



instituto de
telecomunicações

MANUAL E PLANO DE
PREVENÇÃO DE RISCOS
CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES
CONEXAS

1. ENQUADRAMENTO

O presente plano de prevenção da corrupção e infrações conexas foi elaborado ao abrigo do disposto nos artigos 5º e 6º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC) anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09/12, conforme estabelecido no seu Art.º 1º alínea b), tendo presente a Recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção de 1 de Julho de 2015 relativa aos Planos de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR).

Não existe uma definição de corrupção comum a todos os países. No entanto, é consensual que numa conduta corruptiva se verifica o abuso de um poder ou função de forma a beneficiar um terceiro, contra o pagamento de uma quantia ou outro tipo de vantagem.

A corrupção é um comportamento que atenta contra os princípios fundamentais do Estado de Direito, fomenta a desigualdade, reduzindo níveis de investimento, e prejudica gravemente o desenvolvimento social e económico.

Neste sentido, o presente Plano procura cumprir as obrigações previstas no RGPC, nomeadamente no seu Art.º 6º, bem como promover uma cultura de integridade e transparência pela qual Instituto de Telecomunicações se preza.

O PPR resulta de uma análise extensiva de toda a organização do Instituto de Telecomunicações, (adiante, apenas IT), em que foram identificados os riscos em cada uma das áreas da atividade bem como as medidas preventivas e corretivas para mitigar esses riscos que constam no Anexo 1.

2. CARACTERIZAÇÃO DO INSTITUTO DE TELECOMUNICAÇÕES E ORGANOGRAMA

O Instituto de Telecomunicações (IT), enquanto entidade de Investigação e Desenvolvimento científico de excelência e associação privada sem fins lucrativos, prossegue múltiplos fins, de Utilidade Pública e de interesse geral, cooperando de forma contínua com a Administração Pública Local, Regional, Nacional, Estado, instituições de ensino superior, tecido empresarial e sociedade, em benefício de todos, atuando em vários setores, sendo de destacar os seguintes:

a) Investigação científica, divulgação científica ou desenvolvimento tecnológico.

Esta é a dimensão essencial da missão do IT, consagrada estatutariamente e praticada de forma intensa e contínua desde 1993:

- I. Desenvolve investigação científica e tecnológica ao nível do estado da arte, em áreas como comunicações móveis, comunicações óticas, redes, multimédia, cibersegurança, tecnologias quânticas, sensorização e cidades inteligentes, aprendizagem automática, computação de alto desempenho, entre outras.
- II. Participa anualmente em dezenas de projetos nacionais e internacionais, incluindo mais de 46 projetos europeus (2022–2025), com mais de uma centena de parceiros.
- III. Integra a rede nacional de I&D financiada pela FCT, tendo sido avaliado como “Excelente” em 2025.

- IV. É Laboratório Associado desde 2001 e Centro de Tecnologia e Inovação (CTI) desde 2018 (renovado em 2023), ferramentas através das quais contribui para as políticas públicas e para a inovação empresarial.
 - V. Promove a divulgação científica, organizando conferências temáticas, respondendo a solicitações públicas para esclarecimento de temas tecnológicos e participando no programa Ciência Viva com iniciativas educativas.
 - VI. Produz e transfere tecnologia e conhecimento para a sociedade e indústria, através de protótipos, testes, formação especializada e desenvolvimento de soluções tecnológicas aplicadas (ex.: redes 5G e 6G, sistemas de monitorização urbana, criptografia quântica, etc.).
 - VII. Coordena e organiza eventos como a Lisbon Machine Learning School, com impacto internacional.
- b) Fins que se traduzem no benefício da sociedade em geral.
- O IT opera em benefício da sociedade portuguesa, não apenas dos seus associados ou membros:
- I. Apoia a formação e capacitação de jovens engenheiros e investigadores, com impacto duradouro no país.
 - II. Desenvolve tecnologias aplicáveis à gestão urbana, mobilidade inteligente, defesa nacional, ambiente e segurança.
 - III. Mantém redes experimentais de comunicação e sensorização abertas ao uso público (ex.: Aveiro e Ílhavo).
- c) Promoção dos direitos e interesses legítimos dos cidadãos nos domínios científico, educativo, cultural e económico
- I. O IT acolheu, nos últimos 6 anos, trabalhos conducentes a 1.416 teses de mestrado bem como a 228 teses de doutoramento, contribuindo para a formação quadros altamente qualificados.
 - II. A sua atuação apoia as políticas públicas nacionais e serve o tecido produtivo, criando emprego e capacitando empresas tecnológicas.
 - III. Aposta na formação técnica dos jovens em áreas críticas, em particular das TICE (Tecnologias de Informação, Comunicação e Eletrónica).
- d) Promoção da cidadania, da igualdade, da coesão social e territorial, da participação cívica
- I. Tem delegações em 8 instituições de ensino superior do litoral ao interior.
 - II. Trabalha com autarquias de todo o país, incluindo territórios do interior, promovendo a descentralização da inovação.
 - III. Envolve-se com centenas de jovens por ano, em visitas, eventos e cursos, contribuindo para o acesso igualitário ao conhecimento.
 - IV. Promove a inclusão digital e o acesso à ciência a públicos não especializados.
- e) Promoção do desenvolvimento sustentável, inovação social e economia social
- I. Participa em Test Beds e em Polos de Inovação Digital orientados para a sustentabilidade e a eficiência energética, e digitalização de processos de produção.
 - II. Desenvolve tecnologias de sensorização ambiental e sistemas para cidades inteligentes, com impacto direto na qualidade de vida urbana.

- III. Apoia a modernização da administração local e nacional com soluções tecnológicas de baixo custo e elevada eficácia.

Com mais de três décadas de serviço público através da ciência, da educação e da inovação, o IT reafirma o seu compromisso com o progresso tecnológico e social de Portugal e da Europa.

O IT está organizado em Polos, Delegações e Laboratórios Externos. É gerido por uma Direção, nomeada pelos associados de acordo com o prescrito nos Estatutos, e pelas Comissões de Gestão dos polos que, em cada polo, incluem os membros da Direção desse polo e pelo menos mais um investigador do polo. As Comissões de Gestão têm ampla autonomia para os assuntos correntes. A Direção reúne pelo menos uma vez por mês.

A principal diferença entre os polos e as delegações é que aqueles, ao contrário destas, têm autonomia financeira para angariar e gerir receitas e executar despesas. Para este efeito, cada uma das delegações está dependente de um polo. A delegação de Leiria depende do Polo de Coimbra, enquanto as delegações da Covilhã, de Lisboa - ISCTE e do Porto, assim como o Laboratório Externo da UNL, dependem do Polo de Lisboa. Um Laboratório Externo é equivalente a uma delegação em que a atividade científica está confinada a uma única área científica.

A atividade científica do IT é supervisionada pelo Conselho Científico, que inclui todos os investigadores doutorados. O Conselho Científico reúne em plenário e em comissões permanentes. Existem duas Comissões permanentes: a Comissão de Ciência e Tecnologia e a Comissão Coordenadora dos Grupos de Investigação.

O Plano de Atividades e o Relatório de Atividades anuais são apreciados pela Comissão Coordenadora dos Grupos de Investigação que dá um parecer sobre os mesmos, em conjunto com as Contas que, depois de auditadas e certificadas, são apresentados à Assembleia Geral para aprovação.

O IT é ainda apoiado por um Conselho Consultivo composto pelo Comité de Ciência constituído por três nomes internacionais de referência nas áreas científicas em que o IT atua, e pelo Comité de Negócio constituído por três nomes nacionais de referência nas áreas da transferência de conhecimento para a Indústria.

O Diretor Geral do Instituto de Telecomunicações é o responsável pela gestão executiva, competindo-lhe a direção da atividade corrente, a coordenação das suas estruturas operacionais e a representação institucional do IT perante entidades públicas e privadas, nacionais e internacionais. Exerce as suas funções sob orientação e mandato da Direção, assegurando a implementação das decisões estratégicas e garantindo o bom funcionamento do Instituto em todas as suas vertentes. O Diretor Geral acompanha e fomenta a participação do IT em redes e consórcios científicos, bem como a captação de financiamento competitivo, assegurando a coerência institucional nas candidaturas e na execução dos projetos.

No plano da gestão de recursos, é responsável pela afetação eficiente dos meios humanos, financeiros e materiais, promovendo a sustentabilidade do Instituto e garantindo o cumprimento das obrigações legais, contratuais e regulamentares aplicáveis. Assegura, em estreita articulação com os serviços competentes, a elaboração e execução do orçamento, a supervisão das contas e a implementação de sistemas de controlo interno.

O IT é constituído ainda por quatro Coordenações, sob orientação direta do Diretor Geral, nomeadamente: Coordenação de Projetos, Coordenação Financeira/Fiscal/Contabilística, Coordenação de Recursos Humanos e Coordenação de Interface, tendo cada uma delas uma pessoa responsável a cada momento, nomeada pela Direção.

De forma transversal a todo o IT existem ainda Unidades Orgânicas, com competências técnicas e atribuições específicas, como sejam a Unidade de Sistemas de Informação, Unidade Jurídica, Unidade Técnica/Laboratorial, Unidade de Comunicação, Unidade de Tesouraria, Unidade de Compras e Unidade de Infraestruturas.

Visão do IT:

Ser uma instituição multidisciplinar com massa crítica nas áreas onde atua e ser reconhecida internacionalmente pela sua excelência.

Tornar-se uma referência nacional e internacional em TICE, fazendo avançar o estado da arte e respondendo aos principais desafios sociais através da cooperação interdisciplinar.

Missão do IT:

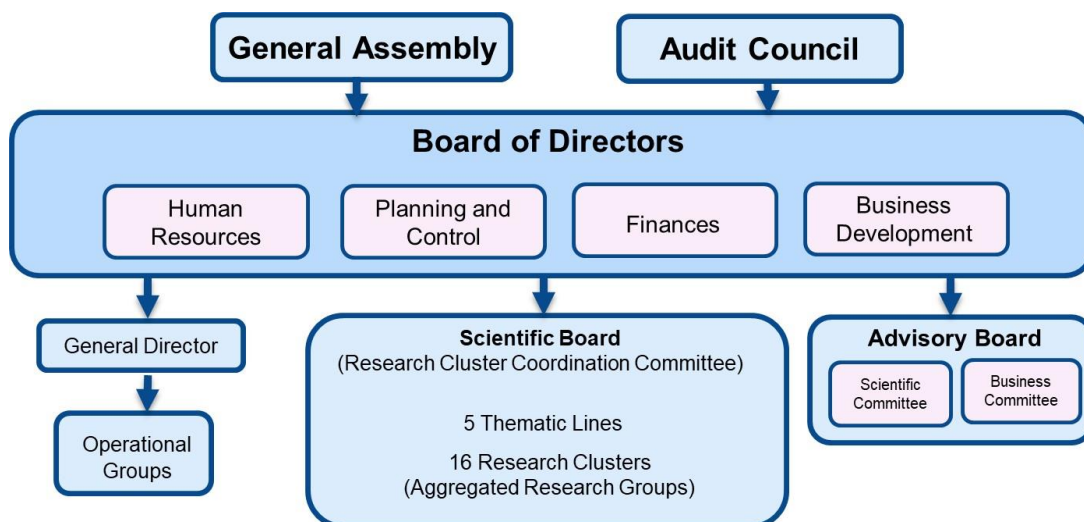
Criação e disseminação de conhecimento científico e suporte à formação avançada no domínio das TICE, bem como transferência de tecnologia para o tecido empresarial e apoio à implementação de várias políticas públicas no âmbito do desenvolvimento científico e cultural, e do bem-estar das pessoas.

Organização do IT:

O IT reúne mais de 700 colaboradores, dos quais mais de 300 têm o grau académico de doutor. As suas atividades abrangem cinco grandes linhas temáticas: Tecnologias Rádio, Ótica e Fotónica, Redes e Serviços e, finalmente, Ciências de Base e Tecnologias de Suporte, com uma importante componente experimental, suportada em instalações laboratoriais avançadas. Estas atividades decorrem no âmbito de projetos nacionais e internacionais em cooperação com instituições de investigação de todo o mundo, e com a indústria nacional e internacional. Para além dos projetos financiados pela FCT, I.P. e pela Comissão Europeia o IT está envolvido, anualmente, em mais de 20 projetos em cooperação com empresas e cerca de 30 de prestação de serviços de investigação em áreas não competitivas. Para mais informação visitar <https://www.it.pt/>

Desde a sua origem, em 1993, que o IT é uma unidade de I&D da FCT que, desde a sua fundação, só não foi classificada com excelente no programa 2020-2024, em que teve avaliação de Muito Bom. No entanto, na última avaliação, em 2025, regressou à classificação de Excelente.

Em 1995 foi-lhe atribuído o estatuto de entidade de utilidade pública, que muito nos honra, e em 2001 foi-lhe concedido o estatuto de Laboratório Associado, tendo este estatuto sido renovado em 2021, com a classificação máxima. Em 2018 foi reconhecido como Centro de Interface, que, na revalidação do reconhecimento em 2023, passou a denominar-se Centro de Tecnologia e Inovação. Com estes três instrumentos o IT realiza a sua missão de criação de conhecimento através da investigação na Unidade de I&D, apoio às políticas públicas no Laboratório Associado e transferência de tecnologia para a economia no Centro de Tecnologia e Inovação. O apoio à formação avançada é feito de forma transversal no IT independentemente do instrumento de apoio.



Organização e Governação do IT

3. OBJETIVOS

O Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), criado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, determina a obrigatoriedade de implementação de um Programa de Cumprimento Normativo, incluindo a adoção Códigos de Ética e Conduta, programas de formação, a Implementação de Canais de Denúncia e a designação de um Responsável pelo Cumprimento Normativo. Todos estes desígnios do mencionado normativo estão cumpridos sendo este Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas o último passo para o cumprimento integral das obrigações impostas por este novo Regime.

Na estruturação do presente Plano assumem-se como objetivos:

- Explicação dos conceitos de risco, prevenção e gestão de risco, corrupção e infrações conexas;
- Identificação dos riscos de corrupção e infrações conexas relativamente à atividade do IT e probabilidade de verificação dos mesmos;
- Identificação das medidas implementadas e a implementar para prevenir a sua ocorrência bem como das medidas corretivas caso se verifique alguma ocorrência;
- Aumentar a consciencialização e formação dos colaboradores;
- Monitorizar a execução do PPR, periodicamente, ou sempre que se verifiquem alterações que justifiquem a revisão.
- Proceder à identificação dos responsáveis pela gestão, monitorização e revisão do presente Plano.

4. CONCEITOS

4.1 RISCO

Risco é definido como o evento, situação ou circunstância futura com a probabilidade de ocorrência e potencial consequência positiva ou negativa caso ele ocorra.

4.2 PREVENÇÃO E GESTÃO DE RISCO

A gestão de risco é o processo através do qual as organizações analisam metodicamente os riscos inerentes às respetivas atividades, com o objetivo de atingirem uma vantagem sustentada em cada atividade individual e no conjunto de todas as atividades.

A possibilidade de ocorrência de um evento futuro de corrupção ou infração conexa, bem como de conflito de interesse, constitui uma situação de perigo ou de risco que exige a identificação dos eventos potenciais e a gestão do risco por parte da organização, tendo em vista a sua prevenção e dissuasão.

4.3 CORRUPÇÃO E INFRAÇÃO CONEXA

Em termos gerais, poder-se-á definir como 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.

A principal fonte de qualificação das situações de corrupção e infrações conexas é o Código Penal Português, que prevê, nos artigos 372.º e seguintes os crimes de recebimento indevido de vantagem e os crimes de corrupção.

Os crimes de corrupção apresentam-se, essencialmente, com duas configurações: a corrupção ativa e a corrupção passiva, conforme o agente esteja, respetivamente, a oferecer/prometer ou a solicitar/aceitar uma vantagem patrimonial ou não patrimonial indevida, distinguindo-se ainda, cada uma, conforme o ato solicitado ou a praticar seja ou não contrário aos deveres do cargo do funcionário corrompido.

Integram também o conceito criminal de corrupção, ainda que inexista abuso de um poder ou função públicos, os crimes de corrupção no comércio internacional e na atividade privada - previstos na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril - e os previstos no Regime de Responsabilidade Penal por Comportamentos Antidesportivos (Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto).

No entanto, o conceito de corrupção alcança na sociedade um sentido mais abrangente, abarcando outras condutas, também criminalizadas, cometidas no exercício de funções públicas, como o peculato, a participação económica em negócio, a concussão, o abuso de poder, a prevaricação, o tráfico de influência ou o branqueamento.

A infração conexa consiste no ato em que se obtém uma vantagem (ou compensação) indevida, sendo exemplos, o suborno, o peculato, a concussão, o tráfico de influência, a participação económica em negócio e o abuso de poder (artigos nº 363.º, 375.º a 380.º, entre outros, do Código Penal). Todos estes exemplos estão mencionados no Código Penal, no entanto existem muitos outros atos que podem ser considerados crimes conexos.

De acordo com o disposto no artigo 3º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC) anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09/12 conforme referido no seu art.º 1º alínea b), entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15/03, na Lei n.º 34/87, de 16 de junho.

Para além do Código Penal, o crime de corrupção encontra-se também previsto nos artigos 8.º e 9.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, sendo descrito como o crime a partir do qual um

trabalhador do setor privado, por si, ou por pessoa interposta, promete, concede, solicita ou aceita, “para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais”. Se, por um lado, pratica corrupção ativa aquele que promete ou oferece vantagem ilícita, por outro, comete corrupção passiva aquele que a aceita receber.

No Anexo 2 encontram-se discriminadas e definidas todas as práticas sujeitas à verificação, prevenção e controlo do presente Plano.

5. CRITÉRIOS E METODOLOGIA DE IDENTIFICAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DAS SITUAÇÕES DE RISCO

Na identificação das situações potenciadoras de riscos de corrupção e infrações conexas, equacionam-se os riscos em abstrato face à sua gravidade e potencial ou probabilidade de ocorrência, independentemente da sua verificação, pois é esta que se pretende prevenir.

A metodologia adotada na elaboração do PPR, nomeadamente na identificação e na classificação e avaliação dos riscos de corrupção e infrações conexas compreende um processo de identificação, avaliação, recomendação/execução de medidas corretivas e monitorização/reporte.

Cada risco identificado foi classificado de acordo com a probabilidade de ocorrência e com a gravidade da consequência. Para este plano foram utilizados os seguintes critérios:

Probabilidade de ocorrência:

Quanto à probabilidade de ocorrência, a mesma pode ser entendida como a possibilidade de um evento ocorrer ou não ocorrer num dado período e poderá ser:

- Elevada (provável) - Com forte possibilidade de ocorrência, o risco decorre de processos frequentes e correntes da organização, isto é, quando o evento pode ocorrer de forma regular e/ou com reduzida possibilidade de prevenção ou remediação, mesmo que inclua ações de controlo adicionais;
- Média (possível) - Com possibilidade de ocorrência, mas de modo esporádico, isto é, quando o evento pode ocorrer esporadicamente e/ou com possibilidade de prevenção ou remediação, mesmo que inclua ações de controlo adicionais;
- Baixa (remota) - Sem possibilidade de ocorrência ou ocorrência em circunstâncias excecionais, isto é, quando não é provável que o evento ocorra ou quando ocorre em circunstâncias excecionais, podendo ser prevenido ou remediado com os controlos em vigor.

Impacto Previsível / Gravidade da consequência:

O impacto pode ser entendido como a consequência expectável da ocorrência de um evento que afeta os objetivos estratégicos do IT, sendo graduado da seguinte forma:

- Elevado/Alto - Prejudica de forma grave a atividade e os interesses da empresa, económicos ou institucionais; quando está em causa um prejuízo muito significativo na

reputação do IT, uma violação do código de ética e conduta ou outra consequência com custos significativos, que afete a missão, os valores, os objetivos, e a atividade operacional;

- Médio - Prejudica de forma moderada a atividade e os interesses da instituição, económicos ou institucionais, verifica-se quando está em causa um impacto médio com custos suportáveis;
- Baixo - Impacto baixo sobre a atividade e os interesses da Instituição, económicos ou institucionais, sendo os custos associados pouco significativos.

A avaliação e classificação dos riscos decorre da combinação da probabilidade de ocorrência das situações que comportam o risco com a severidade do seu impacto previsto, a qual resulta num grau de risco que segue uma escala com cinco níveis (Muito reduzido, Reduzido, Moderado, Elevado e Muito Elevado), em função dos quais serão definidas estratégias de resposta distintas. A esquematização na escala de probabilidade e impacto é efetuada de acordo com a seguinte matriz de risco:

Grau de Risco		Probabilidade de Ocorrência		
		Alta	Média	Baixa
Impacto Previsto	Alto	Muito elevado	Elevado	Moderado
	Médio	Elevado	Moderado	Reduzido
	Baixo	Moderado	Reduzido	Muito reduzido

6. Mecanismos/Métodos de Controlo Interno

Relativamente às medidas preventivas e de controlo (implementadas e/ou em implementação) identificadas, as mesmas podem assentar em controlos transversais (políticas, manuais, normas, entre outros que mitigam de forma transversal os riscos de corrupção e infrações conexas) e controlos operacionais (processos e procedimentos implementados a nível operacional). Destacam-se como controlos/medidas transversais ao Instituto de Telecomunicações os seguintes:

- **Código de Ética e Conduta**, o qual descreve o propósito da existência do IT, os valores que o inspiram e regem, e as diretrizes a observar por todos(as) os(as) Diretores e Colaboradores(as) diariamente nas suas atividades.
- O **Código de Conduta dos Investigadores** constitui um instrumento normativo de autorregulação ética e profissional, através do qual se estabelecem os princípios e os deveres fundamentais que devem orientar a atuação dos investigadores integrados na instituição, independentemente do seu vínculo jurídico ou da fonte de financiamento da sua atividade.
- **Modelo de Gestão de Recursos Humanos**, que organiza a disciplina de trabalho e as regras institucionais que inspiram o IT.
- **Canal de Denúncia do IT e respetivo Regulamento com força obrigatória**, o qual tem como objetivo definir os princípios orientadores dos procedimentos de receção, tratamento, registo e conservação de comunicações de práticas de irregularidades e assegurar

a adoção de medidas preventivas que evitem atos incorretos ou irregulares e ainda dispõe um conjunto de orientações de natureza ético-deontológica que visam, em primeira instância, promover e incentivar a adoção de condutas e boas práticas por parte dos trabalhadores e dos seus dirigentes no que toca a matérias relacionadas com assédio, discriminação e combate à corrupção no contexto laboral, bem como na prevenção da possibilidade de prática de tais Condutas.

- **Constituição da Comissão de Integridade e Conformidade** no âmbito da implementação do Canal de Denúncia Interna do IT, cujas funções fundamentais são a receção e acompanhamento de todas denúncias apresentadas e da sua integridade, bem como a sua supervisão, assegurando simultaneamente a estrita adesão às regras constantes do seu Regulamento e conformidade dos Procedimentos Formais.

- **Política de Gestão de Conflitos de Interesses**, constante do Código de Ética e Conduta e que visa a (i) apresentação dos princípios, regras de conduta e procedimentos que permitem a identificação, prevenção, reporte, avaliação, gestão e resolução de circunstâncias que podem originar conflitos de interesses, promovendo um maior conhecimento dos colaboradores, assim como (ii) a realização de um adequado tratamento de todas as situações de conflitos ou potenciais conflitos de interesses, assegurando a conformidade dos processos;

- **Segregação de Funções**, no contexto do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, consiste na divisão clara e sistemática de responsabilidades e tarefas entre diferentes pessoas ou unidades, de forma a evitar que um único indivíduo tenha controlo total sobre todas as fases de um processo crítico — como autorizar, executar e verificar uma operação. Este princípio visa prevenir conflitos de interesses, reduzir o risco de erros ou fraudes, e garantir a existência de mecanismos de controlo cruzado dentro da organização. A sua aplicação é essencial em áreas como a gestão financeira, contratação, recursos humanos e execução de projetos, reforçando a transparência, a responsabilidade e a integridade institucional.

- **Existência de processos e procedimentos formais**, transversalmente aplicáveis a diversas áreas sensíveis — designadamente, contratação pública, aquisição de bens e serviços, gestão de recursos humanos e execução de projetos financiados —, os quais se encontram integrados e operacionalizados através da aplicação informática SIGEST (Sistema Integrado de Gestão), concebida para assegurar o rigor procedimental, a rastreabilidade das decisões e a conformidade com os princípios da legalidade, segregação de funções e responsabilidade hierárquica.

- **Sistema Integrado de Gestão** que impõe, de forma automatizada, circuitos de aprovação em várias fases, em função do tipo de ato e do seu impacto orçamental, garantindo que nenhum procedimento pode ser iniciado e aprovado pela mesma entidade ou agente, reforçando, assim, a prevenção de riscos operacionais, financeiros e ético-legais assim como a exposição ao risco de corrupção em qualquer das suas formas ou manifestações.

- **Organização do Trabalho**, o Instituto de Telecomunicações reconhece que a estruturação do trabalho em moldes colaborativos constitui não apenas uma boa prática de gestão, mas também um mecanismo eficaz de mitigação de riscos associados à opacidade, à concentração de poder decisório e à vulnerabilidade a comportamentos desviantes. Por conseguinte, a organização interna dos processos privilegia o funcionamento em equipas multidisciplinares, promovendo a circulação de conhecimento, a partilha de responsabilidade e a validação cruzada de decisões, reduzindo assim a probabilidade de ocorrência de irregularidades, favorecimentos indevidos ou ocultação de informação.

- Existência de **instrumentos de natureza sancionatória** para as situações que venham a ser detetadas, como sejam a aplicação de sanções disciplinares previstas no Código do Trabalho, bem como a denúncia por parte do IT de todas as situações que se reconduzam

a infração de natureza penal. A responsabilidade disciplinar é independente da existência de responsabilidade civil ou criminal podendo, no entanto, ser aplicável em paralelo com as restantes.

- **Plano de formação, política de incentivo ao cumprimento de formações obrigatórias e campanhas de comunicação** periódicas e regulares sobre matérias relacionadas com comportamentos éticos e sobre o papel de cada colaborador na prevenção da corrupção e infrações conexas.
- Previsão de **realização de auditorias periódicas** ao sistema de prevenção da corrupção e infrações conexas, bem como aos restantes procedimentos existentes.
- Complementarmente a estas medidas, existem ainda as medidas preventivas e corretivas detalhadas nos quadros constantes do Anexo I.

As medidas preventivas implementadas, em fase de implementação e a implementar têm como objetivo a informação e responsabilização de todas as pessoas ao serviço do IT, bem como a dissuasão da prática de atos que configurem práticas de corrupção ou infrações conexas, bem como conflitos de interesses.

O Plano de Prevenção é um procedimento em evolução e implementado de forma faseada sendo as medidas adotadas aplicadas de forma progressiva ao longo do período necessário. O processo de implementação encontra-se discriminado nos quadros constantes da Matriz presente do Anexo I.

7. Monitorização, revisão e divulgação do PPR

No âmbito do RGPC, o Instituto de Telecomunicações designou o Responsáveis pelo cumprimento normativo do PPR, sua monitorização, revisão e divulgação, uma equipa multidisciplinar constituída pelo Diretor Geral, Coordenador de Projetos e Unidade Jurídica e um membro da Comissão de Gestão de cada polo.

Enquanto responsáveis/responsável pelo cumprimento normativo, que inclui as políticas internas do IT, garantem o controlo e a aplicação dos mesmos, exercendo as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória.

O presente Plano não se esgota com a sua elaboração, sendo implementado em todos os processos e procedimentos de forma faseada, carecendo de um acompanhamento e controlo periódicos, que garantam a sua adequada implementação e a eficácia e efetividade das medidas de prevenção e de mitigação propostas.

O acompanhamento e controlo da execução do Plano incluirá a elaboração dos relatórios com a identificação das medidas definidas e implementadas e com a análise do processo de implementação das mesmas, nos seguintes termos:

- i. No mês de janeiro, deverá ser elaborado um relatório de avaliação intercalar sobre as situações identificadas de risco muito alto ou alto;
- ii. No mês de julho do ano seguinte a que respeita à execução do PPR, deverá ser elaborado um 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 Plano será revisto a cada três anos ou, alternativamente, sempre que se verifiquem alterações que justifiquem a revisão do mesmo, nomeadamente nas atribuições e na estrutura orgânica do IT ou caso sejam identificados novos riscos com relevância e impacto no Plano.

Adicionalmente, tanto o Plano (incluindo as revisões ao mesmo) como os relatórios de avaliação intercalar e anual serão publicados no site oficial e na intranet do IT, no prazo de 10 dias desde a sua implementação final, revisão ou elaboração, permitindo o acesso da informação aos colaboradores, a todos os interessados e Instituições supervisoras.

Aveiro, 1 de julho de 2025

A Direção do Instituto de Telecomunicações

ANEXO I

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

MATRIZ DE RISCOS

Matriz de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

A matriz de riscos apresentada *infra* abrange toda a organização e atividade do Instituto de Telecomunicações, nos termos do n.º 3 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021. Face à atividade do IT, nos quadros matriz são identificadas, a título exemplificativo, as situações/áreas de atividade potenciadoras de riscos de corrupção e infrações conexas, em abstrato, procedendo-se à respetiva classificação de acordo com os critérios elencados no ponto cinco, bem como à indicação das medidas preventivas e corretivas e o estado da sua execução.

Riscos Transversais

Descrição do Risco	Área	Probabilidade	Impacto	Nível de Risco	Medidas Preventivas e Corretivas	Estado de Implementação	Observações/Recomendações
Conflito de interesses não declarado	Transversal	Média	Alto	Elevado	Política de Gestão de Conflitos de Interesses; Código de Ética e Conduta; Canal de Denúncia; Formação	Implementado	Reforçar controlo anual e assinatura de declaração
Subversão de procedimentos internos	Transversal	Baixa	Alto	Moderado	Existência de processos e procedimentos formais; Segregação de funções; Sistema Integrado de Gestão Canal de Denúncia e Regulamento; Plano de formação; Código de Ética e Conduta	Implementado	Atualização contínua necessária
Ocultação de irregularidades por ausência de cultura de denúncia	Transversal	Média	Médio	Moderado	Canal de Denúncia e Regulamento; Plano de formação; Código de Ética e Conduta	Implementado	Necessária sensibilização contínua
Ausência de independência quanto à receção, análise e tratamento das denúncias recebidas nos canais em vigor para o efeito	Transversal	Baixa	Baixo	Muito Reduzido	Código de Conduta Canal da denuncia Regulamento do Canal da denuncia	Implementado	

Ausência de segregação de funções críticas	Transversal	Média	Alto	Elevado	Segregação de funções; Sistema Integrado de Gestão; Estatutos do IT	Parcial	Necessário mapeamento sistemático das funções críticas
Oferta ou recebimento de presentes ou benefícios similares, gratificações, remunerações, comissões, viagens, alojamentos, favores, privilégios ou qualquer outro tipo de incentivo ou vantagem patrimonial ou não patrimonial, que sejam suscetíveis de condicionar a imparcialidade das funções desempenhadas, de serem percecionados como suborno ou influência ilegítima e/ou como forma de conceder/obter vantagem indevida	Transversal	Média	Baixo	Reduzido	Política de Gestão de Conflitos de Interesses; Código de Ética e Conduta; Canal de Denúncia; Formação; - Implementação de procedimentos para a oferta e/ou recebimento de presentes e hospitalidades, incluindo, entre outros, (i) a determinação da natureza e montante dos presentes permitidos, (ii) a identificação dos terceiros beneficiários e a avaliação prévia do perfil de risco dos mesmos e (ii) a obrigatoriedade da solicitação e aprovação formais, prévias à concessão/aceitação de presentes e hospitalidades Realização de medidas de controlo/monitorização reforçadas sobre transações com entidades /agentes públicos; Monitorização dos presentes e hospitalidades oferecidos e recebidos.	Implementado	Publicitação das regras de aceitação de prendas
Omissão dolosa de informações, quando o cenário configura um conflito de interesses, ou de factos que possam prejudicar a isenção, o rigor e a legalidade das decisões de gestão internas, bem como os atos e contratos	Transversal	Alta	Alto	Muito elevado	Política de Gestão de Conflitos de Interesses; Código de Ética e Conduta; Política de conflitos de interesses; Canal de Denúncia;	Implementado	Campanha de sensibilização para a importância da transparência de processos no IT

celebrados com entidades públicas ou privadas							
Aquisição de bens e serviços sem correspondência a necessidades reais, para benefício próprio e/ou de outrem	Transversal	Baixa	Médio	Reduzido	Código de Ética e de Conduta; Minutas de Suporte à Contratação Pública; Política de Prevenção e Gestão de Conflito de Interesses; Regulamento Interno; Canal de Denúncia. Segregação de funções; Existência de workflow em sistema, envolvendo diferentes níveis de aprovação	Implementado	Campanha de sensibilização sobre o Código de ética e Conduta, e a necessidade de cumprir os regulamentos e normas do IT.
Assunção de despesas sem autorização prévia	Transversal	Média	Médio	Moderado	Segregação de funções; Existência de workflow em sistema, envolvendo diferentes níveis de aprovação; Código de Ética e Conduta; Canal de Denúncia.	Implementado	Campanha de sensibilização para a necessidade de fazer um pedido de autorização de despesa antes desta ser executada.
Situações de duplo financiamento com outros instrumentos da União Europeia: Candidaturas, procedimentos de contratação, aprovação de faturas e pagamento	Transversal	Baixa	Alto	Moderado	Segregação de funções; Existência de workflow em sistema, envolvendo diferentes níveis de aprovação; Código de Ética e Conduta; Canal de Denúncia. Evidência dos trabalhos realizados e (no caso de Bolsa de horas) criação de mecanismo que assegure que as horas executadas são acompanhadas de descrição do objeto;	Implementado	Os processos implementados impossibilitam estes casos
Acumulação ilegítima de funções ou Violação do dever	Transversal	Média	Médio	Moderado	Código de Ética e de Conduta; Política de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses; Canal de Denúncia;	Implementado	Campanha de divulgação do Código de Conduta.

de exclusividade contratual					Sensibilização dos trabalhadores e colaboradores para a gravidade da situação e para as consequências daí resultantes.		
Fuga de informação, violação de segredo, quebra de confidencialidade ou utilização indevida de informação sigilosa com eventual obtenção de vantagens pessoais	Transversal	Baixa	Alto	Moderado	Acordo de Confidencialidade; Contrato de trabalho; Código de Ética e de Conduta; Política de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses; Canal de Denúncia Interna. Declaração de cumprimento do NDA	Implementado	Campanha de informação sobre a importância da confidencialidade. Normas de confidencialidades vertidas em todos os contratos de trabalho
Roubo , ou utilização indevida de propriedade intelectual	Transversal	Baixa	Alto	Moderado	Código de Ética e de Conduta; Acordo de Confidencialidade (NDA); Declaração de cumprimento do NDA Política de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses. Política de Segurança da Informação;	Parcial	Registo da propriedade intelectual; Proteção contratual dos produtos resultantes de contratação externa Normas de confidencialidades vertidas em todos os contratos de trabalho
Violação de segredo profissional	Transversal	Média	Médio	Moderado	Código de Ética e de Conduta; Acordo de Confidencialidade;	Implementado	Ações de comunicação e sensibilização sobre a gravidade do incumprimento;
Ausência de reporte com o intuito de favorecer a ocultação de determinadas irregularidades	Transversal	Baixa	Alto	Moderado	Código de Ética e de Conduta; Acordo de Confidencialidade; Canal de Denúncia Interno; Política de Prevenção e Gestão de Conflitos de Interesses.	Implementado	Segregação de funções e outros

Controlo e Gestão de Projetos

Descrição do Risco	Área	Probabilidade	Impacto	Nível de Risco	Medidas Preventivas e Corretivas	Estado de Implementação	Observações
Manipulação na seleção de parceiros ou fornecedores	Projetos	Média	Alto	Elevado	Procedimentos formais; Código de Conduta dos Investigadores; Política de Conflitos de Interesses	Implementado	Implementar checklist de conformidade
Suborçamentação propositada	Projetos	Média	Alto	Elevado	Sistema Integrado de Gestão; Estatutos do IT; Segregação de funções	Implementado	Reforçar controlo cruzado por pares
Favorecimento de investigadores em distribuição de fundos	Projetos	Baixa	Alto	Moderado	Código de Conduta dos Investigadores; Comissão de Integridade e Conformidade	Implementado	Auditoria rotativa recomendada
Simulação de execução técnica	Projetos	Baixa	Alto	Moderado	Modelo de Gestão de RH; Procedimentos formais; Plano de formação	Implementado	Avaliação técnica externa pode mitigar
Atenta a sujeição do IT ao CCP, inobservância (dolosa ou negligente) das disposições legais em vigor, redundando em inelegibilidade de despesas em projetos financiados e/ou restituição/reposição de montantes recebidos de financiadores públicos.	Projetos	Baixa	Médio	Reduzido	Formação interna; Regime de autorização prévia de contração de despesas; Impossibilidade de pagamento de despesas não previamente validadas; Regulamento de missões; Regulamento de compras; Controlo independente; Segregação de Funções.	Implementado	Campanha de sensibilização para a importância do cumprimento do regulamento de compras

Financeiro/Contabilístico

Descrição do Risco	Área	Probabilidade	Impacto	Nível de Risco	Medidas Preventivas e Corretivas	Estado de Implementação	Observações
Emissão de notas de crédito e realização de reembolsos não fundamentados para a obtenção de benefícios alheios à organização	Contabilidade	Baixa	Médio	Reduzido	Existência de procedimentos; Segregação de funções; - Existência de workflow de aprovação de notas de crédito e reembolsos Comissão de Integridade e Conformidade; Estatutos do IT	Implementado	Reforçar validação multinível
Envio indevido de faturas de fornecedores ou subcontratados para pagamento, para a obtenção de benefícios alheios à organização	Contabilidade	Baixa	Baixa	Muito Reduzida	Formação contínua; Sistema Integrado de Gestão; Contro dos responsáveis financeiros	Implementado	Campanha de sensibilização para o código e ética e conduta
Utilização de rubricas contabilísticas genéricas ou ambíguas de modo a registar custos não enquadrados na atividade da empresa	Contabilidade	Baixa	Média	Reduzido	Aplicação e cumprimento de política de compras; Sistema Integrado de Gestão; Existência de workflow em sistema, envolvendo diferentes níveis de aprovação	Implementado	Campanha de sensibilização para o código e ética e conduta
Fracionamento de compras/despesas, de forma a não serem ultrapassados os plafonds para a aprovação de compras definidos e/ou as delegações de autoridade para aprovação	Contabilidade	Média	Alto	Elevado	Sistema Integrado de Gestão Existência de workflow em sistema, envolvendo diferentes níveis de aprovação (independentemente do valor dos serviços a contratar)	Implementado	
Desvio de fundos devido a registo de faturas (i) sem enquadramento contratual,	Contabilidade	Baixa	Alto	Moderado	Sistema Integrado de Gestão; Existência de workflow em sistema, envolvendo diferentes níveis de aprovação (independentemente do valor dos serviços a contratar);	Implementado	

(ii) sem documentação de suporte, (iii) sem evidências de entrega/prestação da mercadoria/serviço, (iv) sem aprovação e/ou (v) inconsistentes com contratos e/ou pedidos de compra sem justificação aparente					Controlo automático no sistema, não permitindo o pagamento de bens / serviços acima do valor contratado / requisitado; Existência de workflow de aprovação de faturas, em momento prévio ao respetivo pagamento Exceções são aprovadas por colaboradores independentes da transação. Pagamento executados por transferência bancária aprovada pela direção		
Emissão de notas de crédito e realização de reembolsos ou write-offs não fundamentados para a obtenção de benefícios alheios à organização	Contabilidade	Média	Médio	Moderado	Sistema Integrado de Gestão; Existência de workflow de aprovação de notas de crédito e write-offs.	Implementado	
Envio indevido de faturas de fornecedores ou subcontratados para pagamento, para a obtenção de benefícios alheios ao IT	Contabilidade	Média	Alto	Elevado	Sistema Integrado de Gestão; Controlo automático no sistema, não permitindo o pagamento de bens / serviços acima do valor contratado / requisitado; Existência de workflow de aprovação de faturas, em momento prévio ao respetivo pagamento.	Implementado	
Manipulação das demonstrações financeiras, para a obtenção de benefícios alheios à organização	Contabilidade	Baixa	Médio	Reduzido	Revisão analítica mensal às rubricas contabilísticas, e realização de comparações face ao orçamento, períodos anteriores e períodos homólogos; Monitorização e análise periódica a rubricas contabilísticas com maior propensão para manipulação e para registo de custos indevidos. Contas revistas e certificadas por um ROC	Implementado	
Manipulação das reconciliações	Contabilidade	Baixa	Baixo	Muito Reduzido		Implementado	

bancárias para a obtenção de benefícios alheios à organização de modo a ocultar/modificar movimentos em contas bancárias que sejam suspeitos e/ou não sejam relacionados com a atividade da empresa					- Revisão e aprovação das reconciliações bancárias por colaboradores diferentes Fiscalização pelo ROC		
Desvio de fundos como forma de obter/conceder vantagem ilícita	Contabilidade	Baixa	Médio	Reduzido	Existência de controlo em sistema que não permite o envio de faturas para pagamento sem que se verifique o cumprimento dos workflows de aprovação de faturas e de conferência da receção de bens e/ou serviços; Existência de controlos sobre pagamentos duplicados; Formalização de procedimentos relativos a recebimentos e pagamentos em numerário; Acesso restrito às credenciais de acesso às contas bancárias; Realização periódica de reconciliações bancárias; Circularização anual a bancos; Funcionamento da caixa em regime de fundo fixo Realização de controlos de movimentos de caixa através de folhas de Caixa; Aprovação prévia à atribuição de perfis de acesso aos sistemas com base nas funções desempenhadas e revisão periódica dos mesmos; Realização de circularizações regulares a terceiros, com principal incidência sobre os de maior risco; Acompanhamento periódico da conta corrente dos fornecedores	Implementado	

					e clientes com vista à regularização de saldos e análise de divergências.		
Adulteração e/ou omissão de informação que condicione a representação, de forma verídica e transparente, da situação financeira da instituição; Aceitação ilícita de benefícios e/ou favorecimentos em troca da cedência de vantagens e/ou benefícios imerecidos; Autorizar/realizar despesas não autorizadas com numerário em caixa; Desvio de dinheiros e valores.	Contabilidade	Baixa	Médio	Reduzido	Sistema Integrado de Gestão; Existência de workflow em sistema, envolvendo diferentes níveis de aprovação; Vários níveis de validação de informação e de autorização; Segregação de funções entre o nível de processamento e de autorização; Conferência de contas com faturas de prestadores de serviços/fornecedores e reconciliações bancárias por vários colaboradores e pelo Fiscal Único (R.O.C.); Autorização de despesas em vários níveis hierárquicos; Controlo do valor em caixa e acesso restrito apenas à tesouraria e direção.	Implementado	
Criação de entidades terceiras fictícias ou em duplicado	Contabilidade	Baixa	Médio	Reduzido	Automatização de alertas no sistema informático para bloqueio/ sinalização em caso de NIF's, nome, morada e/ou IBAN inválidos e/ou duplicados Validação da informação de novos clientes e fornecedores por equipa independente	Implementada	
Desvio indevido de fundos por parte de colaboradores com poderes de movimentação de contas bancárias	Contabilidade	Baixa	Baixa	Muito Reduzido	Exigência de um mínimo de duas assinaturas para a abertura de contas bancárias e realização de pagamentos; Realização de procedimentos de circularização anual a Bancos; Formalização e condução de procedimentos de abertura e encerramento de contas bancárias;	Implementado	

					Confronto periódico entre o mapa Base de Dados de Contas do Banco de Portugal, com as contas bancárias abertas na contabilidade;		
Uso, divulgação e/ou manipulação de informação das entidades terceiras registadas no sistema informático	Contabilidade	Baixa	Baixa	Muito Reduzido	Controlo através de regras e perfis de acesso ao sistema com base nas funções desempenhadas Existência de workflow de aprovação relativo ao registo e alteração dos dados mestre de entidades terceiras, envolvendo diversas áreas da organização.	Implementado	

Recursos Humanos

Descrição do Risco	Área	Probabilidade	Impacto	Nível de Risco	Medidas Preventivas e Corretivas	Estado de Implementação	Observações
Favorecimento no âmbito de processos de recrutamento, discricionariedade na avaliação dos candidatos	RH	Média	Médio	Moderado	Procedimentos concursais nos termos da Lei; Validação final por Diretor independente ao processo; Contratação através de Avisos Públicos Internacionais Modelo de Gestão de RH; Código de Conduta	Implementado	Campanha de sensibilização para o Código de Ética e Conduta
Favorecimento em recrutamento ou progressão de carreira	RH	Média	Médio	Moderado	Modelo de Gestão de RH; Código de Ética e Conduta; Política de Conflitos de Interesses	Parcial	Adoção de júris independentes recomendada
Ausência de critérios objetivos em avaliações	RH	Alta	Médio	Elevado	Procedimentos formais; Formação; Comissão de Integridade	Parcial	Necessária revisão de grelhas de avaliação e melhoria do processo de avaliação de desempenho
Utilização de recursos do IT para fins pessoais	RH	Média	Baixo	Reduzido	Código de Ética e Conduta; Sistema Integrado de Gestão; Canal de Denúncia	Implementado	Reforçar controlo e registo de acessos
Acumulação, por colaboradores, de funções públicas/privadas e/ou outras situações passíveis de gerar	RH	Média	Alto	Elevado	Modelo de Gestão de RH; Código de Ética e Conduta; Política de Conflitos de Interesses; Quando aplicável, apresentação de pedido de acumulação de	Implementado	

situações de conflitos de interesses que possam interferir com o desempenho das suas funções					funções, cumprindo um workflow de aprovação específico		
Incumprimento das regras relativas à Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho	RH	Baixa	Baixa	Muito Reduzido	Plano Anual de Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho	Implementado	Sensibilização para as consequências do incumprimento,
Desadequação do plano de formação às necessidades do IT	RH	Baixo	Baixo	Muito Reduzido	Plano de Carreiras; Avaliação de desempenho	Parcial	Revisão da metodologia de elaboração do Plano de Formação
Favorecimento pessoal em razão de laços familiares/afetivos/ de outra natureza.	RH	Baixa	Baixa	Muito Reduzido	Modelo de Gestão de RH; Código de Ética e Conduta; Política de Conflitos de Interesses; Contratação por concurso público; Divulgação ampla da abertura de posições; Observar regras de recrutamento uniformes; Decisão de recrutamento colegial por defeito.	Implementado	
Incorreta classificação de tipos de contrato de trabalho	RH	Baixa	Baixo	Muito Reduzido	Modelo de gestão de RH; Lei do Trabalho	Implementado	
Cumprimento de obrigações legais: - Prazos - Quotas - Higiene e segurança no trabalho	RH	Baixa	Baixo	Muito Reduzido	Modelo de Gestão de RH;	Implementado	
Não Verificação de cumprimento das obrigações do trabalhador: - Assiduidade - Cumprimento de comunicações obrigatórias	RH	Baixa	Médio	Reduzido	Modelo de Gestão de RH; Código de Ética e Conduta; Política de Conflitos de Interesses; Controlo de assiduidade	Implementado	

- Marcação e gozo de férias							
Verificação de diferenças salariais em trabalhadores e candidatos com a mesma categoria profissional e CV semelhantes.	RH	Baixa	Alto	Moderado	Modelo de Gestão de RH; Código de Ética e Conduta; Política de Conflitos de Interesses;	Não Implementado	
Verificação de situações de privilégio ou regimes excepcionais para trabalhadores determinados	RH	Baixa	Alto	Moderado	Modelo de Gestão de RH; Código de Ética e Conduta; Política de Conflitos de Interesses;	Não Implementado	
Uniformidade na aplicação da Lei e Regulamentos internos entre os Vários Polos.	RH	Média	Médio	Moderado	Modelo de Gestão de RH; Código de Ética e Conduta; Política de Conflitos de Interesses;	Implementado	Processo a merecer atenção.
Manipulação da informação relacionada com o processamento salarial de colaboradores, resultando em potenciais pagamentos indevidos	RH	Baixa	Médio	Reduzido	- Segregação de funções entre o colaborador responsável pelo cadastro dos colaboradores e dos respetivos vencimentos na base de dados e o colaborador que realiza o processamento salarial - Aprovação prévia à atribuição de perfis de acesso aos sistemas com base nas funções desempenhadas e revisão periódica dos mesmos- Restrição de acessos de consulta e edição do ficheiro de processamento salarial; Reconciliação do processamento salarial e verificação aleatória de recibos	Implementado	
Ocorrência de comportamentos indevidos por parte de colaboradores, devido a uma política de atribuição de	RH	Baixa	Médio	Reduzido	- Ponderação de diversos critérios na avaliação de desempenho dos colaboradores, por forma a existir um equilíbrio entre objetivos comerciais e não comerciais Modelo de Gestão de RH	A implementar	

prémios/bónus com base em objetivos comerciais agressivos, quando tal se aplique					Modelo de Avaliação de Desempenho		
--	--	--	--	--	-----------------------------------	--	--

Interface (com entidades externas)

Descrição do Risco	Área	Probabilidade	Impacto	Nível de Risco	Medidas Preventivas e Corretivas	Estado de Implementação	Observações
Pressões externas e/ou internas para beneficiar empresas ou instituições	Interface	Baixa	ALto	Moderado	Código de Ética e Conduta; Comissão de Integridade; Canal de Denúncia	Parcial	Campanha de sensibilização para o Código de conduta e Ética
Divulgação não autorizada de informação sensível	Interface	Baixa	ALto	Moderado	Código de Ética e Conduta; Procedimentos formais; Plano de formação; Sistema Integrado de Gestão Normas de Confidencialidade	Implementado	Campanha de sensibilização para o Código de conduta e Ética
Representação institucional sem mandato	Interface	Baixa	Médio	Reduzido	Estatutos do IT; Modelo de Gestão de RH Procedimentos formais; Código de Ética e Conduta	Implementado	Atualizar registos de procurações e delegações
Atribuição / recebimento de brindes e ofertas a / de terceiros	Interface	Baixa	Médio	Reduzido	Código de Ética e Conduta		
Estabelecimento de relações comerciais com pessoas ou entidades associadas a atos de corrupção e infrações conexas	Interface	Média	Médio	Moderado	Código de Ética e Conduta; Segregação de funções;	Implementado	
Conflito de interesses não declarado – pessoas singulares	Interface	Média	Médio	Moderado	Código de Ética e Conduta; Código de Conduta dos Investigadores; Comissão de Integridade; Canal de Denúncia	Implementado	

envolvidas na conceção e submissão de candidaturas apresentarem ligações diretas ou indiretas com entidades proponentes diferentes das declaradas formalmente							
Informação privilegiada e assimetrias de acesso – determinadas entidades com acesso antecipado a detalhes de concurso, critérios de avaliação ou incluso minutas de formulários viciando o princípio de concorrência justa	Interface	Média	Alto	Elevado	Código de Ética e Conduta; Código de Conduta dos Investigadores; Comissão de Integridade; Canal de Denúncia	Implementado	
Participação em júris ou comissões de quem pertence a entidades candidatas – representantes institucionais que acumulam funções em órgãos avaliadores e ao mesmo tempo em entidades proponentes – persistindo o risco de influência indireta	Interface	Média	Elevado	Elevado	Código de Ética e Conduta; Código de Conduta dos Investigadores; Comissão de Integridade; Canal de Denúncia	Implementado	
Favorecimento político e institucional – Instituições com maior proximidade	Interface	Baixa	Média	Reduzido	Código de Ética e Conduta; Código de Conduta dos Investigadores; Comissão de Integridade; Canal de Denúncia	Implementado	

política ou visibilidade nacional/regional têm acesso privilegiado a informações, redes de contacto ou apoio técnico, criando desigualdade de oportunidades e diminuindo a credibilidade dos processos							
--	--	--	--	--	--	--	--

Unidades Orgânicas/Sistemas de informação/Jurídico/Outras

Descrição do Risco	Área	Probabilidade	Impacto	Nível de Risco	Medidas Preventivas e Corretivas	Estado de Implementação	Observações
Incorreta parametrização dos acessos de colaboradores, tendo em conta as funções desempenhadas	Sistemas de Informação	Média	Alto	Elevado	Procedimentos formais; - Cumprimento de política de segurança da informação; Função concentrada no administrador do sistema Aplicação de mecanismos de auditoria que permitam rever periodicamente os acessos aos sistemas	Parcial	Implementar checklist de conformidade
Suborçamentação propositada	Sistemas de Informação	Média	Alto	Elevado	Sistema Integrado de Gestão; Estatutos do IT; Segregação de funções	Implementado	Reforçar controlo cruzado por pares
Favorecimento de fornecedores de software e/ou hardware com o objetivo de retirar benefícios próprios ou para terceiros.	Sistemas de Informação	Média	Alto	Elevado	Existência de workflow em sistema, envolvendo diferentes níveis de aprovação; Vários níveis de validação de informação e de autorização; Segregação de funções entre o nível de processamento e de autorização; Atualização regular da base de fornecedores;	Implementado	

					Controlo e monitorização de hardware e software licenciado por vários colaboradores; Inventariação de todo o hardware com a respetiva localização a fim de evitar furtos.		
Risco de acesso impróprio às informações pessoais / quebra de sigilo; Acesso ou utilização indevida a informação restrita; Adulteração de informação privada ou restrita com o fim de extrair benefícios próprios ou de terceiros	Sistemas de Informação	Média	Alto	Elevado	Procedimento para regras de acesso a sistemas de informação, contemplando autorização pelos responsáveis funcionais do sistema; Política de gestão de passwords de acesso aos sistemas de informação do IT; Gestão de acessos (e sua revisão periódica). Modelo de Gestão de RH Código de Conduta Sistema de segurança de redes e aplicações.	Implementado	
Prática ou proposta de soluções não conformes com os regimes legais aplicáveis e/ou Quebra dos deveres de isenção e imparcialidade	Unidade Orgânica Jurídica	Média	Alto	Elevado	Código de Ética e Conduta; Recurso à contratação externa nos processos mais sensíveis, nomeadamente, nos que envolvam procedimento disciplinar interno; Adoção de mecanismos internos de acesso restrito a processos sensíveis relevantes.	Implementado	
Falta de independência e imparcialidade na atribuição de donativos e/ou patrocínios decorrentes da existência de conflitos de interesses (familiares, políticos, comerciais ou pessoais) a entidades terceiras (públicas e/ou privadas)	Marketing e Comunicação	Baixa	Médio	Reduzido	Código de ética e Conduta - Obrigatoriedade de preenchimento de questionário que atesta a relação de independência entre os potenciais beneficiários do donativo/patrocínio e elementos das equipas envolvidas no processo de aprovação do donativo/patrocínio - Implementação de procedimentos para a atribuição,	Implementado	

ANEXO II

Tipificação legal dos crimes e de infrações conexas e correspondentes sanções criminais, nos termos dos artigos 3º e 7º do RGPC.

Corrupção

Código Penal

Artigo 373.º

Corrupção passiva

1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato 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 ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

Artigo 374.º

Corrupção ativa

1 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

2 - Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

3 - A tentativa é punível.

Lei 20/2008, de 21 de abril, novo regime penal de corrupção no comércio internacional e no setor privado

Artigo 7.º

Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional

Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional, é punido com pena de prisão de um a oito anos.

Artigo 8.º

Corrupção passiva no sector privado

1 - O trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

2 - Se o ato ou omissão previsto no número anterior for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão de um a oito anos.

Artigo 9.º

Corrupção ativa no sector privado

1- Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a pessoa prevista no artigo anterior, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim aí indicado é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

2 - Se a conduta prevista no número anterior visar obter ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 60 dias.

3 – A tentativa é punível.

Recebimento e oferta indevidos de vantagem

Código Penal

Artigo 372.º

Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

1 - O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.

2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

Lei n.º 34/87, de 16 de julho, crimes de responsabilidade dos titulares de cargos políticos

Artigo 16.º

Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

1 - O titular de cargo político que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.

2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a titular de cargo político, ou a terceiro por indicação ou conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.

3 - O titular de cargo político que, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a outro titular de cargo político, a titular de alto cargo público ou a funcionário, ou a terceiro com conhecimento destes, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com as penas previstas no número anterior.

4 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

Peculato

Código Penal

Artigo 375.º

Peculato

1 - O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2 - Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

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

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 coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 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 afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Participação económica em negócio

Código Penal

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 5 anos.

2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 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.

Concussão

Código Penal

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 2 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 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Abuso de poder

Código Penal

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 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Prevaricação

Código Penal

Artigo 369.º

Denegação de justiça e prevaricação

1 - O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias.

2 - Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos.

3 - Se, no caso do n.º 2, resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.

4 - Na pena prevista no número anterior incorre o funcionário que, sendo para tal competente, ordenar ou executar medida privativa da liberdade de forma ilegal, ou omitir ordená-la ou executá-la nos termos da lei.

5 - No caso referido no número anterior, se o facto for praticado com negligência grosseira, o agente é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa.

Branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito

Código Penal

Artigo 368.º-A

Branqueamento

1 - Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de comparticipação, de factos ilícitos típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos ou, independentemente das penas aplicáveis, de factos ilícitos típicos de:

a) Lenocínio, abuso sexual de crianças ou de menores dependentes, ou pornografia de menores;

b) Burla informática e nas comunicações, extorsão, abuso de cartão de garantia ou de cartão, dispositivo ou dados de pagamento, contrafação de moeda ou de títulos equiparados, depreciação do valor de moeda metálica ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa de concerto com o falsificador ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa ou de títulos equiparados, ou aquisição de moeda falsa para ser posta em circulação ou de títulos equiparados;

c) Falsidade informática, contrafação de cartões ou outros dispositivos de pagamento, uso de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, atos preparatórios da contrafação, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento obtidos mediante crime informático, dano relativo a programas ou outros dados informáticos, sabotagem informática, acesso ilegítimo, interceção ilegítima ou reprodução ilegítima de programa protegido;

d) Associação criminosa;

e) Terrorismo;

f) Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas;

g) Tráfico de armas;

h) Tráfico de pessoas, auxílio à imigração ilegal ou tráfico de órgãos ou tecidos humanos;

i) Danos contra a natureza, poluição, atividades perigosas para o ambiente, ou perigo relativo a animais ou vegetais;

j) Fraude fiscal ou fraude contra a segurança social;

k) Tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do setor público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, ou corrupção com prejuízo do comércio internacional ou no setor privado;

l) Abuso de informação privilegiada ou manipulação de mercado;

m) Violação do exclusivo da patente, do modelo de utilidade ou da topografia de produtos semicondutores, violação dos direitos exclusivos relativos a desenhos ou modelos, contrafação, imitação e uso ilegal de marca, venda ou ocultação de produtos ou fraude sobre mercadorias.

2 - Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior.

3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o

autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos.

4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.

5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.

6 - A punição pelos crimes previstos nos n.os 3 a 5 tem lugar ainda que se ignore o local da prática dos factos ilícitos típicos de onde provenham as vantagens ou a identidade dos seus autores, ou ainda que tais factos tenham sido praticados fora do território nacional, salvo se se tratar de factos ilícitos perante a lei do local onde foram praticados e aos quais não seja aplicável a lei portuguesa nos termos do artigo 5.º

7 - O facto é punível ainda que o procedimento criminal relativo aos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens depender de queixa e esta não tiver sido apresentada.

8 - A pena prevista nos n.os 3 a 5 é agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais.

9 - Quando tiver lugar a reparação integral do dano causado ao ofendido pelo facto ilícito típico de cuja prática provêm as vantagens, sem dano ilegítimo de terceiro, até ao início da audiência de julgamento em 1.ª instância, a pena é especialmente atenuada.

10 - Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial.

11 - A pena pode ser especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura dos responsáveis pela prática dos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.

12 - A pena aplicada nos termos dos números anteriores não pode ser superior ao limite máximo da pena mais elevada de entre as previstas para os factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.

Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, altera o regime em vigor em matéria de infrações antieconómicas e contra a saúde

Artigo 36.º

Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção

1 - Quem obtiver subsídio ou subvenção:

a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção;

b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão;

c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexatas ou incompletas;

será punido com prisão de 1 a 5 anos e multa de 50 a 150 dias.

2 - Nos casos particularmente graves, a pena será de prisão de 2 a 8 anos.

3 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade, exclusiva ou predominantemente constituídas para a sua prática, o tribunal, além da pena pecuniária, ordenará a sua dissolução.

4 - A sentença será publicada.

5 - Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se particularmente graves os casos em que o agente:

a) Obtém para si ou para terceiros uma subvenção ou subsídio de montante consideravelmente elevado ou utiliza documentos falsos;

b) Pratica o facto com abuso das suas funções ou poderes;

c) Obtém auxílio do titular de um cargo ou emprego público que abusa das suas funções ou poderes.

6 - Quem praticar os factos descritos nas alíneas a) e b) do n.º 1 com negligência será punido com prisão até 2 anos ou multa até 100 dias.

7 - O agente será isento de pena se:

a) Espontaneamente impedir a concessão da subvenção ou do subsídio;

b) No caso de não serem concedidos sem o seu concurso, ele se tiver esforçado espontânea e seriamente para impedir a sua concessão.

8 - Consideram-se importantes para a concessão de um subsídio ou subvenção os factos:

a) Declarados importantes pela lei ou entidade que concede o subsídio ou a subvenção;

b) De que dependa legalmente a autorização, concessão, reembolso, renovação ou manutenção de uma subvenção, subsídio ou vantagem daí resultante.

Artigo 37.º

Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado

1 - Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam será punido com prisão até 2 anos ou multa não inferior a 100 dias.

2 - Com a mesma pena será punido quem utilizar prestação obtida a título de crédito bonificado para um fim diferente do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente.

3 - A pena será a de prisão de 6 meses a 6 anos e multa até 200 dias quando os valores ou danos causados forem consideravelmente elevados.

4 - Se os factos previstos neste artigo forem praticados reiteradamente em nome e no interesse de uma pessoa coletiva ou sociedade e o dano não tiver sido espontaneamente reparado, o tribunal ordenará a sua dissolução.

5 - A sentença será publicada.

Artigo 38.º

Fraude na obtenção de crédito

1 - Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa:

a) Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditá-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido;

b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens;

c) Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita

aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido;

será punido com prisão até 3 anos e multa até 150 dias.

2 - Se o agente, atuando pela forma descrita no número anterior, obtiver crédito de valor consideravelmente elevado, a pena poderá elevar-se até 5 anos de prisão e até 200 dias de multa.

3 - No caso do número anterior, se o crime tiver sido cometido em nome e no interesse de pessoa coletiva ou sociedade, o tribunal poderá ordenar a dissolução destas.

4 - O agente será isento de pena:

a) Se espontaneamente impedir que o credor entregue a prestação pretendida;

b) Se, no caso de a prestação não ter sido entregue sem o seu concurso, se tiver esforçado com anterioridade séria e espontaneamente para impedir a entrega.

5 - A sentença será publicada.

Artigo 383º

Violação de segredo por funcionário

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.

Artigo 194º

Violação de Correspondência ou Telecomunicações

Sem consentimento, abrir encomenda, carta ou qualquer outro escrito que se encontre fechado e lhe não seja dirigido, ou tomar conhecimento, por processos técnicos, do seu conteúdo, ou impedir, por qualquer modo, que seja recebido pelo destinatário.

Artigo 195º

Violação de Segredo

Sem consentimento, revelar segredo alheio de que tenha tomado conhecimento em razão do seu estado, ofício, emprego, profissão ou arte.

Artigos 5.º, 6.º, 7.º e 9.º e alínea a) do n.º 5 do artigo 83.º do RGPD

Não cumprimento dos princípios básicos de tratamento de dados pessoais

Princípios da licitude, lealdade e transparência no tratamento dos dados pessoais; limitação das finalidades; minimização dos dados; exatidão; limitação da conservação; integridade, confidencialidade e responsabilidade. Tratamento dos dados pessoais, incluindo as categorias especiais dos dados, tendo como base as condições de licitude elencadas no RGPD.