUALIZAÇÃO
27	IDENTIFICAÇÃO DAS ÁREAS DE RISCO OU POTENCIAL RISCO
33	NOMEAÇÃO DO RESPONSÁVEL PELO CUMPRIMENTO NORMATIVO
34	COMPETÊNCIAS DO RCN
35	RESPONSÁVEIS PELA CONFORMIDADE E IMPLEMENTAÇÃO DESTE PLANO

O Programa do XXII Governo Constitucional consagra um lugar de destaque às políticas anticorrupção, à semelhança do que tem vindo a suceder na União Europeia, enquanto instrumento de construção de uma sociedade mais justa, igualitária e inclusiva e do restabelecimento de laços de confiança sólidos entre os cidadãos, as comunidades e as suas instituições democráticas, confiando aos cidadãos o papel de atores no combate e denúncia de práticas de corrupção de que tenham conhecimento em virtude das suas funções e protegendo-os por isso. A 18 de março de 2021, o Governo aprovou a versão final da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024 (Estratégia), nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, constando desta Estratégia, sete prioridades essenciais:

- a) melhorar o conhecimento, a formação e as práticas institucionais em matéria de transparência e integridade;
- b) prevenir e detetar os riscos de corrupção na ação pública;
- c) comprometer o setor privado na prevenção, deteção e repressão da corrupção;
- d) reforçar a articulação entre instituições públicas e privadas;
- e) 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 efetividade da punição;
- f) produzir e divulgar periodicamente informação fiável sobre o fenómeno da corrupção; e
- g) cooperar no plano internacional no combate à corrupção.

Portugal, à semelhança do que tem vindo a suceder nos restantes países da União Europeia, versaram maioritariamente sobre a repressão e prevenção da corrupção, que incluiu a publicação de leis penais avulsas, e a concretização de medidas repressivas e preventivas de fenómenos de corrupção, com o objetivo de concretizar a criação de um regime geral da prevenção da corrupção.

Dando voz a estas intenções, a Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), entidade administrativa independente, com personalidade jurídica de direito público e poderes de autoridade, dotada de autonomia administrativa e financeira, incumbindo-o de assumir a nível nacional o papel de prevenir a corrupção e infrações conexas; aprovou o regime geral da prevenção da corrupção (RGPC), e ainda procedeu à terceira alteração ao Decreto -Lei n.º 276/2007, de 31 de julho, alterado pelo Decreto -Lei n.º 32/2012, de 13 de fevereiro, e pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, que aprova o regime jurídico da atividade de inspeção da administração direta e indireta do Estado.

O presente Plano surge em obediência ao disposto no art.º 6.º do ANEXO à Lei n.º 109-E/2021, que impõe às entidades abrangidas – entidades de natureza pública ou privada com 50 ou mais trabalhadores – a adoção e implementação de um PPR que abranja toda a sua organização e atividade, incluindo áreas de administração, de direção, operacionais ou de suporte, e que contenha:

- a) A identificação, análise e classificação dos riscos e das situações que possam expor a entidade a atos de corrupção e infrações conexas, incluindo aqueles associados ao exercício de funções pelos titulares dos órgãos de administração e direção, considerando a realidade do setor e as áreas geográficas em que a entidade atua;
- b) Medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados.

O presente plano aplica-se a todos os Membros dos Órgãos Sociais, Trabalhadores, Voluntários, Estagiários, Fornecedores, Prestadores de Serviços e outros agentes que tenham uma relação direta ou indireta com a Fundação Joaquim dos Santos visando essencialmente prevenir e combater os seguintes crimes e infrações:

- Recebimento indevido de vantagem;
- Corrupção passiva;
- Corrupção ativa;
- Abuso de poder;
- Peculato;
- Peculato de uso;
- Participação económica em negócio;
- Tráfico de influência;
- Suborno;
- Concussão.

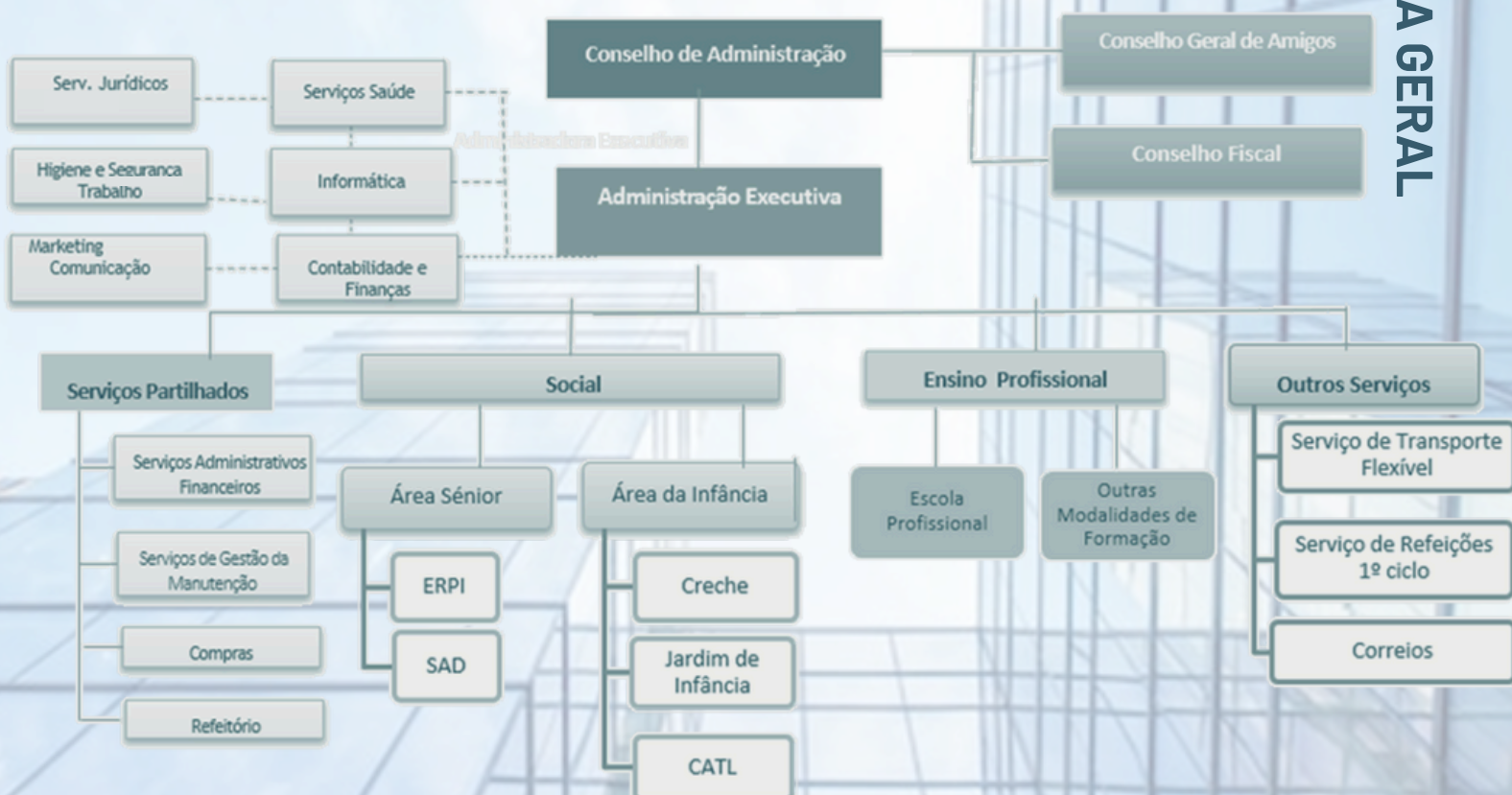
O presente Plano (doravante PPR) abrange toda a organização e atividade da Fundação Joaquim dos Santos incluindo a administração, direção, departamentos financeiros e operacionais, Direções Técnicas, trabalhadores, estagiários, prestadores de serviços e outros fornecedores que participem nas atividades da Instituição e contempla os seguintes elementos:

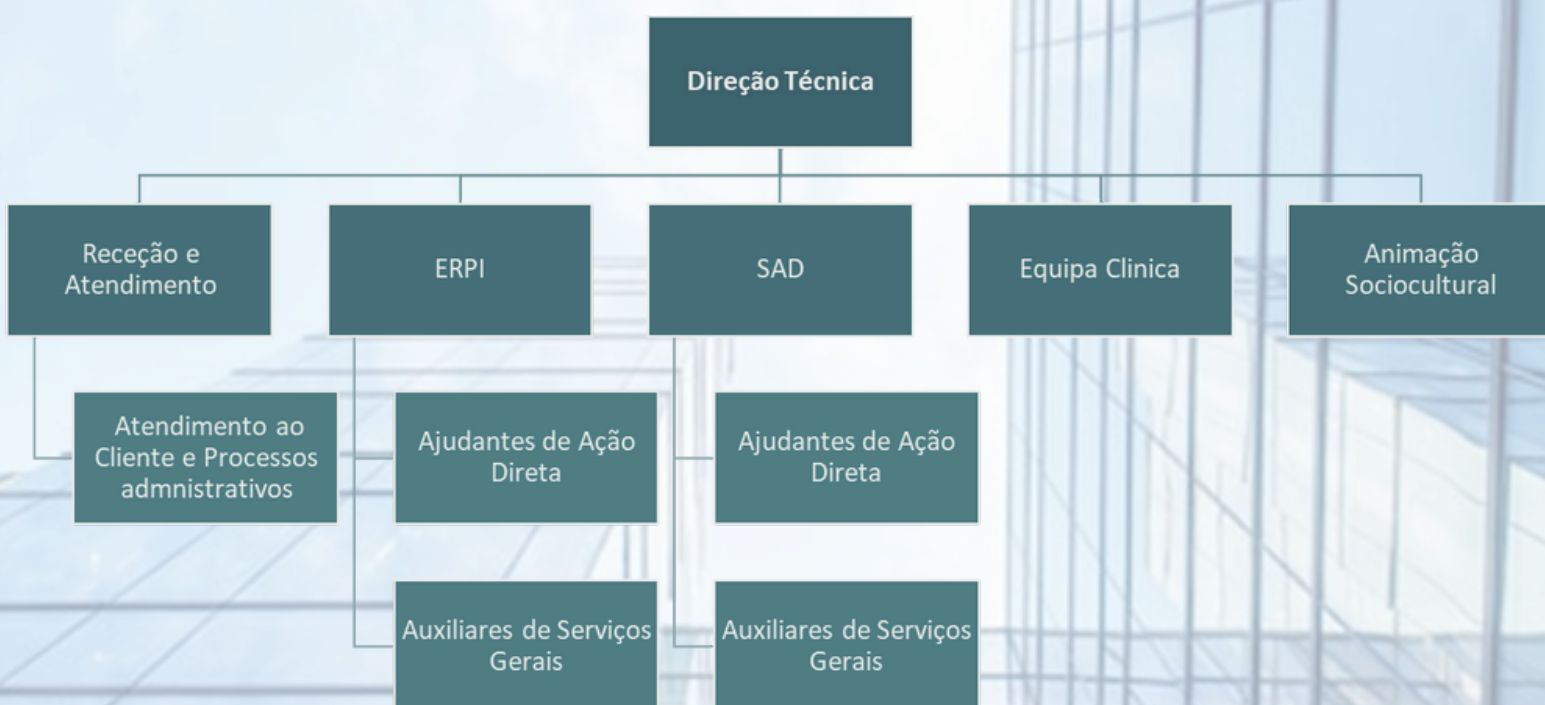
- identificação das áreas de atividade com risco de prática (elevada, moderada ou leve) de atos de corrupção e infrações conexas;
- identificação da probabilidade de ocorrência e o impacto previsível de cada situação, de forma a garantir a graduação dos riscos;
- medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência dos impactos dos riscos e situações identificadas;
- designação do responsável geral pela execução, controlo e revisão do PPR – Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN).

ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO

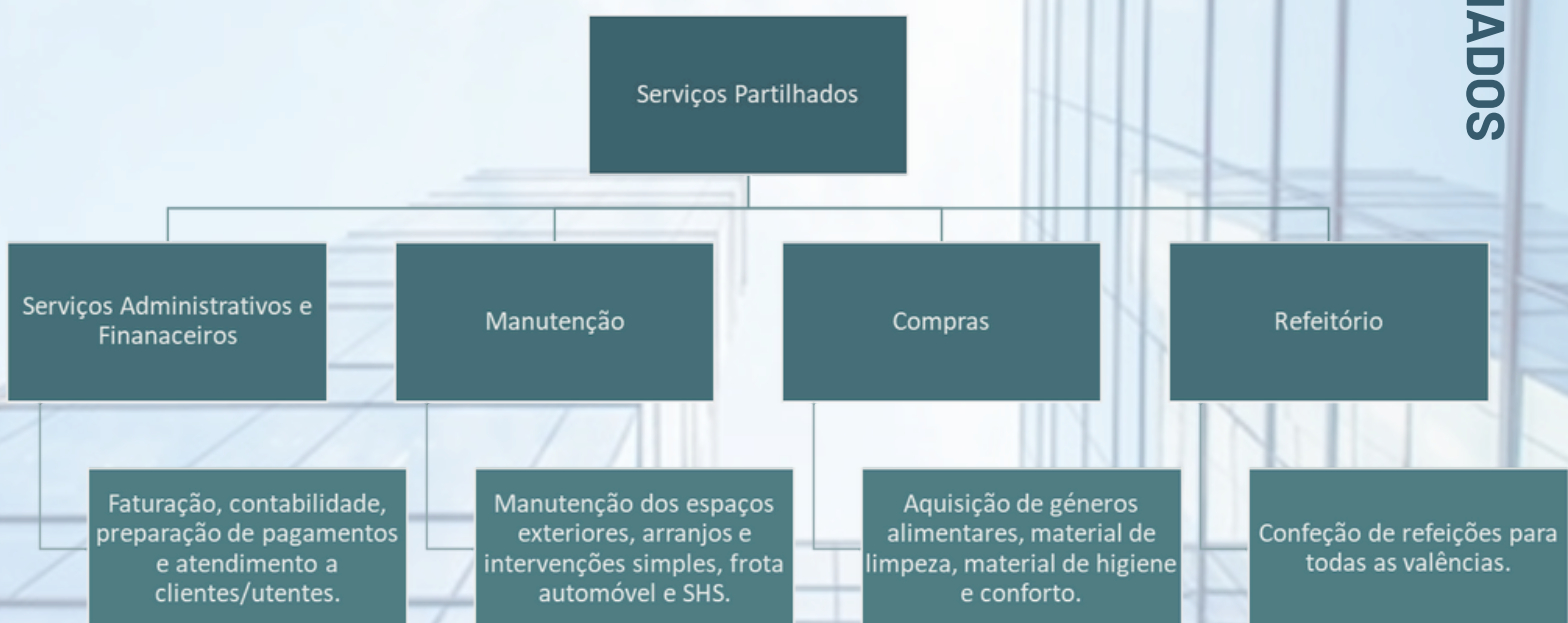


ORGANOGRAMA GERAL





SERVIÇOS PARTILHADOS







ESCOLA PROFISSIONAL

Alunos | 60

Professores | 14

Turmas 3

CASA DO SOL

Crianças | 150

Educadoras | 5

Técnica Educativa | 1

**Auxiliares de Ação
Educativa | 7**

**Auxiliares Serviços
Gerais | 3**

CENTRO DE FORMAÇÃO

Gestor de Formação

**Coordenador de
Formação**

Técnico Superior

ERPI E SAD

Diretor Técnico

Técnico Administrativo

Equipa Clínica

Animador Socio Cultural

Auxiliares de Ação Direta

Auxiliares Serviços Gerais

Cozinha | Copa

SERVIÇOS PARTILHADOS

Serviços Administrativos

Responsável Manutenção

Motorista

Jardineiro

Ser uma entidade de referência e alargar a sua implantação, reforçando o posicionamento já conquistado. Comprometer-nos com elevados níveis de qualidade de serviço, boas práticas de relacionamento e cuidada atenção com os nossos residentes, utentes e seus familiares.

Queremos ser:

Uma organização de sucesso e cumpridora;

Uma marca e uma imagem reconhecida e respeitada por todos;

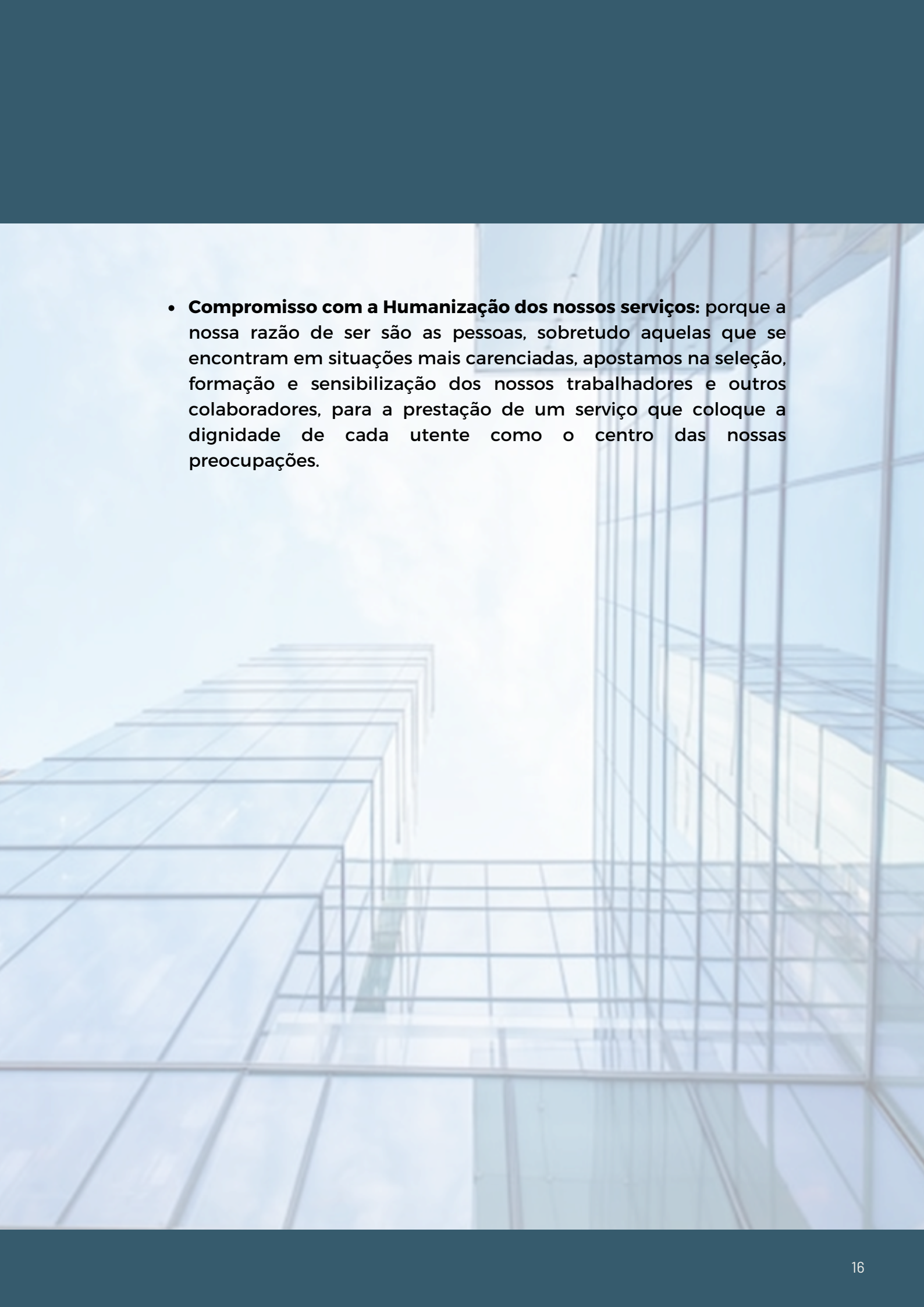
Um exemplo de boas práticas no mercado.

A Fundação Joaquim dos Santos, sediada na freguesia de Torredeita (Viseu), é um projeto de desenvolvimento local que persegue fins de interesse social, de caráter educativo, cultural, proteção social e solidariedade, através da criação e manutenção de diferentes respostas sociais, educativas e de serviço público, integradas nas valências que compõem a sua estrutura orgânica. É uma instituição sem fins lucrativos que prossegue a missão de prestar serviços de excelência, de reconhecido valor, num compromisso com a construção, o desenvolvimento, a justiça e o progresso social.

A nossa Instituição pauta a sua conduta para com os seus utentes e respetivas famílias, trabalhadores, membros de órgãos sociais, parceiros institucionais, sociais e outros colaboradores, pelos seguintes valores e princípios:

- **Compromisso com os Direitos Humanos:** respeito e defesa dos princípios nacionais e internacionais em matéria de direitos humanos, trabalhando para promover a sua divulgação, respeito e universalidade, assumindo que não permitirá qualquer discriminação, sobretudo no que concerne aos grupos mais vulneráveis e desfavorecidos, quer no que respeita aos trabalhadores, quer no que respeita aos utentes;
- **Defesa da Ética, Integridade, Isenção e Imparcialidade em todas as suas relações:** garantir que todas as relações entre membros da Direção, trabalhadores, fornecedores e utentes se pautam pelos princípios éticos e deontológicos e pela prevenção de relações que não respeitem a isenção e a imparcialidade nos atos e contratos praticados e celebrados;
- **Compromisso com a Diversidade e Inclusão:** todas as práticas organizacionais, assumirão o respeito pela diversidade, não discriminação e garantia de igualdade de oportunidades;
- **Compromisso com a Transparência:** os processos de tomada de decisão garantirão que não há a intervenção de partes interessadas, direta ou indiretamente, serão transparentes e cumprirão as obrigações em matéria de prestação de contas, garantindo uma política de comunicação aberta, clara, regular e socialmente responsável;
- **Compromisso com o Rigor:** os meios de que a instituição dispõe para prosseguir os seus fins principais e, eventualmente, acessórios, serão geridos de forma eficiente e eficaz, procurando-se a maior qualidade com o menor custo e a garantia da salvaguarda do superior interesse dos utentes;

- **Compromisso com as nossas Pessoas (utentes e suas famílias, trabalhadores e outros colaboradores e sociedade em geral):** a nossa Instituição assume como propósito contribuir de forma ativa e positiva para o desenvolvimento pessoal, profissional e para o bem-estar de todos os seus trabalhadores, utentes e outros colaboradores, comprometendo-se com o coletivo em detrimento de todo e qualquer interesse individual e assegurando a justiça e o cumprimento da lei e a promoção de práticas de cooperação mútua e participação ativa de todos;
- **Compromisso com todos os interessados na nossa intervenção:** criar condições para que se possa estabelecer um diálogo próximo e permanente com todos aqueles que beneficiam ou possam vir a beneficiar, de forma direta ou indireta do nosso trabalho, conhecer as suas necessidades e procurar encontrar as melhores soluções para estas;
- **Compromisso com a Inovação:** procurar práticas inovadoras e modernas que possam ser introduzidas na nossa atuação, para aumentar o dinamismo e a eficácia dos nossos serviços, sem prejudicar a humanização e o tratamento diferenciado que as questões particulares devidamente atestadas justifiquem;
- **Compromisso com a Sustentabilidade:** sabemos que, como agente económico temos uma responsabilidade social, económica e ambiental, e queremos envolver todas as partes interessadas na prossecução deste compromisso com a Responsabilidade Social, aceitando contributos dos nossos parceiros que possam melhorar a nossa atividade e contribuir para um desenvolvimento sustentável;
- **Compromisso com a Segurança:** cumprimos e fazemos cumprir as medidas de proteção, segurança e saúde em todas as vertentes e áreas da nossa Instituição;

- 
- **Compromisso com a Humanização dos nossos serviços:** porque a nossa razão de ser são as pessoas, sobretudo aquelas que se encontram em situações mais carenciadas, apostamos na seleção, formação e sensibilização dos nossos trabalhadores e outros colaboradores, para a prestação de um serviço que coloque a dignidade de cada utente como o centro das nossas preocupações.

Como garantia da isenção e imparcialidade na tomada de decisões, os órgãos de administração e de fiscalização não podem ser constituídos maioritariamente por trabalhadores da instituição, não podendo o cargo de presidente do órgão de fiscalização ser exercido por um trabalhador da instituição.

Nenhum titular do órgão de administração pode ser simultaneamente titular de órgão de fiscalização.

Não podem ser eleitos ou designados qualquer pessoa que tenha sido condenada em processo judicial por sentença transitada em julgado, em Portugal ou no estrangeiro, por crime doloso contra o património, abuso de cartão de garantia ou de cartão, dispositivo ou dados de pagamento, usura, insolvência dolosa ou negligente, apropriação ilegítima de bens do setor público ou não lucrativo, falsificação, corrupção, branqueamento de capitais e contrafação de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, aquisição de cartões, atos preparatórios da contrafação obtidos mediante crime informático salvo se, entretanto, tiver ocorrido a extinção da pena.

Antes de integrar qualquer lista para um destes órgãos deve o proponente entregar um certificado de registo criminal.

- Os titulares dos órgãos não podem votar em assuntos que diretamente lhes digam respeito, ou nos quais sejam interessados os respetivos cônjuges ou pessoa com quem vivam em condições análogas às dos cônjuges, ascendentes, descendentes ou qualquer parente ou afim em linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.
- Os titulares dos órgãos de administração não podem contratar direta ou indiretamente com a instituição, salvo se do contrato resultar manifesto benefício para a instituição.
- Os titulares dos órgãos não podem exercer atividade conflituante com a atividade da instituição onde estão inseridos, nem integrar corpos sociais de entidades conflituantes com os da instituição, ou de participadas desta.

Considera-se que existe uma situação conflituante:

- quando o titular em causa tiver interesse num determinado resultado ilegítimo, num serviço ou numa transação efetuada;
- quando for suscetível de obter uma vantagem financeira ou benefício de outra natureza que o favoreça.

Deve evitar-se, na medida do possível, a intervenção direta de um trabalhador, estagiário ou outro colaborador, na tomada de decisão ou na intervenção direta junto de um utente que seja seu familiar, ou relativamente ao qual exista uma relação de grande intimidade ou grave inimizade que possa por em causa a sua isenção e imparcialidade.

Consideram-se atos suscetíveis de ter essa consequência, a tomada de decisão quanto à admissão de um utente, priorização na lista de espera ou prestação de tratamento individualizado, preferencial e em desrespeito e diferente relativamente aos tratamentos dos demais utentes.

É absolutamente proibido receber qualquer prenda, oferta ou benefício económico ou outro por parte de um utente, exceto quando o mesmo se destinar a todos os trabalhadores de forma não individualizada e não revista uma importância elevada.

Sempre que o trabalhador, estagiário ou outro colaborador verificar que existe o risco sério de não conseguir manter a sua isenção e imparcialidade no exercício das suas funções deve solicitar a sua escusa ao seu superior hierárquico.

A opção pela contratação de prestadores de serviços e fornecedores externos em áreas que, mesmo não sendo obrigatórios por lei, beneficiam da isenção e imparcialidade de alguém que é externo à Instituição, é uma medida de garante, em princípio, o tratamento das questões de forma isenta. Todavia, a escolha destes prestadores não pode, de modo algum, ser feita por alguém que com eles tem uma relação de parentesco ou afinidade, de grande intimidade ou grave inimizade, devendo, no momento da seleção e assinatura do contrato, a pessoa em causa afastar-se e não tomar parte da seleção, nem assinar o contrato a efetivar a contratação.

A seleção dos trabalhadores deve ser um procedimento público, aberto e transparente, não podendo tomar parte na seleção, análise dos currículos, escolha e assinatura do contrato ou tomada de decisão quanto a suplementos remuneratórios a aplicar e outras decisões quanto à gestão e evolução da carreira do trabalhador, nenhum membro dos órgãos sociais ou trabalhador com responsabilidades na gestão de recursos humanos, que com ele tenha uma relação de parentesco, afinidade, grande inimizade ou forte inimizade.

De acordo com a norma ISSO/IEC Guide 73, considera-se risco “a combinação da probabilidade de um acontecimento e das suas consequências”, ou seja, ainda que não se verifique a prática efetiva de um crime de corrupção ou de uma infração conexa, o simples facto de tal poder vir a ocorrer já é, para efeitos desta norma, considerado um risco.

Nem todos os riscos têm o mesmo grau de gravidade. O grau de gravidade de cada risco resulta da conjugação da sua probabilidade com o impacto gerado pela sua ocorrência, podendo existir os seguintes graus de impacto de risco: Muito Alto; Alto; Moderado; Baixo; ou Muito Baixo.

A gestão de risco é um processo que integra as seguintes fases:

- identificação
- análise
- tratamento
- monitorização dos riscos inerentes às atividades de prossecução das atribuições e competências das instituições.

Pelo que, a gestão de riscos assume um elemento central na gestão da estratégia de qualquer organização, com vista a acrescentar valor, nomeadamente, promovendo o seu desenvolvimento de forma consistente e controlada, melhorando a tomada de decisões, o planeamento e a definição de prioridades, contribuindo para uma utilização mais eficiente dos recursos e otimização da eficiência operacional, reduzindo a incerteza / volatilidade, contribuindo para a proteção dos ativos e melhoria da imagem da organização, e no desenvolvimento e apoio à base de conhecimento das pessoas e da organização.

O ponto central de uma boa gestão de riscos é a identificação e tratamento dos mesmos, tendo como objetivo acrescentar valor de forma sustentada a todas as atividades da organização, devendo a gestão de risco:

- Ser um processo contínuo e em constante desenvolvimento aplicado à estratégia da organização e à implementação dessa mesma estratégia;
- Analisar metodicamente todos os riscos inerentes às atividades passadas, presentes e, em especial, futuras de uma organização;
- Ser integrada na cultura da organização com uma política eficaz e um programa conduzido pela direção de topo;
- Traduzir a estratégia em objetivos tácitos e operacionais, atribuindo responsabilidades na gestão dos riscos por toda a organização, como parte integrante da respetiva descrição de funções.

O processo de gestão do risco deve ser implementado como um processo transversal e integrado, que englobe a governação; a estratégia e o planeamento; a gestão; os processos de relato; as políticas; os valores e a cultura, precisando:

- A definição e o âmbito, e os critérios a adotar ter em consideração o contexto interno e externo em que a organização se insere;
- A identificação de todas as fontes e eventos de riscos, analisando cada um dos riscos de forma formal de modo a determinar a probabilidade desse risco ocorrer e o seu impacto sobre organização (consequência). Cada risco é classificado de acordo com a importância relativa, estabelecendo prioridades relativamente ao respetivo tratamento e as medidas de prevenção do risco e os responsáveis pela implementação das mesmas;

• O tratamento dos riscos, envolve estratégias que visam evitar as atividades que originam risco; partilhar riscos com entidades externas; aplicar medidas de controlo para mitigar riscos; a aceitação do risco sem a adoção de qualquer medida adicional; e/ ou a assunção de novos riscos face a novas ameaças e / ou oportunidades.

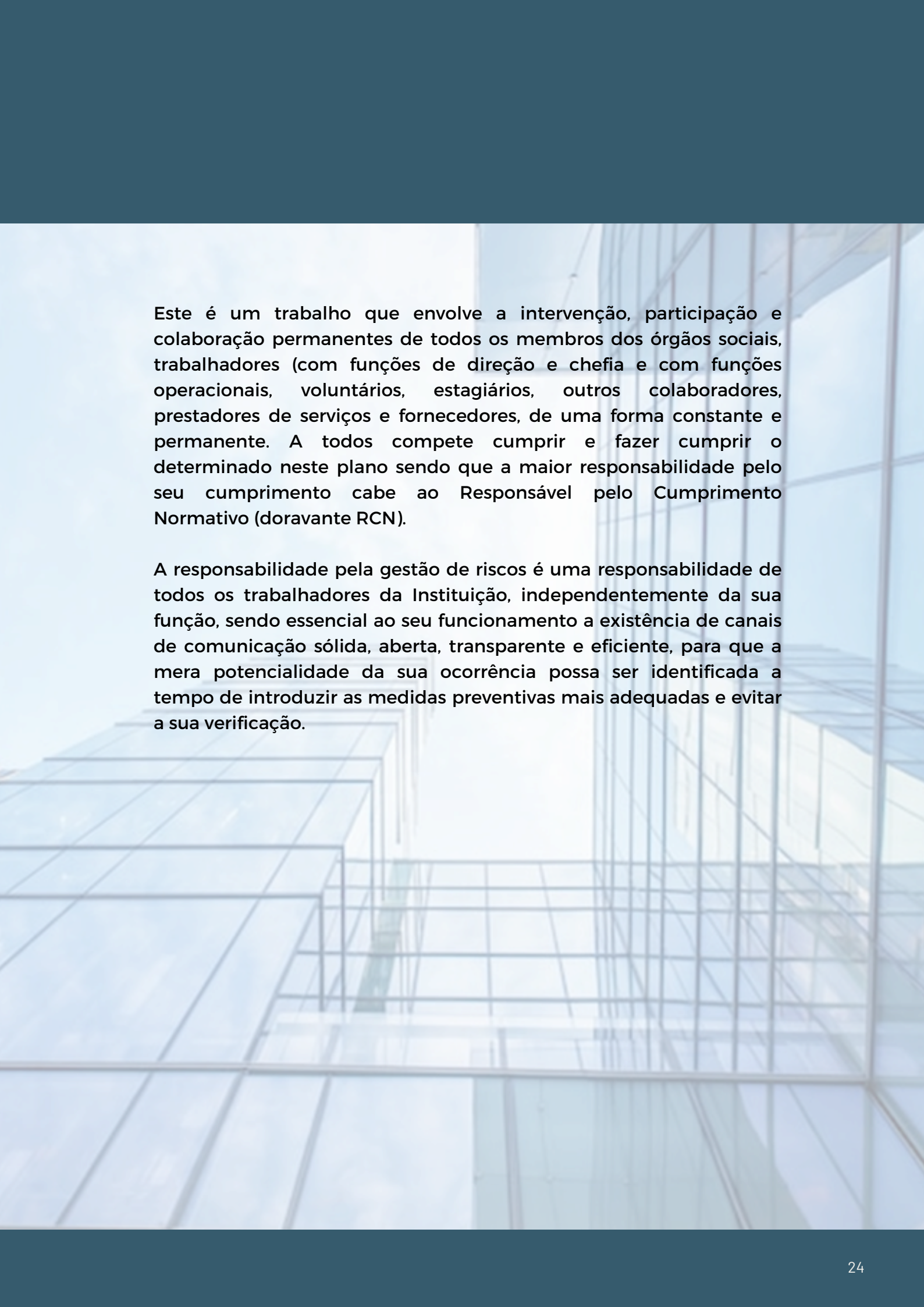
O processo de gestão do risco pressupõe igualmente que este seja acompanhado de um processo de comunicação e consulta adequadas, devendo:

- A comunicação ser estruturada, contínua e bidirecional, permitindo compreender os riscos e os meios de resposta previstos;
- O processo envolver uma consulta dos responsáveis pelas operações, que permita obter feedback para a tomada de decisões.

A gestão de risco prevê que periodicamente seja feita à monitorização e a análise crítica dos planos de gestão de riscos com vista a analisar o progresso e o status de implementação dos controlos estabelecidos e respetiva eficácia, a confirmação de que as ações a evitar estão efetivamente a ser evitadas, a verificação de que as alterações no meio envolvente não afetam o risco, procedendo a revisão e atualização do Plano sempre que necessário.

Os resultados do processo de gestão de riscos devem ser documentados e reportados através de mecanismos apropriados, de forma a facilitar o processo de comunicação e a tomada de decisões.

O grande objetivo da gestão de risco consiste em defender e proteger cada um dos intervenientes em cada processo em que tenham intervenção, prevenir a ocorrência do risco, dotando-os da informação, formação e conhecimentos necessários a saber qual o procedimento a adotar para evitar a ocorrência do risco, num processo de melhoria contínua.



Este é um trabalho que envolve a intervenção, participação e colaboração permanentes de todos os membros dos órgãos sociais, trabalhadores (com funções de direção e chefia e com funções operacionais, voluntários, estagiários, outros colaboradores, prestadores de serviços e fornecedores, de uma forma constante e permanente. A todos compete cumprir e fazer cumprir o determinado neste plano sendo que a maior responsabilidade pelo seu cumprimento cabe ao Responsável pelo Cumprimento Normativo (doravante RCN).

A responsabilidade pela gestão de riscos é uma responsabilidade de todos os trabalhadores da Instituição, independentemente da sua função, sendo essencial ao seu funcionamento a existência de canais de comunicação sólida, aberta, transparente e eficiente, para que a mera potencialidade da sua ocorrência possa ser identificada a tempo de introduzir as medidas preventivas mais adequadas e evitar a sua verificação.

Depois de analisar, identificar e classificar os riscos que possam eventualmente vir a ocorrer na nossa Instituição, importa encontrar as ações e medidas mais adequadas ao seu tratamento, medidas com as quais pretendemos:

Evitar - Eliminar a causa ou descontinuar as atividades que geram risco. Esta decisão incide sobretudo quando o risco é elevado;

Partilhar - Reduzir a probabilidade de ocorrência ou impacto previsto, transferindo ou partilhando parte do risco com terceiros, através, designadamente, da aquisição de apólices de seguros ou do recurso a outsourcing em áreas com falta de recursos ou competências. Esta decisão incide sobretudo em riscos de nível médio e elevado;

Reduzir - Adotar medidas que reduzam a probabilidade de ocorrência ou o impacto previsto, ou ambos. Esta decisão incide em todos os níveis de risco;

Aceitar - Nenhuma ação é adotada no sentido de influenciar a probabilidade de ocorrência ou o seu impacto. Esta decisão incide apenas em riscos baixos. Devendo ser adotada uma estratégia vigilante relativamente ao potencial aumento de risco

A determinação das medidas preventivas e corretivas assenta num plano de ação que parte dos seguintes pressupostos para depois apresentar ações, soluções e medidas concretas:

- Área em que o risco ocorre;
- Risco identificado e a sua classificação face ao grau de severidade;
- Responsáveis e potenciais intervenientes no domínio em causa;
- Eventual legislação de suporte que visa prevenir a ocorrência do risco (no nosso caso, o Estatuto das IPSS, o Código do Trabalho, o Código da Contratação Pública, o Código do Procedimento Administrativo);
- Indicação das medidas a adotar;
- Monitorização da prevenção de riscos de gestão, incluindo os de corrupção e infrações conexas.

Considerando, o PPR como um instrumento de gestão dinâmico, para que este cumpra a sua função é necessário o seu acompanhamento dinâmico, com uma supervisão constante das atividades desenvolvidas na Fundação Joaquim dos Santos.

O responsável designado desempenha um papel fundamental na prevenção e deteção de situações potenciadoras de corrupção e ou infrações conexas, cabendo-lhes supervisionar ativamente os processos de modo a propor ou determinar ações corretivas e participar ativamente no processo de resolução das deficiências identificadas, fortalecendo uma cultura de transparência administrativa, de compromisso e de responsabilização de todos, a qual contribuirá para credibilizar a reputação da Fundação, para com outras entidades e para com o cidadão, em particular.

Uma gestão de riscos eficaz necessita de uma estrutura de comunicação e revisão periódica do PPR que assegure que os riscos são identificados e avaliados de forma eficaz e que os controlos e respostas adequados são implementados.

O PPR é avaliado em janeiro de cada ano, nas situações identificadas de risco elevado ou máximo, e anualmente na sua globalidade. A revisão deverá ser dirigida a identificação de deficiências e resolução das questões encontradas e / ou alterações legislativas ocorridas, através da emissão de recomendações, sempre que necessário.

Quando surjam novos riscos que, pelo seu impacto e probabilidade na organização impliquem uma revisão e/ou atualização deste Plano, deverão os mesmos ser comunicados superiormente, para a tomada de medidas necessárias.

No processo de elaboração do relatório de avaliação de riscos de corrupção, identificamos essencialmente quatro áreas de risco ou com potencial risco de corrupção e infrações conexas:

- Contratação Pública;
- Concessão de Apoios e Subsídios a Entidades Externas;
- Gestão de Recursos Humanos;
- Gestão Financeira, incluindo inventário e cadastro.

Os riscos foram avaliados tendo em conta os seus efeitos inerentes - risco que uma entidade terá de enfrentar na falta de medidas que possa adotar para alterar a probabilidade de ocorrência dos eventos - e residuais - os riscos que permanecem mesmo depois da implementação das medidas identificadas para os mitigar.

Considerando os diferentes níveis de risco - Muito Alto; Alto; Moderado; Baixo; e Muito Baixo - daremos um maior enfoque às medidas preventivas e repressivas dos comportamentos que representam um risco Muito Alto, Alto e Moderado, apresentando recomendações éticas e deontológicas para prevenção dos riscos Baixos e Muito Baixos.

CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO DOS RISCOS

Probabilidade de ocorrência	Baixa (1)	Média (2)	Alta (3)
Fatores de Graduação	Possibilidade de ocorrência baixa, mas com hipóteses de obviar o evento com o controle existente para o tratar.	Possibilidade de ocorrência, mas com hipóteses de obviar o evento através de decisões e ações adicionais.	Forte possibilidade de ocorrência, mesmo a adoção de medidas de controle adicionais podem não ser suficientes para prevenir uma ocorrência.
Gravidade da Consequência Impacto	Baixo (1)	Médio (2)	Alto (3)
Fatores de Graduação	Redução da eficiência de desempenho da organização (ao nível interno), necessitando de uma redefinição dos processos.	Dano sobre a eficiência dos procedimentos e eficácia dos objetivos da organização (ao nível interno) necessitando de uma redefinição dos processos em função dos objetivos	Dano sobre a eficiência, eficácia, integridade e reputação da instituição (a nível interno e externo), carecendo de respostas mais profundas.

Não obstante nem todas as aquisições de bens e serviços estejam sujeitas ao cumprimento dos Códigos do Contrato Público, importa, desde logo, proceder à seguinte distinção:

- aquisição de bens e serviços de uso corrente e não financiados por fundos públicos – não estão sujeitos à contratação pública;
- aquisição de bens e serviços financiados por fundos públicos nacionais ou comunitários – estão sujeitos à aplicação do Código dos Contratos Públicos (DL n.º 18/2008, de 29 de Janeiro) na sua versão atual, pelo que cumpre seguir estas regras para assegurar a legalidade dos mesmos.

Independentemente de estarem ou não sujeitos ao regime de contratação pública, nenhum contrato pode ter a intervenção – na fase pré-contratual, de seleção, de celebração e execução do contrato – de um elemento que seja parte direta ou indiretamente interessada no mesmo, nomeadamente pelas relações de parentesco, afinidade, grande intimidade ou forte inimizade relativamente ao cocontratante.

É, por esse motivo, obrigatório o preenchimento de uma declaração de não impedimento no início de qualquer procedimento de contratação, mais se comprometendo a cessar imediatamente a sua intervenção no procedimento quanto tal venha a suceder.

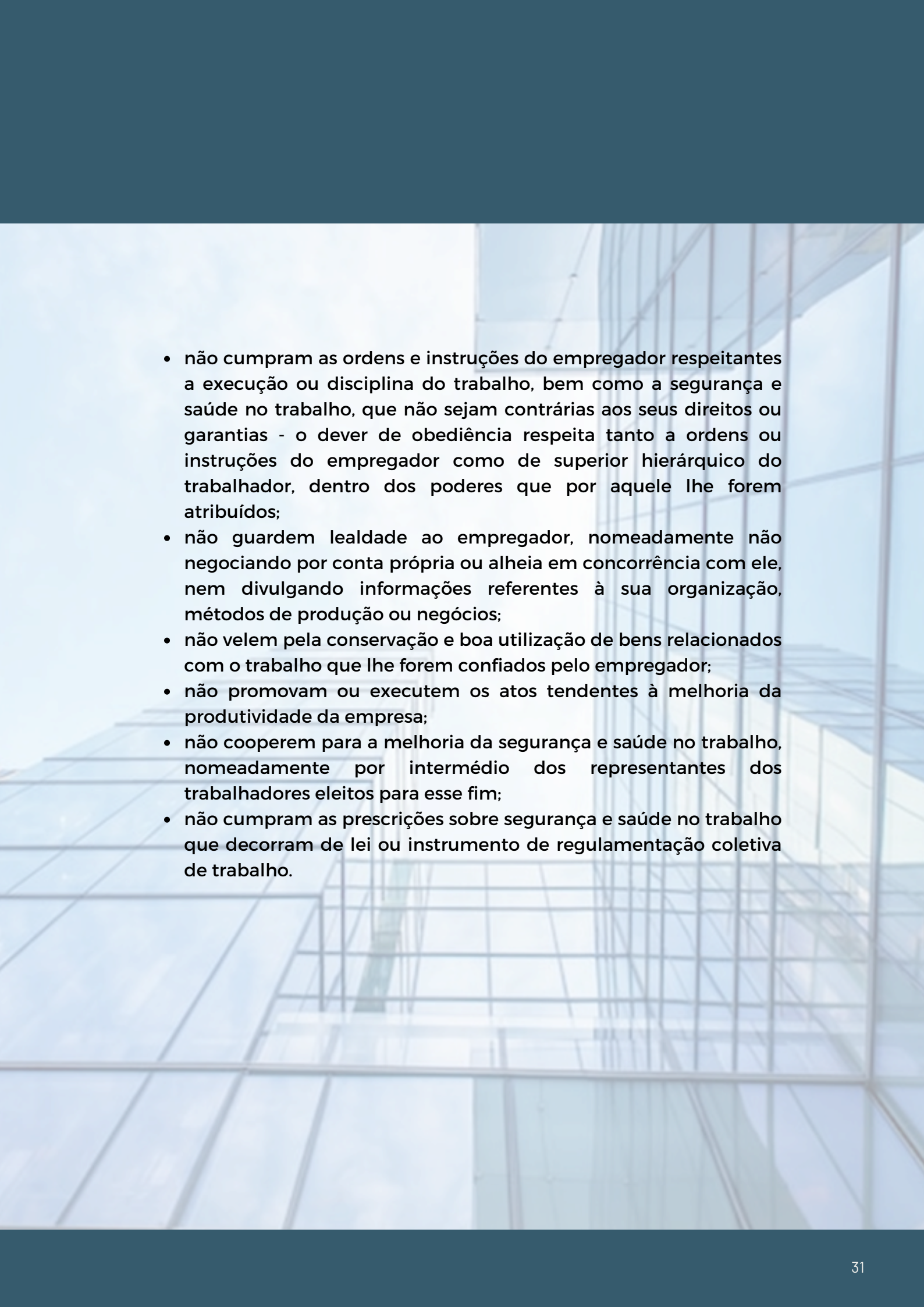
Todos os postos de trabalho terão que se encontrar previamente previstos no Mapa de pessoal, não podendo ser contratado qualquer trabalhador sem previsão prévia.

Não pode participar na contratação ou tomada de decisão de qualquer trabalhador que com este tenha um laço de parentesco, afinidade, grande intimidade ou forte inimizade, sendo tal relação suficiente para levantar suspeita quanto à sua contratação.

A necessidade de contratar deve ser amplamente divulgada pelos meios próprios e sujeita à livre concorrência, não podendo haver discriminação e tendo que se cumprir a Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, no caso das entidades com 75 ou mais trabalhadores e a igualdade no acesso ao emprego, na remuneração e suplementos salariais e no acesso à formação entre homens e mulheres.

Os trabalhadores que violem os direitos elencados no art. 128.º do Código do Trabalho, estão sujeitos a um processo disciplinar, mais concretamente, os trabalhadores que:

- não respeitem e tratem o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- não compareçam ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- não realizem o trabalho com zelo e diligência;
- não participem de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

- 
- não cumpram as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias - o dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos;
 - não guardem lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
 - não velem pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
 - não promovam ou executem os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
 - não cooperem para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
 - não cumpram as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

O acesso aos documentos contabilísticos e financeiros deve estar vedado e limitado aos trabalhadores e membros dos órgãos sociais com responsabilidade efetiva nessa matéria, devendo ser guardados em locais seguros e confidenciais aos quais apenas acedam os trabalhadores e membros de órgãos sociais com permissões para tal.

Qualquer pagamento terá sempre que ser realizado mediante a comprovação da sua necessidade e seguindo a tramitação procedimental de verificação da despesa e documentação de suporte legalmente exigida, devendo ser validado por, pelo menos, duas pessoas devidamente identificadas. O acesso a contas e códigos bancários também deve estar limitado a quem tenha permissão e legitimidade para tal.

Os utentes/clientes devem ser tratados, desde o momento em que entregam a sua candidatura, na fase de seleção e aplicação dos critérios de acesso, celebração do contrato e vigência do mesmo, em condições de igualdade, não sendo admissível qualquer tratamento diferenciador injustificado.

É expressamente proibido aos trabalhadores receber qualquer oferta, prenda ou benefício, material ou outro, por parte de qualquer utente. Preferencialmente, os trabalhadores não deverão prestar serviços aos seus familiares para reduzir a possibilidade de tratamentos diferenciados e discriminatórios.

O Conselho de Administração da Fundação Joaquim dos Santos nomeou um Responsável pelo Cumprimento Normativo com vista à monitorização e controlo da aplicação do Programa de Cumprimento Normativo bem como da sua revisão.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN) é Ana Maria Feio Cabral.

Nos termos previstos nas alíneas a) e b) do número 4 do artigo 6º do Decreto-lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, a execução do PPR está sujeita aos seguintes controlos:

a) Elaboração de relatório de avaliação intercalar nas situações identificadas de risco elevado ou máximo;

b) Elaboração de relatório de avaliação anual, contendo nomeadamente a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação.

c) O PPR é revisto a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da Fundação Joaquim dos Santos que justifique a revisão dos riscos e das situações que possam expor a entidade a atos de corrupção e infrações conexas ou das medidas preventivas e corretivas que permitem mitigar os mesmos.

Compete ao RCN:

Quais as funções do responsável pelo cumprimento normativo?

- Coordenar os trabalhos de levantamento e sistematização dos valores éticos ou princípios de ação da entidade ou organização, bem como das indicações de conduta mais adequadas tendo em vista o seu cumprimento, promovendo e assegurando a participação e o envolvimento de todos, nomeadamente dos dirigentes de topo e da estrutura intermédia, relativamente aos processos de elaboração e atualização do Código de Conduta;
- Coordenar os trabalhos de levantamento dos riscos de corrupção e infrações conexas e correspondente análise de risco e identificação de medidas preventivas, garantindo o envolvimento e a colaboração da estrutura hierárquica da entidade ou organização quanto aos processos de elaboração e atualização do Plano de Prevenção de Riscos bem como da avaliação da sua execução;
- Garantir o cumprimento dos prazos de comunicação, divulgação e publicitação do Código de Conduta, Plano de Prevenção de Riscos e dos correspondentes relatórios de avaliação da sua execução;
- Acompanhar e verificar a conformidade do cumprimento dos quesitos próprios de funcionamento do Canal de Denúncia Interna, incluindo as garantias de proteção dos denunciantes, deveres de confidencialidade e reserva, cumprimento dos prazos e prevenção de conflitos de interesses;
- Proceder ao levantamento e sistematização de informação relativa a necessidades formativas nas áreas da ética, integridade e prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas e envolvimento no processo de produção de programas formativos e acompanhamento do seu cumprimento;
- Verificar as necessidades de atualização dos diversos instrumentos do Programa de Cumprimento Normativo.

A prevenção e mitigação de riscos associados à corrupção exige a colaboração de todos e a existência de canais de comunicação aberta que garantam transparência na comunicação e partilha da identificação das situações suscetíveis de consubstanciar um risco.

Com a implementação deste PPR pretendemos consciencializar todos aqueles que intervêm na nossa atuação, dos riscos que correm nas suas funções e da forma como os podem minimizar, bem como das medidas que devem ser adotadas para os prevenir.

Os responsáveis pelos vários setores deverão sugerir e implementar medidas de prevenção e deteção de situações de ilegalidade, fraude e erro, garantindo exatidão dos procedimentos de controlo e verificação da sua implementação e monitorizando a forma como esta implementação é feita, numa perspetiva de melhoria continua.

É da responsabilidade do RCN garantir o cumprimento de todas as normas constantes deste plano e dos normativos legais aplicáveis à atuação da Fundação Joaquim dos Santos podendo ser apoiado nesta tarefa pelo Departamento Administrativo, na realização de auditorias periódicas, identificação e classificação de novos riscos e apresentação de propostas de melhoria ou revisão do Plano.

