



PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE
CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

ÍNDICE

1 – ENQUADRAMENTO E ÂMBITO	3
2 – MISSÃO VISÃO E VALORES	3
3 – ESTRUTURA ORGÂNICA E MODELO DE RESPONSABILIDADE	5
5. IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS.....	8
6. IDENTIFICAÇÃO DAS ÁREAS DE RISCO.....	10
7. APLICAÇÃO, MONITORIZAÇÃO E REVISÃO DO PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS	10
Anexo I.....	12

1 – ENQUADRAMENTO E ÂMBITO

A corrupção e as infrações conexas constituem riscos potenciais em inúmeras profissões e atividades, impondo a adoção de mecanismos de prevenção e mitigação pelas organizações.

Nesse sentido, o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, 9 de dezembro, publicado na sequência da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, aprovou o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), que impõe a entidades públicas e privadas com 50 ou mais trabalhadores, a adoção de 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.

Este decreto-lei criou também o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), entidade administrativa à qual compete fiscalizar o cumprimento das normas anticorrupção e infrações conexas, pelas entidades obrigadas à respetiva implementação.

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

Neste contexto, e tendo como pilares as exigências de boa gestão e governação, a Fundação António Silva Leal (FASL), elaborou o seu Plano de Prevenção de Riscos (PPR), no qual estão refletidos os riscos identificados na sua atuação, bem como as respetivas medidas de prevenção e controlo, e que formaliza já medidas e procedimentos instituídos e em vigor na FASL.

A gestão dos riscos tem um carácter transversal, sendo uma responsabilidade de todos os colaboradores da FASL.

A todos os colaboradores/dirigentes são aplicáveis o Código de Conduta e o presente PPR, o qual está disponível para consulta.

2 – MISSÃO VISÃO E VALORES

A Fundação António Silva Leal assume como sua missão contribuir para o desenvolvimento privilegiado de atividades de segurança social a nível nacional exercendo ainda ações complementares no âmbito da justiça, educação, habitação, emprego, formação profissional, ambiente, saúde, administração local, juventude, cultura e desporto.

A Fundação António Silva Leal tem como visão ser a instituição de referência nacional na promoção de todas as respostas de âmbito social em conjunto com ações complementares nas outras áreas que compõem a multidimensão social dos cidadãos contribuindo pela inovação, para a investigação científica nas áreas de atuação.

A Fundação assenta, a sua atuação em Valores como a solidariedade, a idoneidade, a complementaridade, o conhecimento, a integridade, a responsabilidade, a proximidade e a cooperação.

CONCEITOS

Para efeitos do PPR a FASL adota como conceitos:

CONCEITO	DEFINIÇÃO
Colaborador	Qualquer titular de órgãos sociais, trabalhador, prestador de serviços ou outro que afete a sua disponibilidade, meios, serviços, à Fundação independentemente da estabilidade e duração do vínculo ou da existência de remuneração.
Abuso de poder	Comportamento do funcionário que abusa de poderes ou viola deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa.
Concussão	Conduta do 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, recebe, 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.
Corrupção	A prática de um qualquer ato ou a sua omissão, seja lícito ou ilícito, contra o recebimento ou a promessa de uma qualquer compensação que não seja devida , para o próprio ou para terceiro.
Corrupção Ativa	Dádiva ou promessa, por si, ou por interposta pessoa, a funcionário, ou a terceiro, com o conhecimento daquele, de vantagem patrimonial ou não patrimonial, que a este não seja devida , quer seja para a prática de um ato lícito ou ilícito.
Corrupção com prejuízo do comércio internacional	Dádiva ou promessa, por si ou por interposta pessoa, a funcionário ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com o conhecimento daqueles, de vantagem patrimonial ou não patrimonial para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional.
Corrupção passiva para ato ilícito	Solicitação ou aceitação, por si ou por interposta pessoa, de vantagem patrimonial ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, para si ou para terceiro, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo.
Corrupção passiva para ato lícito	Solicitação ou aceitação, por si ou por interposta pessoa, de vantagem patrimonial ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, para si ou para terceiro, para a prática de um qualquer ato ou omissão não contrários aos deveres do cargo.
Crime conexo	Ato em que se obtém uma vantagem (ou compensação) não devida , sendo exemplos, o suborno, o peculato, o abuso de poder, a concussão, o tráfico de influência, a participação económica em negócio e o abuso de poder.
Participação económica em negócio	Comportamento do funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesa 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	Conduta do funcionário que ilegitimamente se apropria , 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.
Suborno	Comportamento de quem convence ou tenta convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a prestar falso depoimento ou declaração em processo judicial , ou a prestar falso testemunho, perícia, interpretação ou tradução, sem que estes venham a ser cometidos.
Tráfico de influência	Comportamento de quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicita ou aceita, 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.

3 – ESTRUTURA ORGÂNICA E MODELO DE RESPONSABILIDADE

A Fundação Antônio Silva Leal tem a seguinte estrutura orgânica:

a) Conselho de Administração

Composto por cinco membros.

Tem como competências dirigir e praticar todos os atos necessários à prossecução dos interesses da Fundação e, designadamente:

- a) Representar a Fundação em juízo e fora dela, com poderes de delegação em qualquer dos seus Administradores;
- b) Eleger e destituir os membros do Conselho de Administração, Conselho Executivo e do Conselho Fiscal;
- c) Apreciar e votar anualmente o orçamento e o programa de ação para o exercício, bem como o relatório e contas de gerência e os respetivos Pareceres do Conselho Fiscal;
- d) Decidir sobre a aquisição onerosa, alienação e gestão de todo o património da Fundação;
- e) Analisar e dar parecer sobre todas as matérias de interesse para a Fundação, propostas pelo Conselho Executivo e as por si solicitadas;
- f) Definir remunerações dos órgãos da Fundação, de acordo com o n.º 2 do artigo 13.º;
- g) Deliberar sobre propostas de alteração de Estatutos, modificação, fusão e extinção da Fundação;
- h) Deliberar, dentro dos limites da lei, sobre a aceitação de heranças, legados e doações de Bens;
- i) Deliberar sobre a filiação em Federações, Uniões, Confederações ou outros organismos nacionais e internacionais, sob proposta do Conselho Executivo;

j) Deliberar sobre a participação em Agrupamentos Complementares de Empresas e no capital social de outras sociedades, nos termos permitidos pela Lei, sob proposta do Conselho Executivo.

b) Conselho Executivo

Composto por três membros.

Tem como competências exercer, de acordo com as linhas gerais definidas pelo Conselho de Administração, toda a atividade de gestão corrente da Fundação, representar a instituição em juízo ou fora dele, cabendo-lhe em especial:

- a) Fixar ou modificar a estrutura interna dos serviços da Fundação, regular e fiscalizar o respectivo funcionamento, quer pela emissão de regulamentos internos, quer pela prática de todos os atos que repute de convenientes;
- b) Organizar o Orçamento, Contas de Gerência e Quadros de Pessoal, submetendo-os ao visto do Conselho Fiscal, e dos Serviços Oficiais competentes, quando seja caso disso, e à aprovação do Conselho de Administração;
- c) Elaborar os programas de ação da Fundação, articulando com os planos e programas estatais no âmbito da atuação da Administração Pública em que a Fundação pretenda desenvolver a sua atividade;
- d) Elaborar relatórios anuais sobre a situação financeira e funcionamento da Fundação, submetendo-os a parecer do Conselho Fiscal e aprovação pelo Conselho de Administração.
- e) Contratar e gerir os trabalhadores da Fundação, fazer a cessação dos respectivos contratos de trabalho e exercer em relação a eles, a competente ação disciplinar, sendo que os procedimentos que conduzam à demissão de um trabalhador deverão ser submetidos à aprovação do Conselho de Administração;
- f) Manter sobre a sua guarda e responsabilidade, os bens e valores da Fundação;

Conselho Fiscal

Composto por três membros.

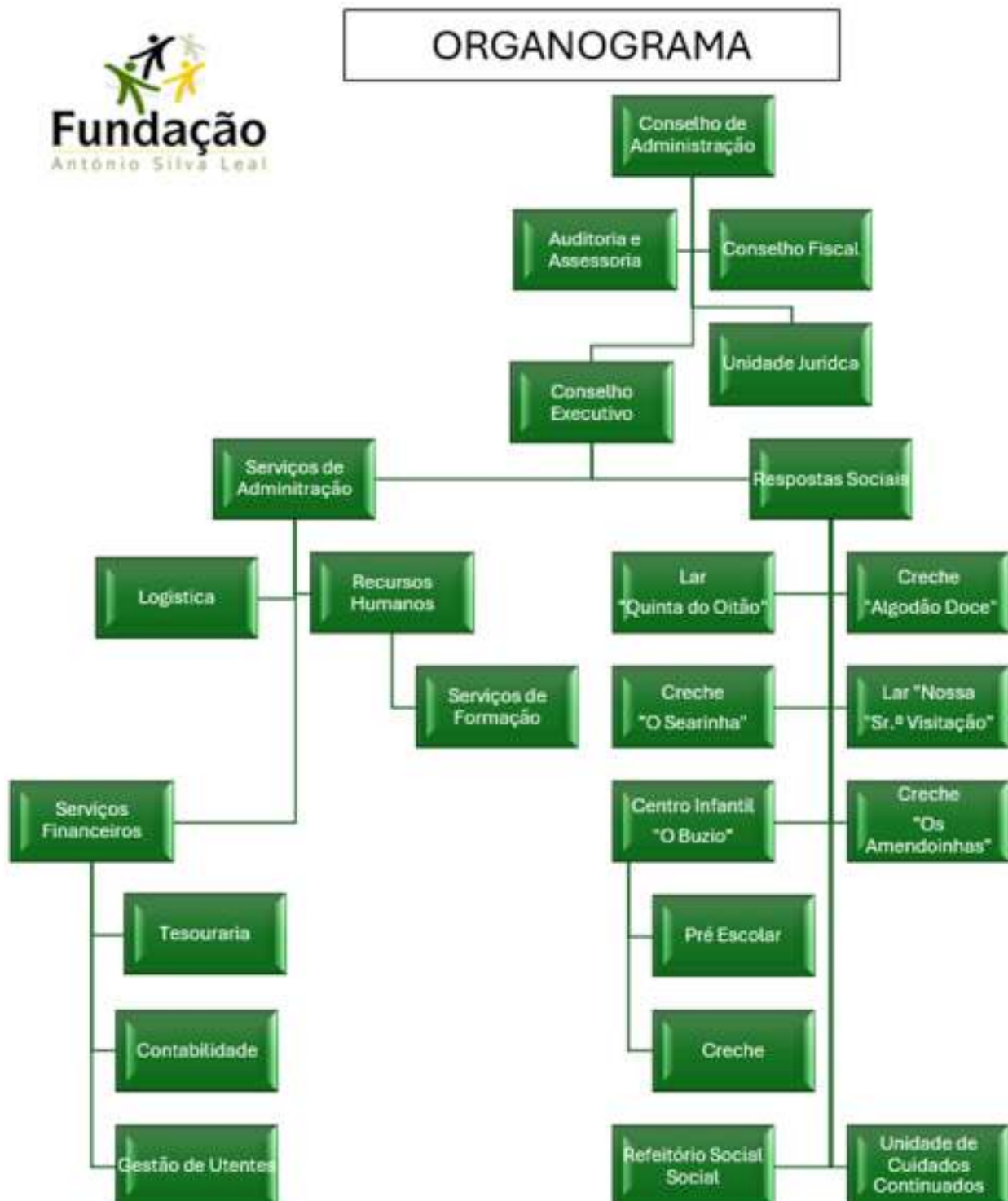
Compete ao Conselho Fiscal, a fiscalização da gestão e das contas da Fundação, zelando pelo cumprimento dos Estatutos, dos Regulamentos e da Lei, e em especial:

- a) Dar parecer sobre o orçamento anual e sobre o relatório anual e contas de gerência prestados pelo Conselho Executivo;

b) Emitir pareceres sobre qualquer assunto que lhe sejam solicitados pelos Conselhos de Administração e Executivo. (Fonte Estatutos)

UNIDADES FUNCIONAIS

A atividade da Fundação está organizada em Unidades Centrais e Equipamentos Sociais.



5. IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

METODOLOGIA E AVALIAÇÃO DOS RISCOS

Considerando as condutas passíveis de integrar o conceito de corrupção ou infrações conexas, a FASL estabeleceu como critério de avaliação do risco de cada evento a relação entre a probabilidade da sua ocorrência e a respetiva gravidade.

O risco consiste na possibilidade de ocorrência de um evento que cause impacto na prossecução dos objetivos de uma organização. O simples facto de existir uma atividade, traduz essa possibilidade.

A gestão do risco deve ser organizada e implementada ao nível dos programas, projetos e atividades desenvolvidas, bem como ao nível de funções e da estrutura funcional.

O instrumento de autoavaliação do risco, utilizado para avaliar a probabilidade e o grau de impacto da ocorrência de riscos de corrupção, teve por base os conceitos de corrupção e de conflito de interesses suscetíveis de provocar desvios ao cumprimento da missão, visão e objeto social da Fundação.

Assentou na seguinte metodologia:

- a) identificação dos riscos associados aos processos e atividades críticas e mais expostas a atos de corrupção e infrações conexas.
- b) avaliação dos riscos em função da sua probabilidade de ocorrência e grau de impacto;
- c) Identificação das medidas preventivas em vigor para impedir ou reduzir o risco;
- d) Monitorização e controlo dos riscos, com definição de planos de medidas corretivas e mecanismos capazes de eliminar ou minimizar a sua ocorrência, quando estejam acima do limite tolerável;

A Fundação António Silva Leal criou a matriz de graduação de riscos *infra*, a qual, foi idealizada de acordo com a probabilidade de ocorrência das situações que possam comportar risco e o impacto previsível que as mesmas podem ter:

Probabilidade de Ocorrência		Impacto		
		Insignificante	Tolerável	Crítico
	Reduzida	Baixo	Médio	Médio
	Moderada	Baixo	Médio	Alto
	Elevada	Médio	Médio	Alto

I – Nível do risco (NR)

1. Baixo (B)
2. Médio (M)
3. Alto (A)

II – Probabilidade de ocorrência (PO)

1. Reduzida (R) - Possibilidade de ocorrência, mas com hipóteses de ser evitado com a ação existente para prevenir o risco.
2. Moderada (M) - Possibilidade de ocorrência, mas com hipóteses ser evitado através de decisões e ações adicionais para reduzir o risco.
3. Elevada (E) - Forte possibilidade de ocorrência e insuficiência de hipóteses para ser evitado, mesmo com as decisões e ações adicionais essenciais.

III – Grau de impacto (GI)

1. Insignificante (I) - Dano na otimização do desempenho organizacional, mas sem grande afetação da atividade.
2. Tolerável (T) - Perda na gestão das operações, requerendo a redistribuição de recursos em tempo e em custos.
3. Crítico (C) - Prejuízo na imagem e reputação de integridade institucional, bem como na eficácia e desempenho da missão.

Com base nesta matriz de risco serão classificados os riscos que forem identificados em cada área de atividade, Órgão Social, Unidade de Serviço Central e Equipamento Social.

6. IDENTIFICAÇÃO DAS ÁREAS DE RISCO

Atendendo à atividade da Fundação António Silva Leal, numa perspetiva de conjugar os riscos atuais e os futuros, foram consideradas como sendo áreas de potencial risco, as seguintes:

Atividade/Processo	Órgão Social/ Serviço Central/Equipamento Social
Gestão de Recursos Humanos	Conselho Executivo/Unidade Recursos Humanos
Aplicação de fundos públicos	Conselho Administração
Gestão financeira	Conselho Executivo/Serviços Financeiros
Aquisição de bens e serviços	Conselho Executivo / Diretores Respostas Sociais / Logística
Admissão de clientes	Conselho Executivo/Diretores de Respostas Sociais/Unidade de Gestão de Utentes
Sistemas de Informação	Serviços Centrais

A metodologia adotada foi a identificação, dos processos suscetíveis de gerar riscos. Foram elaborados os quadros com a identificação dos processos, dos riscos e respetiva classificação segundo a matriz de risco, com indicação das medidas a adotar para a redução ou eliminação dos riscos identificados, os quais se encontram no Anexo I.

7. APLICAÇÃO, MONITORIZAÇÃO E REVISÃO DO PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

A execução do PPR é objeto de uma monitorização e controlo periódicos, a fim de garantir a sua adequada implementação e a eficácia das medidas de prevenção e de eliminação propostas.

Foi nomeado um Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN), o qual terá total autonomia funcional, acesso à administração e responsabilidade pela implementação, controlo e revisão deste plano e de todo o Programa de Cumprimento Normativo da Fundação António Silva Leal.

A monitorização e controlo da execução do Plano incluirá a elaboração dos relatórios com a identificação das medidas definidas e implementadas, bem como a análise do seu processo de implementação, nos seguintes termos:

- Elaboração no mês de outubro, de relatório de avaliação intercalar sobre as situações identificadas de risco muito alto ou alto;
- Elaboração, no mês de abril do ano seguinte a que respeita a execução do PPR, de relatório de avaliação anual, contendo, nomeadamente, a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação.

O PPR será revisto a cada três anos, ou sempre que se verifiquem alterações que justifiquem a sua revisão.

O PPR e os respetivos relatórios serão publicados no site da FASL (www.fasl.pt), e comunicado a todos os colaboradores, no prazo de 10 dias desde a sua elaboração, revisão ou implementação.

Todas as dúvidas sobre a interpretação das disposições deste plano devem ser comunicadas ao Responsável pelo cumprimento normativo que as deverá esclarecer tendo sempre por base as disposições constantes do RGPC.

Anexo I

Área de risco	Atividades desenvolvidas	Identificação do Risco	Classificação do Risco			Medidas preventivas
			PO	GI	NR	
Unidade de Gestão de Recursos Humanos e Formação Profissional	Processo de seleção e recrutamento	Critérios de recrutamento e seleção ambíguos	R	I	B	Processo de recrutamento em várias fases;
		Favorecimento ilícito na escolha dos recursos humanos a recrutar	R	I	B	Participação de diversos intervenientes no processo de recrutamento;
		Seleção de perfis de candidatos desadequados				Existência de um procedimento para o recrutamento;
		Falsificação de documentos no currículo				Controlo e aprovação pela Diretora de Recursos Humanos / Diretores Técnicos;
	Formação profissional	Falsificação de documentos de formação	R	I	B	Autorização prévia de contratação pelo Diretor Executivo ou em pessoa delegada.
						Elaboração de Plano Bianual de Formação;
						Possibilidade do próprio colaborador sugerir formações necessárias ou desejadas;
						Diagnóstico interno de necessidades de formação;

						Controlo, acompanhamento e avaliação das ações de formação realizadas; Certificação da SIGO;
	Processamento de salarial e processos individuais dos colaboradores	Manipulação da informação de modo a facilitar o pagamento indevido de benefícios e compensações;	R	I	B	Código de Conduta; Gestão de Acessos; Regulamento Geral de Proteção de Dados;
		Risco de acesso impróprio às informações pessoais / quebra de sigilo;	R	I	B	Controlo de assiduidade; Formação e sensibilização a dirigentes e colaboradores sobre os riscos de corrupção; Formação e sensibilização dos colaboradores em matéria de proteção de dados; Intervenção de mais do que uma pessoa no âmbito do processamento salarial; Auditorias;

Área de risco	Atividades desenvolvidas	Identificação do Risco	Classificação do Risco			Medidas preventivas
			PO	GI	NR	
Aplicação de fundos públicos	Desenvolvimento de projetos enquanto líder de projeto	Fraude na obtenção de subsídio; Desvio de subsídio; Corrupção ativa para ato ilícito ou lícito; Tráfico de influência.	M	I	B	Código de Conduta; Formação a colaboradores e dirigentes; Informação e sensibilização dos colaboradores; Procedimentos de controlo interno; Implementação de canal de denúncia interno;

Área de risco	Atividades desenvolvidas	Identificação do Risco	Classificação do Risco			Medidas preventivas
			PO	GI	NR	
Gestão Financeira	Controlo Orçamental	Adulteração e/ou omissão de informação que condicione a representação da situação financeira; Desvio de valores; Branqueamento de capitais.	R	I	B	Código de Conduta; Formação a colaboradores e dirigentes; Informação e sensibilização dos colaboradores; Procedimentos de controlo interno; Procedimentos disciplinares previstos para atos ilícitos;
	Gestão Contabilística					

						Implementação de canal de denúncia interno; Controlo periódico das despesas por Valência; Controlo e aprovação pelo OCC, ROC, Conselho de Administração e Conselho Fiscal.
--	--	--	--	--	--	---

Área de risco	Atividades desenvolvidas	Identificação do Risco	Classificação do Risco			Medidas preventivas
			PO	GI	NR	
Aquisição de bens e serviços	Gestão de processos de aquisição de bens e serviços e controlo de qualidade dos serviços prestados	Favorecimento de fornecedores de bens/serviços com o objetivo de retirar benefícios próprios ou para terceiros	R	I	B	Código de Conduta; Intervenção de diversos departamentos no processo de aquisição de bens ou serviços; Atualização regular da lista de fornecedores;
		Divulgação de informação confidencial	R	I	B	Consulta regular do mercado;

		Aquisição ou desvio de bens para proveito próprio ou de terceiro	R	I	B	Controlo de qualidade dos bens e serviços prestados; Implementação de canal de denúncia.
	Verificação de conformidade dos fornecimentos de bens e serviços	Desvio de quantidades e/ou da qualidade dos bens/serviços contratados; Retenção de material por colaborador; Abuso de poder; Tráfico de influências.	R	I	B	Código de Conduta; Política de utilização de recursos; Informação e sensibilização dos colaboradores; Procedimentos de controlo interno; Procedimentos disciplinares previstos para atos ilícitos; Implementação de canal de denúncias interno

Área de risco	Atividades desenvolvidas	Identificação do Risco	Classificação do Risco			Medidas preventivas
			PO	GI	NR	
Admissão de utentes/clientes	Processo de admissão e inscrição	Critérios de seleção ambíguos Favorecimento de utentes/clientes no processo de admissão	R	I	B	Código de Conduta; Reforço das medidas de controlo interno numa perspetiva de prevenção da corrupção e infrações conexas; Informação e sensibilização dos colaboradores; Controlo de qualidade dos serviços prestados; Implementação de canal de denúncia. Formação e sensibilização dos colaboradores em matéria de proteção de dados;
	Acesso a informações privilegiadas e uso para proveito próprio e de terceiros.					

Área de risco	Atividades desenvolvidas	Identificação do Risco	Classificação do Risco			Medidas preventivas
			PO	GI	NR	
Sistemas de Informação	Segurança dos Sistemas de Informação; Gestão de programas e aplicações informáticas; Identificação e Autenticação de usuários; Autorização e controlo de acessos;	Falhas de cumprimento de Procedimentos internos de segurança em benefício próprio ou de terceiros; Uso indevido das bases de dados e informação em geral; Corrupção passiva para ato ilícito;	M	I	M	Código de Conduta; Monitorização contínua da segurança da Informação; Formação e sensibilização a colaboradores; Procedimentos de controlo interno; Procedimentos disciplinares previstos para atos ilícitos; Implementação de canal de denúncias interno.

Lisboa, 29 de janeiro 2026