



# **Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e Conflito de Interesses**

*UC NEXT Unipessoal, Lda.*

Aprovado em Conselho de Gerência no dia 10 de janeiro de 2022

**ÍNDICE**

Enquadramento.....	3
Parte I - Caracterização, organização e funcionamento .....	4
<b>1. Caracterização da UC NEXT Unipessoal, Lda. ....</b>	<b>4</b>
<i>Atribuições</i> .....	4
<i>Missão</i> .....	5
<i>Visão</i> .....	5
<i>Valores</i> .....	5
<b>2. Organização e funcionamento da UC NEXT Unipessoal, Lda. ....</b>	<b>5</b>
<b>2.1. Composição dos Órgãos Sociais.....</b>	<b>5</b>
<i>Assembleia Geral</i> .....	5
<i>Conselho de Gerência</i> .....	6
<i>Revisor Oficial de Contas (ROC)</i> .....	7
<b>2.2. Organograma e Identificação dos responsáveis .....</b>	<b>7</b>
Departamento de Contabilidade (em regime de outsourcing) .....	8
Parte II – Identificação dos riscos de corrupção e de infrações conexas e de conflito de interesses e respetivas medidas de prevenção .....	8
<i>Corrupção</i> .....	9
<i>Infrações conexas</i> .....	11
<i>Conflitos de interesses</i> .....	15
<b>1. Identificação dos riscos e das medidas preventivas .....</b>	<b>17</b>
Parte III – Estratégias de aferição da efetividade, utilidade, eficácia e eventual correção de medidas de prevenção propostas .....	24

## Enquadramento

O Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC), entidade administrativa independente a funcionar junto do Tribunal de Contas (TdC), foi criado pela Lei n.º 54/2008, de 4 de setembro, tendo por objeto o desenvolvimento de atividade de âmbito nacional no domínio da prevenção da corrupção e infrações conexas.

Desde então, nos termos do artigo 9.º da referida Lei, as entidades públicas, organismos, serviços e agentes da administração central, regional e local, bem como as entidades do setor público empresarial, devem prestar colaboração ao CPC, facultando-lhe, oralmente ou por escrito, as informações que lhes forem por este solicitadas, no domínio das suas atribuições e competências.

No âmbito da sua atividade, o CPC aprovou a Recomendação n.º 1/2009, de 1 de julho, sobre “Planos de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas”, na qual determinou que os *“órgãos dirigentes máximos das entidades gestoras de dinheiros, valores ou patrimónios públicos, seja qual for a sua natureza, devem promover a elaboração de planos de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas”*, os quais deverão indicar, nomeadamente, os seguintes elementos:

- a) Identificação, relativamente a cada área ou departamento, dos riscos de corrupção e infrações conexas;
- b) Com base na referida identificação de riscos, indicação das medidas adotadas que previnam a sua ocorrência;
- c) Definição e identificação dos vários responsáveis envolvidos na gestão do plano, sob direção do órgão dirigente máximo;
- d) Elaboração anual de um relatório sobre a execução do plano.

Consciente de que a corrupção constitui um grave obstáculo ao normal funcionamento das instituições, da economia e do Estado de Direito, a UC NEXT Unipessoal, Lda. está empenhada em combater e prevenir a corrupção e as infrações que lhe são conexas, bem como em evitar qualquer situação potenciadora de conflito de interesses, promovendo uma cultura empresarial que privilegie práticas preventivas e de combate à corrupção, envolvendo todos

os responsáveis da organização e colaboradores, qualquer que seja o seu vínculo laboral, num processo dinâmico de interação interna, assegurando assim, uma total e transversal transparência organizacional.

Nesse sentido, o presente Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e Conflito de Interesses identifica os responsáveis envolvidos na gestão do dito plano, as principais áreas que potencialmente poderão ser propícias à ocorrência de atos de corrupção, bem como os riscos daí decorrentes e, finalmente, os controlos instituídos pela UC NEXT Unipessoal, Lda. visando, assim, a mitigação e diminuição da probabilidade de tais ocorrências.

## **Parte I - Caracterização, organização e funcionamento**

### **1. Caracterização da UC NEXT Unipessoal, Lda.**

#### **Atribuições**

A UC NEXT Unipessoal, Lda. é uma sociedade unipessoal por quotas de responsabilidade limitada, constituída a 1 de janeiro de 2011, com capital social de 100.000€, detido na sua totalidade pelo seu sócio único, a Universidade de Coimbra (UC)<sup>1</sup>.

Segundo os seus Estatutos, a UC NEXT Unipessoal, Lda. tem por objeto social (i) a conceção e desenvolvimento de soluções técnicas e projetos na área das tecnologias de informação e comunicação, para a Universidade de Coimbra, bem como operar o licenciamento dos mesmos no mercado; (ii) a consultoria técnico-científica, a realização de ensaios e análises

---

<sup>1</sup> Criada por pessoa coletiva de direito público, ao abrigo da autorização legal conferida às instituições de ensino superior públicas pelo artigo 15.º, n.º 1, da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro (Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior), uma prerrogativa do princípio da autonomia universitária, constitucionalmente garantido nos termos do artigo 76.º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa (CRP), a UC NEXT Unipessoal, Lda. é, por tal, uma empresa pública não financeira do Setor Empresarial do Estado (SEE), sujeita a um regime de direito privado, fundamentalmente regido pelo direito aplicável às sociedades comerciais, sendo-lhe, contudo, aplicável, nomeadamente, o Regime Jurídico do Setor Público Empresarial (RJSPE), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 191/2013, de 3 de outubro, com as necessárias adaptações.

técnicas, desenvolvimento de investigação na área de produtos de saúde e a realização de formação na área farmacêutica.

### **Missão**

A UC NEXT Unipessoal, Lda. tem por missão a identificação e o desenvolvimento de soluções inovadoras do ponto de vista tecnológico, desenhadas e orientadas para responder às necessidades da Universidade de Coimbra e outros clientes, bem como oferecer serviços e soluções de qualidade e excelência na área farmacêutica.

### **Visão**

A UC NEXT tem como VISÃO a conquista de uma posição de referência no mercado das tecnologias de informação e dos ensaios e de análises técnicas farmacêuticas.

### **Valores**

Constituem valores da UC NEXT Unipessoal, Lda.:

- Transparência – atuar e informar de forma clara e verdadeira
- Integridade – agir de acordo com valores que conduzem a uma conduta íntegra, transparente e honesta
- Inovação – procura por desafios tecnológicos com retorno para o cliente, visando a eficiência
- Rigor – no exercício da atividade
- Dedicção – oferecer sempre as melhores soluções aos clientes

## **2. Organização e funcionamento da UC NEXT Unipessoal, Lda.**

### **2.1. Composição dos Órgãos Sociais**

#### **Assembleia Geral**

Enquanto sócio único da UC NEXT Unipessoal, Lda. cabe à Universidade de Coimbra o exercício das competências das assembleias gerais, nos termos do artigo 270.º-E do Código das Sociedades Comerciais, podendo, designadamente, nomear gerentes.



### Conselho de Gerência

Nos termos do artigo 6.º dos Estatutos da UC NEXT Unipessoal, Lda., a sociedade é gerida por um Conselho de Gerência composto por três gerentes, designados pelo sócio único, um dos quais será o Diretor da Faculdade de Farmácia da Universidade de Coimbra.

A UC NEXT obriga-se, nos termos do artigo 5.º, n.º 3, dos seus Estatutos: al. a) Com a assinatura do Presidente do Conselho de Gerência para atos de gestão corrente, sem prejuízo da faculdade de delegação destas competências nos diretos responsáveis de cada um dos departamentos, nos termos previstos no Regulamento a que se refere o Artigo Oitavo; b) Com as assinaturas de dois membros do Conselho de Gerência em todos os demais casos, sendo uma delas a do gerente indicado para este efeito pela sócia única; c) Com a assinatura de um procurador ou procuradores com poderes especiais para intervir no ato, nos termos do respetivo instrumento de mandato, no qual terá sempre intervenção o gerente designado pelo sócio único.

Nos termos da alínea a) e b) do n.º 2 do artigo 5.º dos Estatutos da UC NEXT Unipessoal, Lda., a duração do mandato é de dois anos, a nomeação e substituição dos membros do Conselho de Gerência é da responsabilidade do Sócio Único e em caso de renúncia ou destituição de gerente, o novo gerente designado completa o mandato do gerente que substitui. O mandato de todos os gerentes cessa, em qualquer circunstância, com o termo do mandato do Reitor da Universidade de Coimbra durante o qual hajam sido designados, mantendo-se, contudo, em funções até à designação de nova gerência.

### Revisor Oficial de Contas (ROC)

A fiscalização da entidade, de acordo com o artigo 6.º dos Estatutos, está a cargo de um Revisor Oficial de Contas (ROC), designado pela Universidade de Coimbra:

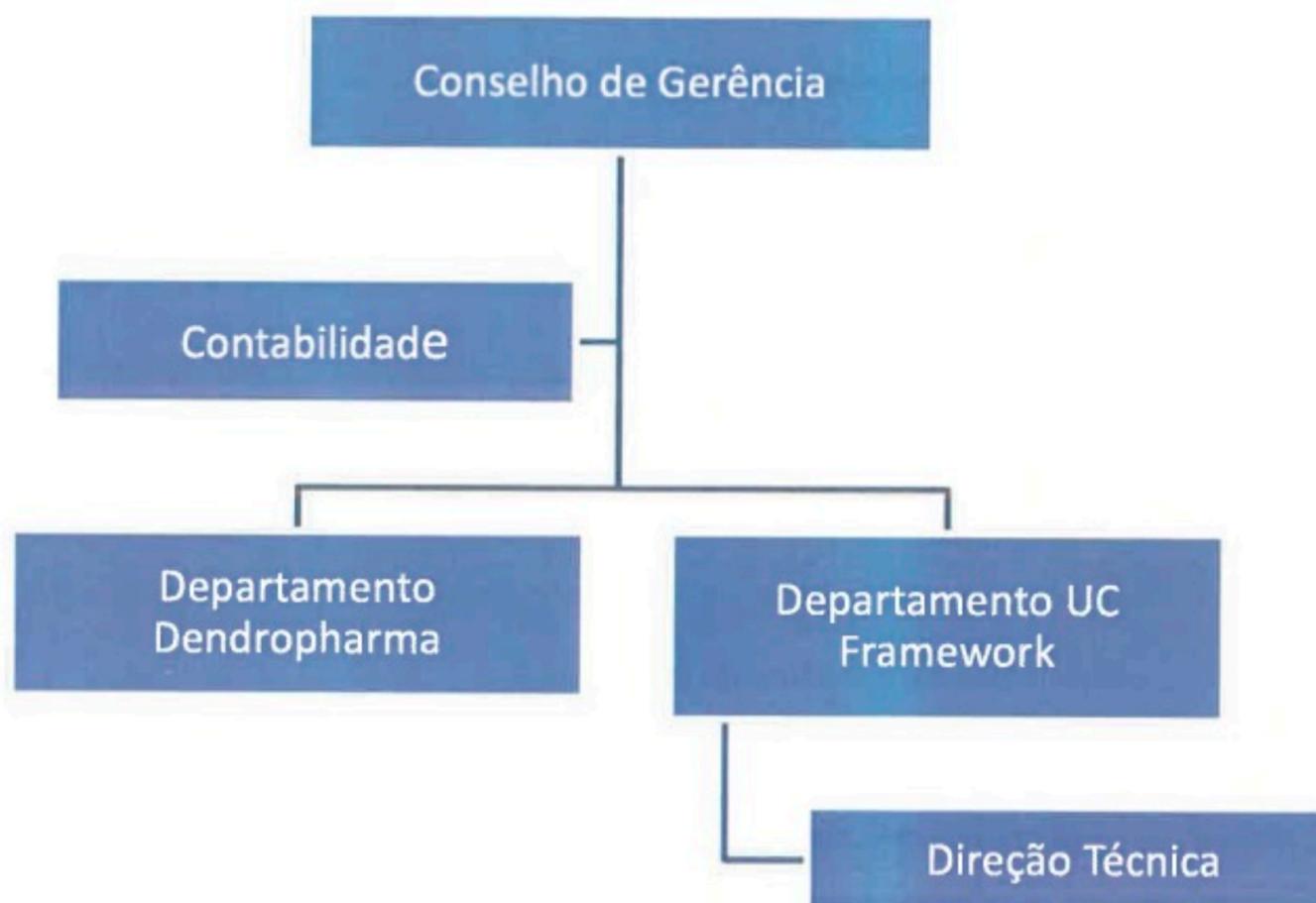
Horwath & Associados, SROC, Lda<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Representada por CARLA MANUELA SERRA GERALDES (ROC n.º 1127).



## 2.2. Organograma e Identificação dos responsáveis



A estrutura organizacional da UC NEXT encontra-se, ainda, por forma ao cabal desempenho da sua missão, ordenada nos seguintes departamentos/cargos:

### **Departamento Dendropharma**

*Responsável: Membro Conselho Gerência designado.*

Consultoria técnico-científica, realização de ensaios e análises técnicas, desenvolvimento de investigação na área de produtos de saúde e a realização de formação na área farmacêutica.

Supervisionar o funcionamento do departamento, garantindo que os objetivos propostos sejam cumpridos dentro dos padrões pré-definidos.

### **Departamento UC Framework**

*Responsável pela Direção Técnica:*

Conceção e desenvolvimento de soluções técnicas e projetos estratégicos na área das Tecnologias de Informação e Comunicação, para a Universidade de Coimbra, bem como operar o licenciamento dos mesmos no mercado.

Supervisionar o funcionamento do departamento, garantindo que os objetivos propostos sejam cumpridos dentro dos padrões pré-definidos.

Responsável pela coordenação e supervisão técnica dos desenvolvimentos de tecnologia de informação a cargo da empresa, bem como pela promoção das soluções desenvolvidas junto de potenciais clientes.

Assegura o cumprimento das metas de desenvolvimento de projetos de tecnologia de informação, dentro dos padrões de qualidade, quantidade, custos e prazo estabelecidos pela empresa e pelos clientes.

#### **Departamento de Contabilidade (em regime de outsourcing)**

*Responsável: Contabilista Certificado*

O Departamento de Contabilidade estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores de atividade da entidade, assegurando, desta forma, a recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração.

## **Parte II – Identificação dos riscos de corrupção e de infrações conexas e de conflito de interesses e respetivas medidas de prevenção**

Definição de risco e de gestão do risco

O presente Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e Conflito de Interesses adota a seguinte definição de risco:

*Qualquer evento, situação ou circunstância futura com probabilidade de ocorrência e potencial consequência positiva ou negativa na consecução dos objetivos de uma unidade organizacional.<sup>3</sup>*

---

<sup>3</sup> Plano de Prevenção de Riscos de Gestão da Direção-Geral do Tribunal de Contas (2009), página 12.

A gestão de risco tem sido internacionalmente aceite como o processo através do qual as organizações analisam metodicamente os riscos inerentes às respetivas atividades, com o objetivo de atingirem uma vantagem sustentada em cada atividade individual e no conjunto de todas as atividades.<sup>4</sup>

A gestão de riscos deve, assim, começar por identificar os riscos de corrupção e de infrações conexas, de forma a ser integrada na cultura da organização, conduzida pela direção de topo, envolvendo todos os responsáveis da organização e trabalhadores.

Nesta medida, importa ter presente o quadro de infrações aplicável e respetivas molduras penais:

### Corrupção

#### **Conceito de funcionário**

Nos termos do número 2 do artigo 386.º do Código Penal, são equiparáveis a funcionário 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.*

#### **Recebimento indevido de vantagem**

Nos termos do artigo 372.º do Código Penal, *o funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, 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, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias. Excluem-se as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.*

---

<sup>4</sup> Norma de gestão de riscos (2003), FERMA - *Federation of European Risk Management Associations.*

**Corrupção passiva**

Nos termos do artigo 373.º do Código Penal, *o funcionário que 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 a prática de um qualquer ato 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. Se o ato ou a omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.*

**Corrupção ativa**

Nos termos do artigo 374.º do Código Penal, *quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, com o fim de o funcionário praticar um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do seu cargo, é punido com pena de prisão de um a cinco anos. Se o ato ou a omissão não forem contrários aos deveres do cargo do funcionário e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias. Em qualquer um dos casos, a tentativa é punível.*

**Agravação**

Nos termos do artigo 374.º-A do Código Penal, *se a vantagem recebida indevidamente ou por meio de corrupção for de valor superior a 5.100€ (cinco mil e cem euros)<sup>5</sup>, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um quarto nos seus limites mínimo e máximo. Se a vantagem recebida indevidamente ou por meio de corrupção for de valor superior a 20.400€ (vinte mil e quatrocentos euros)<sup>6</sup>, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respetivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.*

---

<sup>5</sup> Valor equivalente a 50 unidades de conta. A unidade de conta (UC) está fixada em 102€ (cento e dois euros), de acordo com o artigo o artigo 210.º da Lei n.º 2/2020, de 31 de março, que aprovou o Orçamento de Estado para 2020.

<sup>6</sup> Valor equivalente a 200 unidades de conta. *Idem.*

**Dispensa ou atenuação da pena**

Nos termos do artigo 374.º-B do Código Penal, *o agente pode ser dispensado de pena sempre que tiver denunciado o crime no prazo máximo de 30 dias após a prática do ato e sempre antes da instauração de procedimento criminal, desde que voluntariamente restitua a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, o seu valor; ou antes da prática do facto, voluntariamente repudiar o oferecimento ou a promessa que aceitara, ou restituir a vantagem, ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, o seu valor; ou antes da prática do facto, retirar a promessa ou recusar o oferecimento da vantagem ou solicitar a sua restituição. A pena é especialmente atenuada se o agente até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, auxiliar concretamente na obtenção ou produção das provas decisivas para a identificação ou a captura de outros responsáveis; ou tiver praticado o ato a solicitação do funcionário, diretamente ou por interposta pessoa.*

**Infrações conexas****Peculato**

Nos termos do artigo 375.º do Código Penal, *o 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, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. Se os valores ou objetos forem valor inferior a 102€ (cento e dois euros)<sup>7</sup>, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos acima referidos, 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.*

**Peculato de uso**

Nos termos do artigo 376.º do Código Penal, *o funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem*

---

<sup>7</sup> Valor equivalente a 1 unidade de conta. *Idem.*



*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. 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 afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.*

### **Participação económica em negócio**

*Nos termos do artigo 377.º do Código Penal, 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. O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, 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. O 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, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.*

### **Concussão**

*Nos termos do artigo 379.º do Código Penal, 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. 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.*

**Recusa de cooperação**

Nos termos do artigo 381.º do Código Penal, *o funcionário que, tendo recebido requisição legal de autoridade competente para prestar a devida cooperação à administração da justiça ou a qualquer serviço público, se recusar a prestá-la, ou sem motivo legítimo a não prestar, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.*

**Abuso de poder**

Nos termos do artigo 382.º do Código Penal, *o 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, 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.*

**Suborno**

Nos termos do artigo 363.º do Código Penal, *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, prestar falso testemunho, perícia, interpretação ou tradução, sem que estes venham a ser cometidos, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.*

**Denegação de justiça e prevaricação**

Nos termos do artigo 369.º do Código Penal, *o funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias. Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos. Se de tal resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.*

**Tráfico de Influências**

Nos termos do artigo 335.º do Código Penal, *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 1 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 3 anos ou com pena de multa, 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. 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.*

### **Violação de Segredo**

*Nos termos do artigo 383.º do Código Penal, 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. Se o funcionário praticar tal facto 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.*

### **Abandono de funções**

*O funcionário que ilegitimamente, com intenção de impedir ou de interromper serviço público, abandonar as suas funções ou negligenciar o seu cumprimento é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.*

### **Usurpação de funções**

*Nos termos do artigo 358.º do Código Penal, quem: a) sem para tal estar autorizado, exercer funções ou praticar atos próprios de funcionário, de comando militar ou de força de segurança pública, arrogando-se, expressa ou tacitamente, essa qualidade; b) exercer profissão ou praticar ato próprio de uma profissão para a qual a lei exige título ou preenchimento de certas condições, arrogando-se, expressa ou tacitamente, possuí-lo ou preenchê-las, quando o não possui ou não as preenche; ou c) continuar no exercício de funções públicas, depois de lhe ter*

*sido oficialmente notificada demissão ou suspensão de funções; é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.*

### Conflitos de interesses

#### **Conflito de interesses**

Nos termos do artigo 69.º do Código de Procedimento Administrativo, *os titulares de órgãos da Administração Pública e os respetivos agentes, bem como quaisquer outras entidades que, independentemente da sua natureza, se encontrem no exercício de poderes públicos, não podem intervir em procedimento administrativo ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública, nos seguintes casos: a) Quando nele tenham interesse, por si, como representantes ou como gestores de negócios de outra pessoa; b) Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, nele tenham interesse o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, algum parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil; c) Quando, por si ou como representantes ou gestores de negócios de outra pessoa, tenham interesse em questão semelhante à que deva ser decidida, ou quando tal situação se verifique em relação a pessoa abrangida pela alínea anterior; d) Quanto tenham intervindo no procedimento como perito ou mandatário ou hajam dado parecer sobre questão a resolver; e) Quando tenha intervindo no procedimento como perito ou mandatário o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim em linha reta ou até ao segundo grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum ou com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil; f) Quando se trate de recurso de decisão proferida por si, ou com a sua intervenção, ou proferida por qualquer das pessoas referidas na alínea b) ou com intervenção destas.*

#### **Escusa e suspeição**

Nos termos do artigo 73.º do Código de Procedimento Administrativo, *os titulares de órgãos da Administração Pública e respetivos agentes, bem como quaisquer outras entidades que,*

*independentemente da sua natureza, se encontrem no exercício de poderes públicos devem pedir dispensa de intervir no procedimento ou em ato ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública quando ocorra circunstância pela qual se possa com razoabilidade duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão e, designadamente: a) Quando, por si ou como representante ou gestor de negócios de outra pessoa, nele tenha interesse parente ou afim em linha reta ou até ao terceiro grau da linha colateral, ou tutelado ou curatelado dele, do seu cônjuge ou de pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges; b) Quando o titular do órgão ou agente, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, ou algum parente ou afim na linha reta, for credor ou devedor de pessoa singular ou coletiva com interesse direto no procedimento, ato ou contrato; c) Quando tenha havido lugar ao recebimento de dádivas, antes ou depois de instaurado o procedimento, pelo titular do órgão ou agente, seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente ou afim na linha reta; d) Se houver inimizade grave ou grande intimidade entre o titular do órgão ou agente, ou o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, e a pessoa com interesse direto no procedimento, ato ou contrato; e) Quando penda em juízo ação em que sejam parte o titular do órgão ou agente, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente em linha reta ou pessoa com quem viva em economia comum, de um lado, e, do outro, o interessado, o seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges, parente em linha reta ou pessoa com quem viva em economia comum.*

### **1. Identificação dos riscos e das medidas preventivas**

Para o presente Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e Conflito de Interesses foi estabelecida uma identificação de riscos baseada no guião do Conselho de Prevenção da Corrupção de Setembro de 2009, o qual determina que os riscos devem ser classificados segundo uma escala de risco *elevado, moderado* ou *fraco*, em função do grau de *probabilidade* de ocorrência, que é por sua vez aferido a partir da própria caracterização de cada uma das funções. A escala de risco deverá considerar, igualmente, o impacto previsível da situação de risco identificada e, ainda, a possibilidade de mitigação dos seus efeitos (i.e. a sua *gravidade*).

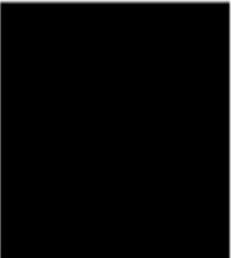
Os critérios de classificação do risco adotados permitem construir a seguinte grelha de graduação de risco:

	<b>Fraca (1)</b>	<b>Moderada (2)</b>	<b>Elevada (3)</b>
<b>Probabilidade de Ocorrência (PO)</b>	Processo excepcional	Processo esporádico (i.e., de eventual ocorrência de periodicidade anual)	Processo frequente
	<b>Fraca (1)</b>	<b>Moderada (2)</b>	<b>Elevada (3)</b>
<b>Gravidade da Consequência (GC)</b>	Pode provocar prejuízos não significativos	Pode provocar prejuízos	Pode provocar prejuízos significativos

Assim, a graduação do risco será feita, a partir desta grelha, de acordo com a seguinte matriz:

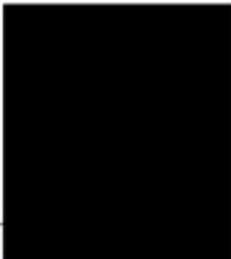
		<b>Probabilidade de Ocorrência (PO)</b>		
		<b>Elevada (3)</b>	<b>Moderada (2)</b>	<b>Fraca (1)</b>
<b>Gravidade da Consequência (GC)</b>	<b>Elevada (3)</b>	9	6	3
	<b>Moderada (2)</b>	6	4	2
	<b>Fraca (1)</b>	3	2	1

Com base nesta graduação de risco e face à organização, atribuições e atividade da UC NEXT Unipessoal, Lda., foram identificados os seguintes riscos de corrupção e infrações conexas e respetivas medidas de prevenção e mecanismos de controlo:



<b>Conselho de Gerência</b>				
<b>Atividade</b>	<b>Identificação de Riscos</b>	<b>Grau de risco</b>	<b>Medidas de prevenção adotadas</b>	<b>Mecanismos de controlo interno e externo</b>
Definir a estratégia da empresa, otimizando e gerindo os recursos, as estruturas, metodologias e ferramentas da organização para cumprimento dos seus objetivos de forma sustentável.	Conflitos de interesses e corrupção e infrações conexas, em geral.	3	Elaboração e adoção de um Código de Ética e Conduta.  Assinatura da declaração de independência.	Controlo do ROC.  Controlo trimestral das atividades e orçamentos pelo titular da função acionista.
	Indefinição entre interesse público e interesse privado.	3	Assinatura de declaração de inexistência de conflito de interesses.  Elaboração de ata em todas as reuniões.	
Organizar e supervisionar a planificação, tarefas e atividades realizadas pela organização para cumprimento dos seus objetivos com o nível de qualidade e efetividades desejados.	Conflitos de interesses e corrupção e infrações conexas, em geral.	3	Elaboração e adoção de um Código de Ética e Conduta.  Assinatura da declaração de independência.  Assinatura de declaração de inexistência de conflito de interesses.	Controlo do ROC.  Controlo trimestral das atividades e orçamentos pelo titular da função acionista.
Representar legalmente a organização.	Conflitos de interesses e corrupção e infrações conexas, em geral.	3	Elaboração e adoção de um Código de Ética e Conduta.  Assinatura da declaração de independência.	Controlo do ROC.  Controlo trimestral das atividades e orçamentos pelo titular da função acionista.
	Relação com clientes.	3	Assinatura de declaração de inexistência de conflito de interesses.	
	Relação com entidades externas.	3	Contactos preferencialmente através de meios por escrito.	

<u>Direção Técnica</u>				
Atividade	Identificação de Riscos	Grau de risco	Medidas de prevenção adotadas	Mecanismos de controlo interno e externo
Supervisionar todas as operações de tecnologia e avaliá-las em função das metas estabelecidas	Falta de avaliação das metas estabelecidas  Não supervisão das operações de tecnologia realizadas	3	Elaboração de relatórios de atividades	Verificação periódica das atividades desenvolvidas  Controlo do Conselho de Gerência
Promoção das soluções informáticas desenvolvidas junto de potenciais clientes.	Contacto inexistente com clientes  Não contratualização de serviços	3	Elaboração de relatórios de atividades, discriminando os vários contactos estabelecidos com os clientes	Verificação periódica das atividades desenvolvidas  Controlo do Conselho de Gerência
Identificar as necessidades tecnológicas dos clientes	Não contratualização de serviços	3	Análise e contacto permanente com os clientes	Verificação periódica das atividades desenvolvidas  Controlo do Conselho de Gerência
Supervisionar e garantir a segurança de rede e dados dos clientes	Fuga de informação sensível, tanto da empresa como dos clientes  Perda de dados das atividades desenvolvidas	4	Implementação de sistemas de segurança fiáveis  Implementar cópias de segurança diárias	Implementação de sistemas de segurança fiáveis  Implementar cópias de segurança diárias
Garantir os padrões de qualidade, quantidade, custos e prazo estabelecidos pela empresa e pelos clientes	Insatisfação dos clientes	2	Avaliação sistemática das tarefas realizadas  Controlo dos prazos definidos	Verificação periódica das atividades desenvolvidas  Controlo do Conselho de Gerência
Identificar e inspecionar o uso de equipamentos tecnológicos e softwares eficientes, com boa relação custo/benefício	Equipamentos obsoletos  Equipamento danificado  Atrasos nas entregas dos produtos/serviços desenvolvidos	2	Avaliação periódica dos equipamentos e softwares  Análise de mercado e comparação de preços entre vários fornecedores	Controlo do Conselho de Gerência



**Direção Técnica**

<b>Atividade</b>	<b>Identificação de Riscos</b>	<b>Grau de risco</b>	<b>Medidas de prevenção adotadas</b>	<b>Mecanismos de controlo interno e externo</b>
Identificar a necessidade de atualizações, configurações ou novos sistemas e comunicá-las à Gerência.	Aumento do prazo de entrega dos serviços contratualizados  Insatisfação dos clientes	1	Avaliação dos produtos tecnológicos existentes no mercado	Controlo do Conselho de Gerência
Coordenar a equipa de trabalhadores afetos ao departamento de tecnologias de informação	Insatisfação dos trabalhadores  O trabalhador não estar apto o desenvolvimento do produto	2	Realização de planos de formação  Promover reuniões periódicas  Formação e informação dos trabalhadores	Controlo do Conselho de Gerência



Departamento de Contabilidade				
Atividade	Identificação de Riscos	Grau de risco	Medidas de prevenção adotadas	Mecanismos de controlo interno e externo
Planificar, organizar e coordenar a execução da contabilidade o plano de contas oficialmente aplicável, respeitando as normas legais, os princípios contabilísticos vigentes e as orientações das entidades com competências em matéria de normalização contabilística.	Infração das normas contabilísticas  Coimas	3	Elaboração de um plano de contas conforme as NCRF <sup>8</sup>	Controlo do ROC <sup>9</sup> .  Controlo do Conselho de Gerência  Inspeções entidades competentes
Estabelecer e monitorizar a implementação e manutenção de procedimentos de controlo contabilístico.	Erros nos documentos contabilísticos  Erros declarações fiscais	6	Verificação de todos os documentos contabilísticos, conforme as normas contabilísticas e fiscais Contabilização atempada dentro do período respetivo Conciliação bancária mensal Reconciliação de saldos de fornecedores, com frequência anual e idealmente semestral	Controlo do ROC  Controlo Conselho de Gerência
Garantir que todos os prazos de relatórios financeiros sejam cumpridos.	Informação não atempada para a tomada de decisões pela Gerência	3	Elaboração de plano trimestral das obrigações regulares	Controlo ROC  Controlo Conselho de Gerência  Controlo trimestral das atividades e orçamentos pelo titular da função acionista.
Garantir a entrega das declarações fiscais nos prazos legais.	Coimas fiscais  Imagem da empresa	3	Elaboração de plano mensal de todas as obrigações contabilísticas, fiscais e outras	Administração Fiscal  Controlo Conselho de Gerência
Elaborar relatórios de gestão financeira.	Tomada de decisões estratégicas com base em informação irrealista	4	Elaboração de plano trimestral das obrigações regulares	Controlo ROC  Controlo Conselho de Gerência

<sup>8</sup> Normas Contabilísticas e de Relato Financeiro

<sup>9</sup> Revisor Oficial de Contas



<u>Departamento de Contabilidade</u>				
Atividade	Identificação de Riscos	Grau de risco	Medidas de prevenção adotadas	Mecanismos de controlo interno e externo
Assumir a responsabilidade pelo processamento de salários e pelos atos declarativos para a segurança social e administração tributária relacionados com os mesmos.	Atraso no processamento de salários Insatisfação dos trabalhadores Coimas associadas à não entrega atempada das declarações para a Segurança Social e AT	3	Elaboração de plano mensal das obrigações regulares	Controlo Gerência  Controlo Administração Fiscal e outras entidades governamentais  Controlo ACT <sup>10</sup>

<sup>10</sup> Autoridade para as Condições do Trabalho

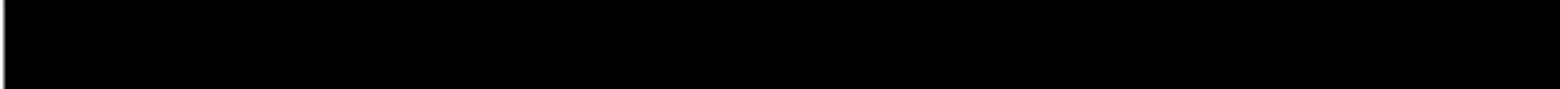
### **Parte III – Estratégias de aferição da efetividade, utilidade, eficácia e eventual correção de medidas de prevenção propostas**

Os Planos de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas são instrumentos de gestão dinâmica, devendo a sua execução ser acompanhada e monitorizada de forma a aferir a efetividade, utilidade, eficácia e eventual correção de medidas de prevenção propostas.

O acompanhamento e monitorização do plano é efetuado pelos respetivos responsáveis das áreas envolvidas, devendo ser monitorizadas, registadas e reportadas ao Conselho de Gerência todas as situações ocorridas que envolvam a intervenção ao nível da execução das medidas previstas neste Plano.

Em cumprimento das recomendações do Conselho de Prevenção da Corrupção e do artigo 46.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, a UC NEXT Unipessoal, Lda. compromete-se a elaborar, anualmente, um relatório de execução, que pondere a eventual necessidade de modificações ou simples reajustamentos, visando a sua permanente adequação às atividades desenvolvidas.

O Relatório de Execução do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e Conflito de Interesses será Lda. será publicitado na página institucional da UC NEXT Unipessoal, Lda., disponível em <https://ucpages.uc.pt/ucnext/>.



Luis José Proença de Figueiredo  
Neves

Francisco José Batista Veiga

Catarina Sofia Ventura Parrado  
Baptista Moniz