

Universidade da Madeira

PLANO DE GESTÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

CONSELHO GERAL, 3 DE DEZEMBRO DE 2010

Conteúdo

Introdução.....	3
Sobre a Universidade da Madeira	3
Missão e áreas estratégicas	4
Natureza jurídica	5
Órgão de governo da Universidade da Madeira/Identificação dos responsáveis	5
O Conselho Geral.....	5
O Reitor	7
O Conselho de Gestão	10
Organogramas	11
I – Organograma de distribuição de recursos humanos	11
II – Órgãos da universidade.....	12
Identificação dos riscos de corrupção e infrações conexas e medidas preventivas dos riscos ..	13
Definição de conceitos	13
Definição do grau de risco.....	14
Medidas gerais	14
Gestão Académica.....	16
Gestão de Recursos Humanos.....	20
Gestão financeira e patrimonial.....	26

Introdução

Quando falamos de corrupção, falamos de algo que subverte a normalidade, a segurança e a confiança da nossa relação com os serviços que utilizamos. A prática de um qualquer ato ou a sua omissão, seja lícito ou ilícito, contra o recebimento ou a promessa de uma qualquer compensação que não seja devida, para o próprio ou para terceiro, constitui uma situação de corrupção.

A corrupção impede o normal funcionamento das instituições e prejudica o desenvolvimento da sociedade. A definição de corrupção, enquanto crime, consta do Código Penal (consultar em <http://www.mj.gov.pt>). Estão previstos na Lei diferentes tipos de corrupção bem como outros crimes conexos. Todos os casos de corrupção constituem uma infração de natureza penal.

No sentido de prevenir e combater a corrupção, existem vários instrumentos jurídicos internacionais aos quais Portugal aderiu, designadamente a Convenção Relativa à Luta Contra a Corrupção em que estejam implicados Funcionários das Comunidades Europeias ou dos Estados-membros da União Europeia, a Convenção da OCDE contra a corrupção de agentes públicos estrangeiros nas transações comerciais internacionais, ambas de 1997, a Convenção Penal Contra a Corrupção do Conselho da Europa, de 1999, bem como a Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção, de 2003. Em Portugal, o Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), criado pela Lei n.º 54/2008, de 4 de Setembro, é uma entidade independente que funciona junto do Tribunal de Contas e tem competências, de âmbito nacional, no domínio da prevenção da corrupção e infrações conexas.

Cumprindo com a Recomendação n.º 1/2009, de 1 de Julho de 2009 (publicada a 22 de Julho na 2.ª série do Diário da República), do CPC elaboramos o Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da Universidade da Madeira. Com este instrumento de gestão, pretendemos:

- Sensibilizar os membros da academia para o fenómeno da corrupção colocando a ênfase na sua prevenção;
- Potenciar uma cultura de transparência, responsabilidade, legalidade e isenção nos procedimentos da Universidade da Madeira (UMa) e dos Serviços de Ação Social da Universidade da Madeira (SASUMa);
- Melhorar a eficiência e a eficácia dos procedimentos e do Sistema Interno de Garantia da Qualidade.

O Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da Universidade da Madeira constitui um contributo para a prevenção e denúncia das situações de corrupção e de infrações conexas, privilegiando a informação e o esclarecimento, para que todos possamos usufruir dos direitos e contribuir para o desenvolvimento de uma Universidade da Madeira mais justa, mais responsável e mais transparente.

Sobre a Universidade da Madeira

A Universidade da Madeira foi criada pelo Decreto-Lei n.º 319-A/88, de 13 de Setembro, tendo os seus primeiros Estatutos sido homologados a 13 de Maio de 1996, regendo-se atualmente pelos Estatutos homologados a 9 de Outubro de 2008, resultantes da revisão realizada à luz da Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro, o novo Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES).

No quadro estabelecido pelo RJES, a UMa respeita a organização do ensino superior num sistema binário, distinguindo no seu seio, pela natureza e objetivos, as formações de ensino universitário das de ensino politécnico, salvaguardando também, as naturezas diferentes das duas carreiras docentes, através da autonomia científica e pedagógica dos dois sistemas.

A organização da UMa emana do Conselho Geral que define a política estratégica de modo a explorar os pontos fortes e as capacidades da Instituição, na utilização dos recursos, das parcerias preferenciais e da avaliação eficaz do desempenho e dos resultados.

Com o objetivo de combinar a inovação, a excelência da investigação e da educação e formação, define-se, como estrutura, uma matriz organizada em torno de centros de competência verticais/disciplinares (centrados na investigação de excelência), e de colégios e institutos de inovação horizontais (centrados na inovação e no ensino) e correspondentes às áreas estratégicas que representam desafios tecnológicos de primeiro plano numa perspetiva de longo prazo, suscetíveis de gerar soluções inovadoras com importante impacto na competitividade.

Missão e áreas estratégicas

A Universidade, que goza da liberdade de definição dos seus objetivos e programas de ensino e de investigação, é um centro de criação, transmissão, crítica e difusão da cultura, da ciência e da tecnologia ao serviço do Homem, com escrupuloso respeito por todos os seus direitos fundamentais.

A Universidade persegue, entre outros, os seguintes fins:

- a. A formação humana, ao mais alto nível, nos seus aspetos cultural, científico, artístico, técnico e profissional;
- b. A realização de atividades de investigação científica, promovendo a difusão e valorização social e económica do conhecimento e da inovação tecnológica;
- c. O intercâmbio cultural, científico e técnico com instituições congéneres nacionais e estrangeiras, valorizando nomeadamente o património cultural da Região Autónoma onde se insere, e promovendo a mobilidade efetiva de estudantes e diplomados, tanto a nível nacional como internacional, designadamente no espaço europeu de ensino superior;
- d. A promoção e o apoio a ações e programas que contribuam para a inserção dos seus diplomados no mundo do trabalho e que fomentem o espírito de iniciativa, o empreendedorismo e a competitividade profissional dos diplomados;
- e. A colaboração no desenvolvimento da Região onde se insere através da formação de quadros e da prestação de serviços necessários ao progresso e desenvolvimento da Sociedade;
- f. A participação na construção do espaço europeu de ensino, ciência e cultura através do intercâmbio e cooperação com instituições congéneres nacionais e estrangeiras;
- g. O contributo para a construção do Espaço de Lusofonia através da cooperação com instituições congéneres dos países de língua portuguesa e associações da diáspora.
- h. A promoção de uma sociedade baseada no conhecimento (sociedade do conhecimento) através de processos de ensino-aprendizagem, investigação e inovação competitivos nacional e internacionalmente.

Sem prejuízo da sua natural evolução, decorrentes da alteração dos problemas considerados fundamentais para a Madeira, Portugal e o mundo em geral, a Universidade identifica, de momento, as seguintes áreas estratégicas:

- a. Desenvolvimento regional, economia e turismo;
- b. Energia, ambiente e alterações climáticas;
- c. Saúde;
- d. Tecnologias de informação e comunicação.

A Universidade desenvolve uma política de ensino e investigação tendo em conta as especificidades da Região Autónoma em que se insere, colaborando na formulação das políticas nacional e regional de educação, ciência e cultura, e pronunciando -se sobre os projetos legislativos que lhe digam respeito.

Natureza jurídica

A Universidade da Madeira, adiante designada também por Universidade, é uma pessoa coletiva de direito público, dotada de autonomia estatutária, cultural, científica, pedagógica, patrimonial, administrativa, financeira e disciplinar.

Para a prossecução dos seus fins, a Universidade pode realizar ações com outras entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, nomeadamente através da criação ou da participação em consórcios, fundações, associações ou sociedades, ou celebrando convénios, protocolos, contratos e outros acordos, compatíveis com as suas finalidades e os seus interesses.

Órgão de governo da Universidade da Madeira/Identificação dos responsáveis

São órgãos de governo da Universidade da Madeira:

- a. O Conselho Geral;
- b. O Reitor;
- c. O Conselho de Gestão.

O Conselho Geral

Composição

O Conselho Geral é composto por 20 membros, a saber:

- a. Presidente: Francisco Manuel de Oliveira Costa;
- b. Onze representantes dos professores e investigadores:
 - António Manuel Dias Brehm;
 - Domingos Manuel Martins Rodrigues;
 - Hélder Manuel Arsénio Lopes;
 - Jesus Maria Angélica Fernandes Sousa;
 - José Manuel Cunha Leal Molarinho Carmo;
 - José Sílvio de Moreira Fernandes;

- Luísa Maria Soeiro Marinho Antunes Paolinelli;
 - Maria Helena Agrela Gonçalves Jardim;
 - Maria Teresa Duarte de Jesus Gonçalves do Nascimento;
 - Mário Dionísio Cunha;
 - Paula Cristina Machado Ferreira Castilho.
- c. Três representantes dos estudantes:
- Bárbara Sofia Pestana Vieira;
 - Magda Fátima Ascensão;
 - Odílio Freitas Nóbrega.
- d. Seis personalidades externas de reconhecido mérito, não pertencentes à instituição, com conhecimentos e experiência relevantes para esta:
- António Eduardo de Freitas Jesus;
 - David Caldeira Ferreira;
 - José Manuel Paquete de Oliveira;
 - Robin Farquhar;
 - Teresa Maria Prado Almada Cardoso Perry Vidal
- para além do Presidente do Conselho Geral, Francisco Manuel de Oliveira Costa.

Competências

Ao Conselho Geral cabe definir o desenvolvimento estratégico e a supervisão da Universidade, competindo-lhe:

- a. Eleger o seu Presidente de entre os membros a que se refere a alínea c) do artigo 14.º dos Estatutos da UMa;
- b. Aprovar o seu Regulamento;
- c. Aprovar as alterações aos Estatutos, nos termos do artigo 80.º dos mesmos;
- d. Organizar o procedimento de eleição e eleger o Reitor, nos termos definidos no artigo 22.º dos Estatutos da UMa;
- e. Apreciar os atos do Reitor e do Conselho de Gestão;
- f. Propor as iniciativas que considere necessárias ao bom funcionamento da instituição;
- g. Deliberar sobre a reativação da Fundação da Universidade da Madeira e sobre a proposta de passagem da Universidade ou de uma unidade orgânica ao regime fundacional, nos termos previstos no artigo 129.º da Lei n.º 62/2007, e com observância do disposto no artigo 68.º da mesma Lei;
- h. Deliberar sobre parcerias e cooperação com outras entidades públicas ou privadas, nas diferentes modalidades previstas na lei, ouvida a Comissão Académica do Senado sempre que se tratar de acordos e parcerias internacionais;
- i. Designar e exonerar o Provedor do Estudante, ouvido o Senado;
- j. Designar e exonerar os Presidentes dos Institutos nos termos do n.º 3 do artigo 49.º dos Estatutos da UMa;
- l. Desempenhar as demais funções previstas na lei ou nos presentes Estatutos.

Compete ao Conselho Geral, sob proposta do Reitor:

- a. Aprovar os planos estratégicos de médio prazo e o plano de ação para o quadriénio do mandato do Reitor;

- b. Aprovar as linhas gerais de orientação da instituição no plano científico, pedagógico, financeiro e patrimonial;
- c. Aprovar os planos anuais de atividades e apreciar o relatório anual das atividades da instituição;
- d. Aprovar a proposta de orçamento;
- e. Aprovar as contas anuais consolidadas, acompanhadas do parecer do Fiscal Único;
- f. Fixar as propinas devidas pelos estudantes;
- g. Propor ou autorizar, conforme disposto na lei, a aquisição ou alienação de património imobiliário da instituição, bem como as operações de crédito;
- h. Criar, transformar ou extinguir Centros de Competência;
- i. Criar, extinguir, alienar ou associar Institutos de Inovação à Universidade;
- j. Nomear e exonerar os Presidentes dos Colégios;
- l. Deliberar sobre:
 - i. A criação de novos Projetos de natureza estratégica e de incidência geral;
 - ii. A extinção de Projetos;
 - iii. A integração de Projetos em Institutos de Inovação ou nos Colégios;
- m. Aprovar a proposta de organização dos Serviços;
- n. Aprovar todas as medidas de gestão que possam ter impacto significativo e afetar o normal funcionamento da Universidade, incluindo a reorganização dos recursos físicos afetos às diferentes estruturas;
- o. Adotar as medidas propostas pelo Reitor nos termos do n.º 2 do artigo 27.º dos Estatutos da UMa;
- p. Pronunciar-se sobre os restantes assuntos que lhe forem apresentados pelo Reitor;
- q. Exercer as demais competências conferidas por Lei ou pelos Estatutos.

As deliberações a que se referem as alíneas a, b, c, e, h e i do parágrafo anterior são obrigatoriamente precedidas pela apreciação de parecer, a elaborar e a aprovar pelos membros externos a que se refere a alínea c) do artigo 14.º dos Estatutos da UMa.

Compete ao presidente:

- a. Convocar e presidir às reuniões;
- b. Exercer o voto de qualidade;
- c. Declarar ou verificar as vagas no Conselho Geral e proceder às substituições devidas, nos termos dos presentes Estatutos.

O Presidente não interfere no exercício das competências dos demais órgãos da instituição, não lhe cabendo representá-la nem pronunciar-se em seu nome.

O Reitor

O Reitor é o órgão superior de governo e de representação externa da Universidade e exerce as suas funções em regime de dedicação exclusiva.

O Reitor é eleito pelo Conselho Geral.

O Reitor da UMa é o Professor Doutor José Manuel Nunes Castanheira da Costa.

O Reitor é coadjuvado por Vice-Reitores, no máximo de três, nos quais pode delegar ou subdelegar parte das suas competências.

Os Vice-Reitores são nomeados pelo Reitor de entre os professores da UMa, ou escolhidos de entre personalidades externas de reconhecido mérito, não pertencentes à instituição, com conhecimentos e experiência relevantes para a função.

São Vice-Reitores da UMa:

- Gonçalo Nuno Ramos Ferreira de Gouveia;
- Miguel Xavier Jesus Josefát Fernandes;
- Sandra Maria Freitas Mendonça.

O Reitor pode nomear Pró-Reitores, no máximo de três, para o desenvolvimento de projetos específicos.

São Pró-Reitores da UMa:

- Bernardo Guido de Vasconcelos;
- Joaquim José Sanches Pinheiro;
- Fernando Manuel Rosmaninho Morgado Ferrão Dias.

Os Vice-Reitores e Pró-Reitores podem ser exonerados a todo o tempo e cessam funções com a cessação do mandato do Reitor.

Competências

Ao Reitor compete:

- a. Elaborar e apresentar ao Conselho Geral as propostas de:
 - i. Plano estratégico de médio prazo e plano de ação para o quadriénio do seu mandato;
 - ii. Orgânica dos serviços;
 - iii. Plano e relatório anuais de atividades;
 - iv. Linhas gerais de orientação da instituição no plano científico e pedagógico, ouvida a Comissão Académica do Senado;
 - v. Orçamento e contas anuais consolidadas, acompanhadas do parecer do Fiscal Único;
 - vi. Aquisição ou alienação de património imobiliário da instituição e de operações de crédito;
 - vii. Criação, transformação ou extinção de Centros de Competência;
 - viii. Criação, extinção, alienação ou associação de Institutos de Inovação à Universidade, ouvida a Comissão Académica do Senado;
 - ix. Criação de novos Projetos de natureza estratégica e de incidência geral, extinção de Projetos e integração de Projetos em Institutos de Inovação, ou nos Colégios;
 - x. Nomeação dos Presidentes dos Colégios;
 - xi. Propinas devidas pelos estudantes, ouvido o Senado.
- b. Aprovar a criação, suspensão e extinção de cursos, ouvida a Comissão Académica do Senado;
- c. Aprovar o número anual máximo de novas admissões e de inscrições em cada ciclo de estudos, ouvida a Comissão Académica do Senado;
- d. Superintender na gestão académica, decidindo, designadamente, quanto à abertura de concursos, à nomeação e contratação de pessoal, a qualquer título, na observância das

linhas gerais aprovadas pelo Conselho Geral, e ouvida a Comissão Académica do Senado no que respeita à abertura de concursos para docentes;

- e. Designar os júris de concursos e de provas académicas, sob proposta do conselho Científico ou Técnico-Científico do respetivo Centro de Competência;
- f. Decidir sobre o sistema e regulamentos de avaliação dos funcionários docentes e não docentes, na observância das linhas gerais aprovadas pelo Conselho Geral, ouvido o Senado;
- g. Orientar e superintender na gestão administrativa e financeira da instituição, assegurando a eficiência no emprego dos seus meios e recursos;
- h. Superintender nos Serviços de Ação Social, designando o seu Administrador, e atribuir, sob parecer do Conselho de Gestão, apoios aos estudantes no quadro da Ação Social escolar;
- i. Instituir prémios escolares, ouvidos o Conselho de Gestão e o Senado;
- j. Aprovar a concessão de títulos ou distinções honoríficas, ouvida a Comissão Académica do Senado;
- l. Homologar os regulamentos de funcionamento dos Centros de Competência, só os podendo recusar com base em ilegalidade;
- m. Homologar as eleições e designações dos membros dos órgãos dos Centros de Competência, só o podendo recusar com base em ilegalidade, e dar-lhes posse;
- n. Nomear e exonerar, nos termos da lei e dos presentes Estatutos, o Administrador e os dirigentes dos serviços da instituição;
- o. Exercer o poder disciplinar, em conformidade com o disposto na lei e nos presentes Estatutos;
- p. Assegurar o cumprimento das deliberações tomadas pelos órgãos colegiais da instituição;
- q. Aprovar os regulamentos previstos na lei e nos presentes Estatutos, sem prejuízo do poder regulamentar das unidades orgânicas no âmbito das suas competências próprias;
- r. Velar pela observância das leis, dos Estatutos e dos regulamentos;
- s. Propor as iniciativas que considere necessárias ao bom funcionamento da instituição;
- t. Desempenhar as demais funções previstas na lei e nos presentes Estatutos;
- u. Comunicar ao Ministro da tutela todos os dados necessários ao seu exercício, designadamente os planos e orçamentos e os relatórios de atividade e contas;
- v. Tomar as medidas necessárias à garantia da qualidade do ensino e da investigação na instituição e nas suas unidades orgânicas;
- x. Garantir que a Universidade cumpra os requisitos de transparência, informação e publicidade a que se referem os artigos 161.º e 162.º da Lei n.º 62/2007;
- z. Representar a instituição em juízo ou fora dele.

Sempre que, por ação ou omissão dos respetivos órgãos, for gravemente comprometido o regular funcionamento de uma unidade orgânica, o Reitor, ouvida a Comissão Académica do Senado, pode propor ao Conselho Geral a adopção das medidas que considere mais adequadas à reposição da normalidade.

O Reitor pode, nos termos da lei e dos presentes Estatutos, delegar nos Vice-Reitores e nos órgãos de gestão da instituição ou das suas unidades orgânicas as competências que se revelem necessárias a uma gestão mais eficiente.

Cabem ainda ao Reitor todas as competências que por lei ou pelos Estatutos não sejam atribuídas a outros órgãos da instituição.

O Conselho de Gestão

Composição

O Conselho de Gestão é designado e presidido pelo Reitor, sendo composto por três membros:

- a. O Reitor: José Manuel Nunes Castanheira da Costa;
- b. Um Vice-Reitor designado pelo Reitor: Miguel Xavier Jesus Josefát Fernandes;
- c. A Administradora: Carla Cró Abreu.

Sob proposta do Reitor, o Conselho Geral pode deliberar que o Conselho de Gestão passe a integrar mais dois elementos, a designar pelo Reitor.

Competência

Compete ao Conselho de Gestão conduzir a gestão administrativa, patrimonial e financeira da instituição, bem como a gestão e contratação dos recursos humanos, no cumprimento da legislação em vigor para os organismos públicos dotados de autonomia patrimonial, administrativa e financeira.

A gestão patrimonial e financeira da Universidade é controlada por um Fiscal Único, nos termos da lei.

O Conselho de Gestão garante o controlo financeiro e a gestão patrimonial e financeira da Universidade e dá cumprimento ao estabelecido na Lei, promovendo as auditorias externas nela previstas.

O Conselho de Gestão respeita as diretrizes dimanadas do Conselho Geral, no âmbito da gestão administrativa, financeira e patrimonial da Universidade, e emite os pareceres por ele solicitados.

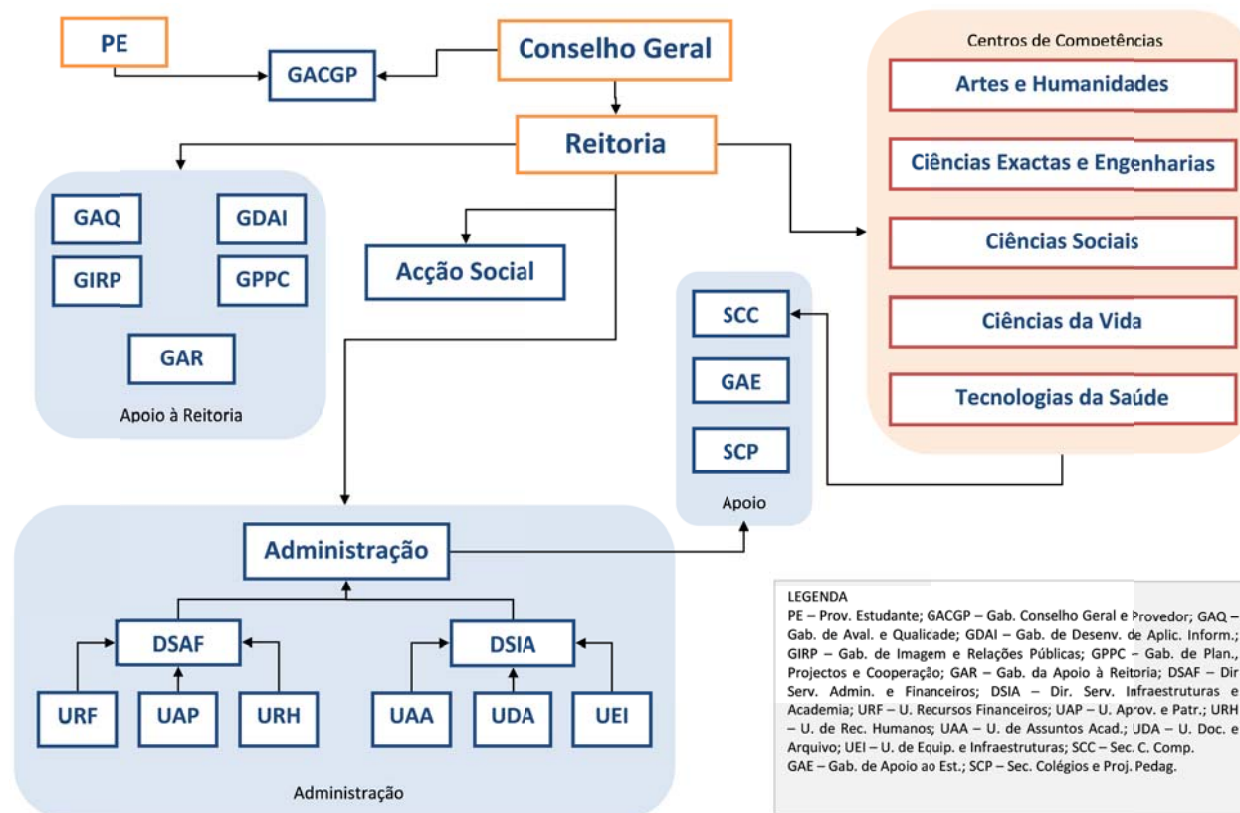
Compete ao Conselho de Gestão propor ao Conselho Geral a alienação, permuta ou oneração de património ou de participações em associações ou sociedades.

Compete ainda ao Conselho de Gestão assegurar todos os atos de gestão administrativa, financeira e patrimonial e promover a racionalização e a eficiência dos serviços da Universidade, podendo delegar nos órgãos das unidades orgânicas e nos dirigentes dos serviços as competências consideradas necessárias a uma gestão mais eficiente.

Organogramas

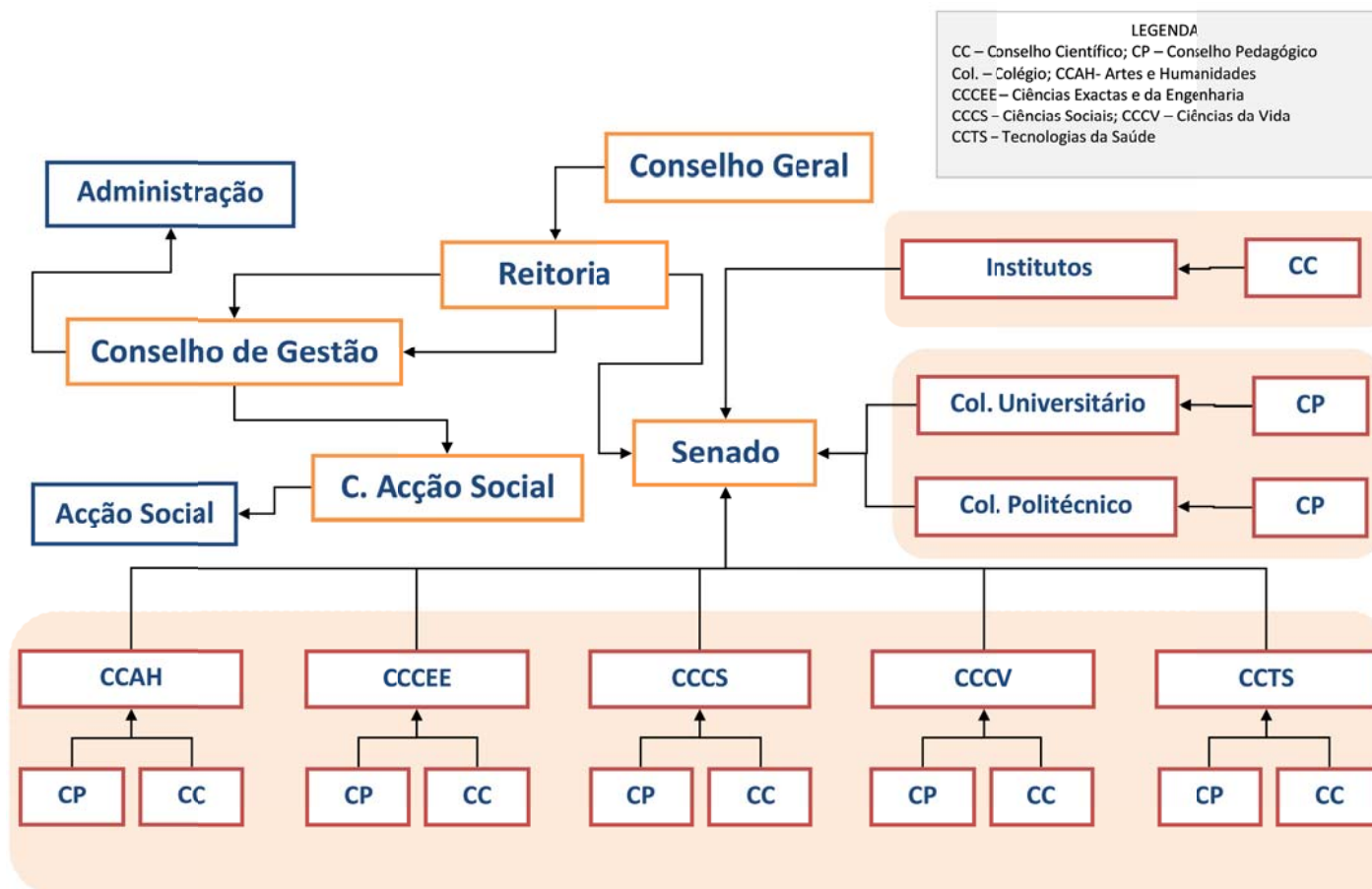
I - Organograma de distribuição de recursos humanos

O seguinte organograma descreve as estruturas da Universidade da Madeira a que se encontram afetos os seus recursos humanos (docentes e não docentes).



II – Órgãos da universidade

O seguinte organograma descreve como se relacionam os diversos órgãos de governo e aconselhamento da Universidade da Madeira e quais as suas composições.



Identificação dos riscos de corrupção e infrações conexas e medidas preventivas dos riscos

Definição de conceitos

Abuso de poder: Comportamento do funcionário que abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa.

Concussão: Conduta do 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.

Corrupção: A prática de um qualquer ato ou a sua omissão, seja lícito ou ilícito, contra o recebimento ou a promessa de uma qualquer compensação que não seja devida, para o próprio ou para terceiro.

Corrupção ativa: Dádiva ou promessa, por si, ou por interposta pessoa, a funcionário, ou a terceiro, com o conhecimento daquele, de vantagem patrimonial ou não patrimonial, que a este não seja devida, quer seja para a prática de um ato lícito ou ilícito.

Corrupção com prejuízo do comércio internacional: Dádiva ou promessa, por si ou por interposta pessoa, a funcionário ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com o conhecimento daqueles, de vantagem patrimonial ou não patrimonial para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional.

Corrupção passiva para ato ilícito: Solicitação ou aceitação, por si ou por interposta pessoa, de vantagem patrimonial ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, para si ou para terceiro, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo.

Corrupção passiva para ato lícito: Solicitação ou aceitação, por si ou por interposta pessoa, de vantagem patrimonial ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, para si ou para terceiro, para a prática de um qualquer ato ou omissão não contrários aos deveres do cargo.

Crime conexo: Ato em que se obtém uma vantagem (ou compensação) não devida, sendo exemplos, o suborno, o peculato, a concussão, o tráfico de influência, a participação económica em negócio e o abuso de poder.

Participação económica em negócio: Comportamento do 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.

Peculato: Conduta do funcionário que ilegitimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel, pública ou particular, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções.

Peculato de uso: Conduta de 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.

Suborno: Prática um ato de suborno quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a prestar falso

depoimento ou declaração em processo judicial, ou a prestar falso testemunho, perícia, interpretação ou tradução, sem que estes venham a ser cometidos.

Tráfico de influência: Comportamento de 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.

Definição do grau de risco

Na definição do risco, utilizamos como base o guião do Conselho de Prevenção e Corrupção (CPC) onde se estabelece que os riscos devem ser classificados numa escala de risco elevado, moderado e fraco, em função do grau de probabilidade de ocorrência. Adicionalmente, utilizamos também as orientações da Inspeção Geral das Finanças que graduam a gravidade das consequências das infrações, estabelecendo as classificações seguintes para estas duas variáveis:

A - Probabilidade de ocorrência:

- Elevada: o risco decorre de um processo corrente e frequente da organização;
- Moderada: o risco está associado a um processo esporádico da organização que se admite que venha a ocorrer ao longo do ano;
- Fraca: o risco decorre de um processo que apenas ocorrerá em circunstâncias excepcionais.

B - Impacto previsível:

- Elevado: quando do cometimento da infração podem decorrer prejuízos significativos para a Universidade da Madeira (UMa) e a violação grave dos princípios associados ao interesse público, lesando a credibilidade da UMa;
- Moderado: quando do cometimento da infração podem decorrer prejuízos para a UMa e perturbar o seu normal funcionamento;
- Fraco: quando o cometimento da infração não tem potencial para provocar prejuízos, nem causar danos relevantes na imagem e operacionalidade da UMa.

Da conjugação destas variáveis temos os níveis de risco, descritos na tabela 1.

Tabela 1. Grau de risco

		Probabilidade de ocorrência		
		Elevado	Moderado	Fraco
Impacto previsível	Elevado	Muito elevado	Elevado	Moderado
	Moderado	Elevado	Moderado	Fraco
	Fraco	Moderado	Fraco	Muito fraco

Medidas gerais

O Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PGRUMa) da UMa e SAS tem, inicialmente, uma abordagem formativa de âmbito geral, e outra mais específica e operacional com medidas concretas de prevenção dos riscos de corrupção e infrações conexas.

Relativamente às medidas generalistas aplicáveis a todas as unidades da UMa estão programadas as seguintes iniciativas, a desenvolver em 2011:

1. Ações de divulgação sobre o PGRUMa:
 - a. Envio de mensagem a todos os membros da Academia (funcionários docentes e não docentes, alunos), informando da existência do PGRUMa na página de internet da UMa;
 - b. A criação de uma página no sítio de internet da UMa sobre a temática da prevenção da corrupção e riscos conexos, em que são divulgados o Plano, a principal legislação e documentação sobre este tema (a Constituição da República Portuguesa, o Código do Procedimento Administrativo, o Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, o Regime Jurídico da Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e demais Entidades Públicas, as recomendações do Conselho de Prevenção da Corrupção, entre outros), as ações previstas e já realizadas, os relatórios produzidos, um endereço para esclarecimento de dúvidas e *links* para outros sítios da internet relativos a esta temática;
 - c. O incentivo à frequência de ações de formação, de curta duração, sobre o Código da Contratação Pública, o Código do Procedimento Administrativo, a Responsabilidade Disciplinar e Civil Extracontratual, entre outras temáticas.
 - d. Elaboração de manuais de controlo interno.
 - e. Incorporação no Sistema de Gestão de Qualidade da UMa de mecanismos de monitorização da legalidade dos procedimentos implementados.
 - f. Realização de uma auditoria independente aos sistemas de informação da UMa, a executar por uma entidade externa, que verifique a fiabilidade dos mesmos, designadamente face a ataques externos e à sua segurança;
 - g. Constituição de uma Comissão de Acompanhamento, para monitorização das atividades de implementação do PGRUMa e produção de relatórios anuais sobre a execução do mesmo, a apresentar ao Conselho Geral.

Identificação dos riscos

Tendo em conta os serviços, atividades e funções da UMa, foram identificadas as áreas de intervenção a seguir descritas:

1. Gestão Académica;
2. Gestão de Recursos Humanos;
3. Gestão Financeira e Patrimonial.

Discriminamos para cada área os potenciais riscos de corrupção e de infrações conexas, classificados segundo a escala da tabela 1. Seguidamente, definimos as medidas a adotar que previnam a ocorrência das infrações.

Tabela 2. Gestão Académica

Descrição	Risco de corrupção ou infração conexa	Disposições Legais	Grau de risco	Procedimentos para prevenir ocorrência
Emissão de Certidões (frequência, de conclusão de UC e de conclusão de curso)	Corrupção passiva para ato lícito ou ilícito; Abuso de poder.	Artigos 372.º, 373.º e 382.º do CP; Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA.	Moderado	Implementação de procedimentos de emissão de documentos eletrónicos; Criação de Manual de Procedimentos; Verificação aleatória, por amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, de certidões emitidas em cada ano letivo.
Emissão de Cartas de Curso	Corrupção passiva para ato lícito ou ilícito; Abuso de poder.	Artigos 372.º, 373.º e 382.º do CP; Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA; DL 74/2006, de 24/03, alterado pelo DL 107/2008 de 25/06 e DL 230/2009 de 14/09.	Fraco	Criação de Manual de Procedimentos; Verificação aleatória, por amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, de cartas de curso emitidas em cada ano letivo.
Renovação de matrícula e inscrição	Corrupção passiva para ato lícito ou ilícito; Abuso de poder.	Artigos 372.º, 373.º e 382.º do CP; Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA; Regulamentos dos Ciclos de Estudo da UMa.	Fraco	Implementação de procedimentos renovação e inscrição eletrónicos; Criação de Manual de Procedimentos; Verificação aleatória, por amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, de renovações e inscrições emitidas em cada ano letivo.
Lançamento de notas e creditações	Corrupção passiva para ato lícito ou ilícito;	Artigos 372.º, 373.º e 382.º do CP;	Moderado	Implementação de Procedimentos e Modelos próprios conforme com os Regulamentos de

	Abuso de poder.	Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA.		Creditação; Implementação de regras para o lançamento de notas e creditações; Verificação aleatória, por amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, de lançamento de notas e creditações.
Processos de creditação de formação, experiência profissional	Corrupção passiva para ato lícito ou ilícito; Abuso de poder.	Artigos 372.º, 373.º e 382.º do CP; Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA; DL 74/2006, de 24/03, alterado pelo DL 107/2008 de 25/06 e DL 230/2009 de 14/09.	Moderado	Criação da Unidade de Reconhecimento, Validação e Certificação da Formação e Competências (URVCFC); Implementação de Procedimentos e Modelos próprios conforme com os Regulamentos de Creditação; Verificação aleatória, por amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, de lançamento de notas e creditações.
Processos de seriação dos candidatos a concursos especiais, reingressos, mudanças de curso e transferência.	Corrupção passiva para ato lícito ou ilícito; Abuso de poder.	Artigos 372.º, 373.º e 382.º do CP; Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA; Regulamento dos Regimes de Mudança de Curso, Transferência e Reingresso da UMa.	Elevado	Definição de critérios precisos e mensuráveis, na seriação; Divulgação da pontuação dos candidatos em cada critério; Implementação de Procedimentos e Modelos próprios conforme com o Regulamento dos Regimes de Mudança de Curso, Transferência e Reingresso da UMa; Verificação aleatória, por amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, das seriações.
Processos de seriação dos inscritos nas provas	Corrupção passiva para ato lícito ou ilícito;	Artigos 372.º, 373.º e 382.º do CP;	Elevado	Definição de critérios precisos e mensuráveis, na seriação;

especialmente adequadas destinadas a avaliarem a capacidade para a frequência dos cursos superiores da UMa dos maiores de 23 anos	Abuso de poder.	Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA; Regulamento dos Regimes de Mudança de Curso, Transferência e Reingresso da UMa.		Divulgação da pontuação dos candidatos em cada critério; Implementação de Procedimentos e Modelos próprios conformes com o Regulamento das Provas especialmente adequadas destinadas a avaliarem a capacidade para a frequência dos cursos superiores da UMa dos maiores de 23 anos; Verificação aleatória, por amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, das seriações.
Seriação de candidatos a cursos da UMa (conferentes ou não de grau académico).	Corrupção passiva para ato lícito ou ilícito; Abuso de poder.	Artigos 372.º, 373.º e 382.º do CP; Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA; Regulamentos dos Ciclos de Estudo da UMa.	Elevado	Definição de critérios precisos e mensuráveis, na seriação; Divulgação da pontuação dos candidatos em cada critério; Implementação de Procedimentos e Modelos próprios conforme com os Regulamentos dos Ciclos de Estudo da UMa; Verificação aleatória, por amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, das seriações.
Acesso à base de dados de alunos	Corrupção passiva para ato lícito; Abuso de poder.	Artigos 373.º e 382.º do CP.	Fraco	Criação de Manual de Procedimentos; Verificação aleatória, por amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, dos dados dos alunos e dos registos de acesso às bases de dados.
Candidaturas a ciclos de estudos	Corrupção passiva para ato lícito ou ilícito; Abuso de poder.	Artigo 6.ºA do CPA Artigos 372.º, 373.º e 382.º do CP.	Moderado	Criação de Manual de Procedimentos; Verificação aleatória, por amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, das

				candidaturas em cada ano letivo.
Atribuição de estatuto ao estudante (trabalhador-estudante, dirigente associativo, entre outros).	Corrupção passiva para ato lícito ou ilícito; Abuso de poder.	Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA; Artigos 372.º, 373.º e 382.º do CP.	Moderado	Criação de Manual de Procedimentos; Verificação aleatória, por amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, dos requerimentos apresentados em cada ano letivo.
Equivalência e reconhecimento de habilitações superiores estrangeiras	Corrupção passiva para ato lícito ou ilícito; Abuso de poder.	Artigo 6.ºA do CPA Artigos 372.º, 373.º e 382.º do CP; DL 283/83 de 21/06 alterado pelo DL 341/2007 de 12/10.	Elevado	Definição de critérios precisos e no reconhecimento das habilitações; Implementação de Procedimentos e Modelos próprios conforme ao DL 283/83 de 21/06 alterado pelo DL 341/2007 de 12/10; Verificação aleatória, por amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, dos reconhecimentos.
Atribuição de bolsas de estudo e outros benefícios sociais	Corrupção passiva para ato lícito ou ilícito; Abuso de poder.	Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA ; Artigos 372.º, 373.º e 382.º do CP.	Moderado	Criação de Manual de Procedimentos; Verificação aleatória, por amostragem, de uma percentagem, a definir pelo Administrador dos SASUMa, dos processos de atribuição de benefícios.
Pagamento de bolsas	Corrupção passiva para ato ilícito; Abuso de poder.	Artigos 4º, 5º e 6º do CPA ; Artigos 372.º e 382.º do CP.	Moderado	Criação de Manual de Procedimentos; Verificação aleatória, por amostragem, de uma percentagem, a definir pelo Administrador dos SASUMa, dos processos de pagamento.

Tabela 3. Gestão de Recursos Humanos

Descrição	Risco de corrupção ou infração conexa	Disposições Legais	Grau de risco	Procedimentos para prevenir ocorrência
Recrutamento de pessoal docente por concurso e por convite	Abuso de poder; Corrupção passiva para ato ilícito; Tráfico de influência; Intervenção no processo em situação de impedimento ou de escusa.	Artigos 4.º, 5.º, 6.º do CPA; Artigos 335.º, 372.º e 382.º do CP; Artigos 44.º a 48.º do CPA. Regulamento de Recrutamento, Seleção e Contratação de Pessoal Docente da UMa.	Elevado	Sensibilização dos membros do júri para a necessidade de fundamentação das suas decisões, no âmbito dos procedimentos de recrutamento e seleção; Controlo do cumprimento do Regulamento de Recrutamento, Seleção e Contratação de Pessoal Docente da UMa; Exigência da verificação do impedimento ou escusa mediante assinatura de uma declaração dos membros do júri.
Recrutamento de pessoal não docente por concurso	Abuso de poder; Corrupção passiva para ato ilícito; Tráfico de influência; Intervenção no processo em situação de impedimento ou de escusa.	Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA; Artigos 335.º, 372.º e 382.º do CP; Artigos 44.º a 48.º do CPA.	Elevado	Sensibilização dos membros do júri para a necessidade de fundamentação das suas decisões, no âmbito dos procedimentos de recrutamento e seleção; Definição dos procedimentos relativos aos concursos de pessoal não docente; Exigência da verificação do impedimento ou escusa mediante assinatura de uma declaração dos membros do júri.
Recrutamento de bolseiros	Abuso de poder; Corrupção passiva para ato ilícito; Tráfico de influência;	Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA; Artigos 335.º, 372.º e 382.º do CP;	Elevado	Sensibilização dos membros do júri para a necessidade de fundamentação das suas decisões, no âmbito dos procedimentos de recrutamento e seleção;

	Intervenção no processo em situação de impedimento ou de escusa.	Artigos 44.º a 48.º do CPA; Regulamento de Bolsas da UMa		Controlo do cumprimento do Regulamento de Bolsas da UMa; Exigência da verificação do impedimento ou escusa mediante assinatura de uma declaração dos membros do júri.
Regime de mobilidade	Abuso de poder; Corrupção passiva para ato ilícito; Tráfico de influência; Intervenção no processo em situação de impedimento ou de escusa.	Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA; Artigos 335.º, 372.º e 382.º do CP; Artigos 44.º a 48.º do CPA; Artigos 58.º e 59.º da L 12-A/2008 de 27/2.	Elevado	Sensibilização dos membros do júri para a necessidade de fundamentação das suas decisões, no âmbito dos procedimentos de recrutamento e seleção; Controlo do cumprimento da legislação e regulamentação aplicáveis; Exigência da verificação do impedimento ou escusa mediante assinatura de uma declaração dos membros do júri.
Avaliação de desempenho	Abuso de poder; Corrupção passiva para ato ilícito; Tráfico de influência; Intervenção no processo em situação de impedimento ou de escusa.	Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA; Artigos 335.º, 372.º e 382.º do CP; Artigos 44.º a 48.º do CPA; L 66-B/2007 de 28/12; Regulamento de avaliação de desempenho dos docentes da UMa	Elevado	Definição de objetivos claros e mensuráveis; Sensibilização dos intervenientes no processo para a fundamentação das decisões; Controlo do cumprimento do Regulamento de avaliação de desempenho dos docentes da UMa

Acumulação de funções	Corrupção passiva para ato ilícito	Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA; Artigo 372.º do CP; LVCR	Fraco	Criação de Manual de Procedimentos; Verificação aleatória, por amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, dos pedidos.
Justificação de faltas	Corrupção passiva para ato ilícito	Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA; Artigo 372.º do CP	Moderado	Criação de Manual de Procedimentos; Verificação aleatória, por amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, dos pedidos.
Autorização de deslocações	Corrupção passiva para ato ilícito	Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA; Artigo 372.º do CP; Regulamento de deslocações da UMa	Moderado	Criação de Manual de Procedimentos; Controlo do cumprimento do Regulamento de deslocações da UMa; Verificação aleatória, por amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, dos pedidos.
Licenças	Corrupção passiva para ato ilícito	Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA; Artigo 372.º do CP; RCTFP	Fraco	Criação de Manual de Procedimentos; Verificação aleatória, por amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, dos pedidos.
Emissão de declarações	Corrupção passiva para ato ilícito	Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA; Artigo 372.º do CP.	Moderado	Criação de Manual de Procedimentos; Verificação aleatória, por amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, dos pedidos.
Processamento de remunerações certas e permanentes	Corrupção passiva para ato ilícito; Peculato.	Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA; Artigos 372.º e 375.º do CP.	Muito fraco	Criação de Manual de Procedimentos; Revisão dos procedimentos existentes visando o reforço das medidas de prevenção (ex. segregação de funções e rotatividade);

				Conferência da folha de processamento dos vencimentos e de ajudas de custo, numa base de amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, no sentido de confirmar da adequação das remunerações processadas e dos descontos efetuados ao trabalhador.
Processamento de abonos variáveis e eventuais	Corrupção passiva para ato ilícito; Peculato.	Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA; Artigos 372.º e 375.º do CP.	Fraco	Criação de Manual de Procedimentos; Revisão dos procedimentos existentes visando o reforço das medidas de prevenção (ex. segregação de funções e rotatividade); Conferência da folha de processamento dos vencimentos e de ajudas de custo, numa base de amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, no sentido de confirmar da adequação das remunerações processadas e dos descontos efetuados ao trabalhador.
Processamento de horas extraordinárias	Corrupção passiva para ato ilícito; Peculato.	Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA; Artigos 372.º e 375.º do CP.	Moderado	Criação de Manual de Procedimentos; Revisão dos procedimentos existentes visando o reforço das medidas de prevenção (ex. segregação de funções e rotatividade); Conferência da folha de processamento dos vencimentos e de ajudas de custo, numa base de amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, no sentido de confirmar da adequação das remunerações processadas e dos descontos efetuados ao trabalhador.
Processamento da recuperação de vencimento de exercício perdido	Corrupção passiva para ato ilícito.	Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA;	Fraco	Criação de Manual de Procedimentos; Revisão dos procedimentos existentes visando o

		Artigo 372.º do CP.		<p>reforço das medidas de prevenção (ex. segregação de funções e rotatividade);</p> <p>Conferência da folha de processamento dos vencimentos e de ajudas de custo, numa base de amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, no sentido de confirmar da adequação das remunerações processadas e dos descontos efetuados ao trabalhador.</p>
Processamento de ajudas de custo	Corrupção passiva para ato ilícito.	<p>Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA;</p> <p>Artigo 372.º do CP.</p>	Elevado	<p>Criação de Manual de Procedimentos;</p> <p>Verificação, numa base de amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, dos processamentos de ajudas de custo.</p>
Processamento do absentismo	Corrupção passiva para ato ilícito.	<p>Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA;</p> <p>Artigo 372.º do CP;</p> <p>RCTFP</p>	Moderado	<p>Criação de Manual de Procedimentos;</p> <p>Verificação, numa base de amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, dos processamentos.</p>
Processamento/conferência das despesas comparticipadas pela ADSE	Corrupção passiva para ato ilícito.	<p>Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA;</p> <p>Artigo 372.º do CP.</p>	Fraco	<p>Criação de Manual de Procedimentos;</p> <p>Verificação, numa base de amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, dos processamentos.</p>
Elaboração e cumprimento do mapa de férias	Corrupção passiva para ato ilícito.	<p>Artigos.4.º, 5.º e 6.º do CPA;</p> <p>Artigo 372.º do CP;</p> <p>RCTFP.</p>	Fraco	<p>Criação de Manual de Procedimentos;</p> <p>Verificação, numa base de amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, dos processamentos.</p>

Tabela 4. Gestão financeira e patrimonial

Descrição	Risco de corrupção ou infração conexa	Disposições Legais	Grau de risco	Procedimentos para prevenir ocorrência
Verificação de material aquando da sua recepção	Abuso de poder; Corrupção passiva para ato ilícito; Tráfico de Influência.	Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA; Artigos 335.º, 372.º e 382.º do CP.	Moderado	Criação de Manual de Procedimentos; Criação de Manual de Controlo Interno.
Aquisição de bens, serviços e empreitadas por ajuste direto	Corrupção passiva para ato lícito; Tráfico de Influência; Participação económica em negócio; Abuso de poder.	Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA; Artigos 335.º, 373.º, 377.º e 382.º do CP. Artigo 113.º do CCP.	Elevado	Criação de Manual de Procedimentos; Criação de Manual de Controlo Interno; Elaboração e aplicação de ficha de avaliação do desempenho do fornecedor; Implementação do princípio da rotatividade de fornecedores e prestadores de serviços.
Processos de aquisição de bens e serviços	Corrupção passiva para ato ilícito; Tráfico de Influência; Participação económica em negócio; Violação das regras gerais de autorização de despesa; Violação dos princípios gerais de contratação	Artigo 128.º, n.º 2 CCP Artigo 42.º, n.º 1 e n.º 6, al. a) L 91/2001, de 20/08 (redação da L 48/2004, de 24/08); Artigos 335.º, 372.º e 377.º do CP; CCP.	Moderado	Criação de Manual de Procedimentos; Criação de Manual de Controlo Interno; Utilização da plataforma electrónica de compras; Formação sobre as normas da contratação pública.
Aquisição de bens e serviços	Corrupção passiva para ato ilícito ou lícito; Tráfico de Influência;	Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA; Artigos 335.º, 372.º,	Moderado	Planificação anual das necessidades de aquisições de bens e serviços; Criação de Manual de Procedimentos;

	Participação económica em negócio.	373.º e 377.º do CP; Artigo 16.º, n.º 2 do DL 197/99, de 08/06.		Criação de Manual de Controlo Interno; Utilização da plataforma electrónica de compras; Formação sobre as normas da contratação pública.
Fornecimento de bens, serviços e empreitadas	Corrupção passiva para ato lícito ou ilícito; Tráfico de Influência; Violação de segredo por trabalhador; Participação económica em negócio.	Artigos 4.º, 5.º, 6.º, 44.º e 48.º do CPA; Artigos 335.º, 372.º, 373.º, 377.º e 383.º do CP.	Moderado	Criação de Manual de Procedimentos; Criação de Manual de Controlo Interno; Utilização da plataforma electrónica de compras; Subscrição de uma declaração de compromisso relativa a incompatibilidades, impedimentos ou escusa, por parte dos funcionários envolvidos.
Pré-consultas para determinação do preço base e do procedimento concursal a seguir	Corrupção passiva para ato ilícito ou lícito; Tráfico de Influência; Participação económica em negócio.	Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA; Artigos 335.º, 372.º, 373.º, 377.º e 383.º do CP.	Moderado	Criação de Manual de Procedimentos; Criação de Manual de Controlo Interno.
Intervenção em processos de contratação e processos de júri de concursos.	Corrupção passiva para ato ilícito ou lícito; Tráfico de Influência; Participação económica em negócio	Artigos 4.º, 5.º, 6.º, 44.º e 48.º do CPA; Artigos 335.º, 372.º, 373.º e 377.º do CP.	Moderado	Criação de Manual de Procedimentos; Criação de Manual de Controlo Interno; Sorteio de parte dos elementos que constituem o júri; Subscrição de uma declaração de compromisso relativa a incompatibilidades, impedimentos ou escusa, por parte dos elementos do júri.
Contratação de formadores	Corrupção passiva para ato ilícito ou lícito;	Artigos 4.º, 5.º, 6.º, 44.º e 48.º do CPA;	Moderado	Criação de Manual de Procedimentos;

	Tráfico de Influência; Participação económica em negócio	Artigos 335.º, 372.º, 373.º e 377.º do CP.		Criação de Manual de Controlo Interno; Verificação de todos os documentos de habilitação por uma Comissão nomeada pelo Reitor.
Apresentação de documentos de habilitação de fornecedores	Corrupção passiva para ato ilícito ou ilícito; Tráfico de Influência.	Artigos. 86.º e 87.º do CCP e 256º e 257º do CP; Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA; Artigos 335.º, 372.º e 373.º do CP.	Fraco	Criação de Manual de Procedimentos; Criação de Manual de Controlo Interno; Utilização da plataforma electrónica de compras; Formação sobre as normas da contratação pública.
Execução de “trabalhos a mais” no âmbito das empreitadas	Corrupção passiva para ato ilícito ou ilícito; Tráfico de Influência.	CCP; Artigos 4.º, 5.º e 6.º do CPA; Artigos 335.º, 372.º e 373.º do CP.	Muito fraco	Criação de Manual de Procedimentos; Criação de Manual de Controlo Interno; Formação sobre as normas da contratação pública.
Renovação de contratos	Participação económica em negócio; Corrupção passiva para ato ilícito ou ilícito; Tráfico de Influência.	CCP; Artigos 4.º, 5.º e 6.º CPA; Artigos 335.º, 377º, 372.º e 373.º do CP.	Fraco	Criação de Manual de Procedimentos; Criação de Manual de Controlo Interno.
Apoio à preparação e organização de projetos e eventos científicos, tecnológicos, culturais ou desportivos	Corrupção passiva para ato ilícito ou ilícito; Abuso de poder; Tráfico de Influência.	Artigos 335.º, 372.º, 373.º e 382 do CP.	Moderado	Planificação anual das atividades; Criação de Manual de Procedimentos; Criação de Manual de Controlo Interno.

Abates	Peculato; Peculato de uso; Abuso de poder.	Artigos 375.º, 376.º e 382.º do CP; P 671/2000, de 17/04	Moderado	Criação de Manual de Procedimentos; Criação de Manual de Controlo Interno; Verificação, numa base de amostragem, de uma percentagem, a definir pela Reitoria, dos abates.
Etiquetagem	Peculato; Peculato de uso; Abuso de poder.	Artigo 4.º CPA; Artigos 375.º, 376.º e 382.º do CP; P 671/2000, de 17/04.	Moderado	Criação de Manual de Procedimentos; Criação de Manual de Controlo Interno; Realização periódica, em unidades escolhidas aleatoriamente pela Reitoria, do controlo de inventário.
Utilização de Bens públicos	Peculato; Peculato de uso; Abuso de poder.	Artigo 4.º CPA; Artigos 375.º, 376.º e 382.º do CP.	Elevado	Criação de Manual de Procedimentos; Criação de Manual de Controlo Interno; Atualização da regulamentação da requisição de bens.
Transferência de bens	Peculato; Peculato de uso; Abuso de poder.	Artigo 4.º CPA; Artigos 375.º, 376.º e 382.º do CP.	Elevado	Criação de Manual de Procedimentos; Criação de Manual de Controlo Interno; Realização periódica, em unidades escolhidas aleatoriamente pela Reitoria, do controlo de inventário.
Cedência de equipamento	Peculato; Peculato de uso; Abuso de poder.	Artigo 4.º CPA; Artigos 375.º, 376.º e 382.º do CP.	Elevado	Criação de Manual de Procedimentos; Criação de Manual de Controlo Interno; Atualização da regulamentação da requisição de bens.
Ofertas à UMa	Peculato;	Artigo 4.º CPA;	Moderado	Criação de Manual de Procedimentos;

	Peculato de uso; Abuso de poder.	Artigos. 375.º, 376.º e 382.º do CP.		Criação de Manual de Controlo Interno; Divulgação acrescida das regras sobre aceitação de doações.
Emissão de recibos	Corrupção passiva para ato ilícito; Peculato; Peculato de uso; Abuso de poder.	Artigo 4.º CPA; Artigos 372, 375.º, 376.º e 382.º do CP.	Moderado	Criação de Manual de Procedimentos; Criação de Manual de Controlo Interno; Sensibilização dos utentes dos Serviços para que solicitem sempre recibo da operação.
Recebimento de valores	Corrupção passiva para ato ilícito; Abuso de Poder.	Artigos 372.º e 382.º do CP.	Elevado	Criação de Manual de Procedimentos; Criação de Manual de Controlo Interno.
Conferência de valores	Corrupção passiva para ato ilícito; Peculato; Peculato de uso; Abuso de poder.	Artigo 4.º CPA; Artigos 372.º, 375.º, 376.º e 382.º do CP.	Moderado	Criação de Manual de Procedimentos; Criação de Manual de Controlo Interno.
Prestação de serviços ao exterior	Corrupção passiva para ato ilícito; Abuso de Poder.	Artigos 372.º e 382.º do CP; Regulamento de Prestações de Serviço da UMa.	Moderado	Criação de Manual de Procedimentos; Criação de Manual de Controlo Interno; Controlo do cumprimento do de Prestações de Serviço da UMa.
Vendas de merchandising	Corrupção passiva para ato ilícito; Abuso de Poder.	Artigos 372.º e 382.º do CP.	Moderado	Criação de Manual de Procedimentos; Criação de Manual de Controlo Interno; Implementação de sistema de gestão de stocks.

Aplicação do plano e monitorização

A implementação das medidas deverá ser assegurada pelos responsáveis indicados de acordo com o calendário estabelecido na tabela seguinte.

Tabela 5. Cronograma de implementação do PGRUMa em 2011

	2010	2011				Unidade	Responsável
	T4	T1	T2	T3	T4		
Elaborar Manual de Procedimentos						Todas as unidades funcionais e orgânicas da UMa	Coordenadores e Presidentes
Elaborar Manual de Controlo Interno						Todas as unidades funcionais e orgânicas da UMa	Dra. Carla Cró
Elaborar Plano Anual de Compras						DSAF	Dra. Alexandra Castro
Definir critérios de avaliação						CCA	Dra. Carla Cró
Auditorias/Inspeções						Reitoria	Reitor
Elaborar Relatório						Comissão de Acompanhamento	Presidente

T = Trimestre; CCA = Conselho Coordenador da Avaliação; DSAF = Direção de Serviços Administrativos e Financeiros

No final do ano, será elaborado um relatório da implementação do plano que contempla:

- Balanço das medidas adotadas e das medidas por adotar;
- Descrição dos riscos cujo impacto foi reduzido e daqueles que se mantêm;
- Riscos identificados ao longo do ano que não foram contemplados no plano inicial.

Anexo I – Artigos do Código Penal Referidos

O Código Penal - Lei n.º 59/2007, de 4 de Setembro (Vigésima terceira alteração ao Código Penal, aprovado pelo Decreto Lei n.º 400/82, de 23 de Setembro) - pode ser encontrado no endereço

<http://www.dre.pt/pdf1sdip/2007/09/17000/0618106258.pdf>

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:

- a) Com pena de prisão de seis meses a cinco 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 seis 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 três anos ou com pena de multa.

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 um a oito 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 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 3 e 4 do artigo anterior.

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 lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de um a oito 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 três 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 três 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 um 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 um 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 cinco anos.

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 seis 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 382.º

Abuso de poder

O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Anexo II – Carta Ética da Administração Pública

DEZ PRINCÍPIOS ÉTICOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Princípio do Serviço Público

Os funcionários encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

Princípio da Legalidade

Os funcionários actuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito.

Princípio da Justiça e da Imparcialidade

Os funcionários, no exercício da sua actividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, actuando segundo rigorosos princípios de neutralidade.

Princípio da Igualdade

Os funcionários não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social.

Princípio da Proporcionalidade

Os funcionários, no exercício da sua actividade, só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da actividade administrativa.

Princípio da Colaboração e da Boa Fé

Os funcionários, no exercício da sua actividade, devem colaborar com os cidadãos, segundo o princípio da Boa-fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da actividade administrativa.

Princípio da Informação e da Qualidade

Os funcionários devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida.

Princípio da Lealdade

Os funcionários, no exercício da sua actividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante.

Princípio da Integridade

Os funcionários regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.

Princípio da Competência e Responsabilidade

Os funcionários agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.