

**Plano**  
**de Prevenção de Riscos de**  
**Corrupção e Infracções Conexas**  
**da**  
**ARSENAL DO ALFEITE, S.A.**



ARSENAL DO ALFEITE



ARSENAL DO ALFEITE

## INDÍCE

Introdução.....	3
Parte I - Compromisso ético, atribuições da sociedade, missão, visão, organização e identificação dos responsáveis	
1.1. Compromisso ético.....	4
1.2. Atribuições.....	5
1.3. Missão.....	6
1.4. Visão.....	6
1.5. Organização.....	7
Parte II - Identificação dos riscos de corrupção e infracções conexas e medidas preventivas	
2.1. Áreas susceptíveis de comportarem riscos de corrupção e infracções conexas.....	9
a) Contratação Pública.....	10
b) Gestão Financeira.....	14
c) Recursos Humanos Recrutamento e Selecção .....	15
Parte III - Calendarização, monitorização, acompanhamento e revisão do plano	
3.1. Calendarização e responsáveis pela aplicação das medidas preventivas.....	18
3.2. Monitorização das medidas preventivas.....	18
3.3. Acompanhamento e revisão do plano.....	18
Anexos	
Anexo A - Crimes de corrupção e infracções conexas.....	20
Anexo B - Organograma da Arsenal do Alfeite, S.A.....	27



ARSENAL DO ALFEITE

## Introdução

A Lei n.º 54/2008, de 4 de Setembro, criou o Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), entidade administrativa independente, a funcionar junto do Tribunal de Contas, e que desenvolve uma actividade de âmbito nacional no domínio da prevenção da corrupção e infracções conexas.

Em 1 de Julho de 2009, o CPC aprovou a Recomendação n.º 1/2009, publicada no Diário da República, 2ª Série, n.º 140, de 22 de Julho de 2009, sobre planos de gestão de riscos de corrupção e infracções conexas, nos termos da qual “os órgãos dirigentes máximos das entidades gestoras de dinheiros, valores ou patrimónios públicos, seja qual for a sua natureza, devem, no prazo de 90 dias, elaborar planos de gestão de riscos de corrupção e infracções conexas”. Este prazo, por Deliberação do CPC, de 21 de Outubro de 2009, foi prorrogado até 31 de Dezembro.

A elaboração do presente plano foi condicionada pelo processo de empresariação do extinto órgão de execução de serviços da Marinha denominado “Arsenal do Alfeite”, o qual culminou com o início da actividade da Arsenal do Alfeite, S.A. (AA, S.A.) em 1 de Setembro de 2009, situação que, e tendo em conta o volume de trabalho envolvido no arranque da actividade sob um novo modelo de gestão, impediu o cumprimento do prazo recomendado pelo CPC.

Ao elaborar o presente documento, a AA, S.A. vem dar cumprimento à referida Recomendação do CPC, sobre a necessidade de elaboração de planos de gestão de riscos de corrupção e infracções conexas, tendo em conta o Guião do CPC, divulgado em Setembro de 2009, no qual se estabelece uma estrutura padrão para a elaboração dos planos em causa, a saber:

- . Atribuições da entidade, organograma e identificação dos responsáveis;
- . Identificação dos riscos de corrupção e infracções conexas;
- . Medidas preventivas dos riscos;
- . Estratégias de aferição da efectividade, utilidade, eficácia e eventual correcção das medidas propostas.



ARSENAL DO ALFEITE

## **Parte I - Compromisso ético, atribuições da sociedade, missão, visão, organização e identificação dos responsáveis**

### **1.1. Compromisso ético**

Para além das normas legais aplicáveis, as relações internas e externas estabelecidas pelos trabalhadores da AA, S.A. assentam nos princípios vertidos no Código de Conduta, aprovado em 14 de Dezembro de 2009.

O Código de Conduta estabelece as normas gerais de conduta em matéria de ética profissional para todos os trabalhadores da AA, S.A., independentemente do tipo de vínculo, sendo entendidos como tal, todos os membros do conselho de administração, directores e demais dirigentes e restantes trabalhadores.

O Código contém as normas gerais de conduta a que se considera ser devida obediência, sem prejuízo de outras normas de conduta aplicáveis em áreas funcionais específicas da AA, S.A., decorrentes do cumprimento de deveres legais.

As regras de conduta pretendem clarificar o modo de actuação de todos os trabalhadores da AA, S.A., tanto nas suas relações com colegas, incluindo superiores hierárquicos ou subordinados, como nas relações com terceiros.

A AA, S.A. e os seus trabalhadores devem ainda ser eticamente irrepreensíveis no que respeita a aplicação de normas fiscais, de concorrência, de natureza ambiental e laboral, nomeadamente relativas a não discriminação e a promoção da igualdade, e referentes a branqueamento de capitais.

Está interdita toda e qualquer prática de corrupção, em todas as suas formas activas e passivas, quer através de actos ou omissões quer por via da criação e manutenção de situações de favor.



ARSENAL DO ALFEITE

## 1.2. Atribuições

A Arsenal do Alfeite foi constituída pelo Decreto-Lei n.º 33/2009, de 5 de Fevereiro, com a forma de sociedade anónima, com capitais exclusivamente públicos, a qual integra o universo de empresas da EMPORDEF, SGPS, S.A., holding das indústrias de defesa portuguesas cuja actividade consiste na gestão de participações sociais detidas pelo Estado em sociedades ligadas directa ou indirectamente às actividades de defesa, como forma indirecta de exercício de actividades económicas.

A sociedade rege-se pelo referido diploma legal, pela legislação aplicável ao sector empresarial do Estado, pela lei comercial, pelos seus estatutos e pelos respectivos regulamentos.

Nos termos do artigo 5º do referido diploma, a AA, S.A. tem por objecto:

- a prestação de serviços que se subsumem na actividade de interesse económico geral de construção, manutenção e reparação de navios, sistemas de armamento e de equipamentos militares e de segurança da Marinha, incluindo a prossecução de objectivos essenciais e vitais para a segurança nacional;
- prestar serviços compreendidos no seu objecto a outros ramos das Forças Armadas e forças de segurança;
- desenvolver para clientes nacionais e estrangeiros, militares e civis, outras actividades relacionadas com o seu objecto, nomeadamente:
  - . produção, manutenção e reparação de bens;
  - . execução de trabalhos e prestação de serviços de engenharia e serviços de natureza industrial;
  - . prestação de serviços de gestão de infra-estruturas industriais, de serviços administrativos e complementares e auxiliares da actividade industrial.

Ainda que preponderante o objecto atrás referido, é de salientar que é prioritária a execução de encomendas da Marinha em conformidade com as respec-



ARSENAL do ALFEITE

tivas necessidades operacionais decorrentes dos compromissos da defesa nacional, dos compromissos internacionais do Estado Português, do serviço de busca e salvamento no mar e da fiscalização marítima (artigo 6º do Decreto-Lei n.º 33/2009, de 5 de Fevereiro).

Tendo em vista assegurar esse desiderato, foi celebrado um contrato de concessão entre a AA, S.A. e o Estado Português, através do qual se atribui à primeira a concessão do serviço público que se subsume na actividade de interesse económico geral de construção, manutenção e reparação de navios, sistemas de armamento e de equipamentos militares e de segurança da Marinha, incluindo todos os sistemas a bordo, do armamento (armamento portátil, torpedos, mísseis e minas) e de outros sistemas navais, a prestação de serviços de sustentação logística dos submarinos, a recuperação de rotáveis, reparáveis e de outros órgãos componentes dos sistemas objecto de manutenção (artigo 11º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 33/2009, de 5 de Fevereiro e Cláusula 1ª do Contrato de Concessão).

### **1.3. Missão**

Face ao seu objecto, a missão da AA, S.A. é satisfazer, principalmente, as necessidades de reparação e manutenção dos meios navais da Marinha Portuguesa, de outras Marinhas da Nato e comerciais.

### **1.4. Visão**

A AA, S.A. pretende ser reconhecida pelos seus *stakeholders* como uma referência em matéria de boas práticas e ser reconhecida como o estaleiro naval mais qualificado para contribuir para a inovação, modernização e desenvolvimento das actividades de reparação e manutenção dos meios navais da Marinha Portuguesa e de outros meios de acção naval.



ARSENAL DO ALFEITE

## 1.5. Organização

Nos termos do artigo 8º dos seus Estatutos, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 33/2009, de 5 de Fevereiro, a sociedade é estruturada segundo a modalidade prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 278º do Código das Sociedades Comerciais, tendo como órgãos sociais a assembleia geral, o conselho de administração e o fiscal único, com as competências fixadas na lei e nos estatutos.

Os órgãos sociais são compostos pelos seguintes elementos:

Mesa da Assembleia geral

Presidente: Rui Filipe Moura Gomes

Secretária: Maria Alexandra Maria Brito Carvalho

Conselho de administração

Presidente: Manuel Luís Carlos da Maia

Vogal: Victor Maria Lima Borges Brandão

Vogal: José Miguel Antunes Fernandes

Fiscal único

Abreu e Cipriano, SROC, representada pelo Revisor Oficial de Contas João Amaro Santos Cipriano e como suplente o Revisor Oficial de Contas Carlos Alberto Antunes de Abreu

Estrutura orgânica <sup>1</sup>

São órgãos de apoio ao Conselho de Administração (CA), funcionando na sua directa dependência, os seguintes gabinetes e com os seguintes responsáveis:

. Gabinete de Assuntos Jurídicos e Documentais (GAJ)

Manuela Pinto (área jurídica) e Ana Cristina Carvalho (área documental)

. Gabinete de Estudos e Projectos (GEP)

---

<sup>1</sup> V. Organograma em anexo.



ARSENAL DO ALFEITE

Paulo Pinheiro

- . Gabinete de Gestão da Qualidade, Ambiente e Segurança (GQS)

Paulo Martins

- . Gabinete de Tecnologias de Informação e Comunicação (GTI)

Luís Alves

A estrutura encontra-se dividida em quatro direcções, cujos titulares respondem directamente ao Conselho de Administração. As direcções desagregam-se em divisões que respondem perante os titulares das primeiras, conforme segue e com os seguintes responsáveis:

Direcção Comercial e de Gestão de Projectos (DC) - Reis Gonçalves

- . Divisão Comercial e de Marketing (DCM) - Jorge Soares
- . Divisão de Gestão de Projectos (DGP) - Pedro Antunes

Direcção Financeira (DF) - Carla Curado

- . Divisão de Gestão Financeira (DGF) - Renato Vieira
- . Divisão de Contratualização e Compras (DCO) - Ribeiro da Silva

Direcção de Recursos Humanos (DH) - Cristina Fernandes

- . Divisão de Gestão Técnica (DGT) - João Cabrita

Direcção de Engenharia e Produção (DP) - Castro Figueiredo

- . Divisão de Apoio da Produção (DAP) - Carlos Matos
- . Divisão de Sistemas de Combate e Comunicações (DCC) - José Simões
- . Divisão de Estruturas e Aprestamento (DEA) - Rui Lopes
- . Divisão de Electrotecnia e Electrónica Geral (DEE) - António Fernandes
- . Divisão de Laboratórios e de Controlo da Qualidade (DLQ) - Fátima Inglês
- . Divisão de Mecânica (DME) - Habil Peerally
- . Divisão de Manutenção Industrial e Gestão de Redes (DMR) - Adolfo Lobato





ARSENAL DO ALFEITE

## **Parte II - Identificação dos riscos de corrupção e infracções conexas e medidas preventivas**

### **2.1. Áreas susceptíveis de comportarem riscos de corrupção e infracções conexas**

Na referida Recomendação de 1 de Julho de 2009, o CPC concluiu que a contratação pública e a concessão de benefícios públicos são as áreas mais susceptíveis de comportarem risco de existência de situações violadoras dos princípios da prossecução do interesse público, da igualdade de tratamento, da proporcionalidade, da transparência, da justiça, da imparcialidade, da boa fé e da boa administração.

Em sintonia com as referidas conclusões, mas com exclusão da concessão de benefícios públicos, pois a AA, S.A. não actua nessa vertente, considera-se que para uma gestão livre de corrupção a contratação pública é uma área fundamental. Mas outras se afiguram como susceptíveis de geração de riscos, como a área dos recursos humanos e a gestão financeira.

Não se pense, no entanto, que a probabilidade de ocorrência de riscos de corrupção e infracções conexas se verifica apenas nestas áreas. Tal probabilidade é transversal a toda a organização, pelo que todas as unidades orgânicas da AA, S.A. e todos os seus trabalhadores devem estar envolvidos neste processo. Sem prejuízo da probabilidade, e inerente responsabilidade de todos, atrás mencionada, considera-se, neste primeiro plano, que deve ser apresentado um elenco de riscos mais frequentes em cada uma das referidas áreas mais susceptíveis de geração de riscos, bem como das respectivas medidas preventivas.

Os riscos foram identificados, em função da probabilidade de ocorrência em abstracto de situações passíveis de serem consideradas infracções, disciplinares e criminais, associadas à corrupção, dada a natureza da actividade desenvolvida e correspondente enquadramento legal, e não na verificação em con-



ARSENAL DO ALFEITE

creto de factos susceptíveis de serem qualificados como casos de corrupção ou de infracções conexas. E as medidas preventivas indicadas, por cada uma das áreas, integram medidas existentes e a adoptar, as quais visam evitar o risco, eliminando a sua causa, ou preveni-lo, procurando minimizar a probabilidade da sua ocorrência ou do seu impacto.

## **a) Contratação Pública**

### **1. Planeamento da contratação**

Risco potencial: Ambiguidade e lacunas na elaboração de especificações técnicas

Medidas:

- . Existência de procedimentos de controlo interno (júris multidisciplinares)
- . Extremo rigor nos critérios de avaliação das propostas
- . Elevado controlo nas “designações” do material que sai para o mercado

Risco potencial: Incapacidade de identificação das necessidades

Medidas:

- . Acesso controlado de fornecedores ao estaleiro

Risco potencial: Inexistência de autorização de despesas

Medidas:

- . Regulamento de delegação de competências para autorização de despesas
- . Regulamento do Fundo de Maneio
- . Acompanhamento e supervisão da actividade pelos dirigentes

### **2. Procedimentos pré-contratuais**

Risco potencial: Inexistência ou existência deficiente de um sistema de controlo interno, destinado a verificar e a certificar os procedimentos pré-contratuais



ARSENAL DO ALFEITE

Medidas:

- . Existência de um sistema de controlo interno que garanta:
  - i) Que a entidade que autorizou a abertura do procedimento dispõe de competência para o efeito
  - ii) Que o procedimento escolhido se encontra em conformidade com os preceitos legais
  - iii) Que no caso em que se adopte o ajuste directo com base em critérios materiais os mesmos são rigorosamente justificados baseando-se em dados objectivos e devidamente documentados
  - iv) Que caso o procedimento esteja sujeito a publicação de anúncio, este é publicado nos termos da lei e com as menções indispensáveis constantes dos modelos aplicáveis
  - v) Que o conteúdo do programa de procedimento ou do convite à apresentação de propostas está em consonância com os preceitos legais
  - vi) Que as especificações técnicas fixadas no caderno de encargos se adequam à natureza das prestações objecto do contrato a celebrar
  - vii) Que os requisitos fixados não determinam o afastamento de grande parte dos potenciais concorrentes, mediante a imposição de condições inusuais ou demasiado exigentes e/ou restritivas
  - viii) Que as cláusulas técnicas fixadas no caderno de encargos são claras, completas e não discriminatórias
  - ix) Que é garantida a prestação atempada dos esclarecimentos, tidos por pertinentes, aos potenciais concorrentes que os solicitem, assegurando-se que tais respostas são amplamente divulgadas e partilhadas por todos os interessados



## ARSENAL DO ALFEITE

- x) Que o modelo de avaliação das propostas tem um carácter objectivo e baseiam-se em dados quantificáveis e comparáveis
- xi) Que os critérios de adjudicação, factores e subfactores de avaliação das propostas vêm enunciados de uma forma clara e suficientemente pormenorizada no respectivo programa do procedimento ou do convite
- xii) Que a escolha dos critérios, factores e subfactores de avaliação das propostas, assim como a sua ponderação relativa, adequam-se à natureza e aos objectivos específicos de cada aquisição em concreto
- xiii) Que os referidos critérios e o modelo de avaliação são definidos no caderno de encargos e portanto delimitados antes de conhecidos os concorrentes
- xiv) Que as propostas foram apresentadas dentro do prazo fixado
- xv) Que não se verificam situações de impedimento na composição do “júris de procedimento”
- xvi) Que os concorrentes não estão impedidos de participar nos procedimentos
- xvii) Que o preço das propostas é avaliado por referência a parâmetros objectivos, os quais permitem aferir da respectiva razoabilidade
- xviii) Que os concorrentes foram devidamente ouvidos sobre o relatório preliminar e a decisão de adjudicação
- xix) Que os concorrentes preteridos foram notificados nos termos legais sobre a decisão de adjudicação

. Acompanhamento e supervisão da actividade pelos dirigentes

### 3. Celebração e execução do contrato



ARSENAL DO ALFEITE

Risco potencial: Inexistência ou existência deficiente de um sistema de controlo interno, destinado a verificar e a certificar a celebração e execução do contrato

Medidas:

- . Segregação de funções
- . Existência de um sistema de controlo interno que garanta:
  - i) Que as cláusulas contratuais são legais
  - ii) Que existe uma correspondência entre as cláusulas contratuais e o estabelecido nas peças do respectivo concurso
  - iii) Que o seu clausulado é claro e rigoroso, não existindo erros, ambiguidades, lacunas ou omissões que possam implicar, designadamente, o agravamento dos custos contratuais ou o adiamento dos prazos de execução
  - iv) Que prevejam e regulem com rigor as situações de eventual falta de licenças ou autorizações fundamentais para a execução do contrato
  - v) Que prevejam e regulem com o devido rigor o eventual suprimento de erros e omissões
- . Existência de normas internas que garantam a boa e atempada execução dos contratos por parte dos fornecedores e prestadores de serviços (fiscalização regular do desempenho do contratante e actos de inspecção)
- . Certificação da qualidade e quantidade dos bens e serviços adquiridos (recepção quantitativa do material - DCO e recepção qualitativa - serviço requisitante)
- . Obrigatoriedade do material ser recebido qualitativamente no Armazém e só depois ser entregue nas AT's.

#### 4. Outras situações potenciais

Risco potencial: Existência de favoritismo a determinados fornecedores

Medidas:



ARSENAL DO ALFEITE

- . Existência de procedimentos de controlo interno (obrigatoriedade dos contactos com os fornecedores serem feitos via DCO, os contactos efectuados pela DCO ficarem documentados no processo de aquisição, e obrigatoriedade de consultar, sempre, mais do que um fornecedor em qualquer processo de aquisição)
- . Segregação de funções (análise económica/financeira é realizada pela DCO e a análise técnica é realizada pelo serviço requisitante)

Risco potencial: Existência de conflito de interesses que ponha em causa a transparência do procedimento

Medidas:

- . Segregação de funções (quem requisita - quem compra - quem paga)

## **b) Gestão Financeira**

Risco potencial: Desvios de dinheiro e valores

Medidas:

- . Segregação de funções
- . Acompanhamento e supervisão da actividade pelos dirigentes
- . Existência de procedimentos de controlo interno (contagens de caixa, reconciliações bancárias)

Risco potencial: Registo de despesas sem aprovação

Medidas:

- . Regulamento de Delegação de competências para autorização de despesas
- . Regulamento do Fundo de Maneio
- . Todas as operações são registadas e processadas de uma forma sistémica e sequencial
- . A passagem dos documentos pelos diversos serviços fica documentada



ARSENAL DO ALFEITE

Risco potencial: Pagamentos antes da respectiva despesa ter sido devidamente autorizada

Medidas:

- . Segregação de funções
- . Todas as operações são registadas e processadas de uma forma sistémica e sequencial

Risco potencial: Deficiências na qualidade da prestação de contas e da informação contabilística

Medidas:

- . Segregação de funções
- . Todas as operações são registadas e processadas de uma forma sistémica e sequencial
- . A passagem dos documentos pelos diversos serviços fica documentada

Risco potencial: Falhas na aplicação de normas e procedimentos

Medidas:

- . Acompanhamento e supervisão da actividade pelos dirigentes
- . Realização de uma auditoria externa ao serviço de contabilidade da Empresa

### **c) Recursos Humanos - Recrutamento e Selecção**

Riscos potenciais:

- . Utilização de critérios de recrutamento com uma excessiva margem de discricionariedade ou que, reportando-se ao uso de conceitos indeterminados, não permitam que o recrutamento seja levado a cabo dentro de princípios de equidade
- . Utilização de critérios preferenciais pouco objectivos
- . Utilização de critérios de avaliação dos trabalhadores pouco objectivos, que comportem uma excessiva margem de discricionariedade ou que, reportando-



ARSENAL DO ALFEITE

se ao uso de conceitos indeterminados, possam permitir que a avaliação dos trabalhadores não seja levada a cabo dentro de princípios de equidade

- . Utilização de elenco subjectivo de critérios de avaliação, não permitindo que a fundamentação das decisões finais de avaliação sejam facilmente perceptíveis e sindicáveis

- . Ausência de mecanismos que obriguem à rotatividade dos elementos integrantes dos júris

- . Intervenção no procedimento de selecção ou no procedimento de avaliação dos trabalhadores de elementos com relações de proximidade, relações familiares ou de parentesco com os candidatos ou com os avaliados

- . Ausência ou deficiente fundamentação dos actos de selecção de pessoal

- . Ausência ou deficiente fundamentação dos resultados das decisões de avaliação

- . Não disponibilização, aos interessados, de mecanismos de acesso facilitado e célere a informação procedimental relativa aos procedimentos de selecção ou de avaliação dos trabalhadores, por parte dos interessados

Medidas:

- . Elenco objectivo de critérios de selecção de candidatos que permita que a fundamentação das decisões de contratar seja facilmente perceptível e sindicável

- . Disponibilização dos meios de reacção ou reclamação disponíveis, dos prazos de decisão e identificação da entidade decisora

- . Criação de regras gerais de rotatividade dos elementos que compõem os júris, de forma a assegurar que as decisões ou as propostas de decisão não fiquem, por regra, concentradas nos mesmos trabalhadores ou dirigentes

- . Exigência de entrega de uma declaração de impedimento, que deverá ser expressa, sob a forma escrita, e apensa ao processo em causa





ARSENAL DO ALFEITE

. Sensibilizar os intervenientes decisores no âmbito do recrutamento e selecção, de avaliação, ou outros actos de gestão de pessoal, para a necessidade de fundamentação das suas decisões



ARSENAL DO ALFEITE

### Parte III - Calendarização, monitorização, acompanhamento e revisão do plano

#### 3.1. Calendarização e responsáveis pela aplicação das medidas preventivas

A implementação das medidas apresentadas na Parte II deste plano deve seguir a calendarização a seguir estabelecida e assegurada pelos responsáveis aí indicados.

Medidas	Período	Responsável
Contratação Pública	Até 31 de Dezembro de 2010	Director (a) Financeiro e Chefe da DCO
Gestão Financeira	Até 31 de Dezembro de 2010	Director (a) Financeiro e Chefe da DGF
Recursos Humanos	Até 31 de Dezembro de 2010	Director (a) de Recursos Humanos

#### 3.2. Monitorização das medidas preventivas

Os responsáveis identificados em 3.1. devem apresentar relatório, no qual se identifiquem as medidas adoptadas e as medidas por adoptar previstas neste plano, se descrevam os riscos deste plano que foram eliminados ou cujo impacto foi reduzido e aqueles que se mantêm, bem como a relação dos riscos identificados até 31 de Dezembro de 2010 que não foram considerados neste plano inicial.

#### 3.3. Acompanhamento e revisão do plano

O Conselho de Administração da AA, S.A., na qualidade de gestor do plano, procede ao controlo periódico no sentido de verificar que está a ser assegurado o cumprimento do presente plano e os seus efeitos.

Sendo um instrumento de gestão dinâmico, proceder-se-á, anualmente, à identificação dos potenciais riscos e à sua graduação através da descrição dos



ARSENAL DO ALFEITE

eventos (factos, actividades, etc.) que potencialmente configurem riscos de corrupção ou infracções conexas, com origem em factos internos ou externos à organização, comuns a várias unidades orgânicas ou específicos de cada unidade orgânica, bem como as respectivas medidas de prevenção.

Face aos resultados, e sempre que tal se revele necessário, a alterações legais e orientações estratégicas, o Conselho de Administração da AA, S.A. promove a actualização do plano.

Tendo ainda em vista a eventual revisão do plano e a correcção das medidas propostas, são atribuídas aos trabalhadores com funções de chefia:

- a responsabilidade pela execução efectiva do plano na parte e medida que lhes couber;
- a iniciativa de apresentação, a todo o tempo, de propostas de correcção e actualização.



ARSENAL DO ALFEITE

## ANEXO A

### CRIMES DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES CONEXAS

No presente Anexo, indicam-se os crimes de corrupção e infracções conexas, previstos e punidos nos termos do Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de Março, esclarecendo-se que para efeitos da lei penal ao funcionário *são equiparados os gestores, titulares dos órgãos de fiscalização e trabalhadores de empresas públicas, nacionalizadas, de capitais públicos ou com participação maioritária de capital público e ainda de empresas concessionárias de serviços públicos* (cfr. artigo 386º, n.º 2).

#### Artigo 372.º

##### Corrupção passiva para acto ilícito

1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, 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 acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.

2 - Se o agente, antes da prática do facto, voluntariamente repudiar o oferecimento ou a promessa que aceitara, ou restituir a vantagem, ou, tratando-se de coisa fungível, o seu valor, é dispensado de pena.

3 - A pena é especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura de outros responsáveis.

#### Artigo 373.º

##### Corrupção passiva para acto lícito

1 - O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que



ARSENAL DO ALFEITE

lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer acto ou omissão não contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias.

2 - Na mesma pena incorre o funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial de pessoa que perante ele tenha tido, tenha ou venha a ter qualquer pretensão dependente do exercício das suas funções públicas.

3 - É correspondentemente aplicável o disposto na alínea b) do artigo 364.º e nos n.os 2 e 3 do artigo anterior.

#### **Artigo 374.º**

##### **Corrupção activa**

1 - Quem por si, ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial que ao funcionário não seja devida, com o fim indicado no artigo 372.º, é punido com pena de prisão de 6 meses a 5 anos.

2 - Se o fim for o indicado no artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

3 - É correspondentemente aplicável o disposto na alínea b) do artigo 364.º.

#### **Artigo 335.º**

##### **Tráfico de influência**

1 - Quem, 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 abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, é punido:



ARSENAL do ALFEITE

a) Com pena de prisão de 6 meses a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;

b) Com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.

2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior para os fins previstos na alínea a) é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

#### **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 participação, dos factos ilícitos típicos de lenocínio, abuso sexual de crianças ou de menores dependentes, extorsão, tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas, tráfico de armas, tráfico de órgãos ou tecidos humanos, tráfico de espécies protegidas, fraude fiscal, tráfico de influência, corrupção e demais infracções referidas no n.º 1 do artigo 1.º da Lei n.º 36/94, de 29 de Setembro, e dos factos ilícitos típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos, assim como os bens que com eles se obtenham.

2 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, directa ou indirectamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infracções seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reacção criminal, é punido com pena de prisão de dois a doze anos.



## ARSENAL DO ALFEITE

3 - 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.

4 - A punição pelos crimes previstos nos n.os 2 e 3 tem lugar ainda que os factos que integram a infracção subjacente tenham sido praticados fora do território nacional, ou ainda que se ignore o local da prática do facto ou a identidade dos seus autores.

5 - O facto não é punível quando o procedimento criminal relativo aos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens depender de queixa e a queixa não tenha sido tempestivamente apresentada.

6 - A pena prevista nos n.os 2 e 3 é agravada de um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual.

7 - 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.<sup>a</sup> instância, a pena é especialmente atenuada.

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

9 - 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.

10 - 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.

### **Artigo 375.º**

#### **Peculato**

1 - O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel, pública ou particular, que



ARSENAL DO ALFEITE

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 objectos 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 objectos 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 veículos ou de outras coisas móveis 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 afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

#### **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.





ARSENAL DO ALFEITE

2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, 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.

#### **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.

#### **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,



ARSENAL DO ALFEITE

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.

### **Artigo 383.º**

#### **Violação de segredo por funcionário**

1 - O funcionário que, 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, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

2 - Se o funcionário praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

3 - O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respectivo serviço ou de queixa do ofendido.



ARSENAL DO ALFEITE

**ANEXO B**

**ORGANOGRAMA DA ARSENAL DO ALFEITE, S.A.**

