



IRMANDADE DE SANTA CRUZ

RS

CÓDIGO DE CONDUTA

DATA DE ELABORAÇÃO: 12-02-2025

VERSÃO 1



ENQUADRAMENTO

A Irmandade de Santa Cruz é uma Instituição Particular de Solidariedade Social, que desenvolve trabalho nas seguintes áreas da Infância e da 3ª Idade.

Na concretização das medidas previstas na Estratégia Nacional Anticorrupção, o legislador criou, através do Decreto-Lei nº 109-E/2021, de 9 de dezembro, o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e aprovou o Regime Geral de Prevenção da Corrupção.

Atendendo à missão, atribuições e objetivos da Instituição, bem como os deveres gerais e específicos que impendem sobre os trabalhadores, no exercício das suas funções, é importante implementar e sistematizar num Código de Conduta os princípios gerais e as normas éticas pelas quais se deve nortear a atuação dos trabalhadores, quer nas relações internas, quer nas relações com terceiros.

Assim, nos termos do art.º 7º do RGPC, aprovado pelo DL nº 109-E/2021, de 9 de dezembro, é aprovado o presente Código de Conduta.



CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º

Objeto e âmbito de aplicação

1. O presente Código de Conduta, doravante designado por Código, estabelece os princípios e as normas orientadoras que devem pautar a atuação e o relacionamento dos trabalhadores no exercício das suas funções, independentemente da estabilidade do vínculo, sem prejuízo da observância de outros deveres que lhes sejam legalmente impostos.
2. As normas do presente Código são aplicáveis aos membros dos órgãos sociais, bem como aos trabalhadores da Instituição e prestadores de serviços, nos termos e com as especificidades resultantes das respetivas situações e dos contratos celebrados para o efeito.
3. O presente Código não se sobrepõe a outras disposições legais e regulamentares já existentes na Instituição, nomeadamente consagradas em Regulamento Interno, Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho, Código de Trabalho ou outros.

Artigo 2º

Valores

1. Os valores institucionais constituem a base dos comportamentos adotados no desenvolvimento da atividade de toda a Instituição que adota as mais exigentes normas éticas e de conduta profissional a todos os níveis, constituindo a sua prioridade, no rigoroso cumprimento das leis aplicáveis.
2. A Instituição promove a adoção de princípios e ações adequados, de forma a lidar com questões éticas específicas que possam por em causa a prestação de serviços à comunidade e assume o compromisso dos níveis hierárquicos superiores se pautarem pelos comportamentos éticos mais rigorosos, de forma a constituir exemplo através da sua conduta.

CAPÍTULO II PRINCÍPIOS E DEVERES GERAIS DE CONDUTA

Artigo 3º

Princípios Gerais

Sem prejuízo da observância dos princípios gerais e éticos da atividade administrativa, os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e terceiros, devem orientar a sua conduta pelos valores fundamentais de isenção, legalidade, integridade e rigor.



Artigo 4º

Princípio da Isenção

1. Os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e terceiros devem agir com justiça e imparcialidade para com quem se relacionem ou contactem em virtude do exercício da sua atividade.
2. Nesta medida, devem ser imparciais e independentes, responsáveis e dedicados, críticos e autónomos, abstendo-se de qualquer ação arbitrária que prejudique os utentes dos serviços, ou se traduzam em qualquer tratamento preferencial, quaisquer que sejam os motivos.
3. A conduta dos trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais não deve ser pautada por interesses pessoais, familiares ou por pressões políticas, ou outras, não podendo estes participar numa decisão na qual os próprios ou um dos membros da sua família tenham interesses financeiros os outros.
4. A Instituição adota uma posição de independência e autonomia em relação aos poderes central e local, com a abertura e predisposição suficientes, para cooperar com os governos, com o objetivo de melhorar o quadro económico-social, regulamentar e legislativo.

Artigo 5º

Princípio da Legalidade

Os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e terceiros, devem atuar em conformidade com a Constituição, a Lei e o Direito, assim como zelar para que as decisões que afetem os direitos ou interesses legalmente protegidos tenham um fundamento legal e que o seu conteúdo esteja de acordo com a lei ou com os fins pela mesma prosseguidos.

Artigo 6º

Princípio da Integridade e Honestidade

1. Os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e terceiros devem reger-se segundo critérios de honestidade pessoal, respeito, discrição e integridade de carácter, que não se esgotam no mero cumprimento da lei, devendo a sua conduta ser alicerçada na prossecução dos interesses institucionais.
2. De igual modo, deverão trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais e terceiros fazer um esforço por preservar a independência da Instituição em relação a pressões políticas, para se poder falar e agir livremente, primeiro e sobretudo em defesa dos seus interesses.

Artigo 7º

Princípio da Igualdade

1. A Instituição pugna pelo tratamento com igual consideração, atenção e importância, num clima institucional pautado por valores sólidos, tolerantes e com diferentes opiniões e visões, pelo que todos os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos



IRMANDADE DE SANTA CRUZ

órgãos sociais e terceiros devem garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento.

2. Em cumprimento do número anterior, não devem privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão da sua ascendência, raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, ideologia, posições filosóficas ou convicções religiosas, língua, território de origem, instrução, situação económica ou condição social.

4. A Instituição defende práticas, estratégias e procedimentos laborais orientados no sentido de estabelecer e manter uma cultura de respeito e tolerância pelo outro, sendo condenadas quaisquer formas de coação moral ou psicológica, comportamentos ofensivos da dignidade da pessoa humana ou de assédio, de acordo com a legislação em vigor e as normas internas.

Artigo 8º

Rigor

Os trabalhadores devem:

- a) Exercer as suas funções de forma diligente, tempestiva e adequada através da aplicação das melhores práticas e parâmetros de elevada qualidade;
- b) Atuar de acordo com a missão e respetivos objetivos estratégicos e operacionais;
- c) Utilizar de forma correta, eficiente e apropriada, os recursos e equipamentos colocados à sua disposição.
- b) Atuar com profissionalismo, eficiência, zelo e responsabilidade, cumprir com as funções que integram o seu conteúdo funcional, disponibilizando-se para desempenhar todas as funções que sejam afins ou diretamente relacionadas com estas e para as quais tenham competência, sempre que tal se revele necessário ao bom funcionamento e à prossecução dos objetivos da Instituição.

CAPÍTULO III

RELACIONAMENTO INTERNO

Artigo 9º

Conflito de Interesses

1. Os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais estão expressamente proibidos de participar em qualquer ato, contrato ou decisão suscetível de originar um conflito de interesses, entendendo-se como tal, qualquer situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da conduta ou decisão.

2. Nessa medida devem:

- a) Evitar intervir em processos de decisão que envolvam, direta ou indiretamente, organizações com as quais colaborem ou tenham colaborado; pessoas com quem estejam ou



IRMANDADE DE SANTA CRUZ

tenham estado ligados por laços de parentesco ou amizade, bem como envolvimento em atividades que possam entrar em concorrência com as atividades da Instituição;

b) Na impossibilidade de se abster de intervir nos processos referidos na alínea anterior, devem comunicar o potencial conflito (evidente ou percebido), de imediato e por escrito, ao respetivo superior hierárquico;

c) Deverão, ainda, abster-se de participar ou exercer qualquer atividade, com ou sem remuneração, noutras empresas ou organizações, que ponham em causa o cumprimento dos seus deveres enquanto trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores da Instituição, ou que possam colidir com os interesses da mesma, salvo autorização expressamente concedida.

3. Em caso de dúvidas perante condutas ou situações que possam gerar conflitos, entre os interesses pessoais e o dever de lealdade para com a Instituição ou outros membros, deve ser comunicada às respetivas hierarquias.

4. Os conflitos de interesses financeiros devem ser divulgados, analisados e corrigidos.

Artigo 10º

Ofertas e Outros Benefícios

Os trabalhadores da Instituição estão expressamente proibidos de solicitar e aceitar qualquer pagamento, oferta, favor ou outro benefício, para si ou para interposta pessoa, pelo exercício das suas funções na Instituição, com exceção das ofertas de diminuto valor e que representem um ato de mera cortesia, um costume local ou prática social que não possa ser considerada nem interpretada como passível de criar expectativas de favorecimento ou de tratamento preferencial.

Artigo 11º

Relacionamento com outras Entidades

Os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais desempenham as suas funções em subordinação à missão e objetivos da Instituição, respeitando, em todas as situações, os valores e posições éticas, devendo assegurar a boa relação com terceiros, atuando de forma diligente, cordial e cooperante, com salvaguarda da integridade, credibilidade e confiança no trabalho desenvolvido.

Artigo 12º

Combate ao Assédio e Discriminação

A Instituição promove uma política de tolerância zero face a práticas de assédio no trabalho, devendo as relações entre os trabalhadores basear-se na lealdade, integridade e respeito mútuo, não sendo tolerados atos ou comportamentos discriminatórios, intimidatórios, hostis ou ofensivos, nem quaisquer práticas de assédio em contexto laboral, que ocorram no exercício de funções ao serviço da Instituição.



CAPÍTULO IV PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Artigo 13º

Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

1. A Instituição dispõe de um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, que faz parte integrante do presente Código, caracterizado por fazer uma exaustiva identificação dos riscos, de modo a cobrir as suas unidades operacionais e por aprofundar as medidas preventivas adequadas a adotar para a sua minimização.
2. O Plano abrange a organização e atividade da Instituição, incluindo áreas de administração, direção, operacionais ou de suporte, e contém:
 - a) A identificação, análise e classificação dos riscos e das situações que possam expor a Instituição a atos de corrupção e infrações conexas, incluindo aqueles associados ao exercício de funções pelos titulares dos órgãos de gestão, direção e coordenação, considerando a realidade institucional e a sua área de atuação;
 - b) Medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos.

CAPÍTULO V INCUMPRIMENTO E SANÇÕES

Artigo 14º

Incumprimento e Sanções

A violação dos princípios e deveres constantes no presente Código, verificados que sejam os pressupostos legalmente previstos para o efeito, pode dar origem a responsabilidade disciplinar, civil, penal ou contraordenacional.

Artigo 15º

Sanções Disciplinares

1. A violação dos deveres previstos no presente Código, por parte de qualquer trabalhador, sem prejuízo de outras consequências legais, pode gerar responsabilidade disciplinar, civil e/ou criminal associada a atos de corrupção e infrações conexas.
2. Em conformidade com o previsto no artigo 328.º do Código do Trabalho, as sanções disciplinares aplicáveis aos colaboradores a que se refere o número anterior, são:
 - a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Sanção pecuniária;
 - d) Perda de dias de férias;
 - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - f) Despedimento sem indemnização ou compensação.



Artigo 16º

Sanções Criminais

Sem prejuízo de eventual sanção disciplinares, mencionadas no artigo anterior, poderá haver lugar a procedimento criminal, por eventual verificação de crime de corrupção, de infrações conexas e similares, previstos no Código Penal, na sua redação atual, nomeadamente os artigos referentes ao tráfico de influência, ao suborno, ao branqueamento, à prevaricação, ao recebimento ou oferta indevidos de vantagem, à corrupção passiva, à corrupção ativa e sua agravação, à dispensa ou atenuação de pena, ao peculato, ao peculato de uso, à participação económica em negócio, ao abuso de poder e à violação de segredo por funcionário.

Artigo 17º

Dever de Comunicação de Irregularidades

1. Os trabalhadores, estagiários, voluntários, colaboradores, membros dos órgãos sociais devem comunicar, de imediato, quaisquer factos de que tenham conhecimento no exercício das suas funções, que indiciem uma prática irregular ou violadora das normas do presente Código.
2. As irregularidades devem ser reportadas através do canal de denúncias interno.

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 18º

Vigência e divulgação

1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Mesa Gerente da Irmandade de Santa Cruz e respetiva divulgação a todos os demais destinatários(as).
2. O presente Código de Conduta será ainda disponibilizado no sítio de internet da Instituição, bem como afixado nos locais habituais.
3. Será dada aos trabalhadores uma ação de formação, sensibilização, sobre o conteúdo do presente Código, o qual passará a partir desse momento a ser vinculativo com a consequência disciplinar e criminal para qualquer ato ou comportamento que viole estas normas.

Aprovado por unanimidade dos presentes, em reunião da Mesa Gerente de 12-02-2025, ficando autorizado o Senhor Provedor em assinar o referido documento.

Braga, 13 de fevereiro de 2025

O Provedor



Manuel Fernando da Rocha Rodrigues
Manuel Fernando da Rocha Rodrigues



IRMANDADE DE SANTA CRUZ

R₂

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS (PPR)

DATA DA ELABORAÇÃO: 12-02-2025

VERSÃO: 1



IRMANDADE DE SANTA CRUZ

Handwritten signature or initials.

ÍNDICE

Sumário	2
Introdução.....	3
Âmbito de aplicação.....	4
Conceito de Corrupção e Infrações Conexas	10
Sistemas de Controlo Interno do Plano de Prevenção de Riscos e Infrações Conexas	11
Responsável Geral pela Execução do Plano.....	12
Metodologia de Elaboração, Dinamização e Execução do Plano	13
Matriz de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas	14
Implementação e Execução do Plano.....	21
Anexos	22



IRMANDADE DE SANTA CRUZ

Handwritten signature or initials in blue ink.

SUMÁRIO

O presente documento tem por objetivo apresentar o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

Apresenta um plano simples e objetivo, procurando identificar os possíveis riscos institucionais, diretamente relacionados com a corrupção e infrações conexas, bem como as medidas preventivas e corretivas das mesmas, com aplicabilidade na estrutura organizacional da Instituição, bem como nos demais órgãos internos.



INTRODUÇÃO

No dia 9 de dezembro de 2021, foi publicado em Diário da República o Decreto-Lei n.º 109-E/2021 ("Decreto-Lei"), que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção (doravante designado por "MENAC") e aprova o Regime Geral da Prevenção da Corrupção (doravante designado por "RGPC"). O diploma legal referido tem como propósito a prevenção, deteção, repressão e sanção de atos de corrupção e infrações conexas.

O regime normativo em vigor, estende os cuidados promotores de integridade e prevenção de risco a todas as entidades públicas e privadas, com 50 ou mais trabalhadores, vinculando-as por via de punição por incumprimento, à obrigatoriedade de adoção de um Plano de Risco de Corrupção e Infrações Conexas, um código de ética e conduta, um canal de denúncias e um plano de formação, entre outras medidas específicas para entidades do setor público e do setor privado.

É neste enquadramento que a Irmandade de Santa Cruz, procedeu à elaboração do presente Plano, visando o cumprimento das obrigações legais estabelecidas no RGPC, promovendo uma cultura de integridade e transparência pela qual a mesma se pauta.

O presente Plano é resultado de um processo interno, dentro das diversas áreas e órgãos da Instituição e que contempla:

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



IRMANDADE DE SANTA CRUZ

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente plano aplica-se a todos os membros dos órgãos sociais, trabalhadores, voluntários, estagiários, fornecedores, prestadores de serviços e todos os terceiros que estabeleçam ou venham a estabelecer uma relação direta com a Instituição ou atuem em seu nome.

1.1. A Instituição – Caracterização

A Irmandade de Santa Cruz, instituição secular localizada no centro da cidade de Braga, desenvolve serviços na área social direcionados para a comunidade em que se insere, promovendo a solidariedade, a qualidade de vida e a dignidade humana.

Neste contexto, a Irmandade de Santa Cruz possui quatro valências: o ERPI-Estrutura Residencial para Pessoas Idosas, o Centro de Dia e, no Infantário de Santa Ana, a Creche e o Pré-escolar, valências que apoiam diretamente mais de duas centenas de utentes e suas famílias. A Igreja de Santa Cruz, que serve uma vasta comunidade, em termos religiosos e culturais, também é parte integrante da Instituição

Os Órgão Sociais da Irmandade de Santa Cruz, cujos membros são voluntários, são a Assembleia Geral, a Administração (Mesa Gerente), o Conselho Fiscal e o Órgão de Vigilância. Além destes membros voluntários, a Instituição conta com um pouco mais de uma centena de trabalhadores dependentes e também trabalhadores independentes/prestadores de serviços.

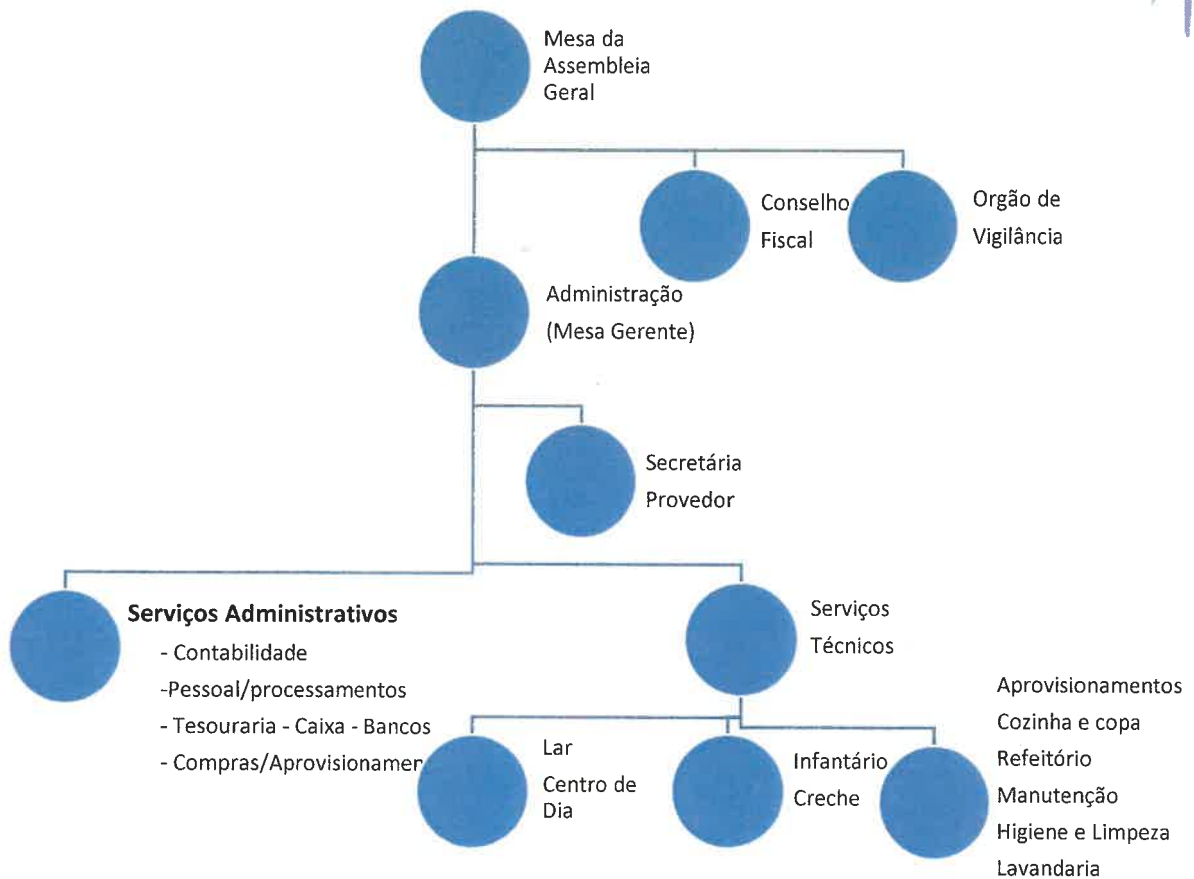
Entre os trabalhadores por conta de outrem, destacam-se os seguintes profissionais:

Ajudantes de Ação Direta	Rececionistas
Ajudantes de Cozinheiro (a)	Motorista
Animadores Socioculturais	Capelão
Auxiliares de Serviços Gerais	Chefe de Secção (Serviços Administrativos)
Auxiliares de Ação Educativa	Chefe de Divisão (Recursos Humanos)
Cozinheiros (a)	Secretário Provedoria
Encarregada de Serviços Gerais	Psicólogo
Encarregado de Armazém	Fisioterapeuta
Encarregado de Manutenção	Enfermeiros(as)
Educadores (as)	Diretora Técnica do ERPI
Motorista	Diretora Pedagógica do Infantário



IRMANDADE DE SANTA CRUZ

1.2. Organograma



1.3. Identificação da composição dos órgãos sociais

Mesa da Assembleia Geral

Administração (Mesa Gerente)

Conselho Fiscal

e Órgão de Vigilância

1.4. Missão, Valores e Princípios

A Irmandade de Santa Cruz tem como missão proporcionar aos seus utentes a prestação de serviços humanizada e pautada pela excelência e elevados níveis de ética e qualidade, assegurando as melhores condições de saúde, de qualidade de vida e apoio à comunidade em que se insere.

É sua missão ser uma Instituição de referência na área em que se encontra e oferecer as respostas sociais necessárias à prossecução do seu objeto no âmbito da solidariedade social.



IRMANDADE DE SANTA CRUZ

A Irmandade de Santa Cruz gere a sua atuação, com todos que a rodeiam e com ela entram em contacto, direto ou indireto, seguindo princípios e valores de integridade, idoneidade, responsabilidade social, igualdade e não discriminação, isenção e objetividade, eticidade e transparência.

1.5. Organização interna e funcionamento

Os serviços prestados pela Irmandade de Santa Cruz inserem-se em quatro valências principais: o ERPI e o Centro de dia, vocacionados para a 3ª idade e a Creche e o Pré-Escolar do Infantário de Santa Ana direcionados para a Infância.

O ERPI e o Centro de Dia, contam com uma ampla equipa de profissionais afetos aos quadros da instituição, entre os quais uma Diretora Técnica, uma Encarregada de Serviços Gerais, Ajudantes de Ação Direta, Auxiliares de Serviços Gerais e Rececionistas. Colaboram ainda com estas duas valências da Irmandade de Santa Cruz outra profissional prestadora de serviços, nomeadamente Médicos.

Ao Infantário de Santa Ana estão afetas uma Diretora Pedagógica, as Educadoras de Infância, as Ajudantes de Ação Educativa, os Auxiliares de Serviços Gerais e uma Rececionista. As atividades extracurriculares (dança, música, etc.) são desenvolvidas por profissionais independentes.

As valências da Instituição são apoiadas por serviços comuns de Aprovisionamento, Enfermagem, Fisioterapia, Psicologia, Motorista, Cozinha, Lavandaria / Rouparia, Serviços Administrativos / Recursos Humanos e Assistência Religiosa.

Recursos Humanos tem as atribuições de estabelecer regulamentos relativos à admissão, disciplina, promoção, remunerações, regalias sociais, estudar planos de carreiras, formação e promoção de Pessoal, organização de serviços de natureza social, processamento administrativo relativo ao pessoal, recrutamento e admissão de pessoa segundo prévia autorização, responsabilização pela observação dos princípios legais e regulamentos com pessoal.

Serviços administrativos devem assegurar em boas condições junto dos setores que lhe dão origem, de todos os dados necessários ao processamento contabilístico e controle, lançar corretamente, todos os justificativos de atividade da Instituição em condições de poder garantir a obtenção de resultados reais, rápidos e corretos sobre a atividade, dar cumprimento integral a todas as exigências de informação estabelecidas, com exceção dos inerentes ao pessoal.

Serviços de Economato, planear as compras em função das necessidades, assegurar as boas relações com os fornecedores, mantendo-se informando das melhores condições de compra e de pagamento, gerir os stocks em armazém determinando os elementos de racionalização de stocks-



IRMANDADE DE SANTA CRUZ

ponto de encomenda, quantidade a encomendar, dar execução às ordens de compra e seu tratamento, zelar pelo bom funcionamento dos bens e comunicar todas as anomalias, acompanhar a evolução dos mercados de compra, desenvolver e manter contactos e relações com os fornecedores bem como com outras entidades, em tudo que se relacione com a armazenagem, realizar consultas, escolha de fornecedor, processamento de nota de encomenda e acompanhando a posição das encomendas, conferir as faturas dos fornecedores e registá-las e encaminhá-las para a contabilidade.

- O Secretariado, deve organizar, dirigir, apoiar e secretariar a Mesa Gerente, assegurando a totalidade da correspondência, zelando pelas normas de segurança, proceder ao tratamento dos dados de todos os Irmãos de modo a que se cumpram os formalismos das assembleias gerais.

Entre os fornecedores de serviços e bens, destacam-se os de HACCP, Revisor Oficial de Contas, Contabilidade, Informática, Saúde e Segurança no Trabalho, Jurista, Nutricionista, fornecedores de bens alimentares e de consumíveis, de construção e manutenção de infraestruturas.

1.6. Condições gerais

- Cumprimento rigoroso da legislação aplicável no âmbito do serviço prestado, com especial atenção aos aspetos relativos à Segurança, Saúde, Proteção do Ambiente e de Relações de Trabalho.
- Conduta da ISC rigorosamente compatível coma política da Instituição;
- Utilização dos equipamentos de proteção individual indispensáveis e recomendados para cada atividade específica
- Submeter à autorização da Mesa Gerente a subcontratação de outras empresas prestadoras de serviços;
- Obrigatório reportar à Mesa Gerente todos os incidentes que ocorram durante a prestação de serviços, em prazo adequado. Os acidentes de trabalho deverão ser comunicados de imediato.
- Segregação, triagem e encaminhamento dos resíduos gerados nas suas atividades para operadores licenciados. Sempre que necessário consultar a Mesa Gerente.

1.7.- Regras a cumprir dentro das instalações

- Organização, proteção, arrumação e limpeza adequados ao local ou locais de trabalho;
- Colocação bem visível no local ou de locais de Segurança necessária à prevenção de acidentes/incidentes e respeito pela sinalização existentes nas instalações;
- Requerem especiais cuidados de Segurança, Saúde e Ambiente as tarefas seguintes: Trabalhos em altura (ex. medição de gases em chaminés, manutenção de equipamentos); Trabalhos em instalações elétricas sobre tensão; Trabalhos a quente (ex. soldadura, corte) e ou com gases (ex. propano, oxigénio, acetileno); Carga, transporte e descarga de produtos químicos (ex. detergentes). Estes trabalhos, quando aplicável, serão realizados por pessoal devidamente habilitado.



IRMANDADE DE SANTA CRUZ

- Relativamente à proteção do meio ambiente: Participar na separação de resíduos internos (ex. papel, embalagens, resíduos de construção, etc.); Recolha e deposição correta de resíduos resultantes dos trabalhos e minimização de incómodos a vizinhos ou visitantes no local ou locais de trabalho.

- Proibição de fumar e foguear dentro das instalações;

- Proibição de circular nas instalações sem autorização e sem identificação com um cartão de visitante;

- Não comer, nem beber no local de trabalho;

Não colocar materiais ou equipamentos a obstruir a passagem de pessoas ou veículos, nem o acesso aos colaboradores.

1.8 – Regras a cumprir em caso de situação de emergência

- A ISC tem planeado o modo mais adequado de atuar em caso de emergência. Assim, todos os Colaboradores, fornecedores e subcontratados devem; ser informados e obter toda a informação sobre emergência existente nos locais de trabalho, nomeadamente – locais para onde se devem dirigir em caso de emergência (pontos de encontro) – localização de meios de combate a incêndios (extintores, carretéis, etc.) consultando as plantas de emergência existentes nos locais.

- No caso de detetar alguma situação de emergência (incêndio, explosão, acidente grave, etc.) contactar os responsáveis, indicando com precisão e localização, a situação ocorrida e o número de feridos.

- Não atuar se não souber exatamente o que fazer ou se não dispuser de meios;

- No caso de ouvir o sinal de alarme sonoro (contínuo e longo) deve dirigir-se imediatamente para o ponto de encontro mais próximo e aí permanecer até indicação em contrário;

Procure sempre informar e colaborar. A Instituição dispõe de meios (físicos e humanos) preparados para responder a estas situações.

1,9.- Práticas de Higiene e Segurança

A Instituição dispõe;

- Equipamentos de proteção individual

- Equipa preparada para os principais riscos (traumatismos, surdez, má postura, intoxicação, etc.)

- Agir e tomar procedimentos em caso de fuga ou derrame (fechar a válvula, sem colocar em risco a sua integridade física; informar o responsável de área, na ausência deste, acionar o alarme, vedar a área atingida, evitando a presença de curiosos, não fumar e foguear,

- Conhecedores quanto a procedimentos em caso de incêndio (após a deteção, utilizar o extintor ou acionar o alarme, sendo na sua área de trabalho, retirar-se para uma zona de segurança, colaborar só em caso de solicitação na remoção de combustíveis e não fumar.

- Como agir em caso de evacuação (alerta de emergência, deixar o local de trabalho, dirigir-se para a porta de evacuação e depois para o exterior das instalações., obedecer sempre ao responsável de segurança e nunca levar objetos consigo e nem voltar para trás).



IRMANDADE DE SANTA CRUZ

- Perceber as medidas gerais de segurança (não correr dentro da instituição, não usar porta paletes para transportar pessoas, não conduzir sem estar habilitado, não utilizar máquinas sem conhecer as instruções, não mexer em substâncias perigosas sem formação e usar corretamente os EPIS, informar sempre qualquer alteração nas máquinas e equipamentos, a utilização dos extintores só é permitida em caso de emergência desde que não coloque em risco a integridade física do operador, não fumar.

1.10 – Política da Instituição

A ISC é uma Instituição eficiente, inovadora e próxima dos seus Clientes/Utentes, fornecedores e desenvolvida de forma sustentada que tem como atividade principal, conforme consta no ponto 1.1 atrás evidenciado.

- **Clientes/Utentes** – ultrapassar as expectativas dos nos Clientes/Utentes através da melhoria contínua nos domínios da qualidade dos serviços prestados e da inovação bem como na proteção do ambiente.

- **Instituição** – Garantir elevados níveis de prestação de serviços no intuito de tornar a Instituição mais competitiva e assegurar o cumprimento da regulamentação e requisitos em vigor aplicáveis à sua atividade, bem como de outros aos quais adira voluntariamente. Assegura elevados padrões desempenho ambiental minimizando impactes decorrentes das atividades que geram resíduos e promovendo a utilização racional dos recursos naturais.

- **Pessoas** – Valorização dos nossos colaboradores de forma a garantir a adequação das suas competências às suas funções, porque deles depende o nosso sucesso e representam o nosso recurso mais valioso.

- **Integridade** – Prestamos serviços seguros, respeitando o meio ambiente, prevenindo a poluição e promovendo a responsabilidade social.

- **Fornecedores** – Mantemos com os nossos fornecedores parcerias no sentido de obtenção mútuo de benefício e envolvimento nos princípios e responsabilidades subscritas pela Instituição.

-**Compromisso** – Para o êxito deste processo é fundamental a participação de todos os colabores e Mesa Gerente. Cada colaborador da Instituição é responsável por pôr em prática a política integrada.

Elaboramos estas normas em coerência com o manual do Guia MENAC.



CONCEITO DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Sendo o principal objetivo do presente plano prevenir, detetar e combater a prática de atos de corrupção, suborno e outras infrações conexas, cumpre, primeiramente, clarificar o conceito de corrupção.

Embora não exista uma definição concreta do conceito de corrupção, aplicável internacionalmente, de acordo com a lei portuguesa, mais concretamente de acordo com o disposto nos artigos 373º e 374º do Código Penal, considera-se corrupção qualquer situação em que se promete, concede, solicita ou aceita, para si ou para outrem, uma vantagem, seja material ou imaterial, para realizar um ato ou omitir uma ação que vá contra os deveres do cargo ou da função ocupada.

Cumpre frisar que o conceito de corrupção vai além destes atos, abrangendo outras condutas ilícitas.

Em concreto e no que diz respeito ao presente plano, são consideradas como infrações conexas:

- Recebimento e oferta indevidos de vantagem;
- Peculato;
- Participação económica em negócios;
- Concussão;
- Abuso de poder;
- Prevaricação;
- Tráfico de influência;
- Branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito.



R

SISTEMAS DE CONTROLO INTERNO DO PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS E INFRAÇÕES CONEXAS

O Plano de Prevenção é uma ferramenta de gestão dinâmica e de comunicação dos riscos de corrupção e infrações conexas que não se esgota com a sua elaboração. Por esse mesmo motivo, carece de controlo e monitorização de forma a assegurar a eficácia das medidas nele previstas, bem como a sua atualização de acordo com as necessidades da sociedade, garantindo a sua adequada implementação e eficácia.

A execução do Plano de Prevenção está sujeita a um sistema de controlo que inclui:

- a) A elaboração de um relatório de avaliação intercalar, a apresentar até ao mês de outubro de cada ano, sempre que se verificar, após aplicação da matriz de risco na avaliação dos riscos da organização, a identificação de riscos elevados para a organização;
- b) A elaboração, no mês de abril do ano seguinte a que respeita a execução, de um relatório de avaliação anual, contendo a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação.

O Plano de Prevenção será revisto a cada três anos, ou sempre que se justificar a sua revisão face a uma eventual alteração nas suas atribuições ou na sua estrutura orgânica, e será publicado no sítio da internet da Instituição ([https\\:www.irmandadesantacruz.pt](https://www.irmandadesantacruz.pt)).



RESPONSÁVEL GERAL PELA EXECUÇÃO DO PLANO DE PREVENÇÃO

No âmbito da alínea e) do n.º 2 do artigo 6.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção anexo ao Decreto-Lei 109-E/2021, de 9 de dezembro, foi designado, para responsável geral pela execução, controlo e revisão do Plano de Prevenção de Risco e Infrações Conexas, bem como responsável pelo cumprimento normativo: O Provedor.

Enquanto responsável pelo cumprimento normativo, o Responsável garante o controlo e a aplicação do plano, exercendo as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória.

Acresce que,

São funções do Responsável pelo Cumprimento Normativo:

- Coordenar os trabalhos de levantamento e sistematização dos valores éticos ou princípios de ação da entidade ou organização, bem como das indicações de conduta mais adequadas tendo em vista o seu cumprimento, promovendo e assegurando a participação e o envolvimento de todos, nomeadamente dos dirigentes de topo e da estrutura intermédia, relativamente aos processos de elaboração e atualização do Código de Conduta;
- Coordenar os trabalhos de levantamento dos riscos de corrupção e infrações conexas e correspondente análise de risco e identificação de medidas preventivas, garantindo o envolvimento e a colaboração da estrutura hierárquica da entidade ou organização quanto aos processos de elaboração e atualização do Plano de Prevenção de Riscos bem como da avaliação da sua execução;
- Garantir o cumprimento dos prazos de comunicação, divulgação e publicitação do Código de Conduta, Plano de Prevenção de Riscos e dos correspondentes relatórios de avaliação da sua execução;
- Acompanhar e verificar a conformidade do cumprimento dos quesitos próprios de funcionamento do Canal de Denúncia Interna, incluindo as garantias de proteção dos denunciantes, deveres de confidencialidade e reserva, cumprimento dos prazos e prevenção de conflitos de interesses;
- Proceder ao levantamento e sistematização de informação relativa a necessidades formativas nas áreas da ética, integridade e prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas e envolvimento no processo de produção de programas formativos e acompanhamento do seu cumprimento;
- Verificar as necessidades de atualização dos diversos instrumentos do Programa de Cumprimento Normativo.



IRMANDADE DE SANTA CRUZ

Handwritten signature or initials in blue ink.

METODOLOGIA DE ELABORAÇÃO, DINAMIZAÇÃO E EXECUÇÃO DO PLANO

1. Levantamento e classificação de riscos

A metodologia considerada para identificação dos riscos, graduação do seu nível e correspondentes medidas de prevenção adequadas, compreendeu um trabalho conjunto de todos os membros dos órgãos sociais e trabalhadores (com funções de direção e chefia e com funções operacionais, voluntários, estagiários e outros colaboradores e/ou prestadores de serviços).

Foram assim realizadas sessões formativas com os trabalhadores de forma a partilhar os conteúdos e a reflexão conjunta sobre os conceitos abrangidos por este plano, nomeadamente a estrutura organizativa, os riscos de gestão e corrupção, os fatores pessoais e organizacionais de risco, bem como a avaliação da probabilidade de ocorrência e do impacto previsível do risco.

A par disto foi ainda dado um enfoque especial às medidas preventivas a adotar para a sua prevenção.

Foi considerada a Instituição como um todo, tendo em conta os seus diferentes departamentos e/ou estrutura de forma a adequar os riscos a cada área específica de atuação.

Pois bem,

A Organização Internacional de Normalização (ou Internacional Organization for Standardization, "ISO"), apresenta o risco como um efeito de incerteza sobre determinados objetivos, frequentemente expresso como a combinação da probabilidade de um acontecimento com as suas consequências/impactos (incluindo mudanças nas circunstâncias).

De todo o modo, o grau de gravidade e probabilidade de ocorrência varia mediante o tipo de risco inerente.

Por esse motivo, o procedimento de gestão e prevenção do risco integra diversas fases nomeadamente: o levantamento e identificação dos riscos, a sua análise interna e adequada à estrutura e funcionamento da Instituição, o seu tratamento interno e preventivo e, finalmente, a monitorização dos riscos e da aplicação das medidas preventivas.

O trabalho e metodologia aplicáveis partiram de uma ótica de transparência, isenção e imparcialidade, motivo pelo qual foi um trabalho efetuado em conjunto com as diferentes áreas que compõem esta Instituição. E isto considerando que a responsabilidade pela gestão de riscos é uma responsabilidade de todos os trabalhadores da Instituição, independentemente da sua função, sendo essencial ao seu funcionamento a existência de canais de comunicação sólida, aberta,



IRMANDADE DE SANTA CRUZ

transparente e eficiente, para que a mera potencialidade da sua ocorrência possa ser identificada a tempo de introduzir as medidas preventivas mais adequadas e evitar a sua verificação.

Assim:

Para avaliação e classificação dos riscos inerentes foi adotada uma metodologia, que resulta da combinação da probabilidade de ocorrência das situações, com a severidade do seu impacto previsto, a qual resulta num grau de risco que segue uma escala com três níveis (reduzido, moderado e elevado). Analisada a probabilidade de ocorrência e grau de risco serão definidas estratégias de resposta distintas, nomeadamente as medidas corretivas a seguir.

Foram assim definidos os seguintes parâmetros:

PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO (PO)		
Baixa (1)	Média (2)	Alta (3)
A prevenção do risco decorre adequadamente das medidas preventivas/corretivas adotadas anteriormente.	A prevenção adequada do risco pode requerer e justificar medidas preventivas adicionais relativamente às que já existam.	A prevenção adequada do risco requer medidas adicionais relativamente às que já existem.

IMPACTO PREVISIVEL DA OCORRÊNCIA DO RISCO (IP)		
Baixo (1)	Médio (2)	Alto (3)
A ocorrência do risco pode traduzir-se numa redução da eficiência do procedimento ou da função associada, requerendo revisão do mesmo. Impacto interno dentro da estrutura organizacional e funcional da Instituição.	A ocorrência do risco pode traduzir-se numa redução de eficiência e eficácia do procedimento ou da função a que está associado, requerente revisão do procedimento e correspondentes objetivos. Impacto interno dentro da estrutura organizacional e funcional da Instituição, bem como na sua dimensão produtiva.	A ocorrência do risco pode traduzir-se numa redução de eficiência e eficácia de procedimento ou função e pode ser objeto de mediatização. Impacto interno e implicações externas, com impactos reputacionais sobre a sua credibilidade.



IRMANDADE DE SANTA CRUZ

Por fim, referir que o grau ou nível de risco decorrerá da combinação entre a Probabilidade e o Impacto de ocorrência do risco.

Ou seja:

GRAU DE RISCO A PARTIR DOS CRITÉRIOS PROBABILIDADE E IMPACTO PREVISÍVEL				
		PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA		
		Baixa (1)	Média (2)	Alta (3)
Impacto Previsível (IP)	Baixo (1)	Mínimo	Fraco	Moderado
	Médio (2)	Fraco	Modérado	Elevado
	Alto (3)	Moderado	Elevado	Máximo

O registo final dos diversos elementos resultantes da metodologia aplicada e da correspondente categorização, foi realizado em matrizes de risco por área funcional.

Ainda,

O Regime Geral de Prevenção de Corrupção prevê, na alínea a) do n.º 2 do artigo 6.º, que do Plano de Prevenção devem constar as áreas de atividade da entidade com risco de prática de atos de corrupção e infrações conexas.

Nesse âmbito, cumprirá referir que, no seu Plano de Prevenção, a Irmandade de Santa Cruz identificou, como principais áreas de risco:

- Contratação Pública;
- Gestão de Recursos Humanos;
- Gestão de Utentes (no ERPI e no Infantário de Santa Ana)
- Gestão Financeira.

Os riscos foram avaliados tendo em conta os seus efeitos inerentes - risco que uma entidade terá de enfrentar na falta de medidas que possa adotar para alterar a probabilidade de ocorrência dos eventos - e residuais - os riscos que permanecem mesmo depois da implementação das medidas identificadas para os mitigar.

2. Medidas preventivas e corretivas

Depois de analisar, identificar e classificar os riscos que possam eventualmente vir a ocorrer na Instituição, importa encontrar as ações e medidas mais adequadas ao seu tratamento, medidas com as quais se pretende evitar a ocorrência do risco de corrupção, eliminando a sua causa;



IRMANDADE DE SANTA CRUZ

prevenir que o mesmo se venha a verificar e, em último caso, aceitar a existência do risco e adotar as medidas necessárias a colmatar as suas consequências.

Nestes termos, as medidas preventivas e corretivas sugeridas partem de uma conjunção de diferentes setores e fatores que procuram ser as mais adequadas à área do risco, ao grau de ocorrência determinado e aos potenciais responsáveis pelo mesmo.

A isto conjuga-se a aplicação e aperfeiçoamento de procedimentos já existentes e da legislação específica que existe no setor social.



MATRIZ DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

- Seguem-se os modelos de matriz de risco a adotar na Instituição, observando-se sempre a legislação vigente;

Área funcional: Departamento de Recursos Humanos						
Funções/Atividade	Riscos	Análise e classificação do risco			Medidas preventivas/corretivas	
		PO	IP	GR		
Recrutamento de pessoal/ Preenchimento de vaga	Quebra dos valores de igualdade e imparcialidade. Favorecimento de terceiro na ocupação da vaga	1	2		- Publicidade do recrutamento; -Diferentes níveis decisórios na contratação; -Não participação na decisão de contratar quem com o candidato(a) tenha laço de parentesco ou intimidade; -Estipulação dos níveis de qualificação ao recrutamento; -Distintas fases de entrevistas e recrutamento.	

Legenda:

- **PO**: Probabilidade de Ocorrência; - **GR**: Grau de Risco; **IP**-Impacto previsto



IRMANDADE DE SANTA CRUZ

R.

Área funcional: Departamento de Recursos Humanos					
Funções/Atividade	Riscos	Análise e classificação do risco			Medidas preventivas/corretivas
		PO	IP	GR	
Processamento de salários	Pagamentos indevidos	1	2		-Diferentes níveis de análise: envio prévio, pelos RH, da informação (mapas de férias, recibos de vencimento e mapa de transferência bancária) para o Provedor e para a Contabilidade -Transferência bancária dos salários com exigência de dupla assinatura (por dois membros da Mesa Gerente designados); - Acesso a contas e códigos bancários limitado a quem tenha autorização para o efeito.

Área funcional: Serviços Administrativos/Caixa					
Funções/Atividade	Riscos	Análise e classificação do risco			Medidas preventivas/corretivas
		PO	IP	GR	
Caixa	Pagamentos indevidos e desvio de fundos ou apropriação ilícita dos mesmos para fins não destinados à Instituição	1	2		-Aposição de assinatura de autorização por Membros da Mesa Gerente em impresso próprio para levantamento de dinheiro do cofre; -Responsabilização do funcionário que solicita o valor através da aposição de assinatura na fatura-recibo; -Levantamento do dinheiro do cofre, apenas com assinatura de autorização de membro da Mesa Gerente na fatura-recibo

Legenda:

- **PO**: Probabilidade de Ocorrência; - **GR**: Grau de Risco; **IP**-Impacto previsto



IRMANDADE DE SANTA CRUZ

R

Área funcional: Serviços Administrativos/ Contabilidade					
Funções/Atividade	Riscos	Análise e classificação do risco			Medidas preventivas/corretivas
		PO	IP	GR	
Pagamento a fornecedores e/ou Prestadores de serviços	Desvio de fundos ou apropriação ilícita dos mesmos para fins não destinados à Instituição	1	3		<ul style="list-style-type: none"> - Pagamento efetuado apenas depois de comprovada a sua necessidade efetiva e seguindo a tramitação procedimental das despesas internas; - Validação por dois níveis/recursos humanos distintos. - Acesso a contas e códigos bancários limitado a quem tenham autorização para o efeito.

Área funcional: ERPI Relação com Utentes					
Funções/Atividade	Riscos	Análise e classificação do risco			Medidas preventivas/corretivas
		PO	IP	GR	
Gestão de vagas e lista de espera	Quebra dos valores de igualdade e imparcialidade. Adulteração da lista de espera ou gestão de vagas por comprometimento pessoal ou de terceiro.	2	2		<ul style="list-style-type: none"> - Segregação de funções no momento de admissão de utentes; - Procedimentos internos de priorização de vagas; - Diferentes níveis hierárquicos envolvidos na decisão; - Revisão periódica da lista.

Legenda:

- **PO**: Probabilidade de Ocorrência; - **GR**: Grau de Risco; **IP**-Impacto previsto



IRMANDADE DE SANTA CRUZ

Área funcional: INFANTÁRIO Relação com Utentes					
Funções/Atividade	Riscos	Análise e classificação do risco			Medidas preventivas/corretivas
		PO	IP	GR	
Gestão de vagas e lista de espera	Quebra dos valores de igualdade e imparcialidade. Adulteração da lista de espera ou gestão de vagas por comprometimento pessoal ou de terceiro.	1	2		<ul style="list-style-type: none">- Segregação de funções no momento de admissão de utentes;- Procedimentos internos de priorização de vagas;- Diferentes níveis hierárquicos envolvidos na decisão;- Revisão periódica da lista.- Critérios de admissão já estabelecidos na legislação:

Legenda:

- **PO**: Probabilidade de Ocorrência; - **GR**: Grau de Risco; **IP**-Impacto previsto

Atenção: Neste campo o risco dependerá da resposta social em causa. Por exemplo, no âmbito da creche existe legislação que já estabelece os critérios de prioridade na admissão pelo que, nesse caso, o risco seria mínimo.



IRMANDADE DE SANTA CRUZ

IMPLEMENTAÇÃO E EXECUÇÃO DO PLANO

O controlo do presente plano, e a sua atualização, deve ser feito, numa primeira instância por todos os intervenientes, e agentes, sobre os pertinentes procedimentos internos, no respeito pelos princípios éticos anteriormente enunciados.

Na verdade, a prevenção e mitigação de riscos associados à corrupção exige a colaboração de todos e a existência de canais de comunicação aberta que garantam transparência na comunicação e partilha da identificação das situações suscetíveis de consubstanciar um risco.

Com a implementação do presente Plano, a Irmandade de Santa Cruz propõe-se a adotar todos os procedimentos e práticas internas e externas adequadas a consciencializar e a prevenir toda e qualquer prática corruptiva que possa influenciar o objetivo da sua atividade.

Os responsáveis pelos vários setores deverão sugerir e implementar medidas de prevenção e deteção de situações de ilegalidade, fraude e erro, garantindo exatidão dos procedimentos de controlo e verificação da sua implementação e monitorizando a forma como esta implementação é feita, numa perspetiva de melhoria continua.

Aprovado por unanimidade dos presentes, na reunião da Mesa Gerente de 12-02-2025, ficando autorizado o Provedor, a assinar todos estes documentos.



Braga, 13 de fevereiro de 2025

O Provedor

Manuel Fernando da Rocha Rodrigues

Manuel Fernando da Rocha Rodrigues



IRMANDADE DE SANTA CRUZ

R.

ANEXO I

FORMAÇÃO

DESIGNAÇÃO DA AÇÃO	"Prevenção da Corrupção nas IPSS"
MODALIDADE	Online
DATA:	05-02-2025
DURAÇÃO	14:30 ÀS 17:30
ENTIDADE FORMADORA	UDIPSS Braga

PARTICIPANTES

493	Dora Cristina Fernandes Peixoto	
304	Maria Alcina Vaz Vieira	
382	Liliana Maria Pires Cerqueira	
393	Maria do Carmo Peixoto Macedo	
488	Florinda Cristina Oliveira Rodrigues	



IRMANDADE DE SANTA CRUZ

Pv

DESIGNAÇÃO DA AÇÃO: Reunião	Levantamento e classificação de riscos e elaboração do PPR-Plano de Prevenção de Riscos
MODALIDADE	Presencial
DATA:	13-02-2025
DURAÇÃO	11H00 às 12H00

PARTICIPANTES

	Manuel Fernando Rocha Rodrigues	
493	Dora Cristina Fernandes Peixoto	
304	Maria Alcina Vaz Vieira	
382	Liliana Maria Pires Cerqueira	
393	Maria do Carmo Peixoto Macedo	
488	Florinda Cristina Oliveira Rodrigues	