

MACE
DO ■ ■
VITO
RINO

01.06.2022 | EM PARCERIA COM



CCP

CONFEDERAÇÃO
DO COMÉRCIO E SERVIÇOS
PORTUGAL

PROGRAMA DE CUMPRIMENTO NORMATIVO

M A C E D O • V I T O R I N O

PROGRAMA DE CUMPRIMENTO NORMATIVO

ESTRATÉGIA NACIONAL ANTICORRUPÇÃO

*Cria o MENAC e o regime geral da
prevenção da corrupção.*

- A ESTRATÉGIA NACIONAL ANTICORRUPÇÃO 2020-2024, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril, é a fonte do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.
- O objetivo da Estratégia foi o de criar um sistema eficaz de prevenção do fenómeno de corrupção. Colocando a “pedra de toque” na PREVENÇÃO, AO INVÉS DA REPRESSÃO.

ESTRATÉGIA NACIONAL ANTICORRUPÇÃO

- SETE PRIORIDADES:
 - PRIORIDADE 2: “PREVENIR e detetar os riscos de corrupção no SETOR PÚBLICO, através, entre outras medidas, da adoção de Programas de Cumprimento Normativo no Setor Público (Programas de Public Compliance), com base na experiência do setor privado”;
 - PRIORIDADE 3: “Comprometer o SETOR PRIVADO na PREVENÇÃO, deteção e repressão da corrupção”.

VISÃO HOLÍSTICA

- Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que cria o MENAC e o RGPC.
- Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que Estabelece o regime geral de proteção de denunciantes de infrações (*whistleblowing*).
- Lei n.º 94/2021, de 21 de dezembro, que aprova medidas previstas na Estratégia Nacional Anticorrupção, alterando o Código Penal, o Código de Processo Penal e leis conexas.

DECRETO-LEI N.º 109-E/2021, DE 9 DE DEZEMBRO

- Cria do MECANISMO NACIONAL ANTI-CORRUPÇÃO – MENAC:
 - Entidade administrativa independente, cuja missão é a promoção da transparência e da integridade na ação pública e a garantia da efetividade de políticas de prevenção da corrupção e de infrações conexas.
- Obrigatoriedade de adoção de um PROGRAMA DE CUMPRIMENTO NORMATIVO (PCN).
- Entrada em vigor: 7 de junho de 2022.

PCN – ENTIDADES ABRANGIDAS

O setor público que não preencha estes requisitos não fica dispensado de adotar instrumentos de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas. Estes devem ser adequados à sua dimensão e natureza.

SETOR PRIVADO: PESSOAS COLETIVAS, INCLUINDO SUCURSAIS, COM SEDE EM PORTUGAL COM 50 OU MAIS TRABALHADORES.

SETOR PÚBLICO: ESTADO, REGIÕES AUTÓNOMAS, AUTARQUIAS LOCAIS E SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL COM 50 OU MAIS TRABALHADORES.

ENTIDADES ADMINISTRATIVAS INDEPENDENTES COM FUNÇÕES DE REGULAÇÃO E O BANCO DE PORTUGAL.

PCN – INSTRUMENTOS

O RGPC retira do domínio da “soft law” a implementação de um conjunto mínimo de instrumentos de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas.

CÓDIGO DE CONDUTA

PLANO DE PREVENÇÃO DE
RISCOS DE CORRUPÇÃO E
INFRAÇÕES CONEXAS

CANAIS DE DENÚNCIA

FORMAÇÃO E
SENSIBILIZAÇÃO DOS
COLABORADORES

SISTEMAS DE AVALIAÇÃO
PERIÓDICA

PROCEDIMENTOS/SISTEMAS
DE CONTROLO INTERNO

PREVENÇÃO DE CONFLITO
DE INTERESSES (ENTIDADES
PÚBLICAS)

PROCEDIMENTOS DE
AVALIAÇÃO PRÉVIA (DUE
DILIGENCE DE TERCEIROS)
(ENTIDADES PRIVADAS)

RESPONSÁVEL PELO
CUMPRIMENTO NORMATIVO
(COMPLIANCE OFFICER)

MACEDO • VITORINO

CÓDIGO DE CONDUTA

CÓDIGO DE CONDUTA (CC)

ESTRATÉGIA NACIONAL
DE COMBATE À CORRUPÇÃO
// 2020 - 2024

CÓDIGO DE ÉTICA OU DE CONDUTA

Associada à elaboração dos programas de prevenção ou gestão de riscos está a elaboração de códigos de ética ou de conduta, que descrevam de forma sucinta, objetiva e clara os comportamentos esperados de todos os trabalhadores.

Estes instrumentos devem ser simples, de compreensão facilmente apreensível pelos destinatários e adaptados às especificidades da respetiva atividade. Para se lograr alcançar estes resultados recomenda-se o envolvimento, no processo de elaboração, de todos os interessados.

Paralelamente, devem ser desenvolvidos manuais de boas práticas, bem como medidas de controlo de conflitos de interesses.

OBJETIVOS

- Divulgar a MISSÃO, VISÃO E VALORES – CULTURA;
- UNIFORMIZAR comportamentos e processos internos;
- DIRECIONAR CONDUCTAS, orientando em casos de DILEMAS ÉTICOS;
- Promover a transparência e maior segurança das partes interessadas (*stakeholders*).

CONTEÚDO

- Estabelecer o conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional.
- Tendo em consideração:
 - As normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas; e
 - Os riscos de exposição da entidade a estes crimes.
- Estrutura: Linguagem clara, objetiva e direta. Deve ser visualmente atrativo.
- Mensagem do órgão de administração (*tone at the top*)
- Consequências do incumprimento

CONTEÚDO OBRIGATÓRIO

- No mínimo, o Código de Conduta deve identificar:
 - As sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras do Código de Conduta; e
 - As sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.
- Para efeitos de controlo interno, por cada infração deve ser elaborado um relatório do qual conste a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar.

PUBLICIDADE

- As entidades abrangidas (privadas e públicas) devem assegurar a publicidade do código de conduta aos seus trabalhadores.
- A publicidade deve ser feita através de:
 - Intranet, se existir; e
 - Site de Internet, se existir.
- Prazo de comunicação: 10 dias contados da sua implementação e respetivas revisões.

PUBLICIDADE DO CC – ENTIDADES PÚBLICAS

- As entidades públicas abrangidas comunicam ainda o código de conduta e o relatório de infração:
 - Aos membros do Governo responsáveis pela respetiva direção, superintendência ou tutela, para conhecimento, e aos serviços de inspeção da respetiva área governativa; e
 - MENAC.
- Prazo de comunicação: 10 dias contados da sua implementação e respetivas revisões.
- As comunicações são feitas através de plataforma eletrónica a criar para o efeito e gerida pelo MENAC.

REVISÃO

- O código de conduta deve ser revisto:
 - A cada três anos; ou
 - Sempre que ocorra uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade que justifique a sua revisão.
- Exemplos:
 - Versão 1.0, data de elaboração: 7 de junho de 2022
 - Versão 1.1, data de revisão: 2 de janeiro de 2023
 - Versão 2.0, data de revisão: 7 de junho de 2025

CONTRAORDENAÇÕES

CONTRAORDENAÇÃO PUNÍVEL COIMA DE € 2.000 A € 44.891,81

- A não adoção de um código de conduta;
- A adoção de um código de conduta que não considere as normas penais referentes à corrupção e às infrações conexas; ou
- A adoção de um código de conduta que não considere os riscos da exposição da entidade a estes crimes.

CONTRAORDENAÇÃO PUNÍVEL COM COIMA DE € 1.000 A € 25.000

- A não revisão do código de conduta;
- A não publicitação do código de conduta aos trabalhadores; ou
- A não comunicação do código de ética e dos respetivos relatórios.

PARA REFLEXÃO

- A conformidade de uma organização (*corporate compliance*) não consiste na sua perfeição cumpridora, mas no seu empenho autêntico e constante em alcançar esse resultado.
- É reconhecido que a conformidade é possível apenas quando gerida num sistema coerente e consistente – ISO 37301-ISO 19600.
- Para o *corporate compliance* concorrem diversos fatores.

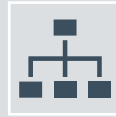
REGIME GERAL

- Prevê sanções para quem não adote ou adote de forma deficiente ou incompleta.
- Aplicação de um regime transitório para aplicação do regime contraordenacional.
- Elaboração do plano e de dois relatórios.
- Obrigatoriedade de publicitação do plano.
- Comunicação do plano a determinadas entidades.

REGRAS A ADOPTAR



ABRANGÊNCIA DE TODA A ORGANIZAÇÃO E
ATIVIDADE



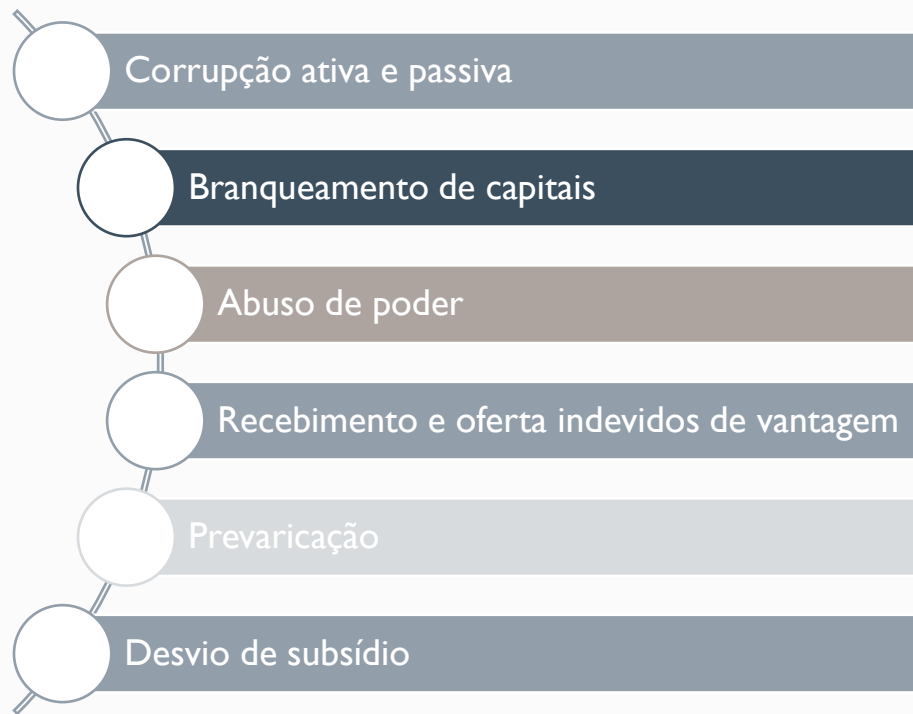
ENTIDADES EM RELAÇÃO DE GRUPO
NECESSITAM APENAS DE UM ÚNICO PLANO



CONTEÚDO MÍNIMO OBRIGATÓRIO

CATÁLOGO DE INFRAÇÕES

Corrupção e infrações conexas



O QUE SIGNIFICA “RISCO”?

- Conceito de risco: dificuldades na definição/conceito subjetivo.
- Riscos de *compliance*.
- Frequência/probabilidade.
- Impacto dos riscos.

ANÁLISE DE RISCO: ELEMENTOS A INCLUIR NO PLANO

FREQUÊNCIA	PONTUAÇÃO	FREQUÊNCIA
Muito alta	5	Ocorre várias vezes
Alta	4	Existe a probabilidade de ocorrer
Média	3	Ocorrer previsivelmente
Baixa	2	Pode vir a ocorrer uma vez
Muito baixa	1	Ocorre muito raramente

IMPACTO	PONTUAÇÃO	REPERCUSSÃO
Catastrófico	5	Afeta muitas pessoas dentro e fora da organização
Elevado	4	Suspensão temporária
Moderado	3	Impacto significativo nos clientes
Baixo	2	Probabilidade de suspensão do serviço/impacto insignificante nos clientes
Muito baixo	1	Não causa impacto

MATRIZES EXEMPLIFICATIVAS A INCLUIR NO PLANO

Matriz geral					
Atividade	Identificação e descrição do risco	Avaliação do Riscos			Medidas de prevenção e tratamento do risco
		Probabilidade de Ocorrência	Impacto	Grau de Risco	
Exercício ético e profissional de funções	<ul style="list-style-type: none"> Ausência deliberada de rigor, isenção e objetividade no desempenho das atividades asseguradas. 	Fraca	Médio	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> Consolidar e alargar a âmbito do Sistema de Gestão de Qualidade assegurando a existência de normas e procedimentos escritos rastreáveis, a identificação de responsáveis e níveis de responsabilidade e dinâmica dos mecanismos de controlo interno.
	<ul style="list-style-type: none"> Inadequação do perfil comportamental e técnico ao exercício das funções. 				<ul style="list-style-type: none"> Partilhar conhecimentos, experiências e informação técnica; Adequar as necessidades.

Conselho de Administração						
Unidade Orgânica	Atividade	Identificação e descrição do risco	Avaliação do Riscos			Medidas de prevenção e tratamento do risco
			Probabilidade de Ocorrência	Impacto	Grau de Risco	
Conselho de Administração	<ul style="list-style-type: none"> Definir a estratégia da empresa de acordo com os objetivos fixados pelo acionista. 	<ul style="list-style-type: none"> Conflito de interesses. Quebra de independência. Falta de isenção e imparcialidade. 	Moderada	Médio	Moderado	<ul style="list-style-type: none"> Segregação de funções. Reuniões entre intervenientes, de preparação, desenvolvimento e conclusão do trabalho. Recolha e análise de toda a informação relevante e abrangente sobre a estratégia a adotar.
	<ul style="list-style-type: none"> Fixar os objetivos e as políticas de gestão da empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> Conflito de interesses. Captura por grupos de interesses. Falta de isenção e imparcialidade. 	Moderada	Alto	Elevado	<ul style="list-style-type: none"> Idem.
	<ul style="list-style-type: none"> Gerir a empresa, praticando todos os atos e 	<ul style="list-style-type: none"> Quebra de independência. Falta de isenção e 				<ul style="list-style-type: none"> Idem.

MACEDO • VITORINO

CANAIS DE DENÚNCIA INTERNA

CANAIS DE DENÚNCIA INTERNA

- O RGPC impõe a adoção de canais de denúncia interna de actos de corrupção e infrações conexas.
- O RGPC deve ser articulado com a Lei n.º 93/2021 (Regime Geral de Proteção do Denunciante – *Whistleblowing*).
- Actos de corrupção e infrações conexas são infrações elegíveis para efeitos do Regime Geral de Proteção do Denunciante.

CONDIÇÕES DE ELEGIBILIDADE

- Para que o denunciante beneficie da proteção da Lei n.º 93/2021 é necessário que se encontrem preenchidas as seguintes condições (cumulativas):
 - O denunciante esteja de boa-fé;
 - O denunciante tenha fundamento sério para crer que as informações são verdadeiras aquando da denúncia ou da divulgação pública;
 - A informação diga respeito a uma violação abrangida, i.e., susceptível de denúncia (infração);
 - A denúncia seja efetuada através do meio de denúncia adequado.

CARACTERÍSTICAS DOS CANAIS DE DENÚNCIA

- Cada entidade é livre de escolher o meio pelo qual disponibiliza o seu canal de denúncia interna.
- O canal de denúncia tem de salvaguardar que a denúncia possa ser feita:
 - Por escrito: correio, uma ou mais caixas de reclamações físicas, uma plataforma online, por exemplo, na intranet ou Internet; e/ou
 - Verbalmente: linha telefónica ou outro sistema de mensagens de voz.
- Tem de ser assegurada a confidencialidade da identidade do denunciante ou, quando por este pedido, o seu anonimato.

CANAIS DE DENÚNCIA INTERNA

Artigo 8.º, n.º 5 da Diretiva

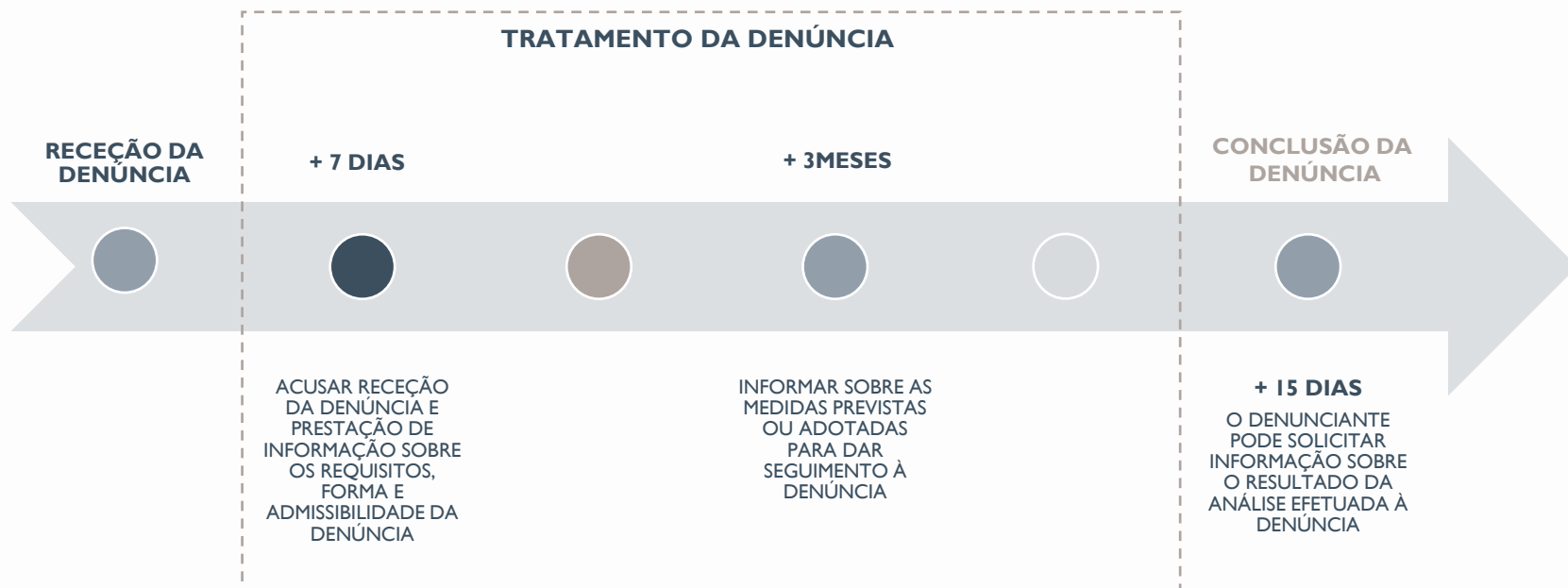
Artigo 9.º, n.ºs 2 e 3 da Lei n.º
93/2021

- Os canais de denúncia interna podem ser:
 - Operados internamente por pessoas ou serviços designados para o efeito ou
 - Disponibilizados externamente por terceiros.
- Os canais de denúncia interna:
 - São operados internamente, para efeitos de receção e seguimento de denúncias, por pessoas ou serviços designados para o efeito; e
 - Podem ser operados externamente, para efeitos de receção de denúncias.

SALVAGUARDAS DO CANAL DE DENÚNCIA



PRAZOS PARA O SEGUIMENTO DE DENÚNCIAS



M A C E D O • V I T O R I N O

PROGRAMA DE FORMAÇÃO

OBRIGATORIEDADE PREVISTA NO RGPC

- Obrigatoriedade de realização de formação interna a todos os dirigentes e trabalhadores.
- Adequação da formação à exposição aos riscos.
- Contabilização como horas de formação contínua.
- Importância das formações.

QUATRO QUESTÕES FUNDAMENTAIS

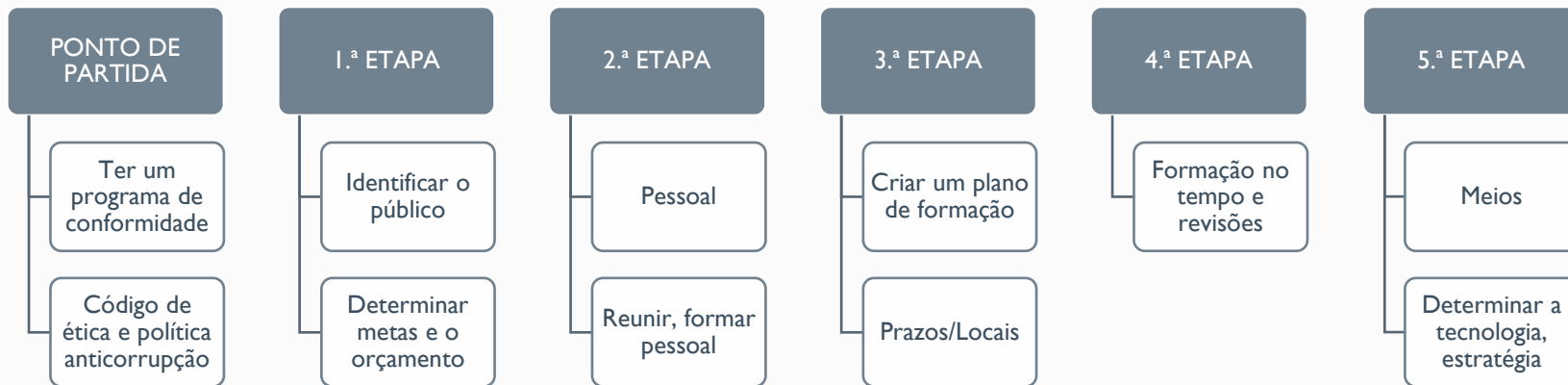
Porque são necessárias as formações?

Qual a melhor forma de as oferecer?

Formações criam riscos legais?

Como avaliar a efetividade de formação?

PLANO DE FORMAÇÃO



M A C E D O • V I T O R I N O

RESPONSÁVEL PELO
CUMPRIMENTO NORMATIVO

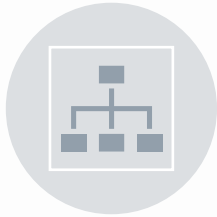
RESPONSÁVEL PELO CUMPRIMENTO NORMATIVE (RCN)

- O RCN garante e controla a aplicação do PCN.
- É um elemento da direção superior ou equiparado.
- O RCN deve:
 - Exercer as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória.
 - Dispor da informação interna e dos meios humanos e técnicos necessários ao bom desempenho das suas funções.

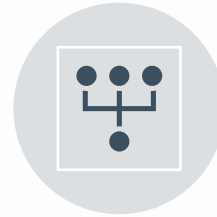
MACEDO • VITORINO

SISTEMAS DE CONTROLO INTERNO

SISTEMA DE CONTROLO INTERNO



Deve incluir, entre outros, o plano de organização, as políticas, os métodos, procedimentos e boas práticas de controlo que tenham em conta os principais riscos de corrupção identificados.



Deve ser proporcional à natureza, dimensão e complexidade da entidade e da sua atividade e basear-se em modelos de gestão dos riscos, de informação e de comunicação adequados.



Deve constar de manuais de procedimentos.



Deve ser apto a prevenir ou sanar situações de conflito de interesses.

CONFLITO DE INTERESSES

- Nas ENTIDADES PÚBLICAS, os membros dos órgãos de administração, dirigentes e trabalhadores devem assinar uma declaração de inexistência de conflitos de interesses (em modelo a definir).
- Caso se encontrem ou razoavelmente prevejam vir a encontrar-se numa situação de conflito de interesses, devem ainda comunicar a situação ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao RCN.

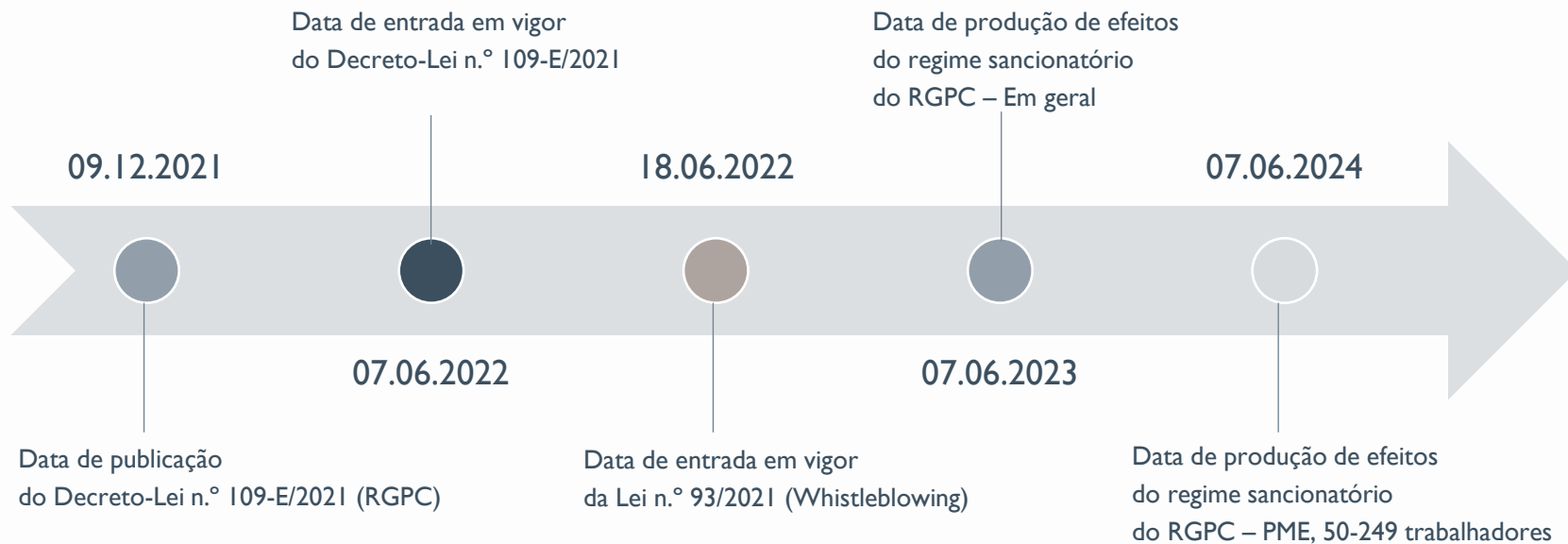
CONFLITO DE INTERESSES

- Nas ENTIDADES PRIVADAS, devem ser adotados procedimentos de avaliação prévia dos riscos relativamente a terceiros que ajam em seu nome, bem como a fornecedores e clientes.
- Para identificar situações de conflito de interesses, os procedimentos devem ser aptos a permitir a identificação dos beneficiários efetivos, dos riscos de imagem e reputação e das relações comerciais com terceiros.

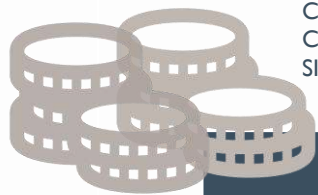
M A C E D O • V I T O R I N O

REGIME SANCIONATÓRIO

PRODUÇÃO DE EFEITOS FASEADA



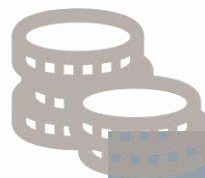
SANÇÕES



COIMAS DE € 2.000 a € 44.891,81 (PESSOAS COLETIVAS) OU ATÉ € 3.740,98 (PESSOAS SINGULARES)

CONTRAORDENAÇÃO MUITO GRAVE

- NÃO ADOÇÃO OU IMPLEMENTAÇÃO DO PPR OU ADOÇÃO OU IMPLEMENTAÇÃO DE UM PPR A QUE FALTE ALGUM DOS ELEMENTOS
- NÃO ADOÇÃO DE UM CÓDIGO DE CONDUTA OU ADOÇÃO DE UM CÓDIGO DE CONDUTA QUE NÃO CONSIDERE AS NORMAS PENAIS REFERENTES À CORRUPÇÃO E ÀS INFRAÇÕES CONEXAS OU OS RISCOS DA EXPOSIÇÃO DA ENTIDADE A ESTES CRIMES
- NÃO IMPLEMENTAÇÃO DE UM SISTEMA DE CONTROLO INTERNO



COIMAS DE € 1.000 a € 25.000 (PESSOAS COLETIVAS) OU ATÉ € 2.500 (PESSOAS SINGULARES)

CONTRAORDENAÇÃO GRAVE

- NÃO ELABORAÇÃO DOS RELATÓRIOS DE CONTROLO DO PPR
- NÃO REVISÃO DO PPR OU DO CÓDIGO DE CONDUTA
- NÃO PUBLICITAÇÃO DO PPR OU DO CÓDIGO DE CONDUTA E DOS RELATÓRIOS DE CONTROLO AOS TRABALHADORES
- NÃO COMUNICAÇÃO DO PPR OU DO CÓDIGO DE CONDUTA E/OU DOS RELATÓRIOS DE CONTROLO
- NÃO ELABORAÇÃO DE RELATÓRIO EM CASO DE INFRAÇÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA OU ELABORAÇÃO INCOMPLETA

RESPONSABILIDADE CONTRAORDENACIONAL

- A responsabilidade recai sobre a **PESSOA COLETIVA**.
- Em que situações?
 - Quando os factos forem praticados pelos titulares dos seus órgãos, mandatários, representantes ou trabalhadores no **EXERCÍCIO DAS SUAS FUNÇÕES OU EM SEU NOME E POR SUA CONTA**.
- Quando o agente atue contra ordens ou instruções expressas da pessoa coletiva ou entidade equiparada, a responsabilidade da pessoa coletiva é excluída.

RESPONSABILIDADE CONTRAORDENACIONAL

- A responsabilidade pode ainda recair sobre os **TITULARES DO ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO** ou dirigentes das pessoas coletivas, o **RCN** e os **RESPONSÁVEIS PELA DIREÇÃO OU FISCALIZAÇÃO** das áreas de atividade em que a contraordenação é praticada.
- Em que situações?
 - Quando pratiquem os factos ou quando, conhecendo ou devendo conhecer a prática dos factos, não adotem medidas para lhes colocar termo.

MACEDOVITORINO.COM

OBRIGADA

CLÁUDIA FERNANDES MARTINS

CMARTINS@MACEDOVITORINO.COM

JOANA FUZETA DA PONTE

JFUZETADAPONTE@MACEDOVITORINO.COM

TELEFONE 351 213 241 900

RUA DO ALECRIM 26E - 1200-018 LISBOA – PORTUGAL

WWW.MACEDOVITORINO.COM