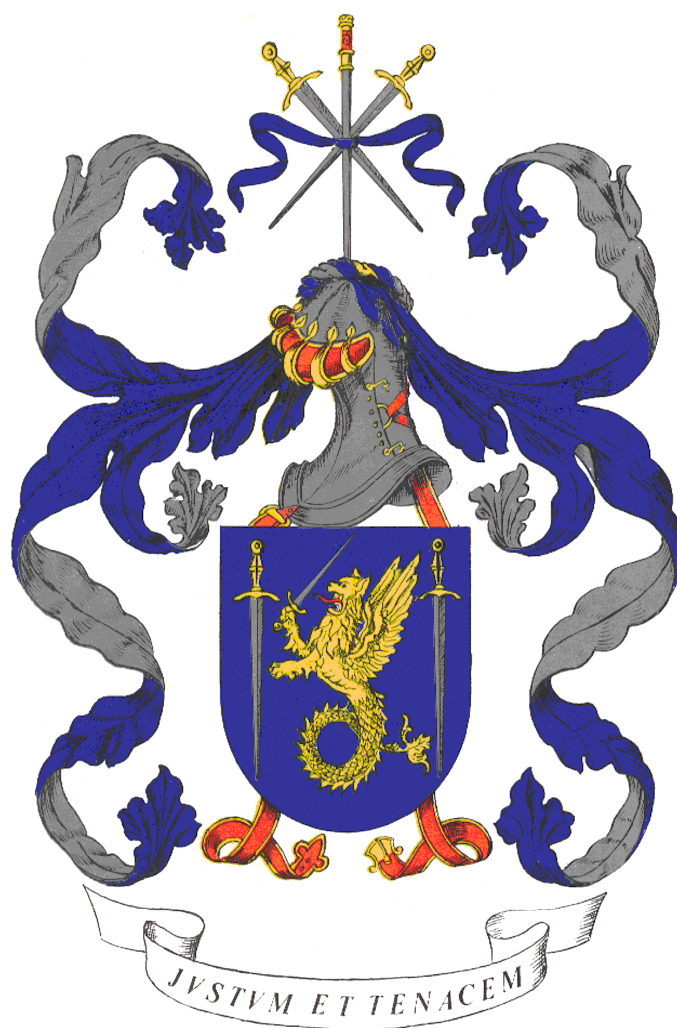




Polícia Judiciária Militar



Plano de Gestão de Riscos de
Corrupção e Infrações Conexas

(Revisão 2017)



ÍNDICE

PARTE I	3
CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES.....	3
MISSÃO	5
VISÃO	5
PRINCÍPIOS E VALORES	5
ESTRUTURA ORGÂNICA	6
OS RESPONSÁVEIS PELO PLANO	7
CONFLITOS DE INTERESSE.....	7
PARTE II	9
IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS (METODOLOGIA).....	9
IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS POR UNIDADE ORGÂNICA.....	10
CATEGORIZAÇÃO DE RISCOS NA PJM	17
PARTE III	18
MEDIDAS PREVENTIVAS DE RISCOS.....	18
QUADRO LEGAL.....	19
INCOMPATIBILIDADES E AUTORIZAÇÕES	21
DENÚNCIA DE SITUAÇÕES DE CORRUPÇÃO	21
PARTE IV	22
ESTRATÉGIAS DE AFERIÇÃO DA EFETIVIDADE, UTILIDADE, EFICÁCIA E CORREÇÃO DE MEDIDAS PROPOSTAS.....	22
ANEXOS.....	22

PARTE I

CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

O Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), criado pela Lei n.º 54/2008, de 4 de setembro, é uma entidade administrativa independente, que funciona junto do Tribunal de Contas, desenvolve uma atividade de âmbito nacional no domínio da prevenção da corrupção e infrações conexas, porquanto a gestão de ativos públicos, incluindo os dinheiros, deve pautar-se sempre pela rigorosa prossecução do interesse da Comunidade, isto é, pela prossecução do interesse público, da transparência, da imparcialidade, da boa-fé e da boa administração, bases naturais de um Estado de Direito.

Nos termos do n.º 4 do artigo 7.º da já citada Lei n.º 54/2008, de 4 de setembro, o CPC pode emitir recomendações administrativas adequadas ao fim em vista.

Neste sentido, o CPC deliberou que, independentemente da sua natureza, a direção de cada entidade pública e gestora de dinheiros, valores ou património públicos, deveria elaborar um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas, conforme estipulado no ponto 1.1. da Recomendação n.º 1/2009, de 1 de julho, emanada por aquele Conselho, publicada no Diário da República, 2.ª série, n.º 140, de 22 de julho de 2009.

Tal Recomendação surge na sequência da deliberação de 04 de março de 2009, em que o CPC deliberou, através da aplicação de um questionário aos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local, direta ou indireta, incluindo o setor empresarial local, proceder ao levantamento dos riscos de corrupção e infrações conexas nas áreas da contratação pública e da concessão de benefícios públicos.

Pela recomendação n.º 1/2010, de 7 de abril, os planos de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas são publicitados no sítio da respetiva entidade, na intranet.

A gestão do risco é uma atividade que assume um carácter transversal, constituindo uma das grandes preocupações dos diversos Estados e das organizações, revelando-se um requisito essencial ao seu adequado e eficaz funcionamento. Trata-se, assim, de uma atividade que tem por objetivo salvaguardar aspetos indispensáveis na tomada de decisões, e que estas se revelem conformes com a legislação vigente, com os procedimentos em vigor e com as obrigações contratuais a que estão vinculados.

Nesta sequência, foi elaborado e aprovado pelo Diretor-Geral da PJM, em 22 de dezembro de 2009, o Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, em vigor desde essa data, tendo sido efetuada uma revisão ao mesmo em 05 de abril de 2012.

Tendo decorrido algum tempo da vigência desse Plano, afigurou-se oportuno proceder à sua revisão, fruto do aprofundamento do conhecimento da missão, atribuições e modo de fazer dos serviços, tendo igualmente em consideração as recomendações entretanto emanadas pela IGDN e as recomendações recentemente produzidas, nomeadamente, as recomendações de 7 de janeiro e de 1 de julho de 2015, do Conselho de Prevenção da Corrupção que determinam investimento no aperfeiçoamento dos planos e conseqüentemente a sua revisão para acolher as recomendações aí expressas.

Tendo em consideração a importância da matéria dos conflitos de interesses no setor público e de modo a reforçar o sentido e o alcance de medidas tendentes a uma cultura administrativa de rigor e transparência, foi, pelo Conselho de Prevenção da Corrupção, aprovada a Recomendação nº 5/2012, de 7 de novembro, que prevê dispor as entidades públicas, de mecanismos de acompanhamento e de gestão de conflitos de interesses.

Assim, atendendo às atribuições e competências da Polícia Judiciária Militar (PJM), bem como as recomendações do Conselho de Corrupção, torna-se imperiosa a revisão do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PGRCIC) da PJM elaborado em 2015, para contemplar a gestão de conflitos de interesses.

O presente plano identifica na PJM as áreas de risco de corrupção, bem como as situações passíveis de gerar conflitos de interesses e incompatibilidades para as prevenir.

Importa, todavia, referir que, por força do nº 3 do artigo 26º do Decreto-Lei nº 183/2014, de 22 de dezembro, a PJM **é objeto de reestruturação que continua a aguardar**, por isso também a transitoriedade deste plano.

O presente Plano constitui, pois, um instrumento preponderante para a gestão do risco como sustentáculo do planeamento estratégico, do processo de tomada de decisão e, conseqüentemente, da execução das atividades concorrentes para o cumprimento da missão legalmente atribuída à PJM.

A PJM dispõe de autonomia administrativa e tem a sua sede em Lisboa, no edifício de apoio ao EMGFA, situado na Rua Gonçalves Zarco, onde funciona.

A PJM, na dependência hierárquica do MDN e atuando no processo sob a direção das autoridades judiciárias e na sua dependência funcional, exerce as suas atividades nas correspondentes áreas territoriais de competência regulada pelo art.º 110.º do Código de Justiça Militar.

MISSÃO

A Polícia Judiciária Militar tem por missão coadjuvar as autoridades judiciárias na investigação criminal, desenvolver e promover as ações de prevenção e investigação criminal da sua competência ou que lhe sejam cometidas pelas autoridades judiciárias competentes.

Tem como atribuições:

- Coadjuvar as autoridades judiciárias em processos relativos a crimes cuja investigação lhe incumba realizar ou quando se afigure necessária a prática de atos que antecedem o julgamento e que requerem conhecimentos ou meios técnicos especiais;
- Efetuar a deteção e dissuasão de situações propícias à prática de crimes estritamente militares, em ligação com outros órgãos de polícia criminal e com as autoridades militares;
- Realizar a investigação dos crimes estritamente militares e de crimes cometidos no interior de unidades, estabelecimentos e órgãos militares, nos termos previstos no Código de Justiça Militar (CJM).

VISÃO

A Polícia Judiciária Militar, enquanto pilar da justiça penal militar, deve afirmar-se como interlocutor privilegiado entre as Autoridades Judiciárias e os Comandantes, Diretores ou Chefes Militares, promovendo a preservação e a investigação da verdade material dos ilícitos criminais, através de Investigadores militares, no escopo da preservação dos valores de hierarquia, de coesão, da eficiência e dos interesses militares.

Para conseguir tal desiderato, a PJM deve manter-se na busca permanente da excelência, focando-se na eficácia e eficiência da utilização dos recursos de que dispõe de modo a criar, desenvolver e manter a credibilidade da instituição, dos seus serviços e a confiança de quem serve.

PRINCÍPIOS E VALORES

Para concretizar a visão definida e dar cumprimento à sua missão, a PJM, enquanto corpo superior de polícia criminal auxiliar da administração da justiça, organizado hierarquicamente na dependência do Ministro da Defesa Nacional, rege-se por um conjunto de princípios orientadores e valores dos quais se destacam os seguintes:

Legalidade – Atuar sempre em conformidade com a lei e o direito;

Imparcialidade – Tratar de forma imparcial todos os cidadãos, de modo a garantir os seus direitos, nomeadamente o de presunção de inocência;

Espírito de missão – Valorizar o esforço, o sacrifício e a lealdade como elementos fundamentais do bem servir e de coesão das instituições;

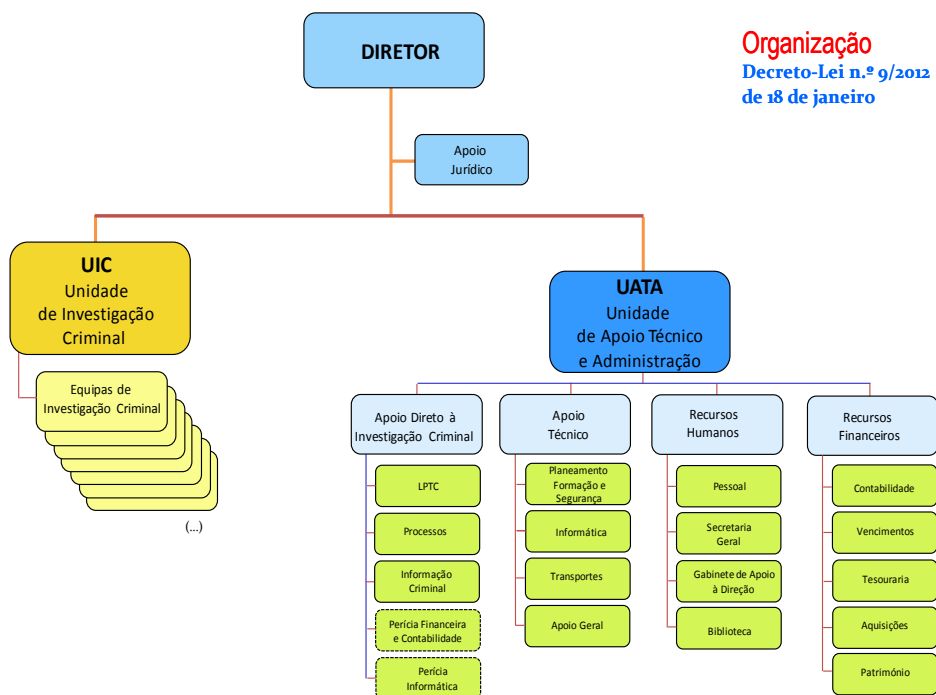
Liberdade e responsabilidade – Utilizar com responsabilidade a autoridade e a liberdade conferida para cumprir a missão;

Competência – Agir sempre de forma dedicada mas crítica, empenhando-se na auto valorização profissional;

Transparência – dever de informar e fundamentar explicitamente as decisões a tomar.

ESTRUTURA ORGÂNICA

Em conformidade com o estabelecido na nova Lei Orgânica, a estrutura da PJM é a seguinte:



OS RESPONSÁVEIS PELO PLANO

O Diretor-Geral é o responsável geral pela execução e monitorização do plano, bem como pela elaboração dos relatórios anuais.

O Diretor de Serviços da Unidade de Investigação Criminal e o Chefe de Divisão da Unidade de Apoio Técnico e Administração são os responsáveis setoriais das áreas das respetivas unidades orgânicas.

CONFLITOS DE INTERESSE

A Recomendação nº 5/2012, de 7 de novembro de 2012, do CPC, veio prever a implementação de mecanismos de acompanhamento e gestão de conflitos de interesses por parte das entidades públicas, os quais devem ser devidamente publicitados, com indicação das respetivas consequências legais.

De acordo com esta Recomendação do CPC, o **conflito de interesse** no setor público “*pode ser definido como qualquer situação em que um agente público, por força do exercício das suas funções, ou por causa delas, tenha de tomar decisões ou tenha contacto com procedimentos administrativos de qualquer natureza, que possam afetar, ou em que possam estar em causa, interesses particulares seus ou de terceiros e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas, ou que passam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas.*”

Podem ser igualmente situações geradoras de conflitos, “*situações que envolvam trabalhadores que deixam o cargo público para assumirem funções privadas, como trabalhadores, consultores ou outras, porque participaram, direta ou indiretamente, em decisões que envolveram a entidade privada na qual ingressaram, ou tiveram acesso a informação privilegiada com interesse para essa entidade privada ou, também, porque podem ainda ter influência na entidade pública onde exerceram funções, através de ex-colaboradores.*”

A Recomendação destaca como principais medidas a adotar nesta matéria: a elaboração de manuais de boas práticas e códigos de conduta, desenvolvimento de ações de sensibilização sobre esta temática e a subscrição pelos trabalhadores de declarações de compromisso de inexistência de conflitos de interesse em processos que possam de alguma forma pôr em causa a sua isenção e rigor.

Face ao exposto anteriormente, torna-se necessário:

- a) Identificar e caracterizar as principais áreas de risco;
- b) Identificar as potenciais situações de conflitos de interesse;
- c) Implementar mecanismos e medidas adequadas a prevenir e gerir conflitos de interesses;
- d) Identificar as sanções aplicáveis aos infratores, em conformidade com o quadro punitivo existente;

- e) Promover a sensibilização sobre esta temática e a divulgação do plano junto dos trabalhadores dos serviços.

Sobre esta matéria, procedeu-se à identificação dos principais problemas éticos bem como à identificação das principais áreas de risco da PJM em matéria de conflitos de interesses:

Principais problemas éticos

- Vantagens/Benefícios pessoais e favorecimento de terceiros (familiares, políticos, económicos ou outros grupos de identificação):
- Divulgação de informação confidencial:
- Utilização de bens públicos em proveito próprio (equipamentos, transportes, instalações, materiais, ...);
- Uso indevido da posição e de facilidades profissionais;
- Aceitação indevida de ofertas;
- Não acautelar a boa gestão dos dinheiros públicos.

Transversais

- Acumulação de Funções;
- Acesso a informação privilegiada ou confidencial;
- Saída de cargo público para funções privadas.

PARTE II

IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS (METODOLOGIA)

A gestão dos recursos públicos da PJM é baseada em Diretivas Superiores da Administração Central do Estado e da Tutela, sendo registados todos os movimentos em sede de recursos humanos (RH), financeiros e patrimoniais, com identificação nos sistemas informáticos de reporte, numa lógica de gestão por objetivos.

O exercício da missão da PJM, no contexto da Investigação Criminal, é feito na dependência funcional das Autoridades Judiciárias, com a afetação de recursos compatível com as exigências de qualidade, eficiência e eficácia do serviço, agilizando a sua intervenção e focalizando a sua atuação na satisfação das necessidades. A este propósito refira-se que a Unidade de Investigação Criminal, não tem autonomia administrativa, sendo apoiada pela Unidade de Apoio Técnico e Administração (UATA).

A guarda de valores e demais bens apreendidos a coberto de processos judiciais, obedece às normas em vigor decorrentes do Código de Processo Penal que, no caso de importâncias em dinheiro vivo, são depositadas em conta da CGD específica para o caso.

A UATA, enquanto entidade de apoio direto à investigação criminal e apoio geral à PJM, dispõe de 44 profissionais que desenvolvem a sua atividade nas seguintes sub-áreas; Apoio Técnico, Recursos Humanos, Recursos Financeiros e Patrimoniais, como é visível no organograma da página anterior.

A este propósito e tendo em consideração a dotação orçamental posta à disposição da PJM pelo Orçamento de Estado, otimiza-se a utilização dos recursos financeiros em três áreas, para consubstanciar as atividades previstas, nomeadamente:

- Despesas com recursos humanos;
- Despesas com aquisição de bens e serviços;
- Despesas de investimento.

A definição, modelização e implementação de Sistemas de Gestão de Riscos são um imperativo das modernas abordagens de Gestão Empresarial.

Uma análise transversal de todos os riscos existentes (estratégicos, financeiros, operacionais, conformidade legal, entre outros) e um modelo de monitorização, comunicação, mitigação e revisão contínua são práticas imprescindíveis para uma gestão rigorosa e protetora dos seus ativos.

Em concreto, importa definir um projeto sequencial e integrado:

1) Identificação dos Riscos

Identificação de riscos baseada em common risks - é a metodologia mais simples, baseada na validação de um conjunto de riscos constantes por atividade. A sua classificação funcional é a mais utilizada.

2) Enquadramento e Categorização dos Riscos

Os riscos são avaliados quanto à sua gravidade, mediante a análise de duas variáveis: o impacto e a probabilidade. Nesta fase, será pertinente a elaboração de um RASM (Risk Assessment Scoring Matrix), que, de acordo com o guião do CPC, é uma matriz que categorizará desta forma os riscos.

IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS POR UNIDADE ORGÂNICA

UIC - Unidade de Investigação Criminal

- a) risco estratégico (RE), ie., não cumprimento do superiormente aprovado em sede do QUAR/PJM e Plano de Atividades/PJM;

Impacto FRACO x Probabilidade FRACO

- b) risco operacional (RO), ie., não conformidade com práticas de investigação criminal;

Impacto FRACO x Probabilidade FRACO

- c) risco financeiro (RF), ie., não conformidade com normas externas e internas na execução do fundo de maneo atribuído (FM), e cumprimento de regras do Código de Processo Penal sobre salvaguarda de valores (importâncias em dinheiro);

Impacto FRACO x Probabilidade FRACO

- d) risco de conflito de interesses

Impacto FRACO x Probabilidade FRACO

INVESTIGAÇÃO CRIMINAL

Atividades Identificadas	Possíveis Riscos	Nível de Risco	Medidas Corretivas
Tramitação processual	Opção de favorecimento do arguido	Fraco	Duplo controlo: hierárquico e autoridade judiciária
Interrogatório/Inquirições e prova testemunhal	Violação de regras ético-processuais	Fraco	Trabalho em equipa e supervisão
Recolha de prova	Ocultação ou adulteração	Fraco	Trabalho em equipa
Buscas e apreensões	Apropriação indevida de bens	Fraco	Elaboração e assinatura de auto na presença do buscado, trabalho em equipa e registo fotográfico
Perícias e exames (cena do crime)	Falsidade pericial	Fraco	Controlo hierárquico na execução e integridade dos peritos
Interceção e gravação de conversações e comunicações telefónicas	Omissão de conteúdos ou divulgação não autorizada	Fraco	Controle hierárquico e autoridade judicial

UATA - Unidade de Apoio Técnico e Administração

- a) risco estratégico (RE), ie., não cumprimento do superiormente aprovado em sede do QUAR/PJM e Plano de Atividades/PJM;

Impacto FRACO x Probabilidade FRACO

- b) risco operacional (RO), ie., não conformidade com práticas de apoio à investigação criminal em sede de perícias, registo e salvaguarda de elementos de prova;

Impacto FRACO x Probabilidade FRACO

- c) risco financeiro (RF), ie., não conformidade com normas externas e internas na execução do Orçamento (OE), fundo de manei atribuído (FM), Aquisição de Bens e Serviços (Código dos Contratos Públicos), e gestão patrimonial (GP);

Impacto FRACO x Probabilidade FRACO

- d) risco de conflito de interesses

Impacto FRACO x Probabilidade FRACO

NOTA: As áreas das aquisições de bens e serviços, processamento de vencimentos, gestão patrimonial, contabilidade e tesouraria, encontram-se separadas fisicamente, e as tarefas são processadas por dois funcionários assegurando assim o duplo contolo (exceto em férias e faltas). O fluxograma de requisições-compras-receção e registo-pagamento está definido nas Normas de Controlo Interno da PJM (NEP ADM07-02).

MATRIZ COM IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS

A. Laboratório de Polícia Técnico-Científica

Atividades Identificadas	Possíveis Riscos	Nível de Risco	Medidas Corretivas
Recolha de vestígios	Ocultação ou adulteração	Fraco	Trabalho em equipa constituída por um mínimo de dois elementos
Realização de perícias	Adulteração dos resultados	Fraco	Trabalho em equipa constituída por um mínimo de dois elementos (em caso de empate ou dúvidas a perícia é realizada também por um terceiro elemento)
Manutenção da Cadeia de custódia	Falha no registo de todo o percurso do vestígio	Fraco	Registo efetuado sempre por dois elementos
Gestão de Bases de dados de armamento e munições	Desvio de armas e munições	Fraco	Criação de casa forte com controlo de acessos

B. Demais áreas funcionais

Atividades	Unidade Orgânica	Potenciais riscos identificados	Nível de risco	Medidas preventivas
Planeamento das aquisições	UIC UATA	<ul style="list-style-type: none"> • Fragilidades do sistema de avaliação das necessidades; • Identificação de necessidades que não geram valor acrescentado ou que não se inserem no cumprimento da missão; • Deficiente avaliação económica em termos de eficiência, economia e custo/benefício. 	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliar o histórico das aquisições/fornecedores com origem em necessidades do serviço e da mesma natureza, incluindo níveis de qualidade e preços praticados; • Implementar base de dados com informação relevante sobre aquisições anteriores; • Verificar a existência de documentação de suporte da necessidade – justificação formal, especificações técnicas; • Verificar enquadramento da necessidade no Plano de Atividades.
Tramitação do procedimento pré-contratual	UATA	<ul style="list-style-type: none"> • Fragilidades do sistema de controlo interno destinado a verificar os procedimentos pré-contratuais; • Fixação no caderno de encargos de especificações técnicas direcionadas para bens ou serviços determinados, marcas ou denominações comerciais; • Deficiente fundamentação do recurso ao ajuste direto em função de critérios materiais. 	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> • Melhoria do sistema de controlo interno; • Formação dos trabalhadores em matéria de contratos públicos; • Reforço do sistema de controlo interno ao nível da validação dos requisitos técnicos; • Reforço do sistema de controlo interno; • Cumprimento das formalidades legais previstas no CCP.

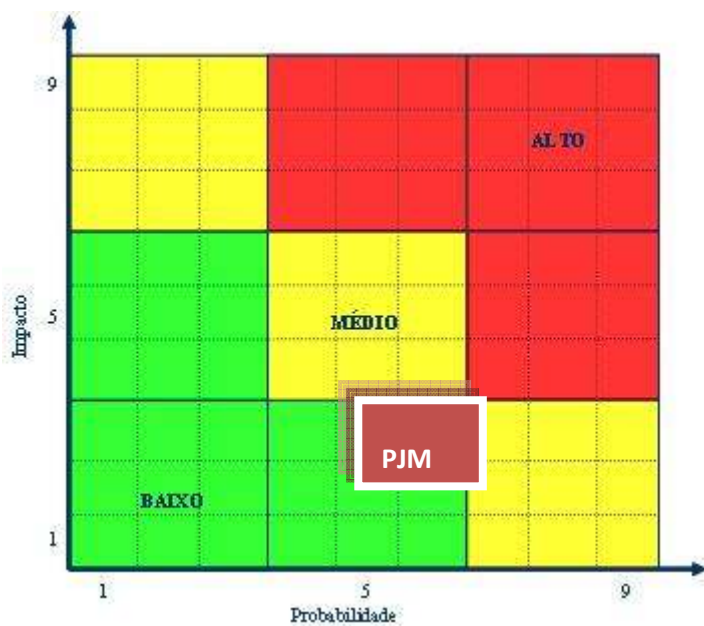
Tramitação do procedimento pré-contratual	UATA		Fraco	<ul style="list-style-type: none"> • Adotar na maior extensão possível apenas fórmulas matemáticas aos critérios de adjudicação; • Validação dos requisitos técnicos com reforço do sistema de controlo interno; • Reforço do sistema de controlo interno; • Complementaridade de formação ao nível da contratação pública; • Utilização das plataformas eletrónicas de contratação pública; • Registo da documentação interna em suporte de papel; • Adequado registo em SIGDN para efeitos de controlo dos valores.
Execução do contrato	UATA	<ul style="list-style-type: none"> • Não verificação ou verificação insuficiente das cláusulas contratuais que prevejam ou regulem erros ou omissões, prazos de execução ou trabalhos a mais; • Acompanhamento deficiente e avaliação regular do desempenho do contratante, de acordo com os níveis de qualidade/quantidade estabelecidos no contrato; • Pagamentos sem confirmação de inexistência de dívidas à Segurança Social e Finanças; • Inexistência de inspeção ou de auto de receção que certifique as quantidades e a qualidade dos bens e serviços. 	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> • Acompanhamento rigoroso do Caderno de Encargos e de outras peças processuais; • Cumprimento das formalidades legais previstas no CCP; • Fiscalização regular do desempenho do contratante de acordo com os critérios definidos na aquisição; • Envio de advertências em devido tempo após deteção de situações irregulares; • Registo permanente em SIGDN das certidões emitidas pela Segurança Social e Finanças, com validação prévia aos pagamentos; • Reforço do sistema de controlo interno; • Segregação de funções entre a receção qualitativa e quantitativa.

Procedimentos concursais internos	UATA	<ul style="list-style-type: none"> Deficiente sistema de avaliação de necessidades; Supressão de procedimentos necessários na fase de realização de seleção de pessoal. 	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> Verificar o enquadramento das necessidades previstas no Mapa de Pessoal; Elaboração de instruções que regulem os procedimentos de planeamento englobando todas as fases de concurso; Incrementar a exigência do planeamento.
Processamento de remunerações e abonos, processamento e liquidação de descontos devidos	UATA	<ul style="list-style-type: none"> Inconsistência do processamento de remunerações e abonos face ao enquadramento legal 	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> Assegurar o cumprimento rigoroso dos normativos legais em vigor; Conferência dos procedimentos e validação do processamento mensal de vencimentos e descontos.
Gestão do imobilizado	UIC UATA	<ul style="list-style-type: none"> Incorreta inventariação do imobilizado 	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> Assegurar a realização periódica de ações de inventariação física e conferência dos bens de imobilizado.
Entrada e saída de correspondência	UATA	<ul style="list-style-type: none"> Extravio, uso indevido ou desvio 	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> Assegurar o controlo na distribuição e receção de toda a correspondência. Assegurar o respetivo registo.
Entrada e saída de correspondência (Registo em plataforma informática)	UATA	<ul style="list-style-type: none"> Possibilidade de intrusão de "hacker" na rede interna 	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> Aquisição de uma nova plataforma informática mais segura.
Correspondência Classificada	UATA	<ul style="list-style-type: none"> Utilização indevida 	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> Assegurar o cumprimento rigoroso dos normativos legais em vigor.

Gestão de equipamento militar, armamento e munições	UIC UATA	<ul style="list-style-type: none"> Extravio, uso indevido ou desvio 	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> Assegurar o controlo na distribuição e receção de todo o material; Assegurar a guarda adequada.
Gestão de viaturas	UIC UATA	<ul style="list-style-type: none"> Utilização indevida de viaturas 	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> Implementação do Regulamento de Utilização de Viaturas (RUV).

CATEGORIZAÇÃO DE RISCOS NA PJM

RASM (Risk Assessment Scoring Matrix) da PJM;



PARTE III

MEDIDAS PREVENTIVAS DE RISCOS

Com a publicação da Lei n.º 97-A/2009, de 3 de setembro, e do DL n.º 09/2012, de 18 de janeiro, e Despacho nº 16580/2012, DR II série nº 252, a PJM concluiu e reformulou a sua orgânica funcional.

Os controlos preventivos têm como objetivo garantir que aquilo que está especificado nos processos e procedimentos é realmente cumprido e que a realidade decorre de acordo com o planeado. Esta etapa fundamental pressupõe a validação da eficácia dos processos de controlo e auditoria mais pertinentes e da garantia do seu cumprimento.

Assim, interessa neste capítulo identificar as medidas que previnam a ocorrência de riscos, ainda que de intensidade e probabilidade baixos. No último trimestre de 2013, a PJM concluiu um conjunto de medidas de controlo interno que, decorrentes da nova orgânica, se espera clarifiquem processos, segreguem funções e atuem como medidas preventivas e dissuasoras:

- normas de controlo interno;
- fluxograma dos principais processos (requisições, FM);
- organograma por áreas funcionais;
- melhoria do quadro de movimento processual (QMP);
- melhoria da base de dados de armas (BDA);
- melhoria do acesso ao TMENU e ao acesso ao sistema integrado de apoio à justiça da sonaecom (sonaecom - s.i.a.j.);
- promover a rotação interna de funcionários sempre que se justifique;
- promoção de ações de formação, divulgação e esclarecimentos do Plano.

QUADRO LEGAL

O artigo 266.º da Constituição da República Portuguesa determina que a Administração Pública visa a prossecução do interesse público (n.º 1) e que os Órgãos e Agentes Administrativos estão subordinados à Constituição e à Lei e devem atuar, no exercício das suas funções, com respeito pelos princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça, da imparcialidade e da boa-fé (n.º 2).

Ainda o artigo 269.º também da Lei Fundamental assinala que no exercício das suas funções, os trabalhadores da Administração Pública e demais agentes do Estado e outras entidades públicas estão exclusivamente ao serviço do interesse público (n.º 1).

A realização do interesse público constitui assim o fim único e possível da atividade administrativa.

A realização de outros interesses, pessoais ou de terceiros, o tratamento preferencial ou o uso de critérios diversos na apreciação de situações idênticas, consubstanciam atos ilícitos, alguns dos quais se encontram tipificados como crimes.

São, nomeadamente, crimes cometidos no exercício de funções públicas:

- a corrupção – seja corrupção passiva para ato ilícito, ou recebimento indevido de vantagem [artigo 372.º do Código Penal (CP)]; corrupção passiva para ato lícito (artigo 373.º do CP) ou corrupção ativa (artigo 374.º CP);
- o peculato (artigo 375.º CP);
- o peculato de uso (artigo 376.º CP),
- a participação económica em negócio (artigo 377.º CP);
- a concussão (artigo 379.º CP);
- o abuso de poder (artigo 382.º CP);
- a violação de segredo por funcionário (artigo 383.º CP).

A corrupção traduz-se num fenómeno que assume um carácter transnacional. É transversal ao setor público e ao setor privado, coloca em causa os princípios fundamentais do Estado de Direito Democrático, inquina as regras da economia, compromete o normal funcionamento dos mercados e prejudica a fluidez das relações entre os cidadãos e a Administração Pública.

O abuso de confiança (artigo 205.º CP), o suborno (artigo 363.º CP), o tráfico de influência (artigo 335.º CP), a infidelidade (art.º 224.º CP), a apropriação ilegítima (art.º 234.º CP), a administração danosa (art.º 235.º CP), a falsificação de documentos (art.º 257.º CP), são crimes próximos da corrupção,

comummente qualificados como infrações conexas e igualmente prejudiciais à ação das instituições e do mercado.

Subjacente a todas as previsões legais está o princípio segundo o qual não deve existir qualquer compensação ou vantagem não devida ou mesmo mera promessa desta, em benefício do próprio ou de terceiro, para o assumir de um determinado comportamento, seja lícito ou ilícito, através de uma ação ou uma omissão.

As infrações penais em destaque traduzem-se em infrações disciplinares.

A Lei nº 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, estabelece o regime disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas e contém, de resto, disposições legais relacionadas especificamente com a corrupção e respetivas sanções, tais como, a pena disciplinar de suspensão, suscetível de ser aplicada a trabalhador que dispense tratamento de favor a determinada entidade, singular ou coletiva artigo (186º, al. e) e, bem assim, que viole, com culpa grave ou dolo, o dever de imparcialidade no exercício das funções (artigo 186º, al. I) e as de demissão e de despedimento (artigo 187.º), bem como, a de cessação da comissão de serviço, aplicável, nos termos do artigo 188º, a título principal, aos titulares de cargos dirigentes e equiparados.

De notar é, em suma, que todos os trabalhadores que exercem funções públicas estão sujeitos ao poder disciplinar (artigo 176º).

Em matéria específica de controlo dos conflitos de interesses, o ordenamento jurídico português dispõe dos seguintes instrumentos normativos que contemplam este assunto:

- A Constituição de República Portuguesa (CRP) relativamente à responsabilidade, aos estatutos e ao regime dos funcionários da Administração Pública;
- Código do Procedimento administrativo;
- Regime de incompatibilidades do pessoal de livre designação por titulares de cargos políticos (Decreto-Lei n.º 11/2012, de 20 de janeiro);
- Regime jurídico de incompatibilidades e impedimentos dos titulares de cargos políticos e altos cargos públicos (Lei n.º 64/93, de 26 de agosto, com as alterações posteriores);
- Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da Administração central, regional e local do Estado (Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com as alterações posteriores, republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro);

- Estatuto do gestor público (Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, com as alterações posteriores, republicado pela Lei n.º 8/2012, de 18 de janeiro);
- Lei Geral dos Trabalhadores em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

INCOMPATIBILIDADES E AUTORIZAÇÕES

No desempenho das suas funções como agente da administração pública, o trabalhador poderá ser confrontado com situações que poderão ser impeditivas para esse exercício.

Estas situações estão previstas, nomeadamente nos artigos 19.º ao 24.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no Código do Procedimento Administrativo (DL n.º 4/2015, de 7 de janeiro), artigos 69.º ao 76.º.

DENÚNCIA DE SITUAÇÕES DE CORRUPÇÃO

No caso de verificação de qualquer situação suscetível de constituir infração penal ou disciplinar, é obrigatória a participação ao Ministério Público e deve participar-se à autoridade disciplinar competente, respetivamente, fornecendo todas as provas e comunicando todos os factos que indiciem suspeita de fraude, corrupção ou de qualquer outra atividade ilegal lesiva.

A eventual omissão do dever de denúncia ou participação gera responsabilidade disciplinar e/ou penal, consoante a gravidade da situação omitida.

Os trabalhadores têm ainda a garantia de não virem a ser objeto de represálias e de tratamento discriminatório ou não equitativo e beneficiam das medidas de proteção em processo penal previstas na Lei n.º 93/99, de 14 de Julho.

PARTE IV

ESTRATÉGIAS DE AFERIÇÃO DA EFETIVIDADE, UTILIDADE, EFICÁCIA E CORREÇÃO DE MEDIDAS PROPOSTAS

Risk Reduction - é a postura mais aconselhável na maior parte dos riscos; reduzir ou mitigar o risco pressupõe tomar medidas para diminuir a sua probabilidade de ocorrência ou a severidade do seu impacto.

O Controlo Interno é, neste âmbito, uma área essencial. Modelizar um sistema de controlo interno pressupõe a definição de um conjunto de variáveis que permitirão detetar, reportar e evitar/mitigar eventos indesejáveis ao nível dos processos essenciais de uma organização.

Também a divulgação, os esclarecimentos e ações de formação internas, contribuem grandemente para que todos se envolvam numa cultura de prevenção do risco de forma permanente e de situações que configurem conflitos de interesse.

No final de cada ano, será elaborado relatório sintético de execução.

ANEXOS

Anexo A - Declaração de compromisso relativa a existência de conflitos de interesse, incompatibilidades, impedimentos e escusa

PJM Lisboa, 31 de outubro de 2017

O DIRETOR-GERAL

LUÍS AUGUSTO VIEIRA
Coronel ADMIL “CMD”

Anexo A - Declaração de compromisso relativa a existência de conflitos de interesse, incompatibilidades, impedimentos e escusa

1. Identificação

Nome _____

Residência _____

Localidade _____ Código Postal _____

Bilhete de Identidade/ _____ / Documento único _____

2. Carreira/Categoria _____

3. Funções

Funções _____

Orgânica/Serviço _____

4. Declaração

Declaro que:

1. Tenho conhecimento das incompatibilidades ou impedimentos previstos na Lei, designadamente:
 - Na Constituição da Republica Portuguesa;
 - No Código do Procedimento Administrativo (artigos 69º a 76º);
 - Na Lei Geral dos Trabalhadores em Funções Públicas, Lei 35/2014, de 20 de junho;
 - No Estatuto do Pessoal Dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado, ou de qualquer norma prevista em Lei especial.
 - E demais em vigor sobre esta matéria.
2. O exercício das minhas funções não provocará conflito entre o interesse particular e o interesse público e que pedirei dispensa de intervir em procedimentos quando ocorra circunstância pela qual possa razoavelmente suspeitar-se da sua isenção ou da retidão da sua conduta.
3. A informação constante da presente declaração é verdadeira e não há qualquer situação de conflito de interesse efetiva, aparente ou possível que seja do meu conhecimento.
4. Caso venha a encontrar-me em situação de incompatibilidade, impedimento ou escusa, dela darei imediato conhecimento ao respetivo superior hierárquico ou ao presidente do órgão ou júri de que faça parte.

Lisboa, ____ de _____ de 20 ____

Assinatura _____