

**PLANO DE GESTÃO DE RISCOS DE
CORRUPÇÃO
E
INFRAÇÕES CONEXAS
2017**



ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	3
2. CARACTERIZAÇÃO DA DIRECÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO E DO EMPREGO PÚBLICO	3
2.1. Missões e Atribuições	4
2.2. Estrutura Orgânica	5
2.3. Responsáveis da Organização	6
2.4. Recursos Humanos e Financeiros	7
3. IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS DE CORRUPÇÃO E MEDIDAS DE PREVENÇÃO	9
3.1. Conceito de corrupção e definição de Grau de Risco	9
3.2. Identificação dos Processos e do respetivo potencial de risco de corrupção	10
3.3. Medidas de Prevenção e Correção a adotar	11
4. EXECUÇÃO DO PLANO E MONITORIZAÇÃO	14
5. CONCLUSÃO	15
Anexo 01 – Glossário	16
Anexo 02 – Referências Bibliográficas	18

1. INTRODUÇÃO

O Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC) deliberou, na reunião de 1 de Julho de 2015, efetuar uma recomendação sobre a elaboração de planos de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas, objeto das Recomendações n.ºs 1/2009, de 1 de julho, e 1/2010, de 7 de abril, relativas à necessidade dos dirigentes máximos de entidades gestoras de dinheiro, valores e patrimónios públicos, suas destinatárias, adotarem e divulgarem Planos de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

Em consequência elaborou-se o presente Plano tendo em conta o guião de apoio, difundido pelo CPC, no qual se estabelece uma estrutura padrão para o documento, bem como as linhas orientadoras emanadas pela Inspeção-Geral de Finanças.

Os objetivos centrais prosseguidos com este instrumento são identificar as situações potenciadoras de riscos de corrupção e infrações conexas, elencar medidas preventivas e corretivas, que possibilitem a eliminação do risco ou minimizem a probabilidade da sua ocorrência, bem como definir a metodologia de adoção e monitorização dessas medidas, com identificação dos responsáveis por estas ações.

Neste contexto, o presente Plano constituirá um instrumento fundamental para se aferir responsabilidades na gestão dos recursos públicos e, a todo o tempo, possibilitar a adoção das necessárias medidas preventivas e correctivas.

2. CARATERIZAÇÃO DA DIREÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO E DO EMPREGO PÚBLICO

A Direção-Geral da Administração e do Emprego Público é um serviço central da administração direta do Estado, integrado no Ministério das Finanças e dotado de autonomia administrativa. A sua organização interna obedece ao modelo de estrutura hierarquizada, constituída por seis unidades orgânicas nucleares.

Junto da DGAEP funciona o Conselho Consultivo para os Assuntos da Administração e Emprego Público, órgão de consulta para apoio à definição das políticas de organização e gestão da Administração Pública e do emprego público.

MISSÃO E ATRIBUIÇÕES

A lei orgânica da DGAEP estabelece-lhe como missão apoiar a definição de políticas para a Administração Pública nos domínios da organização e da gestão, dos regimes de emprego e da gestão dos recursos humanos, assegurar a informação e dinamização das medidas adotadas e contribuir para a avaliação da sua execução.

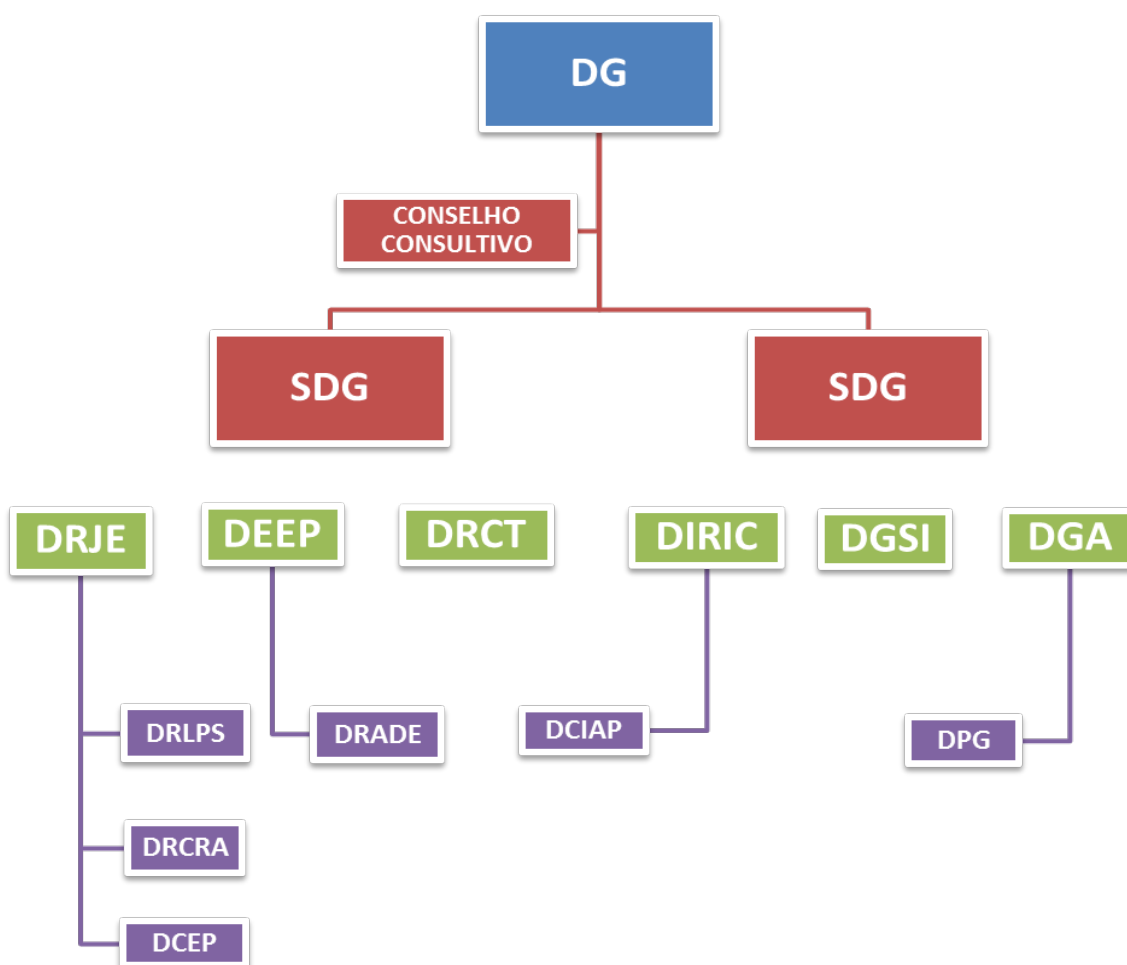
Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 27/2012, de 29 de fevereiro, a DGAEP prossegue as seguintes **atribuições**:

- a) Apoiar a definição das políticas referentes à organização, gestão e avaliação dos serviços públicos, dinamizando e coordenando a sua aplicação, com vista ao aumento da sua eficiência;
- b) Apoiar a definição das políticas de recursos humanos na Administração Pública, nomeadamente no que se refere aos regimes de emprego e de condições de trabalho, regime de proteção social dos seus trabalhadores, sistemas de planeamento, gestão, qualificação e desenvolvimento profissional e avaliação, dinamizando e coordenando a sua aplicação, com vista à satisfação do interesse público e motivação dos trabalhadores;
- c) Assegurar a coordenação técnica do sistema de proteção social da função pública, em articulação com os serviços e organismos responsáveis pela concretização do direito à respetiva proteção;
- d) Efetuar estudos e pareceres, bem como proceder à sistematização de informação sobre os regimes jurídicos relativos à qualificação e mobilidade de trabalhadores em funções públicas e às políticas ativas de emprego público;
- e) Disponibilizar informação estatística sobre o emprego público e os recursos organizacionais da Administração Pública, que permita sustentar as políticas públicas a adotar relativamente a estas matérias, sem prejuízo das atribuições legalmente conferidas ao Instituto Nacional de Estatística, I. P.;
- f) Assegurar a organização, gestão e desenvolvimento da base de dados do Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE);
- g) Desenvolver projetos de investigação e estudos aplicados no domínio das políticas públicas na área da administração e gestão públicas e realizar trabalhos de consultoria, na área de inovação e desenvolvimento organizacional;
- h) Apoiar a definição e acompanhar a execução das políticas referentes às relações coletivas de trabalho na Administração Pública e praticar os demais atos previstos na lei relativos à resolução de conflitos coletivos de trabalho, estruturas de representação coletiva de

trabalhadores e instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, no âmbito da Administração Pública.

2.1. ESTRUTURA ORGÂNICA

A DGAEP é dirigida por uma Diretora-Geral, coadjuvada por dois subdiretores-gerais e estrutura-se em seis unidades orgânicas nucleares. Em cumprimento do disposto na Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2015. Entre 2013 e 2015 na sequência da centralização de atribuições comuns na Secretaria-Geral do Ministério das Finanças as atribuições da DGAEP nas áreas financeiras, patrimonial e de recursos humanos, o cargo de direção intermédia de 1.º grau, da unidade orgânica nuclear que assegurava estas áreas não se encontra preenchido, sendo a articulação com a Secretaria-Geral assegurada por uma unidade orgânica flexível. Assim, a estrutura flexível é composta por seis divisões no âmbito de 4 dos departamentos, DRJE, DEEP, DIRIC e DGA.



RESPONSÁVEIS DA ORGANIZAÇÃO

Diretora-Geral

Dra. Maria Joana Andrade Ramos

Subdiretor-Geral

Dr. Vasco Manuel Dias Costa Hilário

Subdiretora-Geral

Dra. Sílvia Cristina Palma Jesus Gonçalves Esteves

DEPARTAMENTO DE REGIMES JURÍDICOS DE EMPREGO (DRJE)

Dr. António José da Mata Simões

- **DIVISÃO DE REGIMES LABORAIS E PROTEÇÃO SOCIAL (DRLPS)**
Dirigente com a Comissão de serviço suspensa
- **DIVISÃO DE REGIMES DE CARREIRAS, REMUNERAÇÕES E AVALIAÇÃO (DRCRA)**
Dra. Anabela Alcobia Veríssimo de França Gouveia
- **DIVISÃO DE CONTROLO DO EMPREGO PÚBLICO (DCEP)**
Dr. João Manuel da Cruz Barreta Serra

DEPARTAMENTO DE ESTATÍSTICA DO EMPREGO PÚBLICO (DEEP)

Dra. Maria Fernanda Bragança da Silva Teixeira

- **DIVISÃO DE RECOLHA E ANÁLISE DE DADOS ESTATÍSTICOS (DRADE)**
Dra. Joana Margarida Gomes Pinto Simões

DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO (DGSII)

Dra. Esmeralda da Conceição Tavares Carvalho

DEPARTAMENTO DE INVESTIGAÇÃO, RELAÇÕES INTERNACIONAIS E COMUNICAÇÃO (DIRIC)

Dra. Maria Teresa Guerreiro Amaro Ganhão

- **DIVISÃO DE COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO ESTRATÉGICA PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (DCIAP)**
Dra. Maria Teresa Gomes da Silva Vieira

DEPARTAMENTO DE GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO (DGA)

Sem Dirigente nomeado

- **DIVISÃO DE PLANEAMENTO E GESTÃO**
Dr. Maria Teresa Pereira Ventura

DEPARTAMENTO DAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO (DRCT)

Dra. Maria Isabel Galvão Grilo

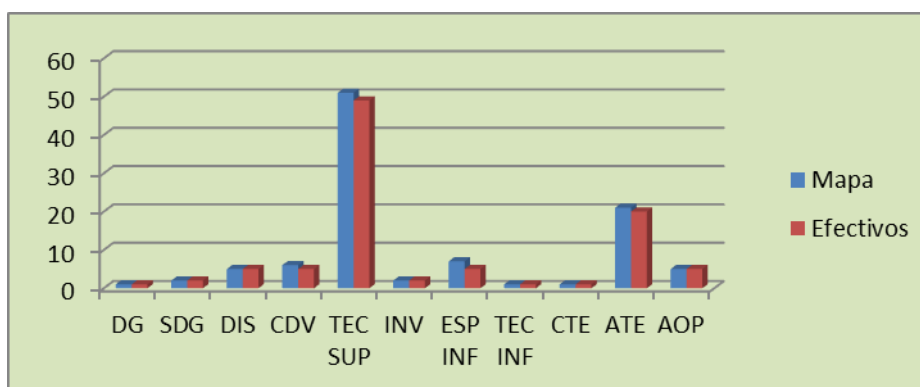
2.4. RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS

Recursos Humanos

O Mapa de pessoal aprovado para 2017, a DGAEP dispõe de 102 postos de trabalho. No início do ano, e conforme consta do respetivo Plano de Atividades, a DGAEP, para a prossecução das suas atribuições e competências, dispunha de 95 efetivos distribuídos conforme o quadro abaixo.

RECURSOS HUMANOS DA DGAEP

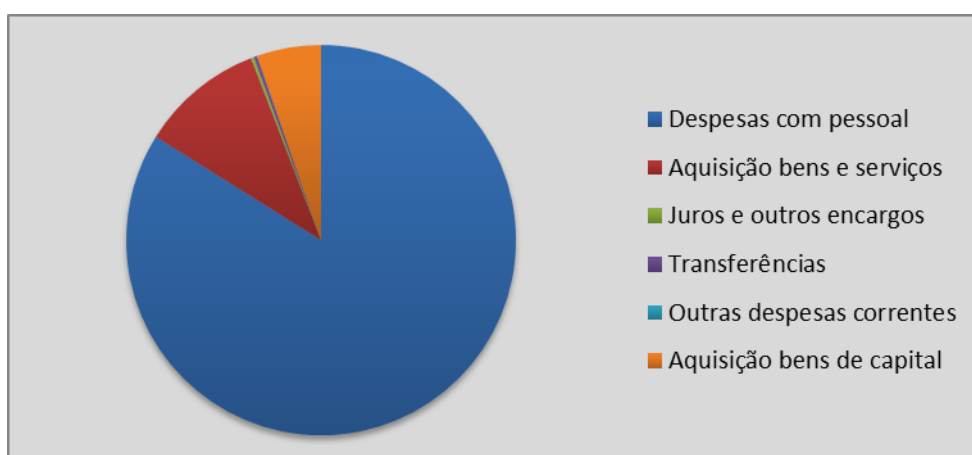
Cargo / Categoria	Mapa de Pessoal 2017	N.º de efetivos a 1 de janeiro de 2017
Diretora-Geral	1	1
Subdiretor-Geral	2	2
Diretor de Serviços	5	5
Chefe de Divisão	6	5
TOTAL DIRIGENTES	14	13
Técnico Superior	51	48
Investigador	2	2
Especialista de Informática	7	5
Técnico de Informática	1	1
Coordenador Técnico	1	1
Assistente Técnico	21	20
Assistente Operacional	5	5
TOTAIS GERAIS	102	95



Recursos Financeiros

O orçamento aprovado para 2017 é o constante do quadro seguinte:

DESCRIÇÃO	Dotação inicial
Despesas com pessoal	3.466.000,00
Despesas com aquisição de bens e serviços	423.572,00
Juros e outros encargos	10.000,00
Transferências	11.500,00
Outras despesas correntes	128,00
Despesas com aquisição de bens de capital	220.581,00
Total	4.131.781,00



3. IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS DE CORRUPÇÃO E MEDIDAS DE PREVENÇÃO

3.1. CONCEITO DE CORRUPÇÃO E DEFINIÇÃO DO GRAU DE RISCO

Constitui situação de corrupção a prática de 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.

Gravitando na esfera da corrupção, e tendo em comum a obtenção de uma vantagem ou compensação não devida, existem outras infrações conexas como sejam o abuso de poder, a concussão, o peculato, a participação económica em negócio e o suborno.

O presente Plano tomou em consideração na definição do risco a correlação entre a graduação do risco e a probabilidade da sua ocorrência conforme constante do guião do Conselho de Prevenção e Segurança (CPS), aditando ainda a recomendação da IGF no sentido de correlacionar o grau de risco com a gravidade das consequências que a infração pode suscitar.

Foram estabelecidas as seguintes classificações:

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 excecionais.

B - Impacto previsível

Elevado: Da situação de risco identificada podem decorrer prejuízos financeiros significativos para o Estado e a violação grave dos princípios associados ao interesse público, lesando a credibilidade do organismo e do próprio Estado.

Moderado: A situação de risco pode comportar prejuízos financeiros para o Estado e perturbar o normal funcionamento do organismo.

Fraco: A situação de risco em causa não tem potencial para provocar prejuízos financeiros ao Estado, não sendo as infrações suscetíveis de ser praticadas causadoras de danos relevantes na imagem e operacionalidade da instituição.

Da conjugação das duas variáveis apresentadas resultam cinco níveis de risco, evidenciados no quadro seguinte:

GRADUAÇÃO DO RISCO

PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA \ IMPACTO PREVISÍVEL	ELEVADA	MODERADA	FRACA
ELEVADO	muito elevado	elevado	moderado
MODERADO	elevado	moderado	fraco
FRACO	moderado	fraco	muito fraco

3.2. IDENTIFICAÇÃO DOS PROCESSOS E DO RESPECTIVO POTENCIAL DE RISCO DE CORRUPÇÃO

A maior parte dos processos identificados no Plano de 2010, com potencial de risco de corrupção, deixaram de ser da responsabilidade da DGAEP, na sequência da centralização de atribuições comuns na Secretaria-Geral do Ministério das Finanças, nos termos das Leis do Orçamento do Estado do ano de 2013 e seguintes. No respeitante à Lei do Orçamento do Estado para 2015, aquela matéria está consagrada nas **alíneas a), b) e c)** do n.º 2 do artigo 27.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.

Contudo e de acordo com o enquadramento jurídico vigente, a partir de 2016, a DGAEP encontra-se abrangida pelo modelo de funcionamento de partilha de atividades comuns, tendo o processo acima referido sido de alguma forma revertido, em obediência ao disposto no nº1 do artigo 17º do DL 18/2016, de 13 de Abril (DLEO), conjugado com alínea c) do despacho nº 776/2016-SEAEP, de 18 de março, aprovado pelo despacho 247/16/MF, de 12 de abril, de SE Ministro das Finanças, tendo em consequência sido celebrado um protocolo de cooperação entre a Secretaria Geral do Ministério das Finanças (SGMF) e a DGAEP no dia 01 de Maio de 2016. Nestas circunstâncias, estes são pressupostos a considerar na análise de risco.

É igualmente reforçada nesta revisão a acumulação de funções públicas com atividades privadas.

O provimento de cargo em funções dirigentes, de direção superior e direção intermédia, exige um regime de exclusividade que implica a renúncia ao exercício de quaisquer outras atividades ou funções de natureza profissional, públicas ou privadas, exercidas com carácter regular ou não, e independentemente da respetiva remuneração, sem prejuízo de autorização para acumulação de atividades ou funções (DL 413/93, de 23 de Dezembro).

O invocar desconhecimento da lei na necessidade de pedido de autorização para o exercício de outras funções em acumulação, para além do sentimento de que a atividade exterior a exercer não é prejudicial à entidade onde o trabalhador exerce funções públicas e de que não há fiscalização destas infrações, são pressupostos a considerar na análise de risco.

Os demais trabalhadores que exercem funções públicas, fazem-no em regime de exclusividade, sem prejuízo de autorização de acumulação com outras funções públicas e privadas, com ou sem remuneração, (capítulo II, artº 25º a 30º, da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro).

Assim, da atividade da DGAEP, considerando os graus de risco estabelecidos, e tendo presentes os dados resultantes da aplicação do questionário sobre avaliação da gestão de riscos elaborado pelo CPS, identificaram-se no quadro que segue, os processos suscetíveis de comportar riscos de corrupção e infrações conexas.

PROCESSOS COM POTENCIAL RISCO DE CORRUPÇÃO

PROCESSO	UNIDADES ORGÂNICAS
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE FORMAÇÃO EXTERNA	Várias UO
FUNDO DE MANEIO	DGA – DPG
ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES PÚBLICAS COM ATIVIDADES PRIVADAS	Todas as UO
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO ÂMBITO DA CAF (FORMAÇÃO DOS AGENTES PEF; ATRIBUIÇÃO DE DISTINÇÃO <i>Effective CAF user</i>)	DIRIC
DESLOCAÇÕES E ESTADAS	DIRIC
VENDA DE PUBLICAÇÕES	DIRIC
REALIZAÇÃO DE EVENTOS	DIRIC
RELACIONAMENTO COM CLIENTES	Todas as UO

3.3. MEDIDAS DE PREVENÇÃO E CORREÇÃO A ADOTAR

Tendo em vista a prevenção e a minimização do grau de risco nos processos supra identificados, bem como a diminuição da probabilidade de ocorrência e respetivo impacto negativo, são elencadas, no Quadro seguinte, relativamente a cada um daqueles processos, as medidas a adotar, as unidades orgânicas responsáveis, bem como as situações que potenciam riscos de corrupção e os respetivos graus de risco, que visam designadamente e na generalidade:

- Elaborar MANUAIS DE PROCEDIMENTOS;
- Reforçar o CONTROLO INTERNO;
- Reforçar a MONITORIZAÇÃO DA ATIVIDADE;
- Reforçar entre os trabalhadores uma cultura de responsabilidade e de estrita observância das regras éticas e deontológicas, mediante a elaboração de um CÓDIGO DE CONDUTA;
- Promover a frequência generalizada de FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM ÉTICA E INTEGRIDADE no serviço público.

MEDIDAS DE PREVENÇÃO A ADOTAR

PROCESSO	UNIDADE ORGÂNICA	SITUAÇÕES QUE POTENCIAM RISCOS DE CORRUPÇÃO	GRAU DE RISCO			MEDIDAS DE PREVENÇÃO DE RISCOS
			PO	IP	GR	
Prestação de serviços de formação externa	Todas as UO	Insuficiente controlo interno	F	M	F	Obrigatoriedade de apresentação de requerimento de acumulação de funções Regulamento interno sobre acumulação de funções e respetivo controlo
Fundo de Maneio	Direção DGA - DPG	Insuficiente segregação de funções	F	M	F	Regulamento interno de gestão do fundo de maneio Segregação de funções
Prestação de serviços no âmbito da CAF	DIRIC	Insuficiente controlo interno	F	M	F	Plano anual de serviços a prestar (com previsão de custos e de receitas), devidamente fundamentado de acordo com as solicitações
Acumulação de funções públicas com atividades privadas	Todas as UO	Insuficiente controlo interno	F	M	F	Obrigatoriedade de apresentação de requerimento de acumulação de funções Regulamento interno sobre acumulação de funções e respetivo controlo
Deslocações e estadas	DIRIC	Insuficiente justificação das necessidades de contratação	F	M	F	Apresentação de planos anuais detalhados das deslocações ao estrangeiro, onde conste a identificação do dirigente/trabalhador, do evento, local, data, valor do transporte, alojamento e ajudas de custo
Venda de publicações	DIRIC	Insuficiente controlo interno	F	M	F	Controlo semestral de stocks de publicações disponíveis Relatório anual de venda de publicações
Realização de eventos	DIRIC	Insuficiente controlo interno	F	M	F	Plano anual de eventos e realizar (com previsão de custos e de receitas), devidamente justificado
Relacionamento com clientes	Todas as U. O.	Ausência de regras escritas sobre divulgação e utilização de informação privilegiada Conhecimento não generalizado dos padrões de conduta a adotar pelos trabalhadores	M	F	F	Código de Conduta dos trabalhadores da DGAEP Reforço da ética profissional mediante a frequência de ações de formação em ÉTICA E INTEGRIDADE organizacional

Legenda: PO-Probabilidade de Ocorrência; IP-Impacto Previsível; GR- Grau de Risco; E-Elevado; M-moderado; F-Fraco

4. EXECUÇÃO DO PLANO E MONITORIZAÇÃO

A execução das medidas de prevenção e minimização dos riscos de corrupção e infrações conexas é da responsabilidade das unidades orgânicas identificadas e dos respetivos dirigentes.

No cronograma que segue, está identificada a calendarização das medidas a implementar em 2016.

CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO DO PLANO EM 2017

MEDIDAS A ADOTAR	1.º trim.	2.º trim.	3.º trim.	4.º trim.	UO Responsável
Regulamento interno sobre acumulação de funções e respetivo controlo					DGA-DPG
Regulamento interno de gestão do fundo de maneoio					DGA-DPG
Plano anual de prestação de serviços no âmbito da CAF (com previsão de custos e de receitas)					DIRIC
Plano anual de deslocações e estadas					DIRIC
Relatório anual de venda de publicações					DIRIC
Plano anual de eventos e realizar (com previsão de custos e de receitas)					DIRIC
Código de conduta dos trabalhadores da DGAEP					DIRIC

■ elaboração
■ execução/implementação

A monitorização da execução do Plano, da responsabilidade da DPG, será efetuada no fim do 1.º semestre de 2017.

No final de 2017 será elaborado um Relatório de execução do presente Plano, que integrará o Relatório de Atividades, contemplando os seguintes aspetos:

- Balanço do resultado das medidas implementadas e identificação de correções ou medidas adicionais a introduzir;
- Identificação dos riscos que foram minimizados e do respetivo impacto;
- Identificação dos riscos não contemplados no presente Plano, bem como das medidas para a redução e minimização do respetivo impacto.

Anualmente, nos anos subsequentes, o Plano de Atividades integrará o Cronograma anual das medidas de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, e o Relatório de Atividades incluirá, em capítulo próprio, a avaliação das mesmas, nos termos do presente Plano, que será revisto e atualizado periodicamente.

5. CONCLUSÃO

No presente Plano, comparativamente com a versão elaborada em anos anteriores, foram substancialmente reduzidos os processos suscetíveis de risco de gestão incluindo os de corrupção, na sequência do atual Modelo organizacional do Ministério das Finanças, designadamente no respeitante à centralização de atribuições comuns na Secretaria-Geral, nos domínios da gestão dos recursos humanos, financeiros e patrimoniais.

Em cumprimento do n.º 3 da Recomendação de 1 de julho de 2015 do Conselho de Prevenção da Corrupção, foi previsto no presente Plano a inclusão nos instrumentos de gestão, designadamente no plano e no relatório de atividades anuais, em capítulo próprio, as medidas a implementar anualmente bem como a avaliação da execução das mesmas.

Prevê-se ainda que a revisão do Plano seja efetuada com a periodicidade que se julgar conveniente, de acordo com a evolução das atividades e respetivos processos a desenvolver no âmbito das atribuições e competências do organismo, tal como aconteceu com a alteração produzida pelo disposto no n.º1 do artigo 17º do DL 18/2016, de 13 de Abril (DLEO) conjugado com alínea c) do despacho nº 776/2016-SEAEP, de 18 de março, aprovado pelo despacho 247/16/MF, de 12 de abril, de SE Ministro das Finanças, nesta sequência foi celebrado um protocolo de cooperação entre a Secretaria Geral do Ministério das Finanças (SGMF) e a DGAEP no dia 01 de Maio de 2016, pelo que de acordo com o atual enquadramento jurídico, a DGAEP encontra-se abrangida pelo modelo de funcionamento de partilha de atividades comuns, tendo sido revertido o processo até aí vigente, ou seja a centralização de procedimentos na Secretaria-Geral do Ministério das Finanças.

Nestas novas circunstâncias, estes são pressupostos a considerar na análise de risco que se pretende dinâmica.

Fazem parte integrante deste plano - anexo 03 - as recomendações do Tribunal de Contas – Relatório 03/2017 Auditoria – Evolução dos acréscimos de custos nos contratos de empreitada.

Nos termos da Recomendação de 1 de julho de 2015, referida acima, deve o Plano ser objeto de divulgação junto dos trabalhadores da DGAEP e publicitado na Intranet.

Anexo 1. GLOSSÁRIO

Conceito	Definição
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 devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima.
Corrupção	A prática de um qualquer acto 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 e 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 acto 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 interposta pessoa, de vantagem patrimonial ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, para si ou para terceiro, para a prática de qualquer acto ou omissão contrários aos deveres de 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 qualquer acto ou omissão não contrários aos deveres do cargo.
Crime conexo	Acto em que se obtém uma vantagem (ou compensação) não devida, sendo exemplos o suborno, o peculato, o abuso de poder, a concussão, o tráfico de influência, a participação económica em negócio e o abuso de poder.

Conceito	Definição
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 em sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções.
Suborno	Pratica 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.

Anexo 2. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carta Ética da Administração Pública (2002), Boletim dos Registos e do Notariado, nº 7, Julho.
- Estatuto Disciplinar dos Funcionários da Administração Pública, Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro.
- Decreto Regulamentar n.º 27/2012, de 29 de fevereiro, Orgânica da DGAEP;
- Decreto-lei 18/2016, de 13 de Abril (DLEO);
- Inspeção-Geral de Finanças, “Estrutura de plano padrão para MFAP”. Ministério das Finanças e da Administração Pública, Dezembro 2009.
- Inspeção-Geral de Finanças, “Documento de apoio – sugestões genéricas que potenciam os riscos de corrupção e medidas de prevenção”. Ministério das Finanças e da Administração Pública, Dezembro 2009.
- Ministério da Justiça, “Prevenir a Corrupção – um guia explicativo sobre a corrupção e crimes conexos”. Gabinete para as Relações Internacionais Europeias e de Cooperação, Janeiro 2007.
- Tribunal de Contas, “Questionário sobre a avaliação da gestão dos riscos de corrupção”. Conselho de Prevenção da Corrupção. Março 2009.
- Tribunal de Contas, “Recomendações do Conselho de Prevenção da Corrupção sobre os planos de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas”. Conselho de Prevenção da Corrupção. Julho 2009.
- Tribunal de Contas, “Guião para a elaboração de planos de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas”. Conselho de Prevenção da Corrupção. Setembro 2009.
- Tribunal de Contas, “Recomendação do Conselho de Prevenção da Corrupção sobre os planos de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas”. Conselho de Prevenção da Corrupção. Julho 2015.
- http://www.cpc.tcontas.pt/documentos/relatorio_analise_questionario_cpc.pdf
Relatório dos resultados do projeto “Prevenir a Corrupção no Setor Público – Uma Experiência de 5 anos”