

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS



Associação Portuguesa de Pais e Amigos
do Cidadão Deficiente Mental

dePortalegre

Janeiro 2025

Índice

PALAVRAS-CHAVE	3
INTRODUÇÃO	4
APRESENTAÇÃO DA ENTIDADE	5
VISÃO, MISSÃO E VALORES.....	5
ESTRUTURA ORGÂNICA	10
PLANO DE PREVENÇÃO DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS	11
METODOLOGIA A ADOTAR	13

Palavras-chave

AC – Anticorrupção

RGPC – Regime Geral de Prevenção da Corrupção

MENAC – Mecanismo Nacional Anticorrupção

PPRCIC – Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

RCN – Responsável do Cumprimento Normativo

Introdução

No âmbito do DL n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, é estabelecido o Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

O RGPC prevê que as entidades com 50 ou mais trabalhadores adotem um Programa de Cumprimento Normativo que inclua um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (PPRCIC), um código de conduta, um programa de formação e um canal de denúncias. Com foco na prevenção, detenção e sanção de atos de corrupção e/ou infrações conexas.

O presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas é um instrumento importante para a prevenção e detenção antecipada daquilo que poderão representar práticas corruptivas.

No âmbito do RGPC, um dos pilares necessários é a elaboração e implementação deste Plano, que assenta na identificação, análise e classificação do riscos e consequente determinação de controlos a implementar para reduzir o grau de risco.

Breve Introdução Histórica

A Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental foi fundada em 1962 pela D. Sheila Stilwell (mãe de uma criança com Trissomia 21) e pela pedopsiquiatra Dr.ª Alice de Mello Tavares com o nome de Associação Portuguesa de Pais e Amigos das Crianças Mongolóides. Em 1964 passou a chamar-se Associação Portuguesa de Pais e Amigos da Criança Diminuída Mental e, mais tarde, por Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental (APPACDM).

Da APPACDM surgiram 27 delegações, atualmente autónomas e federadas na Federação Portuguesa de Deficiência Mental – “HUMANITAS”, sendo uma delas a APPACDM de Portalegre.

Apresentação da Entidade

A APPACDM de Portalegre - Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental é uma instituição particular de solidariedade social sem fins lucrativos (IPSS) reconhecida como pessoa coletiva de utilidade pública, tendo-se procedido ao registo definitivo dos seus estatutos conforme Declaração publicada no Diário da República, III série, n.º 261 de 6 de Novembro de 2004.

A APPACDM de Portalegre surgiu oficialmente em Setembro de 1992 (18.º delegação a ser criada no País). Os fundadores e membros da comissão instaladora na cidade foram o Dr. Semedo, Sr. Ferreira, D. Deolinda Miranda e D. Maria Amélia Quezada.

A Instituição tem como objetivos principais a educação e a estimulação do cidadão deficiente mental, segundo uma planificação integrada de serviços de apoio que vão desde o nascimento até à idade adulta.

Visão, Missão e Valores

A Missão da APPACDM de Portalegre consiste em apoiar e garantir os direitos e necessidades das crianças, jovens e adultos com deficiência de forma integral e personalizada, bem como a prestação de cuidados individualizados no domicílio a pessoas com deficiência, idosos ou pessoas que estejam em situação de exclusão/isolamento social e suas famílias. Este apoio realiza-se através de um conjunto de respostas sociais, terapêuticas, educativas, recreativas e formativas, que visam o compromisso com as necessidades dos e das clientes, dos colaboradores e das colaboradoras e da comunidade.

Visão da APPACDM de Portalegre

A Associação tem como objetivo ser uma referência nas respostas sociais que dinamiza, agora e no futuro, tendo por base a excelência nos serviços que presta à comunidade e na consequente salvaguarda das expectativas dos seus e suas clientes, colaboradores, colaboradoras e entidades parceiras.

Valores da APPACDM de Portalegre

A APPACDM de Portalegre rege-se pelos seguintes valores:

- **Respeito** - Sentimento positivo por uma pessoa e para com a instituição. É uma forma de empatia, tolerância e não discriminação pela qual devem ser tratados(as) todos(as) os(as) colaboradores(as), todos(as) os(as) clientes, todos(as) os(as) membros dos Órgãos Sociais, assim como pessoas que representem entidades parceiras e fornecedoras de serviços. Valorização e reconhecimento do trabalho e competência do(a) outro(a).
- **Credibilidade** – Sentido de ética profissional, que se rege pelos valores institucionais, criando relações de confiança com quem se trabalha diretamente interna e externamente à instituição (clientes, famílias, entidades parceiras, comunidade, colaboradores e colaboradoras).
- **Dinamismo** – Capacidade de ser empreendedor(a). Colaboração ativa para dar respostas de qualidade às necessidades sentidas pela comunidade, de forma a garantir que os direitos daqueles que são o público-alvo sejam respeitados.
- **Competência** – Capacidade de trabalho associada tanto aos conhecimentos académicos, como às aptidões individuais (que se relacionam com a própria vivência, a prática e o domínio adquirido) e às atitudes (relacionadas com o comportamento humano, os nossos valores, sentimentos e emoções).
- **Responsabilidade** - Dever de responder pelas próprias ações ou de terceiros a cargo (colaboradores(as) da equipa e clientes).
- **Afetividade** – Forma assertiva de trato, guiado por emoções e de satisfação para com o(a) outro(a), que garante o bem-estar físico, contribuindo para o bem-estar emocional.

Princípios éticos gerais da APPACDM de Portalegre

Na sua atuação a APPACDM de Portalegre rege-se por seis princípios fundamentais, nomeadamente: o princípio da Legalidade; o princípio da não discriminação; o princípio da Proporcionalidade; o princípio da Imparcialidade e da Independência e o princípio da Confidencialidade.

O princípio da Legalidade - “No exercício das respetivas funções profissionais, os colaboradores e colaboradoras devem atuar de acordo com a lei, para não pôr em causa o fundamento legal da APPACDM de Portalegre” Código de Conduta e Ética da APPACDM de Portalegre, pp. 9

O princípio da Não Discriminação – “A APPACDM de Portalegre compromete-se a não praticar qualquer forma de discriminação, desaprovando ainda qualquer ato discriminatório com base no género, na raça, na cor, na origem étnica ou social, nas características genéticas, na religião ou crença, nas opiniões políticas ou qualquer outra opinião, na propriedade, no nascimento, numa deficiência, na idade ou na orientação sexual, por parte dos seus colaboradores e das suas colaboradoras;

No tratamento de pedidos de terceiros, na instrução de processos e na tomada de decisões, os colaboradores e as colaboradoras devem garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento” Código de Conduta e Ética da APPACDM de Portalegre, pp. 9

O princípio da Proporcionalidade - “As colaboradoras e os colaboradores devem contribuir para que as decisões sejam proporcionais ao objetivo pretendido” Código de Conduta e Ética da APPACDM de Portalegre, pp. 10

O princípio da Imparcialidade e Independência – “Os colaboradores e as colaboradoras devem ser imparciais e independentes, abstendo-se de qualquer ação que prejudique arbitrariamente os e as clientes e as entidades parceiras, bem como de qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos;

As colaboradoras e os colaboradores não devem pautar a sua conduta por interesses pessoais, familiares ou por pressões políticas, sociais ou económicas, assim como não devem participar numa decisão ou num processo no qual tenham, um ou mais membros da sua família, direta ou indiretamente envolvidos ou por interesses de qualquer natureza;

A independência e a imparcialidade são incompatíveis com o facto de um colaborador ou uma colaboradora ou um dos membros da sua família solicitar, receber ou aceitar, de fonte externa à APPACDM de Portalegre, de um subordinado ou subordinada ou superior hierárquico/a, quaisquer benefícios, recompensas, remunerações ou ofertas que excedam um valor meramente simbólico, e que de algum modo estejam relacionados com a atividade que os colaboradores e as colaboradoras desempenham na APPACDM de Portalegre ” Código de Conduta e Ética da APPACDM de Portalegre, pp. 10

O princípio da Confidencialidade – “Sem prejuízo do princípio de transparência previsto no código, as colaboradoras e os colaboradores não podem ceder, revelar, utilizar ou referir, diretamente ou

por terceiros, quaisquer informações relativas à atividade da APPACDM de Portalegre ou ao exercício das suas funções profissionais, quando aquelas sejam consideradas como confidenciais pela Direção, em função da sua natureza e conteúdo;

O sigilo profissional aplica-se a todos os colaboradores e colaboradoras, especialmente nas situações em que, pela sua importância ou legislação existente, as informações não devam ser do conhecimento do público em geral;

As colaboradoras e os colaboradores que trabalham com dados pessoais relativos a cidadãos individuais ou que tenham acesso a esses dados devem respeitar a privacidade e a integridade da pessoa, em conformidade com o disposto na Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro, que transpõe para a ordem jurídica portuguesa a Diretiva n.º 95/46/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de Outubro de 1995, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento dos dados pessoais e à livre circulação desses dados conforme o Regulamento Geral de Proteção de Dados em vigor.” Código de Conduta e Ética da APPACDM de Portalegre, pp. 11.

Política da Qualidade

Sendo a qualidade um dos principais paradigmas de gestão das organizações, a certificação do Sistema de Gestão da Qualidade foi entendida, desde cedo, como um instrumento fundamental para controlar os processos de trabalho, procurar a melhoria contínua, promover a satisfação crescente dos e das clientes e procurar, sempre, o desenvolvimento e satisfação das colaboradoras e dos colaboradores. A APPACDM de Portalegre considera que este Sistema atua numa lógica de prevenção e de promoção do desenvolvimento institucional, implicando a participação ativa dos colaboradores na definição dos objetivos, estratégias, modelos e instrumentos de Qualidade.

“Nós somos o que repetidamente fazemos, portanto, a excelência não é um ato, mas um hábito”

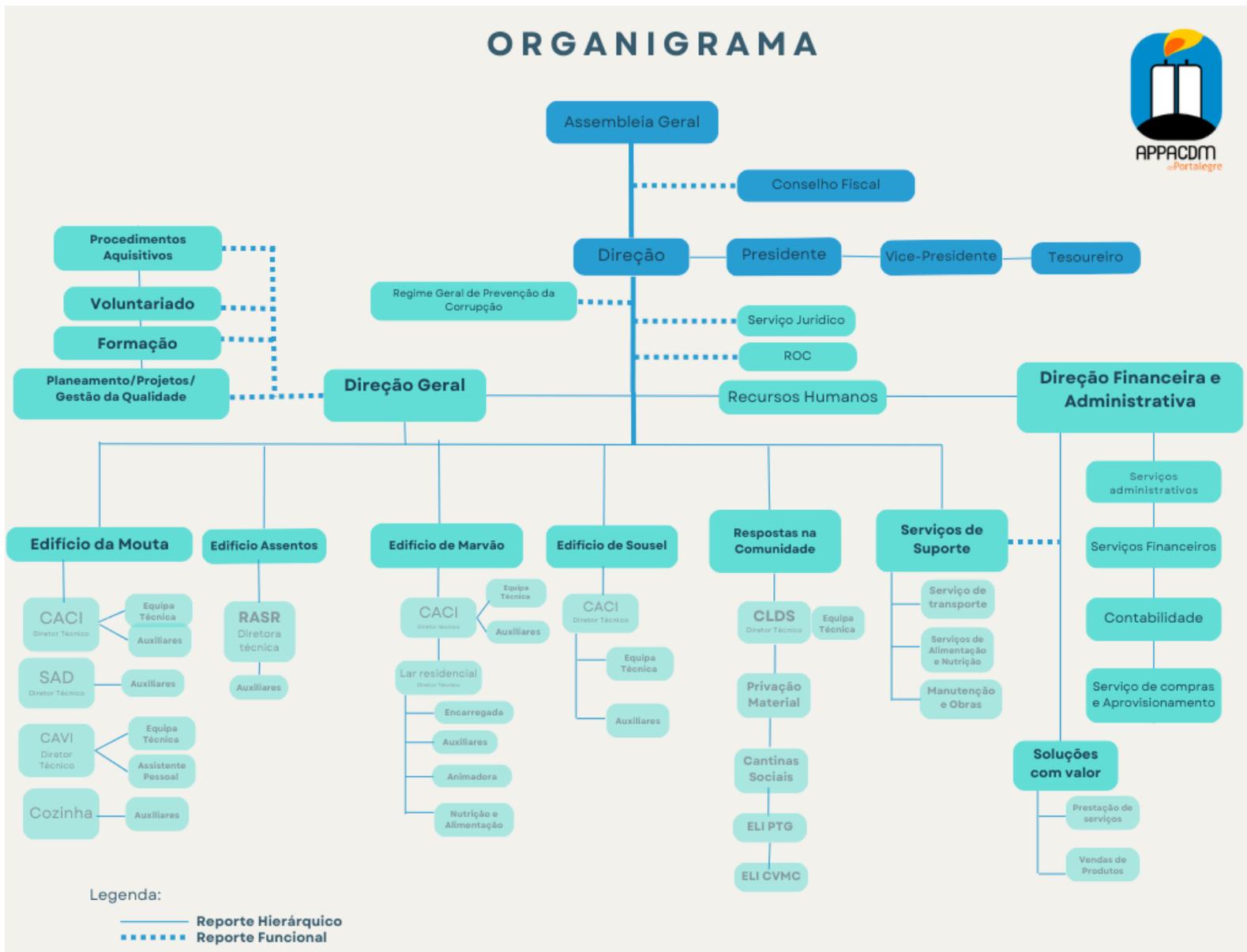
Aristóteles

A nossa instituição desde sempre se distinguiu pela qualidade dos seus serviços, surgindo a necessidade de formalizarmos uma política da qualidade, que pudesse sustentar todo o nosso esforço e dedicação desenvolvidos até agora na defesa dos direitos dos nossos e das nossas clientes, pretendendo alcançar resultados excelentes no desempenho das colaboradoras e dos colaboradores, na satisfação dos e das clientes e no envolvimento das entidades parceiras e comunidade, contribuindo assim para uma melhoria significativa de toda a organização e funcionamento da Instituição. Esta política reflete-se na história da nossa instituição, de todas as

respostas sociais que construímos a pensar nas necessidades dos nossos e das nossas clientes e famílias, visando assim:

- Satisfazer continuamente as necessidades manifestadas pelos e pelas clientes/famílias, superando as suas expectativas;
- Maior dinamização e efetivação da participação da família no âmbito de cada Resposta Social;
- Promover a qualidade das metodologias e processos de trabalho, melhorando a sua eficiência e a sua eficácia;
- Promover o desenvolvimento e a satisfação dos colaboradores e das colaboradoras;
- Melhorar continuamente a eficácia do Sistema de Gestão da Qualidade, por meio da utilização de metodologias adequadas.

Estrutura Orgânica



Plano de Prevenção de Corrupção e Infrações Conexas

Entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção ativa e passiva, recebimento indevido de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção de subsídio previstos no Código Penal.

Os objetivos pretendidos com o PPRCIC:

- a) Identificação dos riscos de corrupção e infrações conexas relativamente às áreas que apresentam um risco ou uma probabilidade de risco;
- b) Identificação dos controlos que já existem no Instituto que reduzam o risco;
- c) Identificação de medidas a implementar para prevenir ou corrigir o risco identificado;
- d) Identificação dos responsáveis e prazos para a implementação destas medidas.

Para que se torne mais perceptível iremos clarificar alguns conceitos:

Abuso de poder: O colaborador que abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa.

Branqueamento: Vantagens obtidas ilicitamente, decorrentes da prática de factos ilícitos.

Concussão: Colaborador 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 e/ou terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que não lhe seja devida, ou superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima.

Conflito de interesses: Uma situação gerada pelo confronto entre interesses, ou pelo acesso a informação privilegiada, que possam comprometer a isenção das decisões e/ou que venham a afetar o interesse coletivo ou o influenciarem.

Corrupção ativa: O colaborador que por si, ou por interposta pessoa, der ou prometer a colaborador e/ou terceiro, com o conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que a este não seja devida, quer seja para a prática de um ato lícito ou ilícito.

Corrupção passiva: O colaborador que solicite ou aceite, por si ou por interposta pessoa, vantagem/promessa patrimonial ou não patrimonial, para si ou para terceiro, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo.

Gravidade da Consequência (GC): Impacto causado pelo risco na Entidade caso ele ocorra, ou seja, os danos causados quer a nível económico ou social.

Nível de Risco: É a classificação de um determinado risco através do conhecimento da sua probabilidade e impacto associado.

Participação económica em negócio: Comportamento do colaborador que, com intenção de obter, para si ou para negócio terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar.

Peculato: O colaborador que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio e/ou de terceiro, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções.

Prevaricação: O colaborador que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce.

Probabilidade de Ocorrência (PO): Incidência de ocorrência de um risco originado pelas atividades, produtos ou serviços de uma organização, assumindo o nível de controlo atual.

Suborno: Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a prestar falso depoimento ou declaração em processo judicial, ou prestar falso testemunho, perícia, interpretação ou tradução, sem que estes venham a ser cometidos.

Tráfico de influências: Comportamento de quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta.

METODOLOGIA A ADOTAR

Neste sentido, a metodologia a adotar para identificar, classificar e definir um tratamento adequado ao risco respeitará as seguintes etapas:

1. **Identificar as áreas de risco da Entidade.**
2. **Identificação dos riscos pelos Responsáveis.**
3. **Identificação dos controlos implementados** para a mitigação do risco já existentes na Entidade.
4. **Classificação do risco** nos seguintes termos:

Critérios de Classificação	Rara (1)	Ocasional (2)	Frequente (3)	Elevada (4)
Probabilidade de Ocorrência (PO)	Situação nunca verificada ou fraca possibilidade de ocorrer durante vários anos de atividade.	Possibilidade de ocorrer ocasionalmente.	Possibilidade de ocorrer em períodos mensais.	Forte possibilidade de ocorrer em períodos diários ou semanais.

Critérios de Classificação	Baixo (1)	Moderado (2)	Grave (3)	Crítico (4)
Gravidade da Consequência (GC)	A situação identificada não traduz prejuízos, a nível económico e/ou social, para a Entidade.	A situação identificada representa prejuízos diminutos/pouco significativos, a nível económico e/ou social, para a Entidade.	A situação identificada representa prejuízos significativos, a nível económico e/ou social, para a Entidade.	A situação identificada representa prejuízos muito significativos, a nível económico e/ou social, para a Entidade.

5. **Atribuição do grau do risco** através da conjugação das duas variáveis anteriormente apresentada – Probabilidade de Ocorrência X Gravidade da Consequência, designadamente:

Grau de Risco (GR)		Probabilidade de Ocorrência (PO)			
		Elevada (4)	Frequente (3)	Ocasional (2)	Rara (1)
Gravidade da Consequência (GC)	Crítica (4)	16	12	8	4
	Grave (3)	12	9	6	3
	Moderada (2)	8	6	4	2
	Baixa (1)	4	3	2	1

6. **Identificação das medidas** para mitigar e/ou reduzir a Probabilidade de Ocorrência dos riscos, ou seja, determinar boas práticas para que os riscos não se consubstanciem, ou caso

seja impossível, reduzir essa probabilidade. Estas medidas podem ser medidas corretivas ou preventivas.

7. **Monitorização, atualização do Plano e reporte:** os responsáveis de cada área, juntamente com o Responsável pelo Cumprimento Normativo, devem controlar os riscos agregados à sua função para isso compete-lhes monitorizar e avaliar a eficácia das medidas implementadas, identificar aquelas que não foram implementadas e sugerir as alterações necessárias. Devem ainda auxiliar o RCN na elaboração do Relatório Anual através de contributos dos responsáveis das restantes áreas.
8. **Comunicação do PPRCIC:** O presente plano é publicado no prazo de 10 dias após a aprovação por parte da Direção. Esta publicidade será feita através do site e canais de comunicação internos para todos os colaboradores da Instituição e será também enviado ao MENAC através da plataforma online e restantes órgãos competentes.

Local para introduzir posteriormente as Matrizes.