

HOTEL

VASCO DA GAMA



PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

SOCIEDADE TURÍSTICA VASCO DA GAMA, S. A.



FICHA TÉCNICA

Classificação	Público
Autoria	Marta de Vasconcellos e Sá Sancho Uva
Aprovação	Aprovada a redação do presente Plano de Prevenção de Riscos pela Administração em 21-10-2025

HISTÓRICO E CONTROLO DE VERSÕES

Data	Versão	Motivo da Versão
2025-10-21	V.1	Redação inicial

W

ÍNDICE

1.	Introdução	4
2.	O que integra o PPR?	6
3.	Metodologia	6
4.	Avaliação dos fatores objetivos	7
4.1	Identificação da Empresa	7
4.2	Setor de Atividade	7
4.3	Tamanho da Organização	8
4.4	Antecedentes sancionatórios e contenciosos	10
4.5	Identificação dos Responsáveis dos Departamentos	10
4.6	Órgãos e Direções	10
4.7	Localização Societária	12
4.8	Clientes	12
5.	Identificação das áreas avaliadas, principais riscos e formas de mitigação	13
5.1.	Procedimento da Matriz de Risco	13
5.2.	Critérios para a classificação do risco e para atribuição da pontuação	14
5.3.	Risco inerente	16
5.4.	Risco residual	16
5.5.	Graduação do risco	17
5.6.	Resultados	19
6.	Medidas Preventivas e Corretivas	20
7.	Mecanismos e Procedimentos de Controlo	20
8.	Acompanhamento, avaliação e revisão do PPR	21
9.	Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN)	22
10.	Implementação do Canal de Denúncias Interno	23
11.	Código de Conduta e de Ética Profissional	24
12.	Programa de Formação Interna do HOTEL	24
13.	Sanções para atos de Corrupção ou Infrações Conexas	25
14.	Anexos	25

Compromisso Ético

O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que tem como fonte a Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e aprovou o Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC).

O RGPC, que entrou em vigor a 8 de junho de 2022, veio estabelecer a obrigação de as entidades, públicas ou privadas, com 50 ou mais trabalhadores adotarem um programa de cumprimento normativo que inclua, pelo menos, um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, um código de conduta, um programa de formação e um canal de denúncias.

A adoção deste programa pelas entidades abrangidas procura prevenir, detetar e sancionar os atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou através daquelas entidades.

A Sociedade Turística Vasco da Gama, S.A. (doravante como “HOTEL”) tem como principal atividade a exploração de estabelecimentos hoteleiros com restauração, incluindo um restaurante na Praia de Monte Gordo, procurando proporcionar as melhores experiências àqueles que servem, através de locais de estadia e de restauração, que são sociais, ética e ambientalmente responsáveis, elaborou o presente “Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas” (doravante designado por PPR), que expõe as conclusões da avaliação das normas e procedimentos dos diversos departamentos da empresa, dando assim cumprimento ao citado diploma legal.

1. Introdução

Objetivo: O presente Plano visa dar cumprimento às obrigações previstas no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro (“RGPC”), tendo em vista a elaboração e implementação do Programa de Cumprimento Normativo (“PCN”) do HOTEL.

O diploma referido aprovou o Regime Geral de Prevenção da Corrupção e de Infrações Conexas e estabeleceu e regulamentou diversas medidas de prevenção da corrupção, tais como programas de cumprimento normativo, planos de prevenção de riscos, códigos de conduta e canais de denúncia, na esteira do que foram as Recomendações do Conselho de Prevenção da Corrupção, agora substituído pelo MENAC (Mecanismo Nacional Anticorrupção).

Âmbito de aplicação: O presente Plano de Prevenção de Riscos (PPR) procede à *i)* identificação, *ii)* análise e *iii)* classificação dos riscos e das situações que possam expor o HOTEL a atos de corrupção e infrações conexas, incluindo os riscos associados ao exercício de funções pelos titulares dos órgãos de administração e direção, tendo em vista a definição e a adoção das medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados.

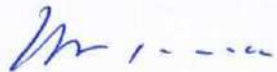
Para o efeito, houve a necessidade de levar internamente a cabo, a implementação dos instrumentos normativos pelo HOTEL, tendo por objetivo uma reflexão da identificação das situações potenciadoras de risco e respetivas medidas preventivas e corretivas para as mitigar, bem como a

definição, construção e implementação de instrumentos de monitorização da eficácia dessas medidas.

Na elaboração deste Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas do HOTEL, colaboraram os membros do órgão de gestão e vários trabalhadores das diferentes unidades orgânicas para conjuntamente refletirem sobre os riscos a considerar. Nesta medida, o presente Plano é a concretização e demonstração dos padrões de comportamentos pelos quais o HOTEL se rege e age perante os riscos adiante identificados neste documento.

Por fim, no âmbito da prevenção de conflitos estamos a proceder à implementação de um sistema de controlo interno, que tem por base os modelos adequados de gestão dos riscos, de informação e de comunicação, em todas as áreas de intervenção, designadamente as identificadas no respetivo PPR e que engloba, nomeadamente, o plano de organização, as políticas, os métodos, procedimentos e boas práticas de controlo pela Empresa definidos e que acreditamos irão, de forma decisiva, contribuir para assegurar o desenvolvimento das atividades de forma ordenada, eficiente e transparente.

A Administração, Sociedade Turística Vasco da Gama, S.A.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. Vasco da Gama', is written below the text of the Administration.

2. O que integra o PPR?

O PPR é composto pelos seguintes elementos:

- Análise e Matriz de Risco, com a seguinte informação:
 - i. identificação dos departamentos do HOTEL;
 - ii. identificação e classificação de eventos que possam expor a entidade a atos de corrupção e infrações conexas (riscos);
 - iii. graduação dos riscos identificados com base na probabilidade de ocorrência e no impacto previsível para a empresa;
 - iv. identificação das medidas preventivas aplicadas de forma a mitigar o risco e das medidas corretivas a implementar no futuro;
 - v. resultados da avaliação do risco do HOTEL resultantes da Matriz de Risco;
- Designação do Responsável pelo Cumprimento Normativo que é responsável pela execução, controlo e revisão do PPR;
- Definição das medidas de execução do PPR;
- Definição das medidas de revisão do PPR.

3. Metodologia

O presente PPR foi elaborado com base na informação e nos dados disponibilizados pelo HOTEL em janeiro de 2025.

No âmbito da preparação do PPR, são, desde logo, identificadas as situações que possam expor o HOTEL a atos de corrupção e infrações conexas (os riscos).

O PPR teve também em consideração a realidade do setor onde se insere o HOTEL, a sua organização e estrutura; o respetivo histórico judicial; as áreas geográficas onde a sociedade atua e as atividades que concretamente desenvolve (fatores objetivos).

Tais fatores são considerados para efeitos da classificação da probabilidade de ocorrência do risco por departamento, no âmbito da elaboração da “Matriz de riscos” do HOTEL.

Os resultados obtidos mediante a elaboração da Matriz de Risco permitirão determinar as medidas corretivas a aplicar.

✓ Identificação e análise dos riscos

Neste PPR, pretende-se identificar, analisar e classificar os eventos 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.

De forma generalizada, tais eventos são qualificados como “**riscos**” – termo utilizado para designar uma situação, aleatória, futura, com probabilidade de ocorrência e o respetivo impacto na unidade organizacional, caso ocorra.

O HOTEL demonstra publicamente o seu compromisso na implementação um procedimento de gestão de risco que permita a *i)* identificação, *ii)* a análise e *iii)* a classificação dos riscos inerentes à respetiva atividade, com o objetivo de identificar e estimar a probabilidade de ocorrência e de controlar a sua ocorrência, através de medidas que permitam evitar, reduzir e/ou assumir os riscos.

As condutas típicas que integram os crimes de corrupção e as infrações conexas estão identificadas no **Anexo I**.

Tendo em conta a estrutura organizacional do HOTEL, procedeu-se à elaboração da Matriz de Risco na qual se identificam, analisam e classificam os riscos associados às atividades desenvolvidas por cada departamento da sociedade (**Anexo II**).

4. Avaliação dos fatores objetivos

4.1 Identificação da Empresa

O HOTEL é uma sociedade anónima, constituída ao abrigo da legislação portuguesa, que tem como objeto social o exercício da indústria hoteleira e similares com interesse turístico, fomento destas atividades, com predomínio da indústria e comércio hoteleiro. A Empresa é titular do número de pessoa coletiva 500 262 799 com sede na AVENIDA INFANTE DOM HENRIQUE, Distrito de Faro, Concelho de Vila Real de Santo António Freguesia: Monte Gordo, 8900 434 VILA REAL STO ANTONIO.

O HOTEL tem como capital social integralmente subscrito e realizado de 1.400.000,00 Euros e é detida pela GEST UVA, SGPS, S.A. em 85,50%.

Os Códigos da Atividade Económica (CAE) são os seguintes:

CAE Principal: 55101-R4

CAE Secundário (1): 46341-R4

CAE Secundário (2): 56111-R4

CAE Secundário (3): 68110-R4

CAE Secundário (4): 55106-R4

4.2 Setor de Atividade

A corrupção é um fenómeno complexo, sem uma definição uniforme, face aos diferentes comportamentos que a podem consubstanciar ou configurar infrações conexas. Comportamentos como a oferta ou recebimento de vantagens indevidas; o desvio de fundos; o tráfico de influências;

os abusos de funções, entre outros, podem ser adotados quer nos setores público e privado e manifestar-se de diferentes formas, existindo um risco acrescido nas organizações do setor público.

Independentemente do comportamento corruptivo as implicações são sempre graves, colocando em causa a confiança pública nas instituições governamentais e prejudicando a integridade política e administrativa e distorcendo os resultados do setor.

Existem setores de atividade que, pela sua natureza, tipo de negócios celebrados, preço dos serviços prestados e meios de pagamentos utilizados, estão mais vulneráveis a estarem envolvidos em casos de corrupção. O HOTEL tem como atividade a exploração de estabelecimentos hoteleiros com restauração, incluindo um restaurante na praia de Monte Gordo, estando empenhado em operar de forma a colocar as pessoas em primeiro lugar, proporcionando as melhores experiências àqueles que servem, através de locais de estadia que são sociais, ética e ambientalmente responsáveis.

O facto de o HOTEL operar mais do que uma atividade, ainda que complementar, constitui um fator que incrementa o risco de exposição à corrupção.

4.3 Tamanho da Organização

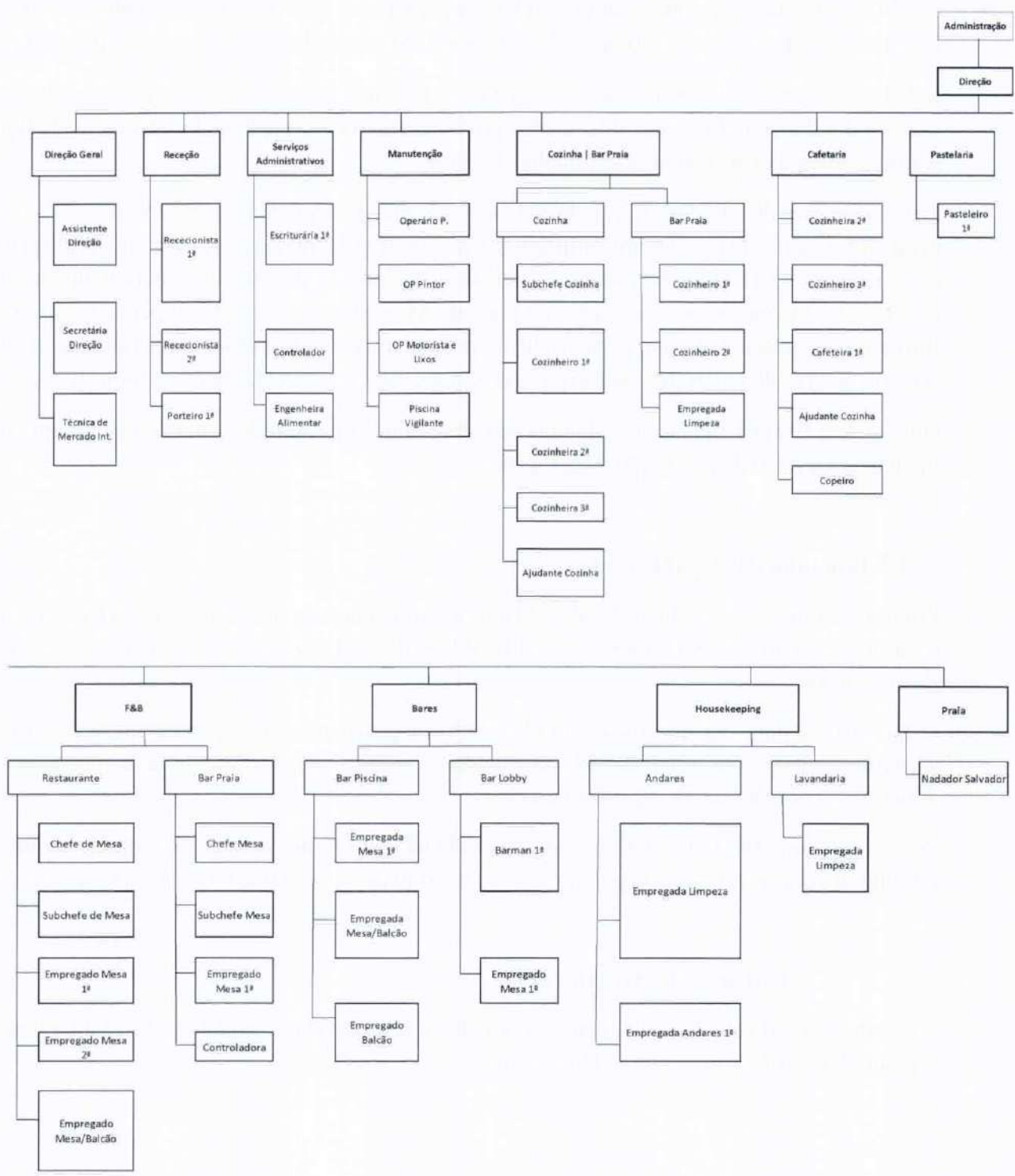
Em termos objetivos considera-se que, quanto maior é o número de trabalhadores e quanto maior é a estrutura organizacional, maior será a dificuldade de controlo e, consequentemente, maior será o risco inerente.

O HOTEL, à data em que foi recolhida a informação para elaboração do presente PPR, tinha aproximadamente um total de 87 trabalhadores, sendo considerada uma empresa de média dimensão, o que diminui a exposição ao risco.

Por outro lado, o HOTEL é detido e administrado há muitos anos como uma empresa de forte cariz familiar em que as relações de parentesco são de grau próximo o que reduz a exposição ao risco.

Estrutura da Organização

A estrutura organizacional não comporta uma forte complexidade, organizando-se internamente da seguinte forma, de acordo com o Organigrama:



Quanto maior for a complexidade e, por outro lado, quanto menos transparente for a estrutura da empresa, maior será o risco inerente. Por outro lado, os mercados onde opera é também um fator potenciador de risco, o que não acontece com o HOTEL, que apenas exerce a sua atividade em território nacional.

4.4 Antecedentes sancionatórios e contenciosos

A inexistência de um historial de processos sancionatórios administrativos, contraordenacionais e/ou penais, quer contra a própria entidade quer contra os seus administradores, diretores ou gestores, também diminuem o risco potencial de exposição da empresa a fenómenos criminais.

Inexistem antecedentes sancionatórios e contenciosos do HOTEL, fator indicativo de que a exposição ao risco é reduzida.

4.5 Identificação dos Responsáveis dos Departamentos

- ✓ **Direção Geral** – Carlos Viegas
- ✓ **Chefe de Recepção** – Rafael Oliveira
- ✓ **Responsável de Serviços Administrativos** – Ana Paula Silva
- ✓ **Chefe de Manutenção** – António Canelas
- ✓ **Responsável de F&B** – Filipe Silva
- ✓ **Responsável de Controlo de Qualidade** – Eng. Ana Neves
- ✓ **Governanta** – Fernanda Guerreiro

4.6 Órgãos e Direções

Do mesmo modo avalia-se a complexidade da estrutura empresarial tendo em conta não só o número de trabalhadores como, também, o número de departamentos, o volume de faturação, etc; bem como o seu nível de transparência para efeitos de análise do risco inerente. Quanto maior for a complexidade e, por outro lado, quanto menos transparente for a estrutura da empresa ou do grupo, maior será o risco inerente.

O HOTEL é uma empresa que exerce a sua atividade a nível nacional, com marca própria ainda que a maioria dos clientes que se alojam no seu estabelecimento são provenientes de Portugal, Holanda e Reino Unido.

A atividade do HOTEL está organizada pelos seguintes departamentos/órgãos, que trabalham de forma integrada:

✓

a. Administração

Providencia a orientação estratégica, supervisão e governança da Empresa. Constituiu o principal órgão de decisão, estando coadjuvado por uma assistente de direção.

b. Direção Geral

Responsável pela gestão geral do Hotel, supervisiona todas as funções, administra os recursos financeiros do Hotel, de forma a assegurar a sua rentabilidade, e participa ativamente no desenvolvimento de estratégias de negócios. A Direção Geral tem sob a sua alçada os principais departamentos.

c. Chefe de Receção

Responsável por garantir um serviço de qualidade e satisfação do cliente, de apoio na promoção da unidade e contacto com o exterior, assegura tarefas como: atendimento ao cliente; controlo de reservas e vendas; faturação; gestão de reclamações; elaboração de horários e mapa de férias; e formação de rececionistas.

d. Responsável de Serviços Administrativos

Tem como principal função a contabilidade e apoio na gestão financeira e engloba, ainda, recursos humanos, salários, tesouraria e economato. Executa tarefas como: preparação de relatórios financeiros; previsão de caixa; pagamentos a fornecedores; controlo de custos; recrutamento, seleção e contratação de trabalhadores.

e. Chefe de Manutenção

Responsável pela manutenção do Hotel que inclui um conjunto de operações e tarefas para garantir o bom funcionamento de toda a infraestrutura, como revisão, monitorização, cuidado, reparação de elementos e sistemas que proporcionam segurança e conforto aos hóspedes, tais como: instalações elétricas, canalização, pintura, AC e equipamentos.

f. Responsável de F&B

Responsável por coordenar e supervisionar todas as atividades da área de F&B do restaurante, snack bar da piscina, cafetaria e pastelaria, desde a boa qualidade das comidas até aos serviços, que inclui tarefas como gestão e controlo de stocks e assegurar o cumprimento de regras e procedimentos da equipa para manter o nível de serviço desejado.

g. Responsável de Controlo de Qualidade

Garante a qualidade dos alimentos através de um sistema de controlo e de gestão da segurança alimentar, desempenha tarefas como: executar, acompanhar e supervisionar as atividades e operações ligadas ao controlo de qualidade dos géneros alimentícios, desde a receção até ao consumidor; inspecionar e controlar a qualidade das encomendas; verificar os prazos de validade dos produtos; assegurar a correta conservação dos produtos alimentares; acompanhar diariamente as boas práticas de higiene e segurança no trabalho; controlar a qualidade da água; e controlar as práticas sustentáveis de: separação de resíduos, consumo de água e energia.

h. Governanta

Responsável por manter a boa imagem do estabelecimento, com espaços asseados, agradáveis e confortáveis, e de atender às necessidades dos hóspedes, executa tarefas de: coordenação e distribuição do serviço; inspeção do trabalho realizado nos espaços comuns e quartos (troca de atalhados, higienização e reposição de amenities); controlo da rouparia e lavandaria; verificação de stock de amenities e produtos de limpeza; alerta para a manutenção ou substituição de equipamentos ou móveis; elaboração da escala de folgas e mapa de férias, bem como entrega de uniformes e formação da equipa.

Constata-se, assim que a estrutura empresarial da empresa não é complexa e a atividade desenvolvida pelos diferentes departamentos está claramente definida e com as respetivas funções devidamente segregadas e transparentes.

4.7 Localização Societária

A avaliação do risco inerente no âmbito operacional será maior quando exista a presença da organização em diferentes áreas e locais e menor quando este se desenvolva a nível doméstico. Ora, considerando que o HOTEL tem instalações em Monte Gordo, e opera exclusivamente em Portugal constitui um fator que reduz a sua exposição ao risco.

4.8 Clientes

O tipo de clientes, públicos ou privados, com os quais as empresas se relacionam é tido em consideração, face ao respetivo impacto direto na classificação do risco, na medida em que a predominância de relações contratuais com clientes do setor público ou localizados em países com elevado índice de perceção da corrupção aumenta a probabilidade de materialização do risco.

O HOTEL estabelece relações maioritariamente com clientes singulares, com sede/residência em Portugal e no estrangeiro e de natureza privada, fator que reduz exponencialmente a sua exposição ao risco. São inexistentes os casos de relações comerciais com entidades públicas subsistindo unicamente as decorrentes do cumprimento de obrigações legais como seja com a Autoridade

Tributária, com a Segurança Social, com a Agência Portuguesa para o Ambiente e com o Município de Vila Real de Santo António.

5. Identificação das áreas avaliadas, principais riscos e formas de mitigação

5.1. Procedimento da Matriz de Risco

A gestão do risco é o processo de análise e reflexão interna através do qual os organismos identificam de modo exaustivo os riscos de gestão, incluindo os de corrupção e de infrações conexas, bem como as correspondentes medidas preventivas, com o objetivo de prevenir situações que constituam ameaças ao seu bom funcionamento interno.

Além da prevenção dos crimes de corrupção, também se promove a prevenção dos crimes de recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, no Código de Justiça Militar, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2003, de 15 de novembro, na Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto, na sua redação atual, na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, na sua redação atual, e no Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, na sua redação atual.

A elaboração de planos de gestão de riscos, a par da existência de manuais de procedimentos, atividades de controlo, divulgação da informação relevante sobre os vários tipos de risco e respetivas medidas de minimização, bem como o acompanhamento da eficácia destas medidas, constituem fatores que fazem diminuir a ocorrência dos riscos em geral e a prática de corrupção ou infrações conexas em particular.

O presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (O Plano) constitui um instrumento para a gestão e prevenção do risco de corrupção e infrações conexas, que se pretende que seja um instrumento eficaz, porque em constante atualização e de suporte ao planeamento estratégico, ao processo de tomada de decisão e ao planeamento e execução das atividades que constituem as atribuições e competências do HOTEL, dos seus órgãos, dos seus departamentos e de todos os seus trabalhadores.

Este Plano obedece aos princípios da integridade institucional, da disciplina, da responsabilidade e da transparência de atos e de decisões, inerentes à otimização dos recursos próprios da boa governação, da ética e da gestão por objetivos.

A presente matriz teve em atenção a identificação das atividades desenvolvidas pelas diversas unidades orgânicas no exercício das suas atribuições e que, de acordo com a avaliação do grau de risco a elas associado, se consideram merecedoras de maior ou menor atenção por parte do órgão de gestão, diretor de departamentos e restantes colaboradores.

A análise do risco fornece uma entrada para a avaliação do risco e sobre as medidas para o tratamento do risco, implicando considerar as causas e fontes de risco, os seus impactos e a probabilidade desses impactos ocorrerem.

Procedeu-se à elaboração da matriz de risco do HOTEL (que consta do **Anexo II**), mediante a concretização das seguintes atividades:

- i. Identificação dos departamentos da sociedade;
- ii. Sinalização dos riscos;
- iii. Classificação da probabilidade da ocorrência do risco por departamento e atividade (probabilidade inerente);
- iv. Classificação do impacto da ocorrência do risco por departamento e atividade (impacto inerente);
- v. Identificação das medidas preventivas a serem implementadas de forma a mitigar o risco;
- vi. Classificação da probabilidade da ocorrência do risco por departamento e atividade, considerando a implementação das medidas de preventivas (probabilidade residual);
- vii. Classificação do impacto da ocorrência do risco por departamento e atividade, considerando a implementação das medidas de preventivas (impacto residual);
- viii. Determinação do risco inerente e do risco residual da sociedade;
- ix. Indicação das medidas corretivas a implementar no futuro.

5.2. Critérios para a classificação do risco e para atribuição da pontuação

a) Probabilidade

A classificação da **probabilidade** de ocorrência do risco tem como referência a avaliação dos fatores objetivos que consta do capítulo anterior (capítulo 4).

Na classificação do risco, determinou-se a probabilidade de ocorrência, numa escala de 1 a 4. No caso da probabilidade da ocorrência, a pontuação foi atribuída atendendo à frequência estimada de o risco ocorrer:

Muito alta	O risco decorre de um processo corrente e frequente, mais do que 6 vezes por ano	4
Alta	O risco decorre de um processo frequente, entre 4 a 6 vezes por ano	3
Média	O risco está associado a um processo esporádico que se admite que venha a ocorrer entre 1 a 3 vezes por ano	2

W

Baixa	O risco decorre de um processo que apenas ocorrerá em circunstâncias excepcionais, não se verificando todos os anos	1
-------	---	---

b) Impacto

Em caso de ocorrência do risco, o respetivo **impacto** é estimado tendo em consideração o tipo de consequência que é expectável e o seu nível de afetação da sociedade.

As principais consequências associadas a situações de corrupção e a infrações conexas são as seguintes:

- i. Implicações jurídicas: processos judiciais; pagamento de coimas e de multas e aplicação de sanções acessórias.
- ii. Danos reputacionais: a empresa será percecionada como uma organização com problemas de integridade.
- iii. Impactos contratuais (resolução de contratos; projetos inviáveis, atrasados ou incumpridos; aumento dos custos; deficiências na qualidade dos serviços prestados).
- iv. Despesas na implementação de medidas/reforço do *Compliance*.

Na classificação do risco, determinou-se o impacto de ocorrência, numa escala de 1 a 4.

No caso do impacto, a pontuação foi atribuída atendendo à gravidade das consequências que se estimam existir em caso de ocorrência do risco:

Muito alta	Prejuízos financeiros significativos e violação grave dos princípios associados ao interesse público, lesando a credibilidade da sociedade: i. Penas de prisão com moldura legal máxima de 8 ou 12 anos ii. Multas/Coimas com valor igual ou superior a 10.000,00 € iii. Exposição externa de longa duração (superior a uma semana)	4
Alta	Prejuízos financeiros consideráveis, com perturbação do normal funcionamento da sociedade: i. Penas de prisão com moldura legal máxima entre 5 e 7 anos ii. Multas/Coimas com valor igual ou superior a 5.000,00 € iii. Exposição externa de curta duração (até 1 semana)	3
Média	Prejuízos financeiros, sem perturbação do funcionamento da sociedade: i. Penas de prisão com moldura legal máxima até 5 anos ii. Multas/Coimas com valor igual ou superior a 2.500,00 €	2

	iii. Exposição interna restrita	
Baixa	Não tem potencial para provocar prejuízos financeiros, nem para causar danos relevantes na reputação e na operacionalidade da sociedade: i. Multas/Coimas com valor igual ou superior a 1.000,00 € ii. Exposição interna restrita	1

Para efeitos da classificação do **impacto residual**, são tidas em consideração as seguintes consequências previstas por lei, associadas à implementação de medidas preventivas:

- i. Possibilidade de **exclusão da responsabilidade** das pessoas coletivas, se demonstrar que o agente atuou contra ordens ou instruções expressas (medidas de organização, gestão ou controlo adequadas a evitar a prática do crime) de quem de direito.
- ii. Possibilidade de **atenuação especial da pena** considerando a circunstância de a pessoa coletiva **ter adotado e implementado antes da prática do crime programa de cumprimento normativo adequado a prevenir a prática desse crime ou de crimes da mesma espécie**.
- iii. Possibilidade de atenuação da **pena de multa** quando a pessoa coletiva adotar ou executar programa de cumprimento normativo com medidas de controlo e vigilância idóneas a prevenir crimes da mesma natureza ou para dirimir significativamente o risco da sua ocorrência.
- iv. Impacto da existência de programas de cumprimento normativo para efeitos da **avaliação do risco de continuação da atividade criminosa**, em caso de aplicação de medidas de coação próprias para pessoas coletivas (como a suspensão de exercício da atividade ou imposição e proibição de condutas; especificidades no arresto, caução, entre outros).

5.3. Risco inerente

O apuramento da probabilidade de ocorrência do risco e do respetivo impacto previsível (pontos iii. e iv. *supra*), permite identificar o risco inerente baixo da sociedade e dos respetivos departamentos/direções de serem envolvidos em prática corruptivas.

O nível de risco inerente foi obtido através do produto entre a probabilidade inerente e o impacto inerente.

5.4. Risco residual

O apuramento da probabilidade de ocorrência do risco e do respetivo impacto previsível (pontos iii. e iv. *supra*), com base nas medidas preventivas implementadas de forma a mitigar o risco, permite identificar o risco residual baixo da sociedade e dos respetivos departamentos.

Neste apuramento foi tida em consideração a avaliação prévia dos fatores objetivos identificados no capítulo anterior, assim como as políticas internas existentes:

- i. Identificação e aprovação de fornecedores: preenchimento de ficha de fornecedor no software de hotelaria NewPaga; a aprovação é feita pela direção. A maioria das compras é feita num portal online, algumas são feitas com pedidos em papel “ordens de compra”. Ambos aprovados pelo diretor.
- ii. Identificação de clientes: validação do documento de identificação ao cliente (passaporte/carta condução/cartão de cidadão/autorização de residência). Utilização do ICAR que lê e transfere os dados para o PMS que é o software comercial NEWHOTEL, ficando os dados guardados na base de dados do programa. Há clientes de balcão que não requerem procedimento de aprovação, e clientes que provêm de contratos com agências, são aprovados pelo diretor de acordo com os procedimentos e políticas estabelecidas pelo Conselho de Administração.

O nível de risco residual foi obtido através do produto entre a probabilidade residual e o impacto residual.

5.5. Graduação do risco

O risco pode ser graduado como “baixo”, “médio”, “alto” ou “muito alto”. De forma mais detalhada, a classificação do risco pode ser interpretada da seguinte forma:

Fatores de Graduação		
Graduação	Probabilidade	Impacto
Baixo	Encontram-se implementadas políticas e mecanismos internos que regulam e controlam a atividade, definindo claramente as regras do procedimento e os comportamentos interditos aos colaboradores, estabelecendo procedimentos de prevenção e de resolução de eventuais infrações. Existem princípios e práticas instituídas que mitigam a possibilidade de ocorrência e a sua deteção.	A ocorrência de situações de corrupção ou de infrações conexas terá sobretudo consequências internas reduzidas, podendo impactar superficialmente o desempenho organizacional da entidade.
Médio	Existem políticas internas que regulamentam a atividade, definindo as regras do procedimento e os comportamentos interditos aos colaboradores. Existem princípios e	A ocorrência de situações de corrupção ou de infrações conexas terá sobretudo consequências internas, podendo prejudicar o desempenho organizacional da entidade.

	práticas instituídas que mitigam a possibilidade de ocorrência. É possível serem tomadas decisões ou desenvolvidos procedimentos adicionais que mitiguem a probabilidade de ocorrência.	
Alto	As políticas, princípios e práticas existentes são desatualizadas e/ou insuficientes e dificilmente poderão obviar a possibilidade de ocorrência, mesmo se forem tomadas decisões ou desenvolvidos procedimentos adicionais.	A ocorrência de situações de corrupção ou de infrações conexas reflete-se de forma negativa e afeta a imagem e a reputação da entidade podendo limitar o exercício da atividade, acompanhada de prejuízos financeiros.
Muito Alto	Não existem políticas, princípios e práticas para obviar a possibilidade de ocorrência.	A ocorrência de situações de corrupção ou de infrações conexas impacta profundamente a imagem e reputação da entidade, acompanhada de prejuízos financeiros e perda de receita. Poderão ser geradas limitações de oportunidades de negócio e redução do potencial de expansão da entidade.

Da combinação da probabilidade de ocorrência com a severidade do impacto estimada, resulta a classificação do risco de corrupção e infrações conexas associado à atividade da sociedade e/ou respectivos departamentos da Empresa.

Tratamento do Risco

O tratamento do risco é realizado através da seleção de uma ou mais opções para modificar os riscos e a implementação dessas opções, consistindo num processo cíclico que inclui:

- Apreciar um tratamento do risco;
- Decidir se os níveis de risco residual são toleráveis;
- Se não forem toleráveis, gerar um novo tratamento do risco;
- Apreciar a eficácia desse tratamento.

As opções de tratamento do risco não são mutuamente exclusivas e podem ser as seguintes:

- Evitar o risco mediante decisão de não iniciar ou continuar a atividade portadora do risco;
- Minimizar a probabilidade de ocorrência do risco;
- Minimizar o impacto resultando do risco.

Ao seleccionar as opções de tratamento do risco mais apropriadas, o HOTEL compara os custos e os esforços da sua implementação com os benefícios resultantes. É ainda realizada a monitorização das medidas de tratamento do risco, por forma a garantir que as medidas permanecem eficazes.

5.6. Resultados

Concluída a Matriz de Risco (Anexo II) apurou-se que o risco inerente global é de nível **baixo** e que o risco residual global é de nível **baixo**.

Seguidamente apresentam-se os principais riscos identificados para cada área, classificados segundo uma escala de risco – **muito alto, alto, médio e baixo** – em função do grau de probabilidade de ocorrência, bem como as medidas que foram adotadas pela Gerência para prevenir o seu acontecimento e/ou mitigar o seu impacto.

Após a análise efetuada, verifica-se que, no caso dos departamentos de **Recursos Humanos** e de **Controlo de Qualidade**, por não prosseguirem atividades de contacto comercial, angariação ou negociação com clientes/fornecedores ou terceiros, mas, apenas, de gestão de pessoal e de controlo de qualidade, não estão expostos a elevados riscos de corrupção ou de infrações conexas (**Anexo I**). Ademais, no respeito ao Departamento de Recursos Humanos, a existência de procedimento de processo de recrutamento, com validação final da Direção Geral, diminui o risco de exposição.

Por sua vez, da análise da estrutura organizacional e da atividade desenvolvida pelo HOTEL, constata-se que os departamentos com maior contacto com os clientes, fornecedores e terceiros - para além do próprio órgão de gestão da empresa - e, portanto, identificados como áreas potencialmente mais expostas ao risco de prática de atos corruptivos, são os seguintes: **i) Direção Geral, e Direção Financeira.**

No âmbito da aplicação das medidas preventivas e/ou corretivas e no exercício do controlo e monitorização do cumprimento das regras gerais aprovadas pelo HOTEL, que visam prevenir a prática destes ilícitos deve, portanto, dar-se especial atenção aos departamentos acima elencados.

A aprovação e implementação das respetivas regras, com eficácia para a mitigação e prevenção de ocorrência dos riscos, foi determinante para os resultados da presente avaliação de risco. Em detalhe, e no que respeita a procedimento de identificação de clientes e fornecedores, o facto da empresa operar no segmento B2C (Business-to-Consumer)¹ e ter implementada uma política de identificação de todos os clientes no acto do *check-in*, diminui o risco.

No que respeita a fornecedores, estes são escolhidos por tradicionalmente operarem no sector hoteleiro e por fornecerem bens e serviços para o sector de alojamento, comidas e bebidas, e SPA. A pesquisa e seleção da grande maioria dos fornecedores é feita pela plataforma de compras Winds. É feita pesquisa e as decisões são tomadas principalmente baseadas na localização do fornecedor (preferência pelas compras no comercio local), e por experimentação e aprovação da qualidade.

¹ B2C é um modelo de negócio segundo o qual se denominam as empresas que vendem os seus produtos e serviços ao cliente/ consumidor.

Existe, ainda, um procedimento de aprovação das transações comerciais com clientes e fornecedores. Assim, todos os recebimentos realizados em numerário com o consumidor final (pessoa singular) cumprem a legislação nacional aplicável em relação a cidadãos residentes e não residentes. Uma nota final para dizer que não existe participação de agentes ou representantes nas relações comerciais encetadas. Por fim, não existem relações comerciais com entidades públicas, nem tão pouco contacto direto dos colaboradores com as referidas entidades.

Por força das políticas implementadas, não existe a prática de oferta de presentes ou pagamentos facilitadores pela/atraves da Empresa.

Das informações prestadas foi possível ainda concluir que, existe efetivamente uma cultura de respeito pelos valores da integridade e transparência nas relações contratuais. Também por esse motivo, os colaboradores – que, entretanto, receberam formação - já se encontram motivados para identificar e prevenir situações de corrupção e outras infrações conexas. Todos estes elementos, conjugados com a análise dos fatores objetivos, influenciaram os resultados obtidos.

6. Medidas Preventivas e Corretivas

Foram identificadas as seguintes medidas a implementar pelo HOTEL, as quais serão alvo de avaliação quanto ao estado da sua implementação nos Relatórios de Execução do Plano de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas:

- Implementação do Programa de Cumprimento Normativo e do presente Plano de Prevenção de Riscos, em cumprimento das exigências legais decorrentes do RGPC;
- Implementação de procedimento de regras de oferta e aceitação de presentes, hospitalidade e contribuições, e a criação de mecanismos de avaliação, aprovação e controlo dessas ofertas, bem como tendo em vista o aditamento de regras referentes a interações com funcionários públicos e a inclusão de cláusulas anticorrupção nos contratos celebrados com fornecedores e subcontratados;
- Criação e implementação de Plano de Formação, em cumprimento das obrigações previstas no RGPC e tendo em vista o reforço da consciencialização dos colaboradores quanto à prevenção, deteção e mitigação de atos de corrupção e infrações conexas.

Nos termos da alínea b), do n.º 2, do artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, as medidas de prevenção nas situações de risco elevado ou máximo são de implementação prioritária.

7. Mecanismos e Procedimentos de Controlo

O HOTEL, ciente da importância da existência de um sistema de controlo interno eficiente que assegure a salvaguarda dos seus ativos e o cumprimento dos seus direitos e obrigações contratuais, implementou um conjunto de procedimentos de controlo interno, tornando-os assim mais rigorosos, escrutináveis e eficazes também na prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas.

✓

O sistema de controlo interno englobará, nomeadamente, o plano de organização, as políticas, os métodos, procedimentos e boas práticas de controlo definidos pelos responsáveis, que contribuam para assegurar o desenvolvimento das atividades de forma ordenada, eficiente e transparente, tendo por base as melhores práticas nacionais e internacionais.

O **sistema de controlo interno** visa garantir, designadamente:

- a) O cumprimento e a legalidade das deliberações e decisões dos titulares dos órgãos de gestão;
- b) O respeito pelas políticas e objetivos definidos;
- c) O cumprimento das disposições legais e regulamentares;
- d) A adequada gestão e mitigação de riscos, tendo em atenção o Plano de Cumprimento Normativo;
- e) O respeito pelos princípios e valores previstos no código de conduta e de ética profissional;
- f) A prevenção e deteção de situações de ilegalidade, corrupção, fraude e erro;
- g) A salvaguarda dos ativos da Empresa;
- h) A qualidade, tempestividade, integridade e fiabilidade da informação;
- i) A prevenção do favorecimento ou práticas discriminatórias;
- j) Os adequados mecanismos de planeamento, execução, revisão, controlo e aprovação das operações;
- k) A transparência das operações.

8. Acompanhamento, avaliação e revisão do PPR

O acompanhamento do presente PPR será assegurado através da revisão periódica dos controlos, da implementação e dos registos da execução dos mesmos, mediante a realização de auditorias internas.

Adicionalmente, e nos termos do disposto nas alíneas a) e b), do n.º 4, do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, a execução do PPR será sujeita a outro controlo, efetuado mediante:

- A elaboração, no mês de outubro do ano de execução, de um relatório de avaliação intercalar nas situações identificadas com risco elevado ou máximo;
- A elaboração, no mês de abril do ano seguinte a que respeita a execução, do relatório de avaliação anual, o qual deve conter, nomeadamente, a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação.

A revisão do PPR é efetuada a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária do HOTEL, que justifique a sua revisão.

9. Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN)

No âmbito do Programa de Cumprimento Normativo do HOTEL, em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 5.º do RGPC, foi designado um Responsável pelo Cumprimento Normativo, ao qual compete:

- ✓ A coordenação dos trabalhos de levantamento e sistematização dos valores éticos ou principais da HOTEL, assim como das indicações das condutas mais adequadas tendo em vista o seu cumprimento;
- ✓ A garantia e o controlo da aplicação do Programa de Cumprimento Normativo do HOTEL;
- ✓ O acompanhamento da revisão e aprovação final das políticas implementadas no âmbito do Programa de Cumprimento Normativo do HOTEL;
- ✓ A promoção e a garantia de participação e o envolvimento de todos os Colaboradores, nomeadamente dos órgãos de gestão, no processo de elaboração e atualização do Código de Conduta e de Ética Profissional;
- ✓ A organização do registo das infrações ao referido Código de Conduta e de Ética Profissional;
- ✓ A coordenação dos trabalhos de levantamento dos riscos de corrupção e infrações conexas e correspondentes análises de risco e a identificação de medidas preventivas, garantindo o envolvimento e a colaboração com a Administração;
- ✓ A colaboração com os responsáveis pela execução do Plano de Prevenção de Riscos e com os órgãos de gestão na sua revisão e na revisão do Código de Conduta, nos termos do disposto nos artigos 6.º e 7.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção;
- ✓ O aconselhamento dos quadros superiores sobre questões relativas à Política Anticorrupção;
- ✓ A garantia do cumprimento dos prazos de comunicação, divulgação e publicitação do Código de Conduta, Plano de Prevenção de Riscos e dos correspondentes relatórios de avaliação e execução;
- ✓ O acompanhamento e verificação da conformidade do cumprimento dos quesitos próprios de funcionamento do Canal de Denúncia Interna, incluindo o acompanhamento das garantias de proteção dos denunciantes, deveres de confidencialidade e reserva, cumprimento dos prazos e prevenção de conflito de interesses.
- ✓ A produção de programas formativos para os Colaboradores do HOTEL sobre as políticas e procedimentos internos destinados à prevenção da corrupção e o acompanhamento do seu cumprimento;
- ✓ A atualização do plano de formação de acordo com as necessidades formativas que forem sendo identificadas nas áreas da ética, integridade e prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas;

- ✓ A garantia da monitorização e controlo do Código de Conduta e da Política Anticorrupção, tendo em vista o seu cumprimento, nomeadamente através da supervisão da realização de avaliações internas.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo do HOTEL exerce as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 5.º do RGPC, com acesso à informação interna necessária e dispondo dos meios humanos e técnicos indispensáveis ao bom desempenho da sua função.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo responde pelo pagamento das coimas aplicadas por contraordenações previstas no Regime Geral da Prevenção da Corrupção quando pratique os factos ou, quando, conhecendo ou devendo conhecer a sua prática, não adote as medidas adequadas para lhes pôr termo através da emissão imediata do respetivo parecer.

Foi designado como Responsável pelo Cumprimento Normativo:

Marta de Vasconcellos e Sá Sancho Uva, titular do endereço de correio eletrónico marta.uva@vascodagamahotel.com e do contacto telefónico (+351) 914 790 340, com domicílio profissional na AVENIDA INFANTE DOM HENRIQUE, Distrito de Faro, Concelho de Vila Real de Santo António Freguesia de Monte Gordo, 8900 434 VILA REAL STO ANTONIO.

10. Implementação do Canal de Denúncias Interno

No âmbito do Programa de Cumprimento Normativo adotado, em cumprimento do disposto no artigo 8.º do RGPC, o HOTEL dispõe de um canal de denúncia interno o qual está acessível através do link <https://www.vascodagamahotel.com/denuncia.html> e dá seguimento a denúncias de atos de corrupção e infrações conexas nos termos do disposto na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

O Canal de Denúncias Interno implementado e as respetivas denúncias são de acesso limitado aos gestores do canal, os quais foram designados para o efeito pelo HOTEL.

Compete ao Responsável pelo Canal de Denúncias Interno designado pela Gerência do HOTEL, entre as demais funções previstas na Política de Denúncias, a gestão do Canal, a elaboração e aprovação da Política de Denúncias, bem como, as respetivas alterações, a supervisão da investigação dos factos relatados, e a colaboração com as autoridades sempre que seja necessário, no seguimento do reporte das denúncias apresentadas.

Trimestralmente é preparado pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo do HOTEL, um relatório estatístico referente ao número de denúncias recebidas, em tratamento e encerradas no Canal de Denúncias Interno. Por cada denúncia apresentada no Canal é efetuado pelo Responsável pelo Canal de Denúncias, um relatório preliminar e um relatório final do tratamento da denúncia.

11. Código de Conduta e de Ética Profissional

Código de Conduta e de Ética Profissional do HOTEL constitui a base de toda a atuação da entidade em consonância com a missão, valores e princípios por si praticados, constituindo a linha orientadora de todas as Políticas implementadas, definindo as regras de atuação esperada de todos os seus Colaboradores, tendo em consideração as normas penais tipificadoras de crimes conexos à corrupção e às infrações conexas previstas no RGPC e os riscos de exposição para a Empresa.

O controlo do Código de Conduta e de Ética Profissional é realizado através de:

- i. Relatórios de controlo – os quais devem ser elaborados pelos Recursos Humanos e comunicados ao Responsável pelo Cumprimento Normativo. Sempre que for detetada uma infração ao Código de Conduta e de Ética Profissional, é elaborado um relatório por cada ocorrência, no qual deverá constar:
 - a) A identificação das regras violadas;
 - b) A sanção aplicada, bem como;
 - c) As medidas adotadas ou a adotar, nos termos do n.º 3 do artigo 7.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção.
- ii. Revisão periódica - a revisão do Código de Conduta e de Ética Profissional é realizada a cada três anos, ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária das entidades que justifique a revisão dos princípios, valores e regras de conduta dos Colaboradores, nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do RGPC.

12. Programa de Formação Interna do HOTEL

O HOTEL ministra a todos os Colaboradores, ações de formação internas sobre as Políticas e Procedimentos adotados e, ainda, sobre o controlo e conformidade dos referidos instrumentos normativos com a legislação em vigor em matéria de prevenção da corrupção e infrações conexas.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo, no âmbito das suas funções de sensibilização e formação dos Colaboradores, implementa um Plano de Formação em matéria de Prevenção da Corrupção que compreende a realização anual de ações de formação interna a ministrar aos Colaboradores do HOTEL, sendo composto, pelo menos, pelos seguintes módulos:

- O Programa de Cumprimento Normativo implementado;
- O Plano de Prevenção de Riscos adotado;
- O Código de Conduta e de Ética Profissional;
- O Canal de Denúncia Interno, suas características e medidas de apoio ao denunciante;
- Os procedimentos relativamente a ofertas, presentes, hospitalidades, patrocínios e doações conflitos de interesses.

As ações de formação interna podem ser realizadas numa única sessão intensiva ou por módulos, sendo sempre, em qualquer uma das modalidades, objeto de registo da frequência e da conclusão das mesmas pelos Colaboradores, com a possibilidade de introdução de obtenção de aproveitamento mínimo como critério para a emissão do certificado de conclusão.

A realização da avaliação do Programa de Formação Interna compete ao Responsável pelo Cumprimento Normativo da Empresa.

13. Sanções para atos de Corrupção ou Infrações Conexas

Todas as transações ou atos relativamente aos quais exista a suspeita de corrupção ou atividades conexas praticadas por funcionários do HOTEL serão devidamente investigados pelos órgãos responsáveis da Empresa.

No caso de as suspeitas virem a ser confirmadas, após investigação da Empresa, os infratores serão alvo de instauração de processo disciplinar bem como das respetivas sanções aplicáveis no âmbito da legislação em vigor e de regulamentos internos da empresa.

Sendo se esse for o caso o processo participado às autoridades competentes.

14. Anexos

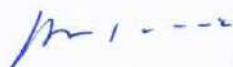
- Anexo I - Lista de Crimes e Infrações Conexas
- Anexo II – Matriz de Risco

Precisa de mais informações?

Contacte o Responsável pelo Cumprimento Normativo através do endereço de correio eletrónico marta.uva@vascodagamahotel.com.

A Administração, **Sociedade Turística Vasco da Gama, S.A.**

[21.10.2025]



CRIMES DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES CONEXAS

(artigo 3.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção)

Crime	Artigo	Concretização dos crimes	Pena	Exemplo
Corrupção Activa	374.º CP	Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação	Pena de prisão de 1 a 5 anos.	Uma empresa paga determinada quantia a um funcionário de uma Câmara Municipal para facilitar a celebração de determinado contrato ou a obtenção de uma licença.
			Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa até 360 dias.	
			Se a vantagem for de valor elevado a pena é agravada em um quarto nos seus limites mínimo e máximo.	
			Se a vantagem for de valor consideravelmente elevado a pena é agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.	
Recebimento ou Oferta Indevidos de Vantagem	372.º CP	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.	Pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias, sendo agravada em: 1) um quarto nos seus limites mínimo e máximo se a vantagem for de valor elevado; 2) um terço nos seus limites mínimo e máximo se a vantagem for de valor consideravelmente elevado.	Um funcionário de uma Câmara Municipal recebe, no exercício das suas funções, uma quantia consideravelmente elevada de uma empresa, não lhe sendo devida tal quantia.
		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.	Pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa até 360 dias, sendo agravada em: 1) um quarto nos seus limites mínimo e máximo se a vantagem for de valor elevado; 2) um terço nos seus limites mínimo e máximo se a vantagem for de valor consideravelmente elevado.	Uma empresa paga determinada quantia a um funcionário público, no exercício das suas funções ou por causa delas, não lhe sendo devida tal quantia.

Tráfico de Influência	335.º CP	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.	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, sendo agravada em um quarto nos seus limites mínimo e máximo se vantagem for de valor elevado e em um terço de for de valor consideravelmente elevado. 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, sendo agravada em um quarto nos seus limites mínimo e máximo se vantagem for de valor elevado e em um terço de for de valor consideravelmente elevado.	
		Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas anteriormente referidas.	Pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável, sendo agravada em um quarto nos seus limites mínimo e máximo se vantagem for de valor elevado e em um terço de for de valor consideravelmente elevado. Pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável, sendo agravada em um quarto nos seus limites mínimo e máximo se vantagem for de valor elevado e em um terço de for de valor consideravelmente elevado.	
Branqueamento	368.º-A CP	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 ou, independentemente das penas aplicáveis, de factos ilícitos típicos de:	Pena de prisão até 12 anos.	Transferência ou conversão de uma quantia em numerário ou de um bem, obtida por si ou por terceiro, com o fim de dissimular a origem ilícita daqueles ou para evitar a responsabilização criminal.

		a) Lenocínio, abuso sexual de crianças ou de menores dependentes, ou pornografia de menores; b) Burla informática e nas comunicações, extorsão, abuso de cartão de garantia ou de cartão, dispositivo ou dados de pagamento, contrafacção de moeda ou de títulos equiparados, depreciação do valor de moeda metálica ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa de concerto com o falsificador ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa ou de títulos equiparados, ou aquisição de moeda falsa para ser posta em circulação ou de títulos equiparados; c) Falsidade informática, contrafacção de cartões ou outros dispositivos de pagamento, uso de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, actos preparatórios da contrafacção, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento obtidos mediante crime informático, dano relativo a programas ou outros dados informáticos, sabotagem informática, acesso ilegítimo, interceptação ilegítima ou reprodução ilegítima de programa protegido; d) Associação criminosa; e) Infracções terroristas, infracções relacionadas com um grupo terrorista, infracções relacionadas com actividades terroristas e financiamento do terrorismo; f) Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas; g) Tráfico de armas; h) Tráfico de pessoas, auxílio à imigração ilegal ou tráfico de órgãos ou tecidos humanos; i) Danos contra a natureza, poluição, actividades perigosas para o ambiente, ou perigo relativo a animais ou vegetais;		Celebração de um contrato para justificar um pagamento que não seria devido.
--	--	--	--	---

	j) Fraude fiscal ou fraude contra a segurança social; k) Tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do sector público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, ou corrupção com prejuízo do comércio internacional ou no sector privado; l) Abuso de informação privilegiada ou manipulação de mercado; m) Violação do exclusivo da patente, do modelo de utilidade ou da topografia de produtos semicondutores, violação dos direitos exclusivos relativos a desenhos ou modelos, contrafacção, imitação e uso ilegal de marca, venda ou ocultação de produtos ou fraude sobre mercadorias.		
	Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens acima referidos.		
	Quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.		
	Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, directa ou indirectamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infracções seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reacção criminal.	A pena é agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infracção tiver sido cometida no exercício das suas actividades profissionais.	
	Quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.		

Corrupção activa (Militar)	37.º Código de Justiça Militar	Aquele que, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a qualquer pessoa integrada ou ao serviço das Forças Armadas ou de outras forças militares, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que lhe não seja devida, com o fim indicado no artigo 36.º e de que resulte perigo para a segurança nacional.	Pena de prisão de 1 a 6 anos, sendo o limite mínimo da pena aplicável é agravado para o dobro, se o agente dos crimes referidos for oficial de graduação superior à do militar a quem procurar corromper ou exercer sobre o mesmo funções de comando ou chefia.	
Corrupção Passiva (Desporto)	14.º Lei 14/2024, 19/01	O agente desportivo 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 a sua promessa, para um qualquer acto ou omissão destinados a alterar ou falsear o resultado de uma competição desportiva, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação.	Pena de prisão de 1 a 8 anos, sendo agravada em: 1) um terço nos seus limites mínimo e máximo se o agente for dirigente desportivo, árbitro desportivo, empresário desportivo ou pessoa colectiva desportiva; 2) um quarto nos seus limites mínimo e máximo se a valor da vantagem for de valor elevado; 3) um terço nos seus limites mínimo e máximo se a vantagem for de valor consideravelmente elevado.	
Corrupção Activa (Desporto)	15.º Lei 14/2024, 19/01	Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a agente desportivo, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, com o fim de alterar ou falsear o resultado de uma competição desportiva.	Pena de prisão de 1 a 5 anos, sendo agravada em: 1) um terço nos seus limites mínimo e máximo se o crime for praticado por agente desportivo ou relativamente a dirigente desportivo, árbitro desportivo, empresário desportivo ou pessoa colectiva desportiva; 2) um quarto nos seus limites mínimo e máximo se a valor da vantagem for de valor elevado; 3) um terço nos seus limites mínimo e máximo se a vantagem for de valor consideravelmente elevado.	

Tráfico de Influência (Desporto)	16.º Lei 14/2024, 19/01	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 agente desportivo, com o fim de obter uma qualquer decisão destinada a alterar ou falsear o resultado de uma competição desportiva.	Pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, sendo agravada em: 1) um terço nos seus limites mínimo e máximo se o agente for dirigente desportivo, árbitro desportivo, empresário desportivo ou pessoa colectiva desportiva; 2) um quarto nos seus limites mínimo e máximo se a valor da vantagem for de valor elevado; 3) um terço nos seus limites mínimo e máximo se a vantagem for de valor consideravelmente elevado.
		Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a outra pessoa vantagem patrimonial ou não patrimonial, para o fim referido no número anterior.	Pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, sendo agravada em: 1) um quarto nos seus limites mínimo e máximo se a valor da vantagem for de valor elevado; 2) um terço nos seus limites mínimo e máximo se a vantagem for de valor consideravelmente elevado.
Recebimento ou Oferta Indevidos de Vantagem (Desporto)	17.º Lei 14/2024, 19/01	O agente desportivo 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.	Pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias, sendo agravada em: 1) um terço nos seus limites mínimo e máximo se o agente for dirigente desportivo, árbitro desportivo, empresário desportivo ou pessoa colectiva desportiva; 2) um quarto nos seus limites mínimo e máximo se a valor da vantagem for de valor elevado; 3) um terço nos seus limites mínimo e máximo se a vantagem for de valor consideravelmente elevado.
		Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a agente desportivo, 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.	Pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa até 360 dias sendo agravada em: 1) um terço nos seus limites mínimo e máximo se o crime for praticado por agente desportivo ou relativamente a dirigente desportivo, árbitro desportivo, empresário desportivo ou pessoa colectiva desportiva; 2) um quarto nos seus limites

			mínimo e máximo se a valor da vantagem for de valor elevado; 3) um terço nos seus limites mínimo e máximo se a vantagem for de valor consideravelmente elevado.	
Corrupção activa com prejuízo do comércio internacional	7.º Lei 20/2008, de 21/04	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.	Pena de prisão de 1 a 8 anos.	Uma empresa nacional paga determinada quantia a um ministro estrangeiro para a adjudicação de um contrato no comércio internacional.
Corrupção passiva no sector privado	8.º Lei 20/2008, de 21/04	O trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer acto ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.	Pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias. Se o acto ou omissão for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.	Um director de uma empresa do sector privado que aceita uma quantia para adjudicação de um contrato, à revelia das consultas realizadas ao mercado e em prejuízo dos concorrentes.
Corrupção activa no sector privado	9.º, Lei 20/2008, de 21/04	Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a pessoa prevista no artigo anterior, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim aí indicado.	Pena de prisão até três anos ou com pena de multa. Se a conduta prevista no número anterior visar obter ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.	Um comercial que oferece uma quantia a um director de uma empresa do sector privado para adjudicação de um contrato em detrimento dos seus concorrentes.
Corrupção activa - titulares de cargos políticos	18.º Lei 34/87, 16/07	Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a titular de cargo político ou alto cargo público, ou a terceiro por indicação ou com o conhecimento destes, vantagem patrimonial ou não patrimonial	Pena de prisão de 2 a 5 anos, se o acto ou omissão não for contrário aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão até 5 anos.	Uma empresa paga determinada quantia a um ministro para a adjudicação de um contrato.

		para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo.	A pena é agravada em: 1) um quarto nos seus limites mínimo e máximo se a vantagem for de valor elevado; 2) um terço nos seus limites mínimo e máximo se a vantagem for de valor consideravelmente elevado.	
Recebimento ou Oferta Indevidos de Vantagem	16.º, Lei 34/87, de 16/07	Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a titular de cargo político ou alto cargo público, ou a terceiro por indicação ou conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas.	Pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias, sendo agravada em: 1) um quarto nos seus limites mínimo e máximo se a vantagem for de valor elevado; 2) um terço nos seus limites mínimo e máximo se a vantagem for de valor consideravelmente elevado.	Um ministro recebe, no exercício das suas funções, um presente no valor de 5.000€ de uma empresa, não lhe sendo devido tal presente.
Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção	36.º, DL 28/84, de 20/01	Quem obtiver subsídio ou subvenção: a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexactas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção; b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão; c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexactas ou incompletas.	Pena de prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias. Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos. Se os factos previstos neste artigo forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa colectiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução.	
Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado	37.º, DL 28/84, de 20/01	Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam.	Pena de prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias, sendo que se os factos forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa colectiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a dissolução.	

		Quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.	A pena será a de prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias quando os valores ou danos causados forem consideravelmente elevados, sendo que se os factos forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa colectiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a dissolução.	
Fraude na obtenção de crédito	38.º, DL 28/84, de 20/01	Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa: a) Prestar informações escritas inexactas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido; b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexactos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens; c) Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido.	Pena prisão até 3 anos e multa até 150 dias.	
			Se o agente, actuando obtiver crédito de valor consideravelmente elevado, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa.	
Corrupção Passiva	373.º CP	O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer acto ou	Pena de prisão de um a oito anos, sendo agravada em: 1) um quarto nos seus limites mínimo e máximo se a vantagem for de valor elevado; 2) um terço nos seus limites mínimo e máximo se a vantagem for de valor consideravelmente elevado.	

		omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação.	Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.	
Peculato	375.º CP	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.	Pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.	
			Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.	
			Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar os referidos valores ou objetos, 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.	
Peculato de Uso	376.º CP	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.	Pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.	
		Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado.	Pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.	
Participação económica em negócio	377.º CP	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.	Pena de prisão até 5 anos.	

		O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar. O funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.	Pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.	
Concussão	379.º CP	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.	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. Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.	
Abuso de poder	382.º CP	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.	Pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.	
Denegação de justiça e prevaricação	369.º CP	O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contra-ordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar acto no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce. O funcionário que, sendo para tal competente, ordenar ou executar medida privativa da liberdade	Pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias, sendo agravada para pena de prisão até 5 anos se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém e, ainda, agravada para pena de prisão de 1 a 8 anos se nesse caso resultar privação da liberdade de uma pessoa. Pena de prisão de 1 a 8 anos.	

		de forma ilegal, ou omitir ordená-la ou executá-la nos termos da lei.		
--	--	---	--	--

LEGENDA:

Crimes que envolvem funcionários

Crimes que se verificam no sector público, devendo-se considerar “funcionário”:

- a) O empregado público civil e o militar;
- b) Quem desempenhe cargo público em virtude de vínculo especial;
- c) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, tiver sido chamado a desempenhar ou a participar no desempenho de uma atividade compreendida na função pública administrativa ou jurisdicional;
- d) Os juizes do Tribunal Constitucional, os juizes do Tribunal de Contas, os magistrados judiciais, os magistrados do Ministério Público, o Procurador-Geral da República, o Provedor de Justiça, os membros do Conselho Superior da Magistratura, os membros do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais e os membros do Conselho Superior do Ministério Público;
- e) O árbitro, o jurado, o perito, o técnico que auxilie o tribunal em inspeção judicial, o tradutor, o intérprete e o mediador;
- f) O notário;
- g) Quem, mesmo provisória ou temporariamente, mediante remuneração ou a título gratuito, voluntária ou obrigatoriamente, desempenhar ou participar no desempenho de função pública administrativa ou exercer funções de autoridade em pessoa colectiva de utilidade pública, incluindo as instituições particulares de solidariedade social; e
- h) Quem desempenhe ou participe no desempenho de funções públicas em associação pública.

Ao funcionário são equiparados os membros de órgão de gestão ou administração ou órgão fiscal e os trabalhadores de empresas públicas, nacionalizadas, de capitais públicos ou com participação maioritária de capital público e ainda de empresas concessionárias de serviços públicos, sendo que no caso das empresas com participação igual ou minoritária de capitais públicos, são equiparados a funcionários os titulares de órgão de gestão ou administração designados pelo Estado ou por outro ente público.

São ainda equiparados ao funcionário, para os crimes de tráfico de influências, recebimento ou oferta indevidos de vantagem, corrupção passiva e activa e peculato:

- a) Os magistrados, funcionários, agentes e equiparados de organizações de direito internacional público, independentemente da nacionalidade e residência;
- b) Os funcionários nacionais de outros Estados;
- c) Todos os que exerçam funções idênticas às descritas no n.º 1 no âmbito de qualquer organização internacional de direito público de que Portugal seja membro;
- d) Os magistrados e funcionários de tribunais internacionais, desde que Portugal tenha declarado aceitar a competência desses tribunais;
- e) Todos os que exerçam funções no âmbito de procedimentos de resolução extrajudicial de conflitos, independentemente da nacionalidade e residência.
- f) Os jurados e árbitros nacionais de outros Estados.

✓

ANEXO II

MATRIZ DE RISCO

DEPARTAMENTO	RISCO POTENCIAL	PROBABI LIDADE	IMPACTO	GRAU DE RISCO	MEDIDAS
1.Administrativo & Financeiro 1.1 Direção	Doações a entidades ligadas a interesses pessoais e políticos.	Média	Médio	Médio	Formação regular RGPC Implementação de registo de doações
	Emissão ou aceitação de faturas por serviços não prestados ou matérias não fornecidos com o objetivo de obter benefícios alheios à empresa.	Baixa	Médio	Baixo	Formação regular Código de Conduta
	Estabelecimento de relações com clientes com má imagem ou má reputação e idoneidade.	Baixa	Alto	Baixo	Formação regular Código de Conduta
	Adjudicação de Contratos a empresas familiares, amigos ou entidades com as quais existam interesses pessoais.	Baixa	Médio	Baixo	Formação regular Código de Conduta
	Aprovação de despesas feitas pelos colaboradores não enquadradas nas atividades da empresa.	Baixa	Médio	Baixo	Formação regular Código de Conduta
	Tomada de decisões não fundamentadas que favorecem determinados agentes económicos.	Baixa	Médio	Baixo	Formação regular Código de Conduta
	Acesso indevido a informação interna por parte de terceiros.	Média	Alto	Médio	Promoção de ações de formação sobre prevenção da corrupção e infrações conexas
	Aceitação de vantagens em troca de divulgação de informação confidencial e/ou privilegiada (segredos comerciais, salários, preços, dados pessoais).	Baixa	Alto	Médio	Promoção de ações de formação sobre prevenção da corrupção e infrações conexas
	Desvio indevido de materiais.	Alta	Medio	Médio	Promoção de ações de formação sobre prevenção da corrupção e infrações conexas
	Omissões na prestação de contas.	Baixa	Alto	Médio	Apresentação mensal/trimestral de resultados
1.2 Contabilidade/ Tesouraria					

1.3 Rec. Humanos	Omissões nas operações de tesouraria.	Baixa	Alto	Médio	Realização periódicas de reconciliações bancárias
	Despesas não documentadas e/ou não enquadradas nos pagamentos previstos.	Baixa	Alto	Médio	Procedimentos internos que envolvem níveis de aprovação de notas de crédito/faturas e despesas
	Desvio indevido de fundos por parte de colaboradores com poderes de movimentação de contas.	Baixa	Alto	Médio	Acesso restrito às credenciais de acesso às contas bancárias
	Escolha e favorecimento na seleção e pagamento de fornecedores com base em relações pessoais e não em critérios objetivos e transparentes.	Baixa	Baixo	Baixo	Acordos pré-definidos; ausência de pagamentos em numerário
	Acordo de preços e condições de pagamento que não são razoáveis ou proporcionais ao produto ou serviço adquirido.	Baixa	Médio	Baixo	Acordos pré-definidos; ausência de pagamentos em numerário
	Acesso indevido a informação interna por parte de terceiros.	Média	Alto	Médio	Promoção de ações de formação sobre prevenção da corrupção e infrações conexas
	Aceitação de vantagens em troca de divulgação de informação confidencial e/ou privilegiada (segredos comerciais, salários, preços, dados pessoais).	Baixa	Alto	Médio	Promoção de ações de formação sobre prevenção da corrupção e infrações conexas
	Desvio indevido de materiais.	Alta	Médio	Médio	Promoção de ações de formação sobre prevenção da corrupção e infrações conexas
	Favorecimento ou desfavorecimento indevido de candidatos no âmbito do processamento de recrutamento.	Baixa	Médio	Baixo	Formação regular Código de Conduta
	Risco de favoritismo ou contratação por influência externa.	Baixa	Médio	Baixo	Formação regular Código de Conduta
	Acesso indevido a informação interna por parte de terceiros.	Média	Alto	Médio	Promoção de ações de formação sobre prevenção da corrupção e infrações conexas

2. Departamento Operacional	Aceitação de vantagens em troca de divulgação de informação confidencial e/ou privilegiada (segredos comerciais, salários, preços, dados pessoais).	Baixa	Alto	Médio	Promoção de ações de formação sobre prevenção da corrupção e infrações conexas
	Desvio indevido de materiais.	Alta	Médio	Médio	Promoção de ações de formação sobre prevenção da corrupção e infrações conexas
	Atribuição de descontos excessivos/injustificados a clientes e/ou cuja razoabilidade é ambígua, em troca de benefícios alheios a organização (Receção).	Baixa	Alto	Baixo	Aprovação pelos superiores de todos os descontos aplicados
	Acesso indevido a informação interna por parte de terceiros.	Média	Alto	Médio	Promoção de ações de formação sobre prevenção da corrupção e infrações conexas
	Aceitação de vantagens em troca de divulgação de informação confidencial e/ou privilegiada (segredos comerciais, salários, preços, dados pessoais).	Baixa	Alto	Médio	Promoção de ações de formação sobre prevenção da corrupção e infrações conexas
	Desvio indevido de materiais.	Alta	Medio	Médio	Promoção de ações de formação sobre prevenção da corrupção e infrações conexas