

PLANO DE GESTÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Objetivos, definições e conceitos

O presente documento pretende identificar os riscos de corrupção e infrações conexas presentes na atividade da EIA – Ensino, Investigação e Administração, SA e apresentar as respetivas medidas preventivas.

A forma de agir de todos os colaboradores da EIA deve prevenir sempre a existência de atos de corrupção e acautelar situações em que haja conflito de interesses. As normas estão consagradas na Política Anticorrupção, que concretiza os princípios e deveres do Código de Conduta em matéria de honestidade e integridade.

Para efeitos de interpretação e aplicação da presente Política, consideram-se as seguintes definições:

- a) Ato ilícito: qualquer ação ou omissão, dolosa ou negligente, voluntária ou involuntária, que viole qualquer disposição legal imperativa.
- b) Colaborador: qualquer pessoa contratada, seja sob regime de contrato individual de trabalho, de prestação de serviços ou a qualquer outro título, mesmo que provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, incluindo cargos de gestão ou em regime de mandato, em caráter permanente ou temporário, ou ainda como estagiário ou menor aprendiz.
- c) Corrupção: abuso de poder confiado a alguém para a obtenção de vantagens indevidas para si próprio ou para terceiro, quer no sector público, quer no sector privado e incluindo no comércio internacional, independentemente da sua designação (por ex. suborno), podendo consistir na obtenção de vantagens patrimoniais ou não patrimoniais.

Consideram-se, designadamente, atos de corrupção:

- i. A promessa, a oferta ou a entrega, direta ou indireta, de vantagens indevidas de carácter patrimonial ou não patrimonial a um colaborador, para este ou para terceiro, para que o colaborador pratique ou se abstenha de praticar um ato no exercício das suas funções;
 - ii. A solicitação ou aceitação, direta ou indireta, de vantagens indevidas de carácter patrimonial ou não patrimonial, por parte de colaborador, para este ou para terceiro, para que o colaborador pratique ou se abstenha de praticar um ato no exercício das suas funções;
 - iii. A oferta ou entrega indevida de vantagem patrimonial ou não patrimonial.
- d) Cortesias profissionais: liberalidades, gratificações, brindes, presentes, benefícios, ofertas, pagamento de despesas, entretenimento, atos de hospitalidade ou participação em eventos.
 - e) Familiar ou relações familiares: o cônjuge ou unido de facto, ascendentes, descendentes e outros parentes e afins até ao 4.º grau na linha reta ou colateral (inclui, nomeadamente irmãos, cunhados, sogros, sobrinhos e primos).
 - f) Pagamento de facilitação: todo o pagamento destinado a incentivar ou agilizar a prática de um ato, a obter uma omissão ou recusa, ou a obter tratamento favorável, ainda que na forma tentada, contrário ou não aos deveres dos

respetivos cargos ou funções. Numa situação normal ou rotineira nunca haveria lugar ao pagamento de qualquer valor para a execução da tarefa ou para a obtenção do resultado em causa.

g) Terceiro: qualquer pessoa, singular ou coletiva, que, não sendo colaborador, participa em atividades promovidas pela EIA ou que com este tem relação contratual ou de natureza análoga, na qualidade de aluno, prestador de serviços, consultor ou fornecedor de bens ou serviços, de forma direta ou indireta.

Na EIA existe tolerância zero para qualquer situação de corrupção, tráfico de influências, recebimento indevido de vantagem ou pagamento de quaisquer benefícios contrários às normas legais e regulamentares aplicáveis.

Os pagamentos de facilitação são expressamente proibidos.

A EIA não admite que os seus trabalhadores e colaboradores, no exercício das respetivas funções ou por causa delas, aceitem, solicitem, prometam ou ofereçam cortesias profissionais, exceto quando se verificarem, cumulativamente, as seguintes circunstâncias:

- i. A cortesia profissional deve ser permitida por lei;
- ii. A cortesia profissional deve ser transparente (registada por escrito pelo colaborador em formulários próprios, de forma precisa e completa);
- iii. A cortesia profissional deve ser ocasional;
- iv. A cortesia profissional não pode consistir em numerário ou equivalente (designadamente vouchers, títulos de crédito, depósitos numa conta bancária ou transferências de fundos);
- v. A cortesia profissional deve ser conforme aos bons costumes, ser socialmente adequada e deve corresponder a práticas comerciais socialmente aceites e não deve ser suscetível de ser interpretada como destinada a obter um favorecimento ou uma vantagem indevida;
- vi. O valor económico da cortesia profissional não pode ser significativo e deve ser proporcional e revestir valor simbólico, que para estes efeitos se fixa como correspondendo a valor nunca superior a EUR 100,00 (cem euros) ou o equivalente na moeda local aplicável. Para determinação do montante, dever-se-ão ter em consideração todas as cortesias aceites ou entregues a uma determinada pessoa, pela mesma entidade ou entidades relacionadas, no período de 6 (seis) meses;
- vii. A cortesia profissional nunca poderá ser oferecida ou aceite no âmbito da negociação ou revisão de contratos ou em procedimentos concursais nos quais a EIA intervenha;
- viii. A cortesia profissional não deve significar ou aparentar qualquer forma de pressão ou influência sobre as relações de negócio, nem pode ter a finalidade de obter vantagens impróprias ou injustificadas ou influenciar a decisão de uma entidade.

A aceitação e oferta de cortesias profissionais é admitida se cumpridos os requisitos cumulativos previstos acima. Em caso de dúvida quanto ao cumprimento das condições acima previstas, os trabalhadores e os

colaboradores devem consultar por escrito os respetivos superiores hierárquicos.

As cortesias profissionais que não sejam autorizadas, mas que, por qualquer motivo, não possam ser recusadas ou devolvidas revertem a favor da EIA.

Os Trabalhadores e os colaboradores não podem negociar por conta própria ou em concorrência com o mesmo, estando ainda impedidos de obter benefícios, vantagens ou favores pessoais por força do cargo ocupado ou das funções desempenhadas. Entende-se por “conflito de interesses” qualquer situação em que os interesses pessoais dos colaboradores sejam potencialmente contrários aos interesses da EIA.

Todos os colaboradores da EIA estão vinculados ao cumprimento dos procedimentos internos previstos sempre que se verifiquem situações de conflito de interesses.

Nota introdutória

A gestão do risco é uma atividade que assume um carácter transversal, constituindo uma das grandes preocupações dos diversos Estados e das organizações de âmbito global, regional e local.

Revela-se um requisito essencial ao funcionamento das organizações e dos Estados de Direito Democrático, sendo fundamental nas relações que se estabelecem entre cidadãos e entre estes e a administração, no normal funcionamento das instituições.

O presente Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, em paralelo com as ações de divulgação das normas e procedimentos internos, passarão a constituir, na EIA, o referencial normativo e de valores pelo qual se pautará a ação quotidiana dos seus trabalhadores e colaboradores, dando-lhes a conhecer os procedimentos em vigor e as suas responsabilidades.

Identificação dos riscos

O crime de corrupção está previsto no Capítulo IV do Título V do Código Penal (CP).

Trata-se da incriminação da simples aceitação ou solicitação de um qualquer benefício ainda que, no contexto concreto, não esteja envolvida, como contrapartida, uma ação ou omissão, contrárias ou não aos deveres do cargo.

A corrupção propriamente dita está prevista no artigo 373º na forma passiva e no artigo 374º na forma ativa, ambos do Código Penal. Na forma passiva pune-se, com pena de um a oito anos, aquele 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. Caso o ato ou omissão não sejam contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o infrator é punido com pena de prisão de um a oito anos. Na forma ativa pune-se, por oposição, aquele que corrompe. Na verdade, de acordo com o n.º 1 do artigo 374º do CP, quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu conhecimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com

conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a cinco anos”. Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo o infrator é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

Posição da empresa

Com vista a prevenir comportamentos que possam constituir corrupção no sector onde actua:

- A EIA não permite aos seus trabalhadores ou colaboradores, agindo em seu nome, a adoção das seguintes condutas:
 - a) oferecer, prometer ou autorizar vantagens indevidas a pessoa, entidade pública ou parte relacionada, incluindo pagamentos de facilitação, com vista à obtenção de vantagens patrimoniais ou não patrimoniais para si, para a EIA ou para terceiros (corrupção ativa);
 - b) aceitar vantagens para si, para terceiro ou para a EIA, quando a aceitação possa prejudicar a independência e isenção destes ou da EIA, atual ou futura, em relação ao ofertante ou sua parte relacionada (corrupção passiva);
 - c) utilizar os donativos ou patrocínios como meio de exercer influência ilícita ou pressão relativamente a qualquer decisão com vantagem para a EIA ou sua parte relacionada, devendo ser sempre mantida a adequação social no que respeita ao setor em que a EIA atua.
- A EIA compromete-se a:
 - a) Promover a eficácia dos mecanismos de comunicação de irregularidades em vigor na EIA;
 - b) Desenvolver processos e procedimentos adequados a avaliar e mitigar o risco de corrupção, designadamente o risco que parceiros, transações ou relações comerciais/institucionais possam representar para a EIA;
 - c) Promover junto dos seus stakeholders medidas de prevenção da corrupção e de reconhecimento dos princípios e valores previstos neste domínio;
 - d) Denunciar às autoridades competentes quaisquer factos de que venha a ter conhecimento.

A EIA assume, do mesmo modo, o compromisso de monitorizar a evolução das melhores práticas em matéria de prevenção do risco de corrupção, com vista à melhoria contínua.

Medidas Preventivas dos Riscos

No sentido de desenvolver medidas preventivas dos riscos de corrupção e infrações conexas, importa atentar no modelo explicativo da corrupção que identifica três fatores como uma constante dos casos conhecidos:

- a) a oportunidade;
- b) a racionalização e
- c) a pressão.

A oportunidade para a prática de ato fraudulento faz parte de uma dimensão organizacional e trata-se da que está mais facilmente ao alcance da intervenção dos serviços no sentido de diminuir as fragilidades. A racionalização consiste na adequação mental dos indivíduos, no sentido de racionalizar a sua própria conduta, de forma a ajustar a conceção de si mesmos de tal forma que o ato praticado não lhes pareça tão condenável. Esta racionalização já faz parte de uma dimensão pessoal, de difícil intervenção por parte dos serviços, a não ser pela constante consciencialização para o problema, a ser efetuada através das ações de formação. A pressão diz respeito ao contexto socioeconómico do indivíduo, faz parte da dimensão pessoal e não é possível aos serviços intervir neste fator.

Identificados os riscos e atentas as variáveis inerentes aos atos de corrupção e infrações conexas, importa pensar as ações que pretendem prevenir tais riscos.

A par da já instituída criação de normas e procedimentos internos e da divulgação do presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, em cada uma das áreas de risco são implementadas as seguintes medidas:

- Ações de sensibilização para as consequências da corrupção e infrações conexas;
- Aprovação e divulgação de um Código de Conduta;
- Segregação de funções;
- Promoção de ações de esclarecimento sobre as normas e procedimentos internos;
- Planificação adequada das atividades adjacentes aos processos de contratação a realizar;
- Planificação adequada das atividades adjacentes aos processos de recrutamento a realizar;
- Criação de um canal de denúncias;
- Verificação, através de controlos internos ou externos, do cumprimento das normas de procedimentos vigentes, por parte dos trabalhadores.
- Implementação de mecanismos de controlo (relatório ou memorando), referente a pontos de situação dos assuntos tratados em reuniões;
- Definição de critérios objetivos que fundamentem montante de financiamentos, da publicação periódica e atempada dos financiamentos concedidos e da segregação de funções entre quem propõe o montante do financiamento e quem decide sobre os mesmos;
- Segregação de funções na área de tratamento das receitas e despesas;

A EIA cria um canal de denúncias, permitindo as anónimas, a ser lido e analisado por órgão independente, o mesmo sucedendo com quaisquer outras queixas, independentemente da respetiva forma. Sempre que tais denúncias apresentem

um grau de verosimilhança mínimo, as mesmas serão reportadas ao Gabinete Jurídico, que abrirá o competente procedimento de inquérito, determinando a produção de prova e, após o exercício do contraditório do (s) visado (s), produzirá um Relatório Final.

Independentemente da decisão a ser tomada quanto ao visado, sempre que se apure qualquer comportamento passível de ser configurado como corrupção, o Relatório Final será comunicado às autoridades competentes.

Ações de Aferição da Efetividade, Utilidade e Eficácia das Medidas Propostas

Com o objetivo de se aferir da efetividade, utilidade e eficácia das medidas propostas, a DGPJ compromete-se a:

- a) criar e promover ações de formação profissional;
- b) desenvolver modelos de inquérito anónimo sobre a temática;
- c) desencadear o competente processo de inquérito ou disciplinar perante a notícia de incumprimento de algum ou alguns dos seus trabalhadores;
- d) cessar qualquer prestação de serviço que mantenha com qualquer fornecedor que, cumprido o direito ao contraditório, se verifique ter incorrido em comportamentos passíveis, em abstrato, de configurar crime de corrupção.

Disposições finais

Deve ser dado conhecimento da presente Política a todos os trabalhadores e colaboradores da EIA, a qual será divulgada através de todos os canais de comunicação (internos ou externos) que se mostrem adequados ou necessários. Este Plano estará disponível para consulta de todos nas plataformas informáticas da EIA, de forma a consolidar a aplicação dos princípios e a adoção dos comportamentos previstos.

O incumprimento da presente Política e Plano será considerada uma infração grave, dando lugar à aplicação de medidas disciplinares, ou outras legalmente aplicáveis, aos trabalhadores e colaboradores infratores, podendo inclusivamente determinar a cessação de quaisquer vínculos contratuais.

O incumprimento da presente Política e Plano pode também conduzir à responsabilização administrativa, civil ou criminal dos infratores e ter como consequência a aplicação de multas, coimas, indemnizações ou penas, bem como a aplicação de sanções acessórias, nomeadamente interdição do exercício de cargos ou atividades, restrições ao recebimento de empréstimos, subsídios ou incentivos governamentais, perda de ativos e, no caso das pessoas coletivas, até a dissolução da sociedade.

Vigência

O presente Plano Anticorrupção entra em vigor imediatamente após a sua aprovação