



MACE
DO ■ ■
VITO
RINO

MVCOMPLIANCE

PROGRAMA DE CUMPRIMENTO NORMATIVO

ÍNDICE

- 03 INTRODUÇÃO
- 04 FENÓMENO DA CORRUPÇÃO
- 05 PROGRAMA DE CUMPRIMENTO
NORMATIVO
- 07 PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS
DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES
CONEXAS
- 11 CÓDIGO DE CONDUTA
- 12 CANAIS DE DENÚNCIA INTERNA
- 14 PROGRAMA DE FORMAÇÃO E
SENSIBILIZAÇÃO
- 15 RESPONSÁVEL PELO CUMPRIMENTO
NORMATIVO
- 16 PROCEDIMENTOS DE CONTROLO
INTERNO E DE AVALIAÇÃO PRÉVIA
- 17 SANÇÕES
- 18 RESPONSABILIDADE
CONTRAORDENACIONAL
- 19 MENAC

INTRODUÇÃO

No âmbito da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril de 2021, foi estabelecido um conjunto de medidas, de entre as quais, a definição de um regime geral da prevenção da corrupção.

Em 9 de dezembro de 2021, o [Decreto-Lei n.º 109-E/2021](#) aprovou o Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC) e criou a entidade administrativa independente “Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC)”. O MENAC, que substitui o Conselho de Prevenção da Corrupção, tem por missão a promoção da transparência e da integridade na ação pública e a garantia da efetividade de políticas de prevenção da corrupção e de infrações conexas.

O RGPC impõe a adoção de um programa de cumprimento normativo, por entidades públicas e privadas com 50 ou mais trabalhadores, o qual deve incluir: (i) um plano de prevenção ou gestão de riscos, (ii) um código de ética e de conduta, (iii) programas de formação, (iv) canais de denúncia e (v) a designação de um responsável pelo cumprimento normativo (RCN).

Este regime determina ainda a implementação de sistemas de controlo interno que assegurem a efetividade dos instrumentos do programa de cumprimento normativo, bem como a transparência e imparcialidade dos procedimentos e decisões. São também previstas sanções, em particular contraordenacionais, para a não adoção ou adoção deficiente ou incompleta de programas de cumprimento normativo.

Com vista à adaptação das entidades abrangidas por este regime, estabelece-se a sua entrada em vigor e produção de efeitos de forma faseada:

- O RGPC entra em vigor no dia 7 de junho de 2022; e
- O regime sancionatório produz efeitos a partir de 7 de junho de 2023, exceto no caso de empresas com 50 a 249 trabalhadores, em que produzirá efeitos a partir de 7 de junho de 2024.

FENÓMENO DA CORRUPÇÃO

O FENÓMENO DA CORRUPÇÃO É “O ABUSO DE UM PODER CONFIADO PARA GANHOS PRIVADOS”, TAL COMO DEFINIDO, NUMA PERSPECTIVA MAIS SOCIAL E MENOS JURÍDICA, PELA ONG “TRANSPARÊNCIA INTERNACIONAL”.

Não existe uma definição unívoca para corrupção. Reúne, porém, consenso que, numa conduta corruptiva, se verifica o abuso de um poder ou função públicos de forma a beneficiar um terceiro, contra o pagamento de uma quantia ou outro tipo de vantagem.

No Código Penal Português, os artigos 372.º a 374.º-B prevêm 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, consoante o agente esteja, respetivamente, a oferecer/prometer ou a solicitar/aceitar uma vantagem patrimonial ou não patrimonial indevida. Cada uma distingue-se ainda consoante o acto solicitado ou a praticar seja ou não contrário aos deveres do cargo do funcionário corrompido.

Integram também o conceito 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, aprovado pela Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto.

Contudo, o conceito de corrupção alcança na sociedade um sentido mais abrangente. Inclui igualmente outras condutas (de natureza criminal), 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 de capitais.

Entende-se, assim, 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.

PROGRAMA DE CUMPRIMENTO NORMATIVO (PCN)

O RGPC RETIRA DO DOMÍNIO DA *SOFT LAW* A IMPLEMENTAÇÃO DE UM CONJUNTO DE INSTRUMENTOS DE CUMPRIMENTO NORMATIVO – POR ENTIDADES PÚBLICAS E PRIVADAS COM 50 OU MAIS TRABALHADORES.

O RGPC impõe a adoção de um programa de cumprimento normativo por:

- Pessoas coletivas, incluindo sucursais, com sede em Portugal com 50 ou mais trabalhadores;
- Estado, regiões autónomas, autarquias locais e setor público empresarial com 50 ou mais trabalhadores; e
- Entidades administrativas independentes com funções de regulação e o Banco de Portugal.

Os serviços e as pessoas coletivas da administração direta e indireta do Estado, das regiões autónomas, das autarquias locais e do setor público empresarial que não preencham os requisitos acima não ficam, todavia, dispensados de adotar instrumentos de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas. Estes devem ser adequados à sua dimensão e natureza.

O programa de cumprimento normativo deve integrar os seguintes instrumentos mínimos obrigatórios:

- Planos de prevenção ou gestão de riscos;
- Código de ética e de conduta;
- Programas de formação;
- Canais de denúncia; e
- Designação de um responsável pelo cumprimento normativo (RCN), cuja função é para garantir e controlar a aplicação do programa de cumprimento normativo.

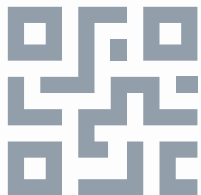
Este regime determina ainda a implementação de sistemas de controlo interno e procedimentos de avaliação prévia que assegurem a efetividade dos instrumentos do programa de cumprimento normativo.

O órgão de administração ou dirigente é responsável pela adoção e implementação do programa de cumprimento.

O programa de cumprimento normativo deve ser adotado até 7 de junho de 2022.

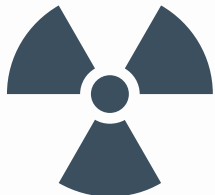
INSTRUMENTOS MÍNIMOS OBRIGATÓRIOS DO PCN

CÓDIGO DE CONDUTA



Documento que estabelece um conjunto de princípios, valores e regras de natureza ética e deontológica pelos quais se devem pautar os colaboradores de uma organização.

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS



Instrumento de controlo e gestão do risco interno, ou seja, de controlo e gestão da possibilidade de ocorrência de algum evento com impacto nos objetivos da organização.

CANAL DE DENÚNCIAS



Um canal de denúncia interna de actos de corrupção deve ser gerido com independência, imparcialidade e ausência de conflitos de interesses, e assegurar o sigilo, confidencialidade e proteção de dados.

PROGRAMA DE FORMAÇÃO



Visa assegurar que todos os trabalhadores compreendem claramente e aderem às políticas e procedimentos que afetam os seus deveres e responsabilidades.

RCN



Responsável por garantir e controlar a aplicação do programa de cumprimento normativo, nomeadamente pela execução, controlo e revisão do PPR.

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

UMA ADEQUADA GESTÃO DE RISCO NÃO EXIGE A ELIMINAÇÃO DOS FATORES DE INCERTEZA, MAS A SUA GESTÃO E CONTROLO EFICAZES. ACEITAR QUE VULNERABILIDADES PODEM COMPROMETER OS OBJETIVOS DA ORGANIZAÇÃO, É O PRIMEIRO PASSO.

O Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR) constitui um importante instrumento de controlo e gestão do risco interno, ou seja, de controlo e gestão da possibilidade de ocorrência de algum evento com impacto nos objetivos da organização.

Um PPR deve abranger toda a organização e respetiva atividade, incluindo áreas de administração, de direção, operacionais ou de suporte.

Em caso de relação de grupo, pode ser adotado e implementado um único PPR que abranja toda a organização e atividade do grupo, incluindo áreas de administração, de direção, operacionais ou de suporte das entidades do grupo.

Um PPR deve conter:

- A identificação, análise e classificação dos riscos e das situações que possam expor a entidade a actos de corrupção e infrações conexas, incluindo aqueles associados ao exercício de funções pelos titulares dos órgãos de administração e direção, considerando a realidade do setor e as áreas geográficas em que a entidade atua;
- Medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados.

Do PPR devem constar:

- As áreas de atividade da entidade com risco de prática de actos de corrupção e infrações conexas;
- A probabilidade de ocorrência e o impacto previsível de cada situação, de forma a permitir a graduação dos riscos;
- Medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados. Nas situações de risco elevado ou máximo, as medidas de prevenção mais exaustivas, sendo prioritária a respetiva execução;
- A designação do responsável geral pela execução, controlo e revisão do PPR, o qual pode ser o responsável pelo cumprimento normativo.

CONTÉUDO DO PPR

A IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS E DAS SITUAÇÕES QUE POSSAM EXPOR A ENTIDADE

ANÁLISE DOS RISCOS

CLASSIFICAÇÃO DOS RISCOS

MEDIDAS PREVENTIVAS E CORRETIVAS

AS ÁREAS DE ATIVIDADE DA ENTIDADE COM RISCO DE PRÁTICA DE ACTOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

A PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA E O IMPACTO PREVISÍVEL DE CADA SITUAÇÃO

NAS SITUAÇÕES DE RISCO ELEVADO OU MÁXIMO, AS MEDIDAS DE PREVENÇÃO MAIS EXAUSTIVAS

A DESIGNAÇÃO DO RESPONSÁVEL GERAL PELA EXECUÇÃO, CONTROLO E REVISÃO DO PPR (PODE SER O RCN)

CONTROLO DA EXECUÇÃO DO PPR

UM SISTEMA DE CONTROLO INTERNO EFICAZ EXIGE UMA ADEQUADA ESTRUTURA A TODOS OS NÍVEIS DE NEGÓCIO, SEGREGAÇÃO DE FUNÇÕES E A NÃO ATRIBUIÇÃO DE RESPONSABILIDADES A TRABALHADORES EM SITUAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES.

Por forma a assegurar que novos riscos ou riscos já existentes sejam adequadamente tratados, a execução do PPR deve encontrar-se sujeita a revisão dos controlos internos, em particular:

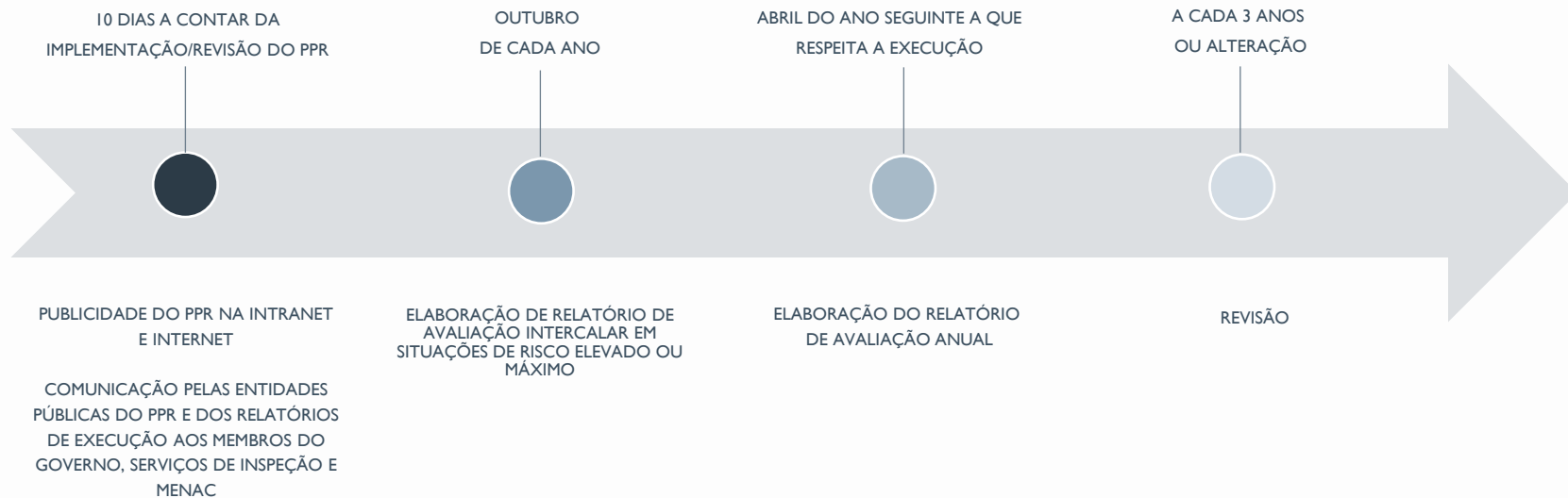
- Elaboração, no mês de outubro, de um relatório de avaliação intercalar nas situações identificadas de risco elevado ou máximo;
- Elaboração, no mês de abril do ano seguinte a que respeita a execução, de um relatório de avaliação anual, contendo nomeadamente a quantificação do grau de implementação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

As entidades abrangidas devem assegurar a publicidade do PPR e dos relatórios aos seus trabalhadores, devendo fazê-lo através da Intranet e na sua página oficial na Internet, se existentes, no prazo de 10 dias a contar da sua implementação e de respetivas revisões ou elaboração.

As entidades públicas têm ainda uma obrigação de reporte acrescida, devendo comunicar o PPR e os relatórios aos membros do Governo responsáveis pela respetiva direção, superintendência ou tutela e aos serviços de inspeção da respetiva área governativa, bem como ao MENAC, no prazo de 10 dias a contar da sua implementação e de respetivas revisões ou elaboração.

O PPR deve ser revisto a cada três anos ou quando se verifique uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade.

CONTROLO DA EXECUÇÃO DO PPR



CÓDIGO DE CONDUTA

OS CÓDIGOS DE CONDUTA DEVEM SER REVISTOS POR FORMA A INCLUIR O CONTEÚDO ESPECÍFICO PREVISTO NO RGPC. DEVEM AINDA SER ADOTADOS PROCEDIMENTOS ESPECÍFICOS DE RESPOSTA EM CASO DE ACTOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS.

O Código de Conduta integra um conjunto de princípios, valores e regras de natureza ética e deontológica que regem a atividade de uma organização e pelas quais se devem pautar os membros dos seus órgãos sociais e colaboradores, nas suas relações internas e com clientes, fornecedores e restantes partes interessadas (*stakeholders*).

O Código de Conduta não se circunscreve à organização. Poderá ainda ter como destinatários terceiros, ou seja, entidades externas à organização, mas que sejam contratadas ou atuem em nome desta, nos casos em que a organização possa ser responsável pelas suas ações e/ou omissões, no âmbito da responsabilidade “comitente/comissário”.

O RGPC prevê especificamente que o Código de Conduta deve incluir as sanções disciplinares aplicáveis em caso de incumprimento das regras previstas no Código, nos termos da lei, bem como as sanções criminais relativas a actos de corrupção e infrações conexas. Por outro lado, é exigível a adoção de um procedimento específico caso ocorra uma infração. Ou seja, deve ser realizado um relatório a identificar as regras violadas, a sanção aplicada e as medidas adotadas ou a adotar.

O Código de Conduta deve ser publicitado aos trabalhadores no prazo de 10 dias a contar da sua implementação, podendo sê-lo através da intranet e do sítio de Internet, caso existam.

As entidades públicas têm uma obrigação de reporte acrescida, devendo comunicar o Código de Conduta aos membros do Governo responsáveis e aos serviços de inspeção da respetiva área governativa, caso existam, bem como ao MENAC, no prazo de 10 dias a contar da sua implementação ou revisão. As comunicações serão feitas através de plataforma eletrónica gerida pelo MENAC.

O Código de Conduta deve ser revisto a cada três anos ou quando se verifique uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade.

CANAIS DE DENÚNCIA INTERNA

O RGPC IMPÕE A ADOÇÃO DE CANAIS DE DENÚNCIA INTERNA DE ACTOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS, BEM COMO A OBRIGAÇÃO DE DAR SEGUIMENTO ÀS DENÚNCIAS EM CONFORMIDADE COM A LEI DE PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE.

O próprio RGPC estabelece que a adoção de canais de denúncia interna de actos de corrupção e infrações conexas medida se enquadra no âmbito da Diretiva (UE) 2019/1937, que estabelece o regime de proteção dos denunciadores, e que foi transposta pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, para a ordem jurídica interna.

Isto significa que actos de corrupção e infrações conexas também se integram no conceito de infração previsto na Lei n.º 93/2021, podendo o denunciante beneficiar da respetiva tutela, uma vez preenchidos determinadas condições (cumulativas), a saber:

- O denunciante esteja de boa-fé;
- O denunciante tenha fundamento sério para crer que as informações são verdadeiras aquando da denúncia ou da divulgação pública;

- A informação diga respeito a uma violação abrangida, i.e., susceptível de denúncia (infração); e
- A denúncia seja efetuada através do meio de denúncia adequado.

Cada entidade é livre de escolher o meio pelo qual disponibiliza o seu canal de denúncia. Independentemente do meio escolhido, tem, todavia, de ser assegurada a confidencialidade da identidade do denunciante ou, quando por este pedido, o seu anonimato. As denúncias podem ser anónimas ou com identificação do denunciante.

O canal de denúncia tem de salvaguardar que a denúncia possa ser feita:

- Por escrito: por correio, através de uma ou mais caixas de reclamações físicas, ou através de uma plataforma *online*, por exemplo, na Intranet ou Internet; ou
- Verbalmente: através de uma linha telefónica ou de outro sistema de mensagens de voz; ou
- Ambos.

SEGUIMENTO DE DENÚNCIA INTERNA

O seguimento de uma denúncia interna encontra-se sujeito a prazos imperativos, a saber:

- Sete dias: a entidade notifica o denunciante da receção da denúncia e informá-lo, de forma clara e acessível, dos requisitos, autoridades competentes e forma e admissibilidade de uma denúncia externa;
- Três meses a contar da receção da denúncia: a entidade comunica ao denunciante as medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia e a respetiva fundamentação. No seguimento da denúncia, a entidade pratica os actos internos adequados à verificação das alegações aí contidas e, se for caso disso, à cessação da infração denunciada, inclusive através da abertura de um inquérito interno ou da comunicação a autoridade competente para investigação da infração;
- 15 dias após a respetiva conclusão: o denunciante pode requerer, a qualquer momento, que a entidade lhe comunique o resultado da análise efetuada à denúncia.

No âmbito dos canais de denúncia, é aconselhável a adoção de uma política de denúncia de irregularidades (*whistleblowing*) com procedimentos específicos de informação, resposta e tratamento de denúncias.

Os canais de denúncia interna podem ser operados:

- A nível interno, para efeitos de receção e seguimento de denúncias, por pessoas ou serviços internos da organização; ou
- A nível externo, para efeitos de receção de denúncias em nome da organização, por exemplo, por fornecedores de plataformas de denúncias externas, consultores externos, auditores.

De entre estas duas opções, o recurso a uma entidade externa poderá revelar-se a opção mais adequada, pois a lei impõe que seja garantida a independência, imparcialidade, confidencialidade, proteção de dados, sigilo e ausência de conflitos de interesses de quem esteja encarregue de gerir o canal e dar seguimento às denúncias.

Caso, todavia, a organização opte por ser ela própria a gerir e dar seguimento às denúncias, é, pelo menos, recomendável que seja feita uma avaliação por um terceiro independente, por forma a verificar se todas as salvaguardas, incluindo os tempos de resposta e seguimento diligente das denúncias com o respetivo acompanhamento junto do denunciante se verificam, sob pena de sujeição a coimas.

PROGRAMA DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

TODOS OS COLABORADORES DEVEM TER FORMAÇÃO SOBRE AS POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS EM VIGOR. AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO SÃO TAMBÉM UMA PEÇA-CHAVE DO PCN.

Para que os órgãos administração, cargos de direção e restantes colaboradores conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementados, deve ser assegurada formação interna. Neste caso, as horas da formação contam como horas de formação contínua que o empregador deve assegurar ao trabalhador.

O RGPC não prevê, todavia, um conteúdo específico para formação, nem para a sua periodicidade.

A cada organização caberá definir o conteúdo do programa de formação e desenvolver as necessárias ações de formação a colaboradores, de acordo com uma abordagem baseada no seu próprio risco.

A formação deve ter um carácter transversal, ainda que o conteúdo deva ser adaptado aos respetivos destinatários.

Ou seja, a formação deve ter em consideração a diferente exposição dos órgãos de administração, cargos de direção e chefia e restantes colaboradores aos riscos de corrupção e infrações conexas.

A par de ações de formação interna, a promoção de ações de sensibilização, quer a nível interno como externo, constitui outra das componentes necessárias à eficácia da implementação de um PCN.

Cada organização deve dar a conhecer aos seus colaboradores e às entidades com as quais se relaciona – nomeadamente, na sua cadeia de valor – as políticas e procedimentos em vigor e que devem ser cumpridos e as consequências para os casos de incumprimento.

RESPONSÁVEL PELO CUMPRIMENTO NORMATIVO (RCN)

CABE AO RCN ZELAR PELA GARANTIA E CONTROLO DA APLICAÇÃO DO PROGRAMA DE CUMPRIMENTO NORMATIVO. AS FUNÇÕES DO RCN NÃO TÊM DE SER EXERCIDAS POR UMA ÚNICA PESSOA, PODEM SER ALOCADAS A UMA EQUIPA.

O RGPC estabelece que o RCN deve ser um elemento da direção superior ou equiparado. Contudo, não determina que qualificações específicas deverá ter o RCN para o exercício das suas funções. Antecipamos, no entanto, que deva ser designado com base nas suas qualidades profissionais e, em especial, nos seus conhecimentos especializados no domínio do direito e das práticas de conformidade.

O RCN não se trata, aliás, de uma “figura” nova. Por exemplo, pense-se no cargo de “compliance officer”. A Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, prevê, de forma expressa, a designação de um Responsável pelo Cumprimento Normativo em matéria de medidas de combate ao branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo. Em termos similares, há também a figura do Encarregado de Proteção de Dados (DPO – *Data Protection Officer*) do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD).

Embora o RGPC não estabeleça as funções específicas do RCN, ao contrário do que faz a Lei n.º 83/2017, para o RCN em matéria de prevenção de branqueamento de capitais, e o RGPD para o DPO, o RGPC impõe que o exercício das funções de RCN seja feito de modo independente, permanente e com autonomia decisória. O RCN deve ainda dispor da informação interna e dos meios humanos e técnicos necessários ao bom desempenho das suas funções.

Poderá colocar-se a questão de saber se o RCN em matéria de prevenção de branqueamento de capitais ou o DPO poderão acumular as funções de RCN para efeitos do RGPC. A resposta a esta questão não é unívoca, uma vez que poderá depender, entre outros factores, da dimensão e estrutura da própria organização e dos procedimentos em curso deverá ter em conta uma abordagem baseada no risco. No caso de as entidades abrangidas se encontrarem em relação de grupo, o RGPC expressamente refere que pode ser designado um único responsável pelo cumprimento normativo.

As funções do RCN, ainda que não estejam discriminadas na lei, não têm de ser exercidas por uma única pessoa, podendo ser alocadas a uma equipa, mas deve existir um interlocutor específico junto dos colaboradores e das autoridades competentes.

PROCEDIMENTOS DE CONTROLO INTERNO E DE AVALIAÇÃO PRÉVIA

AS ENTIDADES ABRANGIDAS, PÚBLICAS E PRIVADAS, DEVEM IMPLEMENTAR SISTEMAS DE CONTROLO INTERNO QUE DEVEM FICAR SUJEITOS A ESCRUTÍNIO PERIÓDICO E SER APTOS A PREVENIR OU SANAR SITUAÇÕES DE CONFLITO DE INTERESSES.

As entidades abrangidas, públicas e privadas, devem implementar um sistema de controlo interno, o qual deve incluir, entre outros, o plano de organização, as políticas, os métodos, procedimentos e boas práticas de controlo que tenham em conta os principais riscos de corrupção identificados no PPR.

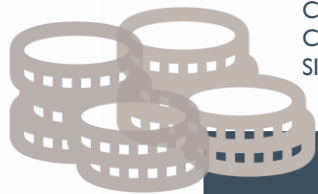
O sistema de controlo interno deve ser proporcional à natureza, dimensão e complexidade da entidade e da sua atividade e basear-se em modelos de gestão dos riscos, de informação e de comunicação adequados. O sistema de controlo interno deve constar de manuais de procedimentos.

A implementação do sistema de controlo interno deve ainda ficar sujeita a um acompanhamento regular através de auditorias aleatórias, com reporte dos seus resultados e condicionantes superiormente, e com a adoção das necessárias medidas corretivas ou de aperfeiçoamento.

O sistema de controlo interno deve ser apto a prevenir ou sanar situações de conflito de interesses:

- Nas entidades públicas, os membros dos órgãos de administração, dirigentes e trabalhadores devem assinar uma declaração de inexistência de conflitos de interesses (em modelo a definir), nos procedimentos em que intervenham relativos a: (i) contratação pública; (ii) concessão de subsídios, subvenções ou benefícios; (iii) licenciamentos urbanísticos, ambientais, comerciais e industriais; (iv) procedimentos sancionatórios. Caso se encontrem ou razoavelmente prevejam vir a encontrar-se numa situação de conflito de interesses, devem ainda comunicar a situação ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao RCN.
- Nas entidades privadas, devem ser adotados procedimentos de avaliação prévia dos riscos relativamente a terceiros que ajam em seu nome, bem como a fornecedores e clientes. Para permitir a identificação de situações de conflito de interesses, esses procedimentos devem ser aptos a permitir a identificação dos beneficiários efetivos, dos riscos de imagem e reputação e das relações comerciais com terceiros.

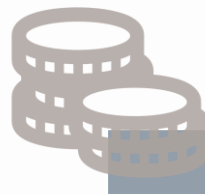
SANÇÕES



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

CONTRAORDENAÇÃO MUITO GRAVE

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



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

CONTRAORDENAÇÃO GRAVE

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

RESPONSABILIDADE CONTRAORDENACIONAL

A VIOLAÇÃO DO RGPC É PUNÍVEL A TÍTULO DE CONTRAORDENAÇÃO. A RESPONSABILIDADE RECAI SOBRE A PESSOA COLETIVA E PODE RECAIR SOBRE OS TITULARES DO SEU ÓRGÃO DE ADMINISTRAÇÃO.

A responsabilidade pela prática das contraordenações recai sobre:

- As pessoas coletivas quando os factos forem praticados pelos titulares dos seus órgãos, mandatários, representantes ou trabalhadores no exercício das suas funções ou em seu nome e por sua conta. Quando o agente atue contra ordens ou instruções expressas das pessoas coletivas ou entidades equiparadas, a sua responsabilidade é excluída.
- Os titulares do órgão de administração ou dirigentes das pessoas coletivas, o responsável pelo cumprimento normativo e os responsáveis pela direção ou fiscalização das áreas de atividade em que a contraordenação é praticada quando pratiquem os factos ou quando, conhecendo ou devendo conhecer a prática dos factos, não adotem medidas para lhes colocar termo.

São subsidiariamente responsáveis os titulares do órgão de administração ou dirigentes das pessoas coletivas ou entidades equiparadas:

- Pelo pagamento das coimas aplicadas anteriormente ao período de exercício do cargo quando por culpa sua o património se tenha tornado insuficiente para o pagamento, ou
- Pelo pagamento das coimas aplicadas anteriormente ao período de exercício do cargo mas a decisão definitiva apenas seja notificada durante o período de exercício do cargo e lhes seja imputável a falta de pagamento.

Quando forem várias as pessoas responsáveis pelo pagamento das coimas, a sua responsabilidade é solidária.

MECANISMO NACIONAL ANTICORRUPÇÃO (MENAC)



MACEDO • VITORINO

SOBRE A MACEDO VITORINO

QUEM SOMOS & O QUE FAZEMOS

QUEM SOMOS

A MACEDO VITORINO foi fundada em 1996, centrando a sua atividade na assessoria a clientes nacionais e estrangeiros em sectores específicos de atividade, de que destacamos o sector financeiro, as telecomunicações, a energia e as infraestruturas.

Desde a sua constituição, a MACEDO VITORINO estabeleceu relações estreitas de correspondência e de parceria com algumas das mais prestigiadas sociedades de advogados internacionais da Europa e dos Estados Unidos, o que nos permite prestar aconselhamento em operações internacionais de forma eficaz.

As nossa atuação é citada pelos diretórios internacionais, Legal 500, IFLR 1000 e Chambers and Partners, nomeadamente nas áreas de Direito Bancário & Financeiro, Societário e «M&A», Mercado de Capitais, Direito Fiscal, Projetos e Contencioso.

A nossa prática é multifacetada. Assessoramos algumas das maiores empresas nacionais e internacionais em diversos sectores de atividade comercial e industrial, assumindo especial relevância, a banca, a indústria, as telecomunicações, capital de risco e a tecnologia.

A MACEDO VITORINO representa:

- EMPRESAS NACIONAIS E MULTINACIONAIS
- BANCOS E INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS
- FUNDOS DE INVESTIMENTO
- SOCIEDADES DE INVESTIMENTO E FUNDOS DE «PRIVATE EQUITY»
- ASSOCIAÇÕES EMPRESARIAIS, CIENTÍFICAS E ACADÉMICAS
- EMBAIXADAS E GOVERNOS
- EMPRESÁRIOS INDIVIDUAIS
- CLIENTES PRIVADOS

MACE
DO ■ ■
VITO
RINO

OBRIGADA!

CLÁUDIA MARTINS

CMARTINS@MACEDOVITORINO.COM

TEL. (351) 213 241 900

RUA DO ALECRIM, 26E 1200-018 LISBOA

PORTUGAL

MACEDOVITORINO.COM