



UNIVERSIDADE DO ALGARVE

Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infracções Conexas

Junho 2010

INDICE

1 - CARTA DO REITOR	3
2 – CARACTERIZAÇÃO GERAL da UNIVERSIDADE do ALGARVE	5
2 .1 MISSÃO, VISÃO e VALORES	5
2 .2 ESTRUTURA ORGÂNICA	6
2 .3 IDENTIFICAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS	8
3 – PLANO de GESTÃO de RISCOS de CORRUPÇÃO e INFRACÇÕES CONEXAS	9
3 .1 METODOLOGIA e CARACTERIZAÇÃO do PLANO	9
3 .2 MEDIDAS GERAIS de PREVENÇÃO	10
3 .3 APLICAÇÃO DO PLANO	12
4 – ÁREAS DE INTERVENÇÃO	13
4 . 1 ÁREA : PESSOAL	13
RECRUTAMENTO;	13
PROCESSAMENTOS DIVERSOS;	14
ANÁLISE DE PEDIDOS;	15
AVALIAÇÃO SIADAP;	16
MOBILIDADE	16
4 . 2 ÁREA : ESTUDANTES	17
SERVIÇOS ACADÈMICOS;	17
PROCESSAMENTO DE RECEITA	20
4 . 3 ÁREA : CONTRATAÇÃO PÚBLICA	21
4 . 4 ÁREA : PATRIMÓNIO	24
4 . 5 ÁREA : RECEITA	26
4 . 6 ÁREA : SUBSÍDIOS E APOIOS	27
4 . 7 ÁREA : FISCALIZAÇÃO TÉCNICA E MANUTENÇÃO	28
4 : 8 ÁREA : DIREITOS de PROPRIEDADE INTELECTUAL	30
ANEXOS	32
ANEXO A – Crimes de corrupção e infracções conexas, cometidas no exercício de funções públicas	32
Crimes de corrupção	32
Infracções conexas	33
ANEXO B – Regime disciplinar da corrupção	36
ANEXO C – Carta Ética da Administração Pública	38

1 - CARTA DO REITOR

Na sequência da recomendação nº 1/2009 de 1 de Julho do Conselho de Prevenção da Corrupção, a Universidade do Algarve apresenta o seu Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infracções Conexas.

Na preparação deste Plano e na identificação das medidas de prevenção envolveram-se os Serviços mais susceptíveis aos riscos de prática de infracções conexas, nomeadamente os Serviços de Recursos Humanos, Serviços Financeiros e Patrimoniais, Serviços Técnicos, os Serviços Académicos e o Gabinete de Apoio Propriedade Intelectual.

Este documento constitui uma oportunidade de melhoria do sistema de controlo interno existente e pretende :

- Promover uma cultura de isenção, legalidade, clareza e transparência nos procedimentos;
- Promover uma cultura organizacional de responsabilização ética de todos os colaboradores da Universidade do Algarve, nomeadamente através da adopção da declaração de compromisso relativa a incompatibilidades, impedimento e escusa;
- Sensibilizar os colaboradores para a temática da prevenção da corrupção e infracções conexas.

O significado mais corrente da palavra corrupção reporta-se à apropriação ilegítima da coisa pública, entendendo-se como o uso ilegal dos poderes da Administração, com o objectivo de serem obtidas vantagens.

A corrupção pode apresentar-se nas mais diversas formas, desde a pequena, até à grande corrupção. As suas consequências são sempre nefastas e afectam negativamente o desenvolvimento económico e social.

É da responsabilidade de todos os trabalhadores, das instituições e dos seus dirigentes reger a sua actuação com respeito pelos princípios da Carta Ética.

De acordo com esses princípios, constituem deveres dos trabalhadores e dos serviços da Administração Pública:

- Respeitar na sua actuação as regras deontológicas inerentes às suas funções;
- Agir com isenção e em conformidade com a lei;
- Reforçar na sua actuação a confiança dos cidadãos na integridade, imparcialidade e eficácia dos poderes públicos;
- Não usar a sua posição e os recursos públicos em seu benefício ou de terceiros, bem como receber indevidamente quaisquer contrapartidas pelo exercício da sua função, evitando que os interesses privados colidam com as suas funções públicas;
- Implementar e promover com carácter regular auditorias de controlo interno às suas estruturas internas;
- Promover uma cultura de legalidade, clareza e transparência nos procedimentos;
- Denunciar obrigatoriamente situações de corrupção;
- Promover o acesso público à informação correcta e completa;
- Respeitar o sigilo de informação.

No que respeita à Administração Pública em geral, uma das tendências mais fortes das últimas décadas, tem sido sem dúvida a “abertura “ desta à participação dos cidadãos, procurando de forma efectiva, proporcionar o direito à informação dos administrados. É propósito da UAlg promover idêntica prática, propondo-se para tal adoptar os comportamentos atrás enunciados e implementar medidas que permitirão prosseguir esses objectivos.

2 – CARACTERIZAÇÃO GERAL da UNIVERSIDADE do ALGARVE

A Universidade do Algarve (UAlg) foi criada há pouco mais de 30 anos. Vocacionada inicialmente para adoptar apenas o perfil universitário, integrou, a partir de 1989, as Escolas do Ensino Superior Politécnico de Faro. As suas funções ampliaram-se e, por esse facto, a sua estrutura organizativa tornou-se mais complexa. Neste novo formato, a UAlg, multiplicou as suas ofertas de formação, as suas capacidades de investigação e o potencial de transferência de conhecimento.

A Universidade do Algarve é uma pessoa colectiva de direito público, dotada de autonomia estatutária, científica, pedagógica, administrativa, financeira, patrimonial e disciplinar com sede em Faro.

Com 30 anos de serviço à comunidade, a UAlg tem consolidado o seu desenvolvimento, quer em termos estruturais e administrativos, quer em termos académicos e pedagógicos. Composta por três *campi*, Penha, Gambelas e Saúde, na cidade de Faro e um *campus* em Portimão, conta actualmente com infra-estruturas e equipamentos que proporcionam condições de estudo, trabalho, investigação e socialização a uma população de cerca de 10 000 estudantes, 700 docentes e 400 funcionários.

2.1 MISSÃO, VISÃO e VALORES

A Missão expressa a razão de existência de uma instituição. Tem um carácter estruturante, de longo prazo. Não sendo imutável, não deve ser alterada com muita frequência. Logo, será razoável que em sede do Plano de Prevenção da Corrupção se recorra à apropriação da Missão definida no art. 2.º dos Estatutos da Universidade do Algarve.

A Universidade do Algarve é um centro de criação, transmissão e difusão da cultura e do conhecimento humanístico, artístico, científico e tecnológico, contribuindo para a promoção cultural e científica da sociedade, com vista a melhorar a sua capacidade de antecipação e resposta às alterações sociais, científicas e tecnológicas, para o desenvolvimento das comunidades, em particular da região do Algarve, para a coesão social, promovendo e consolidando os valores da liberdade e cidadania.

A Visão expressa como é que queremos ser, como é que queremos que nos vejam. Deve ter um efeito mobilizador, indicando o caminho a seguir. A síntese da Visão poderá ser definida a partir do seguinte enunciado:

Afirmar a Universidade do Algarve como instituição de ensino superior inovadora, apostada no avanço do conhecimento e no desenvolvimento da sociedade, favorecendo projectos temáticos transversais, privilegiando o reforço da internacionalização e das ligações em consórcio, e respondendo às necessidades dos actuais e novos públicos através de actividades de ensino, de investigação, de transferência e de ligação à comunidade, num contexto interno de confiança e de busca pela excelência.

Finalmente os Valores. Trata-se de estabelecer um conjunto de princípios que estarão permanentemente presentes nas diversas iniciativas que se desenvolvem dentro da Universidade e que marcam as diversas componentes das tarefas universitárias. Corresponde a uma sólida Declaração de Compromisso que afectará o conjunto da instituição.

Os valores abrangerão as seguintes linhas de rumo:

Liberdade, factor de criatividade e inovação;

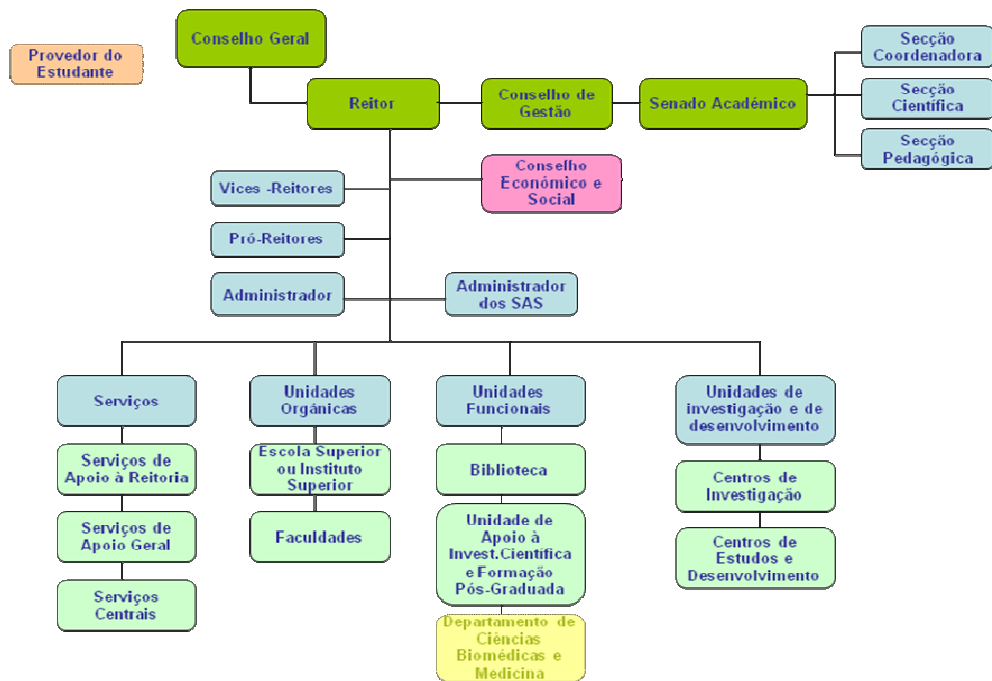
Responsabilidade, factor de coesão e de solidariedade interna;

Compromisso, factor de realização e de confiança no futuro.

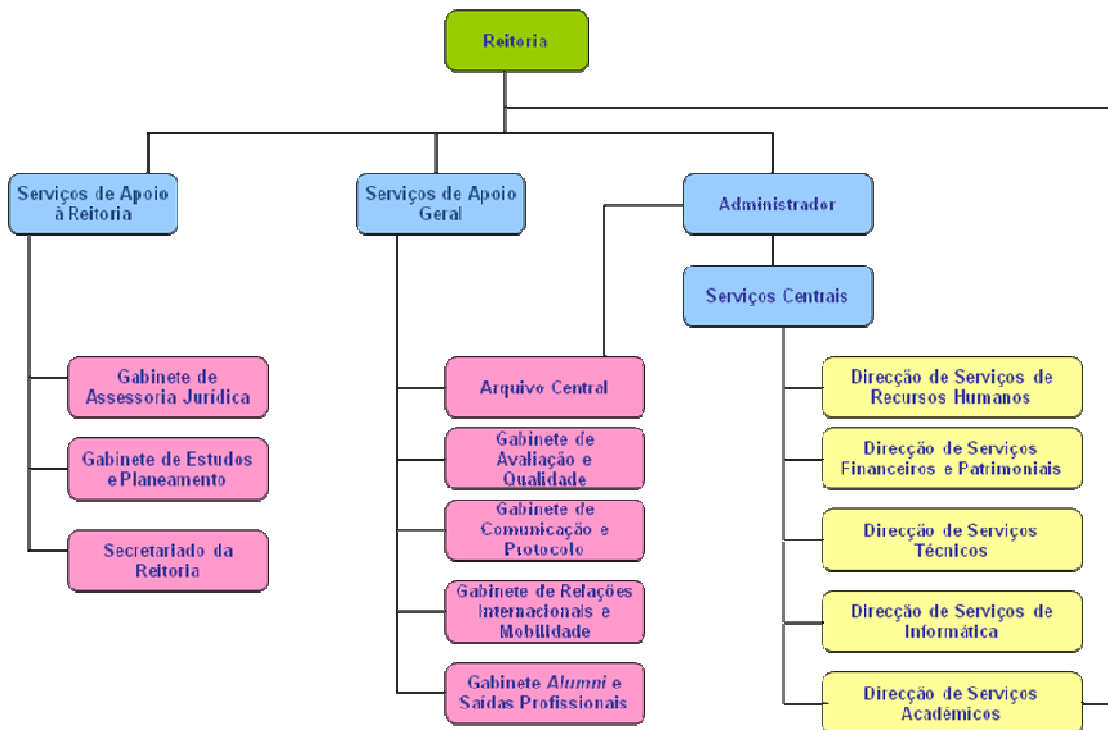
Desta forma assegurar-se-á a coerência da instituição universitária.

2 . 2 ESTRUTURA ORGÂNICA

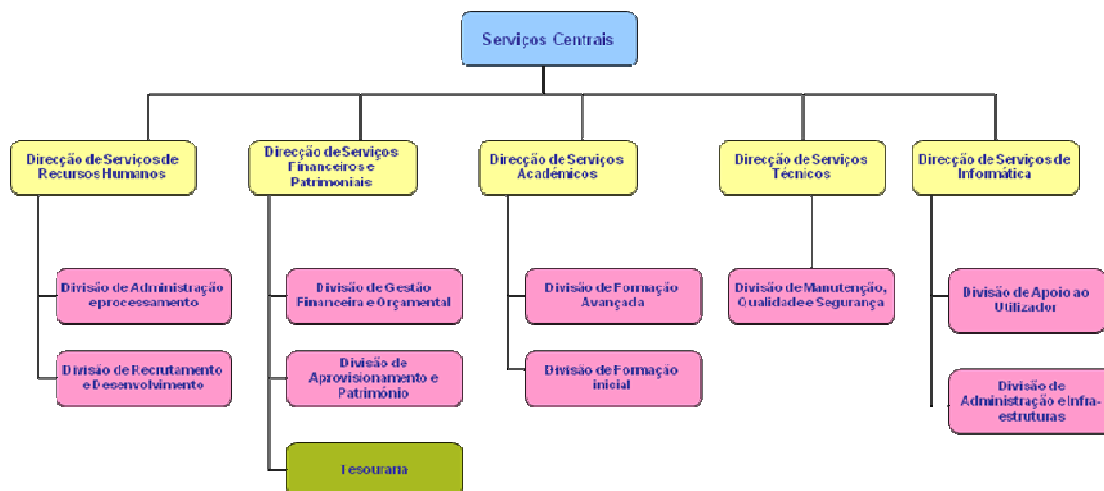
O Regulamento Jurídico das Instituições de Ensino Superior (Lei nº 62/2007, de 10 de Setembro) e a consequente aprovação e publicação dos novos Estatutos da Universidade do Algarve em 22 de Dezembro de 2008 (Despacho Normativo nº65/2008, de 11 de Dezembro, publicado no DR, 2ª série, nº 246 de 22 de Dezembro de 2008), suscitaram alterações profundas na estrutura orgânica da Universidade do Algarve, que podem ser observadas, nas figuras seguintes:



(Fig.1)
Organização Interna e órgãos de Gestão da UAlG



(Fig.2)
Organização dos Serviços



(Fig.3)
Direcções de Serviços

2.3 IDENTIFICAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS

Reitor Prof. Doutor João Pinto Guerreiro

Vice-Reitor: Prof. Doutor Pedro Alfonso Ferré da Ponte

Vice-Reitor: Prof. Doutor Sérgio Manuel Machado Jesus

Vice-Reitora: Prof.^a Doutora Maria Fernanda Ludovina Inácio Matias

Pró-Reitora: Prof.^a Doutora Maria Teresa Calvinho Cerveira Borges

Pró-Reitor: Prof. Doutor Manuel Célio de Jesus Conceição

Pró-Reitor: Prof. Carlos Alberto Pereira Martins

Pró-Reitor: Prof. Doutor Paulo Manuel Roque Águas

Administrador: Dr. Amadeu Carlos de Oliveira Basto de Lima

DSRH - Dr.^a Sílvia Flora Guerreiro Morgado André Cabrita

DSFP - Dr.^a Lúvia Cristina Andrade Rodrigues Borges

DSAC - Dr.^a Maria Carlos de Assunção Alho Ferreira

DST – Eng^o João Carlos da Conceição Santana

DSI – Eng^o Júlio Carlos Botequilha Fernandes

3 – PLANO de GESTÃO de RISCOS de CORRUPÇÃO e INFRACÇÕES CONEXAS

Normalmente, o processo de decisão adoptado na UAlg assenta na elaboração de propostas pelas estruturas técnicas competentes, a que se segue a emissão de pareceres e de propostas por parte do Chefe de Divisão e do Director de Serviços, cabendo a decisão à direcção de topo da instituição.

Na tomada de decisão considera-se a legislação existente, os normativos e os manuais de procedimentos, criados para uma maior operacionalização e transparência dos procedimentos.

A implementação de manuais e de estruturas de controlo interno na UAlg tem contribuído, naturalmente, para uma redução considerável do risco de corrupção e infracções conexas.

A gestão do risco de decisão incorrecta e em particular do risco de corrupção, (apropriação ilegítima da coisa pública) é uma actividade de natureza transversal que tem por objectivo salvaguardar aspectos indispensáveis na tomada de decisões, e que estas se revelem conformes com a legislação vigente e com os procedimentos em vigor.

3.1 METODOLOGIA e CARACTERIZAÇÃO do PLANO

Para a elaboração do Plano, recorreu-se à pesquisa documental e ao envolvimento e participação dos Serviços da UAlg. Foram realizadas reuniões com os responsáveis e os dirigentes de nível intermédio.

Com base em listagens pré-definidas, identificaram-se as principais actividades e os riscos específicos de corrupção de cada uma das direcções de serviço. Este trabalho motivou, no decurso da sua preparação, um novo olhar sobre os procedimentos que estão a ser utilizados e para a necessidade de os aprofundar e aperfeiçoar.

Saliente-se que, na essência, as medidas de prevenção de risco contempladas neste documento, já se observam na UAlg, pelo que o presente Plano constitui, principalmente, uma sistematização das mesmas, contribuindo para a sua melhor interiorização e aplicação.

Pretende-se intensificar a reflexão sobre questões relacionadas com a Ética e Deontologia, por um lado, e com a gestão da qualidade, por outro, com o objectivo de desenvolver uma actividade com:

- Qualidade da gestão;
- Integridade;
- Qualidade do sistema de controlo interno;
- Motivação do pessoal.

A UAlg rege a sua actuação com base em vários instrumentos de gestão legalmente estabelecidos, designadamente:

- Plano de Actividades;
- Orçamento;
- Relatório de Actividades e Contas;
- Balanço Social;
- QUAR;
- Normas de Controlo Interno.

O Plano é um instrumento adicional de gestão a aplicar a todos os Serviços e, conseqüentemente, a toda a Universidade, uma vez que os Serviços estão centralizados.

3.2 MEDIDAS GERAIS de PREVENÇÃO

As medidas de prevenção a adoptar foram estabelecidas em função do grau de risco das situações, procurando minimizar a probabilidade da sua ocorrência. Para tal, será criado um grupo de trabalho que deverá promover e acompanhar a implementação do Plano, desencadeando as seguintes actividades ainda em 2010:

- a) Acções de divulgação/esclarecimento sobre o Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infracções Conexas (PGRCCIC).**
- Divulgação por e-mail do Plano a todos os funcionários docentes e não docentes da UAlg.
 - Criação de um site na página da UAlg, onde se divulgará não só o Plano, como também todos os documentos que a UAlg vier a criar, e também a legislação e os normativos já existentes sobre esta matéria e que são os seguintes:
 - Carta Ética da Administração Pública;
 - Código Penal;
 - Código de Procedimento Administrativo;
 - Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas.

- Promoção de acções de formação sobre o PGRIC e documentos conexos. Estas acções de sensibilização terão ainda como objectivo incentivar os funcionários à prática de uma cultura de responsabilidade e da observância estrita de regras éticas e deontológicas, nomeadamente:
 - Actuar respeitando as regras deontológicas inerentes às suas funções;
 - Observar o sigilo de informação, isto é, não divulgando ou usando informações confidenciais obtidas no desempenho das suas funções;
 - Agir sempre com isenção e em conformidade com a lei.

Estas acções articulam-se com uma das medidas concretas previstas no Plano, de adopção de uma Declaração de compromisso relativa a incompatibilidades, impedimentos e escusa, a implementar de modo geral, acautelando os diversos processos correlacionados, como de contratações e júris de concursos.

b) Criação de um Código de Conduta da UAlg.

Criação de um Código de Conduta da UAlg, segundo os princípios constitucionais, assim como a Recomendação nº R (2000) 10 do Comité de Ministros dos Estados Membros sobre os Códigos de Conduta para os Agentes Públicos, e a sua adopção e divulgação ainda em 2010.

c) Constituição de uma Comissão de Monitorização do PGRIC.

A criação de uma Comissão de Monitorização do PGRIC para coordenação das actividades de implementação do Plano, realização de reuniões de acompanhamento e elaboração de relatórios.

No final do ano, será elaborado um Relatório Anual sobre a execução do Plano, com base nos relatórios anuais produzidos pelas diferentes direcções de serviços, até 30 de Novembro, que deverão contemplar os seguintes aspectos:

- Balanço das medidas adoptadas e das medidas por adoptar;
- Descrição dos riscos eliminados ou cujo impacto foi reduzido e daqueles que se mantêm;
- Riscos identificados ao longo do ano que não foram contemplados no plano inicial.

3.3 APLICAÇÃO DO PLANO

Em síntese, a aplicação do Plano implicará o desenvolvimento das seguintes acções:

- Sensibilização para as consequências da corrupção e infracções conexas e divulgação do regime de impedimentos, por todos os funcionários docentes e não docentes da UAlg;
- Implementação e obrigatoriedade de entrega de declaração de compromisso relativa a incompatibilidades, impedimentos e escusa, a qual, deverá ser expressa de forma escrita;
- Difusão de informação clara a todos os elementos dos júris, sobre as regras e os procedimentos a cumprir quer na contratação pública, quer no recrutamento de pessoal e para as consequências da sua não aplicação;
- Implementação de um sistema de avaliação das necessidades de recrutamento de pessoal e de contratação pública;
- Criação e/ou actualização de manuais de procedimentos para todas as actividades;
- Estender a segregação de funções, sempre que possível, a todas as actividades;
- Implementar de forma sistemática o controlo interno, promovendo periodicamente, verificações aleatórias aos processos, pelos responsáveis dos serviços;

Apresentam-se seguidamente os quadros resumo que contêm os riscos de corrupção conexas, assim como as respectivas medidas preventivas a adoptar, relativamente às seguintes áreas de intervenção:

- Pessoal;
- Estudantes;
- Contratação Pública;
- Património;
- Receita;
- Subsídios e Apoios;
- Fiscalização Técnica e Manutenção;
- Propriedade Intelectual.

Para cada uma destas áreas, foram detalhados os potenciais riscos de corrupção e de infracções conexas, classificados segundo uma escala de risco (fraco/médio/elevado) em função do grau de probabilidade de ocorrência.

**Identificação de riscos de corrupção e infrações conexas
Medidas preventivas dos riscos**

**4. 1. Área: Pessoal
Recrutamento**

Descrição	Risco de corrupção e infrações conexas	Grau de probabilidade de ocorrência	Procedimento a adoptar que previna a sua ocorrência
Recrutamento por concurso: - pessoal não docente - pessoal docente - bolseiros	Favorecimento de candidato; Abuso de Poder; Corrupção passiva para acto ilícito; Tráfico de Influência; Intervenção em processo em situação de impedido.	Moderado	Sensibilização para as consequências da corrupção e infrações conexas e divulgação do regime de impedimentos; Declaração de isenção dos membros do júri com compromisso de suscitar impedimento, escusa e suspeição; Nomeação de júris diferenciados, de pelo menos 2 membros para cada concurso; Publicitação dos documentos, deginadamente actas, do procedimento.
Recrutamento de docentes convidados	Favorecimento de candidato; Abuso de Poder; Corrupção passiva para acto ilícito; Tráfico de Influência; Intervenção em processo em situação de impedido.	Moderado	Sensibilização dos docentes com funções de contratação para as consequências da corrupção e infrações conexas; Declaração de isenção dos proponentes/assinantes do parecer com compromisso de suscitar impedimento, escusa e suspeição; Formação dos docentes, para o cumprimento do Regulamento e da legislação em vigor; Prévia e atempada divulgação das necessidades de recrutamento de docentes convidados.
Transmissão ou uso indevido de informação confidencial.	Ausência deliberada de independência, integridade, objectividade e isenção.	Moderado	Promoção e divulgação entre os funcionários das regras legais e éticas, aplicáveis ao exercício das suas funções.

Contratação de pessoal.	Existência de um sistema de avaliação das necessidades de recursos humanos, pouco eficiente; Utilização de contratação a termo ou de prestações de serviço, como mecanismo de satisfação de necessidades permanentes de serviço; Assumpção de compromissos, sem que as formalidades obrigatórias sejam verificadas.	Moderado	Implementação de sistema estruturado de avaliação das necessidades de recursos humanos; Sensibilização dos docentes envolvidos no processo, para a necessidade do cumprimento de prazos e das obrigações perante terceiros, da entidade empregadora.
-------------------------	---	----------	---

Processamentos diversos.

Descrição	Risco de corrupção e infrações conexas	Grau de probabilidade de ocorrência	Procedimento a adoptar que previna a sua ocorrência
Processamento de remunerações; Processamento de abonos variáveis e eventuais; Processamento/conferência das despesas comparticipadas pela ADSE e RO.	Pagamentos indevidos; Corrupção passiva para acto lícito; Peculato; Concussão.	Fraco	Segregação de funções; Verificação aleatória por amostragem, da folha de processamento dos vencimentos e de ajudas de custo, no sentido de confirmar a adequação das remunerações processadas e dos descontos efectuados ao trabalhador (C.G.A., Segurança Social, IRS e outros) e de outros abonos recebidos; Promoção e divulgação entre os funcionários das regras legais e éticas aplicáveis ao exercício das suas funções.

Análise de pedidos.

Descrição	Risco de corrupção e infracções conexas	Grau de probabilidade de ocorrência	Procedimento a adoptar que previna a sua ocorrência
Justificações de faltas e licenças	Considerar indevidamente uma falta como justificada; Corrupção passiva para acto ilícito; Concussão.	Fraco	Promoção de sistemas de controlo interno; Identificação das diferentes fases e intervenientes; Definição detalhada da tramitação dos processos; Segregação de funções; Verificação aleatória por amostragem, pelo responsável do serviço.
Pedido de equiparação a bolseiro e acumulação de funções.	Considerar indevidamente que se encontram cumpridos os requisitos; Corrupção passiva para acto ilícito; Concussão.	Fraco	Promoção de sistemas de controlo interno; Identificação das diferentes fases e intervenientes; Definição detalhada da tramitação dos processos; Segregação de funções; Verificação aleatória por amostragem, pelo responsável do serviço.
Deslocação em serviço público	Deslocação em serviço público, sem prévia autorização; Corrupção passiva para o acto ilícito.	Fraco	Promoção de sistemas de controlo interno; Identificação das diferentes fases e intervenientes; Definição detalhada da tramitação dos processos; Segregação de funções; Verificação aleatória por amostragem, pelo responsável do serviço.

Avaliação SIADAP

Descrição	Risco de corrupção e infrações conexas	Grau de probabilidade de ocorrência	Procedimento a adoptar que previna a sua ocorrência
Avaliação	Ausência de mecanismos explícitos que identifiquem e impeçam a ocorrência de conflito de interesses.	Moderado.	Criação de Manual de Procedimentos, que sistematize todos os normativos em vigor e proceda à definição detalhada da tramitação de todo o processo e definição dos criterios de harmonização, com vista a evitar a discricionaridade na decisão.

Mobilidade

Descrição	Risco de corrupção e infrações conexas	Grau de probabilidade de ocorrência	Procedimento a adoptar que previna a sua ocorrência
Seleção de candidatos	Favorecimento de candidatos; Corrupção Passiva para acto ilícito; Tráfico de influências; Intervenção em processo em situação de impedido; Abuso de Poder;	Fraco	Criação de um manual que proceda à definição detalhada da tramitação de todo o processo, critérios de seriação, etc; Sensibilização para as consequências da corrupção e infrações conexas e divulgação do regime de impedimentos.

Identificação de riscos de corrupção e infracções conexas
Medidas preventivas dos riscos

4.2 Área: Estudantes.
Serviços Académicos

Descrição	Risco de corrupção e infracções conexas	Grau de probabilidade de ocorrência	Procedimento a adoptar que previna a sua ocorrência
Emissão de declarações, certidões, diplomas e suplemento ao diploma, com conteúdo falso ou alterado, para beneficiar o estudante.	Falsificação de ou contrafação de documentos pelo funcionário, a pedido ou em troca de dinheiro ou outros bens; Corrupção passiva para acto ilícito; Abuso de poder.	Moderado	Cumprir o Manual de Procedimentos, que já prevê regras claras sobre o processo de emissão de declarações, certidões, diplomas e suplemento ao diploma, incluindo a sua verificação por um funcionário diferente daquele que as emitiu e a junção, aquando da assinatura, do suporte da informação; Verificações aleatórias, por amostragem, pelo Responsável pelo Serviço; Existência de regras de utilização do papel de certidão e dos diplomas, o seu acondicionamento em local fechado e os procedimentos a adoptar em caso de inutilização de folhas.
Renovação de matrícula e inscrição de estudantes com matrícula e inscrição prescrita no ano lectivo anterior.	Por acordo entre o estudante e o funcionário poderá ser efectuada a matrícula e inscrição de um estudante com matrícula e inscrição prescrita no ano lectivo anterior, a pedido ou em troca de dinheiro ou outros bens; Falsificação de documentos, por funcionário; Corrupção passiva para acto ilícito; Abuso de poder.	Moderado	O Manual de Procedimentos dos Serviços Académicos já prevê regras claras sobre o respectivo processo; Devem ainda ser promovidas verificações aleatórias, por amostragem, pelo Responsável pelo Serviço, a um número mínimo de processos de matrícula em cada ano lectivo, cruzando dados com os estudantes prescritos.
Alteração do lançamento de notas e creditações.	Falsificação de documentos, pelo funcionário; Corrupção passiva para acto ilícito; Abuso de poder.	Moderado	O Manual de Procedimentos dos Serviços Académicos já prevê regras claras sobre o respectivo processo, incluindo sobre as permissões de acesso, que devem ser restringidas.

<p>Processos de creditação de formação: possibilidade de utilização incorrecta da amplitude/margem de apreciação existente nos critérios legal e regulamentarmente estabelecidos.</p>	<p>Abuso de poder; Corrupção passiva para acto lícito; Tráfico de Influência.</p>	<p>Moderado</p>	<p>Definição de critérios mais precisos e explícitos, isto é, com menor possibilidade de discricionariedade; Especificação e divulgação da situação/pontuação dos candidatos em cada item (o conhecimento da valorização dada a cada item, contribuirá para a detecção de eventuais irregularidades e traduzirá a verdadeira adopção do princípio da transparência); Sensibilização dos membros da comissão científico-pedagógica para a correcta aplicação dos critérios definidos e para as consequências da corrupção e infracções conexas; Verificações aleatórias, por amostragem, pelo Responsável pelo Serviço;</p>
<p>Seriação dos candidatos a concursos especiais, reingressos, mudanças de curso e transferência: possibilidade de incorrecta avaliação dos documentos constantes dos processos de candidatura.</p>	<p>Abuso de poder; Corrupção passiva para acto lícito; Tráfico de Influência.</p>	<p>Elevado</p>	<p>Cumprimento da legislação e dos normativos em vigor, aplicando critérios mais precisos e explícitos, com menor possibilidade de discricionariedade; Utilização de uma plataforma informática para a seriação e creditação; Especificação e divulgação da situação/pontuação dos candidatos em cada item (com vista ao conhecimento público da seriação e dos critérios aplicados para a detecção de eventuais irregularidades e traduzir a verdadeira adopção do princípio da transparência); Sensibilização dos membros da comissão para as consequências da corrupção e infracções conexas; Verificações aleatórias, por amostragem, pelo Responsável pelo Serviço.</p>
<p>Mudança de regime: nocturno-diurno e diurno-nocturno: Possibilidade de discricionariedade na autorização dos pedidos.</p>	<p>Abuso de poder; Corrupção passiva para acto lícito; Tráfico de Influência.</p>	<p>Elevado</p>	<p>Estabelecimento de critérios pré-definidos, que assegurem a igualdade e imparcialidade, e definição de regras de procedimentos; Uniformização de critérios entre Escolas; Verificações aleatórias, por amostragem, pelo Responsável pelo Serviço.</p>

<p>Creditação de Unidades de Crédito nos ERASMUS: possibilidade de utilização incorrecta da amplitude/margem de apreciação existente nos critérios legal e regulamentarmente estabelecidos.</p>	<p>Abuso de Poder; Corrupção passiva para acto lícito; Tráfico de Influência.</p>	<p>Moderado</p>	<p>Definição de critérios mais precisos e explícitos, isto é, com menor possibilidade de discricionariedade;Especificação e divulgação da situação/pontuação dos candidatos em cada item (o conhecimento da valoração dada a cada item contribuirá para a detecção de eventuais irregularidades e traduzir a verdadeira adopção do princípio da transparência);Sensibilização dos membros da comissão para a correcta aplicação dos critérios definidos e para as consequências da corrupção e infracções conexas; Verificações aleatórias, por amostragem, pelo Responsável pelo Serviço.</p>
<p>Funcionamento dos cursos de formação avançada(2.º ciclo,3.º ciclo e cursos de pós graduação não conferentes de grau): admissão de candidaturas - ausência de normas de procedimento uniformizadas, que possibilita a deturpação do processo de implementação do curso e selecção de formandos.</p>	<p>Abuso de Poder; Corrupção passiva para acto ilícito; Tráfico de Influência.</p>	<p>Moderado</p>	<p>Cumprir o Regulamento de Funcionamento de Pós-graduações e Formação Avançada, que define todo o procedimento necessário à abertura anual do funcionamento do curso, desde a publicitação, a candidaturas, prazos, critérios de seriação e eventualmente creditação; Especificação e divulgação da situação/pontuação dos candidatos em cada item (o conhecimento da valoração dada a cada item contribuirá para a detecção de eventuais irregularidades e traduz a verdadeira adopção do princípio da transparência); Sensibilização para as consequências da corrupção e infracções conexas;Verificações aleatórias, por amostragem, pelo Responsável pelo Serviço.</p>
<p>Registo de habilitação estrangeira</p>	<p>Possibilidade de registo de habilitação estrangeira não reconhecida, a pedido ou em troca de dinheiro ou outros bens; Corrupção passiva para o acto ilícito; Abuso de poder.</p>	<p>Moderado</p>	<p>Cumprimento da legislação em vigor e verificação da autenticidade dos documentos entregues; Verificação aleatória a um número mínimo de processos, a promover pelo Responsável do Serviço.</p>

Processamento de receita

Cobrança indevida de receitas(coimas,emolumentos, etc...)	Abuso de Poder; Corrupção passiva para acto ilícito; Possibilidade de cobrar coimas indevidas.	Fraco.	Verificação sobre correcta aplicação da origem da receita;Segregação de funções.
Abertura/fecho, diariamente, do Terminal TPA ficando com o registo diariamente do "Per(<i>periodo</i>) e TR (<i>transacção</i>)" do dia.	Extravio de qualquer "fecho".	Moderado	Conferência diária dos valores recebidos, com folhas de caixa discriminativas, pelo responsável dos serviços ou funcionário designado para tal, que não tenha efectuado recebimentos.

Identificação de riscos de corrupção e infracções conexas
Medidas preventivas dos riscos

4. 3. Área: Contratação Pública.

Descrição	Risco de corrupção e infracções conexas	Grau de probabilidade de ocorrência	Procedimento a adoptar que previna a sua ocorrência
Contratação de bens, serviços e empreitadas por ajuste directo: fornecedores.	Aquisições realizadas diversas vezes ao mesmo fornecedor: risco de favorecimento de certos fornecedores; Violação dos princípios gerais de contratação; Corrupção passiva para acto lícito; Tráfico de Influências; Participação económica em negócio; Abuso de poder.	Moderado	Cumprimento das regras de Ajuste Directo, para sempre que possível, sejam consultados 3 fornecedores; Incentivo à rotatividade de fornecedores; Sensibilização para as consequências da corrupção e infracções conexas; Verificações aleatórias por amostragem, efectuadas pelo Responsável do Serviço .
Contratação de bens, serviços e empreitadas.	Possibilidade de tentativa de supressão dos procedimentos necessários/fases da realização da despesa, designadamente as prévias cabimentação e autorização da despesa por quem detém competência; Corrupção passiva para acto ilícito; Tráfico de Influência; Participação económica em negócio; Violação das regras gerais de autorização de despesa; Violação dos princípios gerais de contratação.	Moderado	Formação dos funcionários docentes e não docentes, sobre as fases obrigatórias nos procedimentos de contratação, sobre como devem proceder nas situações de conflito de interesses e para as consequências da corrupção e infracções conexas; Maior exigência na planificação das actividades, nomeadamente a definição rigorosa dos objectivos do procedimento; Publicitação dos documentos, designadamente as actas do procedimento; Verificações aleatórias por amostragem, efectuadas pelo Responsável do Serviço.
Diversos procedimentos de aquisição do mesmo bem/serviço ao longo do ano	Fraccionamento da despesa; Corrupção passiva para acto ilícito ou lícito; Tráfico de Influência; Participação económica em negócio.	Moderado	Exigência de maior planificação das actividades e com maior antecedência; Maior informação e sensibilização dos funcionários docentes e não docentes, sobre a necessidade de planificação anual; Melhoria do processo de gestão de stocks; Verificações aleatórias por amostragem, efectuadas pelo Responsável do Serviço; Sensibilização para as consequências da corrupção e infracções conexas.

Fornecimento de bens, serviços e empreitadas por familiares ou pessoas com relações de forte amizade ou inimizade.	Informação privilegiada; Violação de segredo por funcionário; Intervenção em processo em situação de impedido; Inexistência de mecanismos que possam identificar situações de conluio entre os adjudicatários e os funcionários	Moderado	Ampla divulgação do regime de impedimentos; Declaração de impedimento.
Passagem de informação privilegiada aquando de pré-consultas para determinação do preço base.	Corrupção passiva lícita.	Moderado	Sempre que possível determinar preço base sem consultar o mercado, privilegiando as consultas ao mercado, via recolha de preços disponibilizados na Internet.
Intervenção em processos de contratação e processos de júri de concursos de familiares ou pessoas com relações de forte amizade ou inimizade.	Intervenção em processo em situação de impedimento; Corrupção passiva para acto ilícito.	Moderado	Ampla divulgação do regime de impedimentos; Assinatura de declaração tipo, com compromisso de suscitar impedimento, escusa e suspeição caso se verifique.
Transmissão ou uso indevido de informação confidencial.	Ausência deliberada de independência, integridade, objectividade e isenção.	Moderado	Promoção e divulgação entre os funcionários das regras legais e éticas, aplicáveis ao exercício das suas funções.
Inexistência de mecanismos que possam identificar situações de conluio entre os adjudicatários e os funcionários.	Favorecimento de fornecedores de forma obter benefícios.	Moderado	Assinatura de declaração tipo, com compromisso de suscitar impedimento, escusa e suspeição caso se verifique.
Não apresentação de documentos de habilitação, apresentação de documentos fora de prazo ou apresentação de documentos falsos.	Considerar como válida a adjudicação a um fornecedor que não está habilitado para tal.	Moderado	Segregação de funções; Verificação atempada de toda a documentação, antes de ir para assinatura do responsável.
Existência de trabalhos a mais no âmbito das Empreitadas.	Considerar trabalhos a mais, o que na realidade são erros e omissões; Não acompanhamento e avaliação regulares do desempenho do contratante, de acordo com os níveis de quantidade e qualidade estabelecidos no contrato.	Moderado	Definição o mais exhaustiva possível, do objecto do concurso; Exigência de comprovação da circunstância, juntando a respectiva documentação justificativa.

Renovação de contratos.	Inexistência de alerta atempado para o termo dos contratos, gerando a sua renovação automática, sem possibilidade de avaliação da necessidade de efectiva renovação; A falta de alerta pode ser deliberada, no sentido de favorecer o fornecedor.	Elevado	Verificação mensal da base de dados de contratos, elaborando uma listagem mensal dos contratos que poderão ser renovados, e que devem ser avaliados com uma antecedência mínima de 60 dias em relação à data em que devam ser denunciados, para não se renovar automaticamente; Verificações aleatórias por amostragem, efectuadas pelo Responsável do Serviço.
Recepção de bens, serviços e empreitadas	Risco de corrupção e infracção (desvio ou não fiscalização de mercadorias no que respeita à quantidade e qualidade); Risco de o funcionário reter algum material para uso próprio e até fornecedores entregarem quantidades de material inferiores às contratadas e isso não ser devidamente verificado.	Elevado	Segregação de funções, no sentido em que a pessoa que encomenda o material, não seja a mesma que o verifica aquando a sua recepção.

Identificação de riscos de corrupção e infrações conexas
Medidas preventivas dos riscos

4. 4. Área: Património

Descrição	Risco de corrupção e infrações conexas	Grau de probabilidade de ocorrência	Procedimento a adoptar que previna a sua ocorrência
Abates	Bem abatido continuar nos Serviços; Abates sem a autorização do órgão competente; Apropriação de bens abatidos documental- mente no periodo até à sua eliminação física; Proposta indevida de bens para abate.	Moderado	Cumprir o Manual de Procedimentos, nomeadamente: 1 - Conferências físicas periódicas para verificar se os bens que foram alvo de abate, ainda se encontram no local; 2 - Verificação sobre se a autorização de abate foi proferida pelo Órgão com competências para o efeito; 3 - Isolamento dos bens a abater, em local de acesso restrito e controlado; 4 - Justificação do abate efectuada por técnico interno ou verificação externa.
Equipamento não etiquetado por não estar inventariado ou a etiqueta ter sido removida.	Apropriação de bens públicos; Utilização indevida de bens públicos, designadamente para fins privados; Peculato; Abuso de confiança.	Moderado	Cumprir o Manual de Procedimentos, nomeadamente: 1-Reconciliação dos registos contabilísticos com os registos do inventário; 2- Conferências físicas periódicas para verificar se os bens estão inventariados.
Transferência de bens sem comunicação.	Desaparecimento do bem; Desactualização das fichas dos bens.	Moderado	Cumprir o Manual de Procedimentos, nomeadamente:Conferências físicas periódicas.
Cedência de equipamento por pessoa ou órgão sem competência.	Prática de acto nulo, eventualmente geradora de utilização indevida dos bens.	Elevado	Cumprir o Manual de Procedimentos, nomeadamente: 1- Verificação periódica das fichas de saída ou requisição interna; 2 - Eventual ratificação dos actos praticados pelo Órgão competente; 3 - Medidas de controlo interno, como a regulamentação da requisição de bens.

<p>Utilização indevida de bens públicos, designadamente para fins privados.</p>	<p>Violação do princípio da prossecução do interesse público; Peculato de uso; Abuso de confiança.</p>	<p>Moderado</p>	<p>1- Verificação periódica das fichas de saída ou requisição interna; 2 - Eventual ratificação dos actos praticados pelo Órgão competente; 3 - Medidas de controlo interno, como a regulamentação da requisição de bens(acessos restritos,por ex^a no acesso a material informático;medidas de responsabilizção e sensibilização). 4 - Verificação periódica,aleatória,de um n.º determinado de bens,quanto à sua localização e estado de uso.</p>
<p>Ofertas sem processo formal de aceitação.</p>	<p>Não inventariação de bens, eventualmente geradora de apropriação de bens públicos, de utilização indevida de bens públicos, designadamente para fins privados; Violação do princípio da prossecução do interesse público; Peculato e abuso de confiança.</p>	<p>Moderado</p>	<p>Medidas de controlo interno, como a divulgação acrescida das regras sobre aceitação de doações.</p>
<p>Aquisição de publicações sem recurso ao S.E.E.O..</p>	<p>A obra não ser registada como património bibliográfico da UAlg e ser utilizada em benefício próprio.</p>	<p>Moderado</p>	<p>A aquisição de obras ser sempre feita através do SEEO e registada num catálogo colectivo das Bibliotecas da UAlg.</p>

**Identificação de riscos de corrupção e infracções conexas
Medidas preventivas dos riscos**

4. 5. Área: Receita.

Descrição	Risco de corrupção e infracções conexas	Grau de probabilidade de ocorrência	Procedimento a adoptar que previna a sua ocorrência
Operações contabilísticas e de tesouraria.	Risco de desvio de dinheiros e valores; Risco de falhas na aplicação de normas de procedimentos e regulamentos de natureza financeira.	Moderado.	Segregação de funções; Análise e revisão permanente da execução dos procedimentos legais e dos estabelecidos no sistema de controlo interno; Verificação aleatória, por amostragem de um número mínimo de processos; Acompanhamento e supervisão da actividade pelos dirigentes.
Não emissão ou anulação de recibos.	Não emissão ou anulação indevida de recibos, de modo a eliminar a receita ou recebimento de dinheiro, ficando o funcionário com o montante recebido.	Moderado	Sempre que um funcionário anule um recibo deverá emitir listagem de recibos anulados, anexar original e duplicado do recibo, justificar o motivo da anulação e entregar ao responsável do serviço ou funcionário designado, para conhecimento; Justificar por escrito e pedir autorização para efectuar a respectiva anulação ao responsável do Serviço ou quem o substitua.
Conferência de valores de qualquer natureza, entregues no serviço.	Entrega de valores não coincidentes com somatório de recibos.	Moderado	Conferência diária dos valores recebidos, com folhas de caixa discriminativas, pelo responsável dos serviços ou funcionário designado para tal, que não tenha efectuado recebimentos.
Vendas de bens.	Não facturar os produtos vendidos.	Moderado	Implementação de sistema de gestão de stocks.

Identificação de riscos de corrupção e infracções conexas
Medidas preventivas dos riscos

4. 6. Área: Subsídios e Apoios.

Descrição	Risco de corrupção e infracções conexas	Grau de probabilidade de ocorrência	Procedimento a adoptar que previna a sua ocorrência
Subsídios atribuídos a associações e organizações legalmente constituídas, que promovam actividades de reconhecido interesse para a UAlg.	Inexistência de instrumentação legal, que estabeleça as regras de atribuição de subsídios; Conflito de interesses no processo de atribuição de subsídios; Tráfico de Influências; Corrupção passiva para o acto ilícito.	Fraco.	Regulamentação interna com definição clara das condições de elegibilidade das entidades beneficiárias e do carácter das respectivas iniciativas, bem como dos montantes máximos a atribuir; Elaboração por parte da entidade beneficiária de relatório de actividades, no que concerne à aplicação do subsídio recebido; Declaração de compromisso relativa a incompatibilidades, impedimento e escusa.
Atribuição de apoios de montante limitado, à organização de eventos promovidos por organismos estudantis, por docentes e investigadores da UAlg.	Inexistência de instrumentação legal, que estabeleça as regras de atribuição de apoios; Conflito de interesses no processo de atribuição de apoios; Tráfico de Influências; Corrupção passiva para o acto ilícito.	Fraco	Regulamentação interna com definição clara das condições de elegibilidade das entidades beneficiárias e do carácter das respectivas iniciativas, bem como dos montantes máximos a atribuir; Definição dos períodos de atribuição dos apoios, permitindo a comparação dos candidatos; Elaboração por parte da entidade beneficiária de relatório de actividades, no que concerne à aplicação do apoio recebido; Declaração de compromisso relativa a incompatibilidades, impedimento e escusa.

Identificação de riscos de corrupção e infracções conexas
Medidas preventivas dos riscos

4. 7. Área: Fiscalização técnica e manutenção. (1)

Descrição	Risco de corrupção e infracções conexas	Grau de probabilidade de ocorrência	Procedimento a adoptar que previna a sua ocorrência
Fiscalização de empreitadas de pequena e média dimensão	Riscos de corrupção e infracção (desvio ou não à fiscalização da execução da empreitada no que respeita ao modo e execução, quantidade e qualidade); Risco de o funcionário reter algum material para uso próprio ou de qualidade inferior e até os empreiteiros entregarem quantidades de material inferiores às contratadas e isso não ser devidamente verificado.	Moderado	Segregação de funções; Verificação aleatória em diferentes fases de execução da empreitada.
Contratos de manutenção	Não cumprimento do objecto do contrato, nomeadamente tarefas a executar, sua periodicidade e disponibilidade de pessoal.	Moderado	Segregação de funções; Verificação aleatória em diferentes fases de execução do contrato.
Fiscalização do parque automóvel.	Risco de uso indevido das viaturas afectas à UAlg; Peculato de uso.	Moderado	Cumprimento rigoroso do regulamento de uso de veiculos da UAlg; Verificação dos mapas de utilização do parque automóvel, por um funcionário diferente que os emitiu; Cumprimento da legislação em vigor; Verificação aleatória por amostragem pelos responsáveis dos serviços.

Criação e obrigatoriedade de uso da folha de itinerário	Risco de uso indevido das viaturas afectas à UAIG; Peculato de uso.	Moderado	Cumprimento rigoroso do regulamento de uso de veículos da UAIG; Verificação dos mapas de utilização do parque automóvel, por um funcionário diferente que os emitiu; Cumprimento da legislação em vigor; Verificações aleatórias por amostragem pelos diferentes responsáveis pelos serviços.
Conferência de stocks de consumíveis de produtos de limpeza.	Peculato	Moderado	Verificação aleatória por amostragem; Conferência de stocks semestral .

Identificação de riscos de corrupção e infrações conexas
Medidas preventivas dos riscos

4. 8. Área: D.P.I. - Direitos de Propriedade intelectual (Direitos de Propriedade Industrial, Direito de Autor e Direitos Conexos)

Descrição	Risco de corrupção e infrações conexas	Grau de probabilidade de ocorrência	Procedimento a adoptar que previna a sua ocorrência
Actividades de registo de marcas, logotipos e desenhos ou modelos da Universidade do Algarve	Registo indevido em nome individual por parte de docentes, não docentes, investigadores, discentes ou terceiros.	Moderado	Implementação de medidas de sensibilização e de divulgação do Regulamento da Propriedade Intelectual da Universidade do Algarve, junto de todos os agentes, com vista à sua correcta aplicação.
Actividades de registo de patentes, modelo de utilidade e topografias de produtos semicondutores, resultantes de projectos de investigação ou outros trabalhos da Universidade do Algarve.	Registo indevido em nome individual por parte de funcionários docentes, não docentes, discentes, investigadores e terceiros, sem que a UAlg. seja a requerente dos direitos.	Moderado	Implementação de medidas de sensibilização e de divulgação do Regulamento da Propriedade Intelectual da Universidade do Algarve, junto de todos os agentes, com vista à sua correcta aplicação.
Actividades de Manutenção dos direitos de propriedade industrial da Universidade do Algarve.	Adulteração de material registado e sua apropriação indevida em prejuízo do detentor do registo.	Moderado	Aplicação do Regulamento da Propriedade Intelectual da UAlg; Aprovação e implementação das Normas de Conduta relativas à utilização de Marcas e Logotipos da UAlg.
Utilização de informação privilegiada inerente a processos de registo de direitos de Propriedade Industrial (eminentes).	Favorecimento de terceiros e possível inviabilização de registo por parte da Universidades do Algarve.	Moderado	Obrigatoriedade de assinatura de um acordo de confidencialidade entre o funcionário, docente, não docente, discentes, investigadores ou terceiros envolvidos e a UAlg.
Violação da titularidade dos direitos de propriedade industrial da Universidade do Algarve.	Apropriação indevida dos direitos do titular do registo para benefício próprio ou de terceiros, por parte do docentes, não docentes, investigadores, discentes ou terceiros.	Moderado	Aplicação do Regulamento da Propriedade Intelectual da UAlg; Aprovação e implementação das Normas de Conduta relativas à utilização de Marcas e Logotipos da UAlg.

Violação da titularidade dos direitos de autor.	Apropriação indevida do direito de autor e direitos conexos, em benefício próprio ou de terceiros por parte do docentes, não docentes, investigadores, discentes ou terceiros.	Moderado	Aplicação do Regulamento da Propriedade Intelectual da UAlg; Aprovação e implementação das Normas de Conduta relativas à utilização de Marcas e Logotipos da UAlg.
Salvaguarda do direito moral do inventor/criador.	O inventor/autor/criador não ser mencionado como tal.	Moderado	Aplicação do Regulamento da Propriedade Intelectual da UAlg e do Código do Direito de Autor.
Processo de transferência de tecnologia: licenciamento ou venda de direitos de propriedade intelectual da UAlg.	Atribuição de benefícios indevidos a docentes, funcionários ou outros agentes da Universidade do Algarve, ou a pessoas relacionadas com estas, em processos de negociação, que impliquem prejuízo para a UAlg.	Moderado	Implementação de regulamentação interna sobre procedimentos de transferência de tecnologia que envolvam processos de negociação (designadamente através de mecanismos de controlo hierárquico ou outros).
Processo de transferência de tecnologia: aquisição de direitos de propriedade intelectual	Atribuição de benefícios indevidos a docentes, funcionários ou outros agentes da Universidade do Algarve, ou a pessoas relacionadas com estas, em processos de negociação para aquisição de tecnologia, que impliquem prejuízo para a UAlg.	Moderado	Implementação de regulamentação interna sobre procedimentos de transferência de tecnologia que envolvam processos de negociação (designadamente através de mecanismos de controlo hierárquico ou outros).
Processo de transferência de tecnologia: repartição dos proveitos decorrentes da valorização /exploração dos D.P.I. da UAlg.	Atribuição de benefícios indevidos a docentes, funcionários ou outros agentes da Universidade do Algarve, ou a pessoas relacionadas com estas, em processos de negociação de contratos de licença ou de venda, que impliquem prejuízo para a UAlg.	Moderado	Implementação de regulamentação interna sobre procedimentos de transferência de tecnologia que envolvam processos de negociação (designadamente através de mecanismos de controlo hierárquico ou outros); Reforço de medidas de controlo interno sobre o cumprimento de contratos celebrados pela Universidade do Algarve com terceiros.

ANEXO A

CRIMES DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES CONEXAS, COMETIDOS NO EXERCÍCIO DE FUNÇÕES PÚBLICAS

No presente Anexo, indicam-se os crimes de corrupção e infracções conexas, cometidos no exercício de funções públicas, previstos e punidos nos termos do Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de Setembro, alterado e republicado pela Lei n.º 59/2007, de 4 de Setembro.

CRIMES DE CORRUPÇÃO

Os crimes de corrupção em sentido estrito encontram-se tipificados como corrupção passiva para acto ilícito, corrupção passiva para acto lícito e corrupção activa.

Artigo 372.º

Corrupção passiva para acto ilícito

1 - O funcionário 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 contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.

2 - Se o agente, antes da prática do facto, voluntariamente repudiar o oferecimento ou a promessa que aceitara, ou restituir a vantagem, ou, tratando-se de coisa fungível, o seu valor, é dispensado de pena.

3 - A pena é especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura de outros responsáveis.

Artigo 373.º

Corrupção passiva para acto lícito

1 - O funcionário 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 não contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias.

2 - Na mesma pena incorre o funcionário 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 de pessoa que perante ele tenha tido, tenha ou venha a ter qualquer pretensão dependente do exercício das suas funções públicas.

3 - É correspondentemente aplicável o disposto na alínea b) do artigo 364.º e nos n. os 3 e 4 do artigo anterior.

Artigo 374.º

Corrupção activa

1 - Quem por si, ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que ao funcionário não seja devida, com o fim indicado no artigo 372.º, é punido com pena de prisão de seis meses a cinco anos.

2 - Se o fim for o indicado no artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até seis meses ou com pena de multa até 60 dias.

3 - É correspondentemente aplicável o disposto na alínea b) do artigo 364.º

INFRACÇÕES CONEXAS

Afins dos crimes de corrupção, encontramos tipificados no Código Penal outros crimes, dos quais destacamos aqueles que poderão ocorrer no exercício de funções públicas:

Artigo 335.º

Tráfico de influência

1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, é punido:

a) Com pena de prisão de seis meses a cinco anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;

b) Com pena de prisão até seis meses ou com pena de multa até 60 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.

2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior para os fins previstos na alínea a) é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

Artigo 375.º

Peculato

1 - O funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel, pública ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de um a oito anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2 - 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 três anos ou com pena de multa.

3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 376.º
Peculato de uso

1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de veículos ou de outras coisas móveis de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até um ano ou com pena de multa até 120 dias.

2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até um ano ou com pena de multa até 120 dias.

Artigo 377.º
Participação económica em negócio

1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até cinco anos.

2 - 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, é punido com pena de prisão até seis meses ou com pena de multa até 60 dias.

3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao 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.

Artigo 379.º
Concussão

1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2 - Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de um a oito anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 382.º

Abuso de poder

O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 383.º

Violação de segredo por funcionário

1 - O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

2 - Se o funcionário praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

3 - O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respectivo serviço ou de queixa do ofendido.

ANEXO B

REGIME DISCIPLINAR DA CORRUPÇÃO

Referem-se, aqui, as normas do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro, com incidência na área de combate à corrupção:

Artigo 17.º **Suspensão**

A pena de suspensão é aplicável aos trabalhadores que actuem com grave negligência ou com grave desinteresse pelo cumprimento dos deveres funcionais e àqueles cujos comportamentos atentem gravemente contra a dignidade e o prestígio da função, nomeadamente quando:

- a) (...);
- b) (...);
- c) Exercam funções em acumulação, sem autorização ou apesar de não autorizados ou, ainda, quando a autorização tenha sido concedida com base em informações ou elementos, por eles fornecidos, que se revelem falsos ou incompletos;
- d) (...);
- e) Dispensem tratamento de favor a determinada entidade, singular ou colectiva;
- f) ();
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- l) Recebam fundos, cobrem receitas ou recolham verbas de que não prestem contas nos prazos legais;
- m) Violem, com culpa grave ou dolo, o dever de imparcialidade no exercício das funções;
- n) Usem ou permitam que outrem use ou se sirva de quaisquer bens pertencentes aos órgãos ou serviços, cuja posse ou utilização lhes esteja confiada, para fim diferente daquele a que se destinam;
- o) Violem os deveres referidos nos n.os 1 e 2 do artigo 30.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Artigo 18.º **Demissão e despedimento por facto imputável ao trabalhador**

1 - As penas de demissão e de despedimento por facto imputável ao trabalhador são aplicáveis em caso de infracção que inviabilize a manutenção da relação funcional, nomeadamente aos trabalhadores que:

- a) (...);
- b) (...);
- c) No exercício das suas funções, pratiquem actos manifestamente ofensivos das instituições e princípios consagrados na Constituição;
- d) (...);

- e) Voltem a praticar os factos referidos nas alíneas c), h) e i) do artigo anterior;
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- 24
- i) Divulguem informação que, nos termos legais, não deva ser divulgada; j) Em resultado da função que exercem, solicitem ou aceitem, directa ou indirectamente, dádivas, gratificações, participações em lucros ou outras vantagens patrimoniais, ainda que sem o fim de acelerar ou retardar qualquer serviço ou procedimento;
- l) Comparticipem em oferta ou negociação de emprego público;
- m) Sejam encontrados em alcance ou desvio de dinheiros públicos;
- n) Tomem parte ou interesse, directamente ou por interposta pessoa, em qualquer contrato celebrado ou a celebrar por qualquer órgão ou serviço;
- o) Com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício económico ilícito, faltem aos deveres funcionais, não promovendo atempadamente os procedimentos adequados, ou lesem, em negócio jurídico ou por mero acto material, designadamente por destruição, adulteração ou extravio de documentos ou por viciação de dados para tratamento informático, os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhes cumpre, em razão das suas funções, administrar, fiscalizar, defender ou realizar;
- p) Autorizem o exercício de qualquer actividade remunerada nas modalidades que estão vedadas aos trabalhadores que, colocados em situação de mobilidade especial, se encontrem no gozo de licença extraordinária.

2 - Tornando-se inviável a manutenção da relação funcional, as penas de demissão e de despedimento por facto imputável ao trabalhador são ainda aplicáveis aos trabalhadores que, encontrando-se em situação de mobilidade especial:

- a) Exerçam qualquer actividade remunerada fora dos casos previstos na lei;
- b) No gozo de licença extraordinária, exerçam qualquer actividade remunerada nas modalidades que lhes estão vedadas.

Artigo 19.º

Cessaçãõ da comissão de serviço

1 - A pena de cessaçãõ da comissão de serviço é aplicável, a título principal, aos titulares de cargos dirigentes e equiparados que:

- a) Não procedam disciplinarmente contra os trabalhadores seus subordinados pelas infracções de que tenham conhecimento;
- b) Não participem criminalmente infracção disciplinar de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, que revista carácter penal;
- c) Autorizem, informem favoravelmente ou omitam informação, relativamente à situação jurídico-funcional de trabalhadores, em violação das normas que regulam a relação jurídica de emprego público;
- d) Violem as normas relativas à celebração de contratos de prestação de serviços.

2 - A pena de cessaçãõ da comissão de serviço é sempre aplicada acessoriamente aos titulares de cargos dirigentes e equiparados por qualquer infracção disciplinar punida com pena igual ou superior à de multa.

ANEXO C

CARTA ÉTICA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

DEZ PRINCÍPIOS ÉTICOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Princípio do Serviço Público

Os funcionários encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

Princípio da Integridade

Os funcionários regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.

Princípio da Justiça e da Imparcialidade

Os funcionários, no exercício da sua actividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, actuando segundo rigorosos princípios de neutralidade.

Princípio da Igualdade

Os funcionários não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social.

Princípio da Proporcionalidade

Os funcionários, no exercício da sua actividade, só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da actividade administrativa.

Princípio da Colaboração e da Boa Fé

Os funcionários, no exercício da sua actividade, devem colaborar com os cidadãos, segundo o princípio da Boa Fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da actividade administrativa.

Princípio da Informação e da Qualidade

Os funcionários devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida.

Princípio da Lealdade

Os funcionários, no exercício da sua actividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante.

Princípio da Integridade

Os funcionários regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.

Princípio da Competência e Responsabilidade

Os funcionários agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.