



Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

Real Associação Humanitária dos Bombeiros
Voluntários da Póvoa de Varzim

2025

Índice

1. INTRODUÇÃO.....	2
2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO	3
3. CARACTERIZAÇÃO DA REAL ASSOCIAÇÃO	4
3.1 Missão.....	4
3.2 Fins.....	4
3.3 Visão	5
3.4 Valores	5
3.5 Política de Qualidade.....	5
3.6 Organização e funcionamento.....	5
4. IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DOS RISCOS E INFRAÇÕES CONEXAS	7
4.1. Identificação das áreas de risco ou potencial risco	7
4.2 Avaliação do Risco	7
5. IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS DE CORRUPÇÃO E MEDIDAS PREVENTIVAS ADEQUADAS.....	9
6. MECANISMOS DE CONTROLO	12
7. ACOMPANHAMENTO, AVALIAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DO PPR	13
8. IMPLEMENTAÇÃO.....	14

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, a corrupção constitui uma das principais preocupações das sociedades modernas, surgindo como consequência da intensa competitividade nos mercados, bem como das possíveis violações dos códigos de conduta e ética por parte dos diversos intervenientes, o que compromete a integridade e a confiança nas Instituições e nos processos.

Nesse seguimento, o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção, foi publicado na sequência da aprovação da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, a qual define sete prioridades essenciais:

- a) Melhorar o conhecimento, a formação e as práticas institucionais em matéria de transparência e integridade;
- b) Prevenir e detetar os riscos de corrupção na ação pública;
- c) Comprometer o setor privado na prevenção, deteção e repressão da corrupção;
- d) Reforçar a articulação entre instituições públicas e privadas;
- e) Garantir uma aplicação mais eficaz e uniforme dos mecanismos legais em matéria de repressão da corrupção, melhorar o tempo de resposta do sistema judicial e assegurar a adequação e efetividade da punição;
- f) Produzir e divulgar periodicamente informação fiável sobre o fenómeno da corrupção; e
- g) Cooperar no plano internacional no combate à corrupção.

Em cumprimento do referido diploma legal, artigo 6.º do ANEXO à Lei n.º 109-E/2021, que impõe às entidades abrangidas – entidades de natureza pública ou privada com 50 ou mais trabalhadores – a adoção e implementação de um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, doravante apenas designado por PPR, que abranja toda a sua organização e atividade, a Real Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Póvoa de Varzim, elaborou o presente PPR, o qual abrange toda a entidade e atividade dos Órgãos Sociais, Técnicos, operacionais ou de suporte da Instituição, o qual tem como principais objetivos:

- 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;
- Medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente plano aplica-se a todos os Membros dos Órgãos Sociais, Trabalhadores, Voluntários, Estagiários, Fornecedores, Prestadores de Serviços e demais agentes que mantenham uma relação direta ou indireta com a Real Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Póvoa de Varzim, com o objetivo principal de prevenir e combater os seguintes crimes e infrações relacionadas:

→ Crimes de corrupção (Código Penal):

- Recebimento indevido de vantagem, Artigo 372º
- Corrupção passiva, Artigo 373º
- Corrupção ativa, Artigo 374º

→ Infrações conexas (Código Penal):

- Abuso de poder, Artigo 382º
- Peculato, Artigo 375º
- Peculato de uso, Artigo 376º
- Participação económica em negócio, Artigo 377º
- Tráfico de influência, Artigo 355º
- Suborno, Artigo 363º
- Concussão, Artigo 379º

Este Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas tem como objetivo:

- a) A identificação, análise e classificação dos riscos e das situações que possam expor a entidade a atos de corrupção e infrações conexas;
- b) Identificar as áreas de atividade da entidade com risco de prática de atos de corrupção e infrações conexas;
- c) Caracterizar as medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados;
- d) Calcular a probabilidade de ocorrência e o impacto previsível de cada situação, de forma a permitir a graduação dos riscos;
- e) Designar o Responsável geral pela execução, controlo e revisão do PPR.

3. CARACTERIZAÇÃO DA REAL ASSOCIAÇÃO

Nascida oficialmente em 1 de outubro de 1877 como imperativo para a assistência e o socorro, foi obra de um conjunto de poveiros que, unidos à Câmara Municipal e a outras boas vontades, se entregaram ao trabalho de dotar a então vila, de uma companhia de bombeiros voluntários. Posteriormente, em reunião de 1 de outubro de 1877, com outras diversas individualidades poveiras, deram início à então denominada Companhia de Bombeiros Voluntários.

Ao longo de décadas os Bombeiros Voluntários assumiram-se como uma estrutura básica e indispensável à sociedade portuguesa não só pelas ações de socorro que prestam em matéria de acidentes e todo o tipo de desastres naturais e industriais, mas também na área da saúde, nomeadamente na área de emergência pré-hospitalar e transporte de doentes. No âmbito da prevenção, a sensibilização e preparação da população para possíveis e prováveis situações de desastre que venham a ocorrer é igualmente uma aposta de vulto da Associação. Por outro lado, a captação, treino e formação, através da escola de bombeiros, são ações relevantes desempenhadas pela Associação, uma vez que procura desenvolver cidadãos socialmente mais conscientes e responsáveis. Assim, os profissionais da Associação, como voluntários que são, constituem-se como reservas morais da sociedade, já que arriscam diariamente a sua própria vida para salvar concidadãos, bem como bens públicos/particulares.

No decorrer destes anos de atividade, tem vindo a verificar-se a necessidade de otimizar os serviços prestados pela Associação apostando não só na vertente técnica dos colaboradores, mas sobretudo na sua vertente humana, dado que a qualidade dos serviços prestados está intimamente relacionada com a qualidade humana daqueles que o prestam.

A Associação tem a sua sede na cidade da Póvoa de Varzim, na Rua Santos Minho nº8, e o quartel na Rua Arquiteto Ventura Terra, na mesma cidade.

3.1 Missão

A Real Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Póvoa de Varzim tem como principal missão garantir o eficaz funcionamento do Corpo de Bombeiros Voluntários, com vista à prestação de um serviço de proteção e socorro a pessoas e bens, norteados pelos padrões de exigência atuais. Preparar a nossa comunidade para fazer face às contrariedades é outra das nossas prioridades enquanto uma instituição que privilegia o apoio social.

3.2 Fins

A Real Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Póvoa de Varzim tem por fins:

- Manter um Corpo de Bombeiros com vista à prestação de socorro a quem dele necessite, em todas as emergências de perigo ou de calamidade, especialmente em casos de incêndio e catástrofes naturais.
- Colaborar na prestação de assistência a doentes e feridos, na área do concelho, através de um serviço de ambulâncias.

- Promover, incrementar e difundir quaisquer outras espécies de socorrismo que visem a defesa da vida e dos bens da população.
- Contribuir para a melhoria da qualidade de vida das pessoas, em termos ambientais, e colaborar na proteção civil do concelho.
- Criar e desenvolver atividades socioculturais, desportivas, recreativas, lúdicas, bem como atividades no âmbito da ação social e formação profissional, que se regerão por Regulamento Interno aprovado pela Direção da Associação.
- Exploração de parques de estacionamento e bares
- Aluguer de instalações e equipamentos de sua propriedade
- Venda e transporte de água
- Lavagem de pavimentos
- Abertura de portas
- Prestação de serviços musicais através dos seus elementos do Corpo Ativo e Assalariados
- Auditoria a sistemas de segurança contra incêndios e outras calamidades
- Prevenção de riscos com piquete de bombeiros

3.3 Visão

Contribuir com uma resposta social com qualidade e mais abrangente ao nível dos serviços para a comunidade e ser reconhecido como uma Associação de excelência na intervenção social.

3.4 Valores

A Real Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Póvoa de Varzim, durante toda a sua atuação, deve reger-se por valores como a beneficência, o respeito (pelo outro e por si), gosto pelo voluntariado, respeito pelos direitos humanos e orgulho pela causa a que pertencem.

3.5 Política de Qualidade

A política de qualidade pela qual se regem os Bombeiros da Póvoa de Varzim exige uma prestação de serviços qualificada e competente de modo a satisfazer as necessidades da população/utente. Aliás, é igualmente importante satisfazer as expectativas dos tanto dos Bombeiros como dos restantes colaboradores, apostando no constante desenvolvimento das suas competências e incentivando o seu envolvimento e participação ativa na dinâmica da organização.

3.6 Organização e funcionamento

A Real Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Póvoa de Varzim organiza-se com base numa estrutura bem definida, garantindo clareza e coerência nas relações institucionais, na autonomia dos diferentes órgãos e departamentos e nas suas competências, assim como no nível e na forma de colaboração entre eles.

Conforme os estatutos e o regulamento dos estatutos da RAHBVPV, são Órgãos Gerentes a Assembleia Geral, a Direção, o Conselho Fiscal e o Conselho Disciplinar.

- **Assembleia Geral:**

A Assembleia Geral é o órgão deliberativo da Associação e é constituída por todos os sócios efetivos em pleno gozo dos seus direitos associativos, sendo a Mesa constituída por um Presidente, um Vice-Presidente e um Secretário.

- **Direção:**

A Direção é o órgão executivo da Associação e é composta por um Presidente, um Vice-Presidente, um Tesoureiro, um Primeiro Secretário, um Segundo Secretário e dois Vogais. O Comandante do Corpo de Bombeiros é membro permanente da Direção, sem direito a voto.

- **Conselho Fiscal:**

O Conselho Fiscal é o órgão supervisor e fiscalizador de todos os atos de gestão da Direção e é composto por um Presidente, um Vice-Presidente, um Secretário Relator.

- **Conselho Disciplinar:**

O Conselho Disciplinar é um órgão de recurso em matéria disciplinar, competindo-lhe apreciar e decidir os recursos das decisões disciplinares da competência da Direção ou do Comandante do Corpo de Bombeiros e é constituído pelo Presidente da Assembleia Geral, Presidente do Conselho Fiscal e o Presidente da Direção ou Comandante do Corpo de Bombeiros.

Simultaneamente, a RAHBVPV, no âmbito do seu sistema orgânico, está estruturada em quatro departamentos, alinhados com a natureza das suas atividades: Administrativo e Financeiro, Manutenção, Operacional e Transportes de Doentes. Esta estrutura visa garantir uma gestão eficiente, promovendo a otimização dos recursos e a excelência na prestação dos serviços.

4. IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DOS RISCOS E INFRAÇÕES CONEXAS

O risco pode ser definido como o evento, situação ou circunstância futura com a probabilidade de ocorrência e potencial consequência positiva e negativa na consecução dos objetivos de uma unidade organizacional.

Nem todos os riscos têm o mesmo grau de gravidade. O grau de gravidade de cada risco resulta da conjugação da sua probabilidade com o impacto gerado pela sua ocorrência, podendo existir os seguintes graus de impacto de risco: alto, médio ou baixo.

A gestão de riscos é o processo através do qual a Associação analisa metodicamente os riscos inerentes à sua atividade, com o objetivo de desenvolver e implementar instrumentos que facilitem a identificação, avaliação e monitorização dos riscos inerentes às atividades de prossecução das atribuições e competências das instituições.

O objetivo primordial da gestão de risco consiste em garantir a proteção e a preservação da integridade de todos os envolvidos em cada processo no qual participem, com vista à prevenção da ocorrência de riscos. Para tal, a Associação deverá proporcionar as informações, a formação e os conhecimentos necessários, de modo a capacitar os intervenientes a adotar os procedimentos adequados para evitar a concretização de riscos, dentro de um processo de aprimoramento contínuo.

Este esforço implica a intervenção ativa, a participação e a colaboração constante de todos os membros dos órgãos sociais, bem como de todos os trabalhadores, incluindo voluntários, estagiários, outros colaboradores, prestadores de serviços e fornecedores.

4.1. Identificação das áreas de risco ou potencial risco

Depois de analisar, identificar e classificar os riscos que possam eventualmente vir a ocorrer na Associação, importa definir quais as ações e medidas adequadas ao seu tratamento, de modo a:

- Evitar o risco de corrupção, eliminando a causa;
- Prevenir o risco de corrupção, minimizando a ocorrência;
- Aceitar o risco de corrupção, acolhendo as consequências;
- Transferir o risco de corrupção, imputando-o a terceiros.

4.2 Avaliação do Risco

A avaliação de risco de cada uma das situações identificadas é graduada em função de duas variáveis: a probabilidade de ocorrência das situações que comportam o risco e o impacto das consequências das infrações que pode suscitar. Para medir estas duas variáveis utilizou-se as seguintes escalas:

Escala 1 – Probabilidade de ocorrência.

Probabilidade	Definição	Ocorrência
B	Baixa	O risco decorre de um processo que apenas ocorrerá em circunstâncias excepcionais. Reduzida probabilidade de ocorrência (inferior a 40%)
M	Média	O risco está associado a um processo esporádico da organização que se admite que venha a ocorrer ao longo do ano. Probabilidade de ocorrência provável (entre 40% e 90%)
A	Alta	O risco decorre de um processo corrente e frequente da organização da empresa. Probabilidade de ocorrência superior a 90%

Escala 2 – Impacto das consequências das possíveis infrações.

Impacto	Definição	Descrição
B	Baixo	A ocorrência de situações de corrupção ou de infrações conexas terá sobretudo consequências internas, podendo prejudicar o desempenho organizacional da empresa (insatisfação de clientes, litígios). Com impacto financeiro limitado.
M	Médio	A ocorrência de situações de corrupção ou de infrações conexas reflete-se negativamente na imagem e reputação da empresa. Perda na gestão de operações (credibilidade e/ou confiança de stakeholders, de contratos, etc.). Com impacto financeiro moderado (poderão ocorrer prejuízos financeiros e perda de receita).
A	Alto	A ocorrência de situações de corrupção ou de infrações conexas reflete-se de forma negativa e grave na imagem da empresa, acompanhada de prejuízos financeiros e perda de receita. Poderão ser geradas limitações de oportunidades de negócio e redução do potencial de expansão da Instituição.

Da conjugação das duas variáveis supra apresentadas resultam os níveis de risco infra evidenciados:

		Probabilidade de Ocorrência (PO)		
		Baixo (B)	Médio (M)	Alto (A)
Impacto Previsível (IP)	Baixo (B)	Baixo	Baixo	Médio
	Médio (M)	Baixo	Médio	Alto
	Alto (A)	Médio	Alto	Alto

Quadro 1 – Caracterização do Nível de Risco (NR).

5. IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS DE CORRUPÇÃO E MEDIDAS PREVENTIVAS ADEQUADAS

No processo de elaboração do relatório de avaliação de riscos de corrupção, foram apuradas pela Real Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Póvoa de Varzim as principais áreas de risco com potencial risco de corrupção e infrações, tendo como base a metodologia descrita.

No quadro seguinte é apresentado o resultado das classificações atribuídas para cada atividade potencialmente mais exposta:

Atividade	Riscos Potenciais	PO	IP	NR	Medidas de prevenção
Processo de recrutamento e seleção	Prática deliberada de não conformidades nos procedimentos de seleção e recrutamento	B	B	B	▪ Adequação dos métodos de seleção ao perfil do posto de trabalho; ▪ Monitorização e controlo do cumprimento dos procedimentos do processo; ▪ Ponderação objetiva e criteriosa das várias componentes do processo de seleção e recrutamento.
Processo individual do trabalhador / colaborador	Utilização e/ou divulgação indevida de informações privilegiadas e/ou confidenciais dos trabalhadores ou colaboradores com o objetivo de obter benefícios alheios à Instituição.	M	M	M	▪ Controlo através de regras e perfis de acesso ao sistema com base nas funções desempenhadas; ▪ Processos individuais encontram-se em arquivo fechado; ▪ Acesso limitado aos espaços de armazenamento de informação.
Processamento salarial	Manipulação de informações relacionadas ao processamento salarial dos trabalhadores ou colaboradores, resultando em possíveis pagamentos indevidos.	A	M	A	▪ Concentração de funções entre o Responsável de RH, o Responsável Financeiro e a Direção; ▪ Restrição de acessos de consulta e edição do ficheiro de processamento salarial;
Registo de Trabalho suplementar	Prestação de serviço sem registo e sem a retribuição adequada	B	B	B	▪ Pedido de trabalho suplementar pelo Responsável do Departamento; ▪ Registo de trabalho suplementar em formulário próprio (SiCorp – Quiosque).
Prémios e abonos	Favorecimento – A atribuição de prémios e abonos e seus critérios é determinada pela Direção	B	B	B	▪ Deve constar do processo individual; ▪ Deve ser registado no recibo de pagamento em alínea própria.
Formação	Inexistência ou insuficiência de formação adequada em matérias relacionadas com corrupção, suborno e outras infrações conexas	B	B	B	▪ Plano de formação e campanhas de comunicação periódicas e regulares sobre matérias relacionadas com comportamentos éticos e sobre o papel de cada trabalhador na prevenção da corrupção e infrações conexas
Contratação de Fornecedores	▪ Realizar processo aquisitivo sem autorização para o mesmo com vista a favorecer e/ou obter vantagem indevida; ▪ Favorecimento ou	A	M	A	▪ Nomeação de pessoa responsável pela prospeção de fornecedores e negociação; ▪ Realização de consulta prévia ao mercado, envolvendo, no mínimo, três entidades, e elaboração de um mapa comparativo de propostas que fundamenta a tomada de decisão;

	desfavorecimento indevido de entidades terceiras; ▪ Contratação de fornecedores com má reputação e idoneidade; ▪ Favorecimento ou desfavorecimento indevido em troca de vantagens e/ou benefícios próprios; ▪ Estabelecimento de preços e condições de pagamento e/ou fornecimento que não são razoáveis e proporcionais aos serviços/produtos adquiridos.				▪ Formalização da relação com partes relacionadas por meio de contratos, nos quais sejam claramente definidos o serviço prestado, valores, métodos de pagamento, duração, entre outros aspetos relevantes; ▪ Validação e aprovação pela Direção
Pagamentos a fornecedores (bens e serviços)	Desvio de dinheiro	A	M	A	▪ Conferência de produtos recebidos vs valor faturado; ▪ Pagamentos validados pela Direção; ▪ Pagamentos efetuados pelo Departamento Financeiro e autorizados pela Direção.
Incumprimento na aplicação de normas e procedimentos relativos a faturas e outros documentos	- Desvio de dinheiro em numerário ou de fundos de caixa; - Pagamentos/recebimentos efetuados/provenientes para/de contas bancárias não previstas; - Pagamento de faturas não aprovadas.	A	B	M	▪ Contabilidade validada por contabilista certificado; ▪ Formação contínua para o contabilista certificado ▪ O responsável pelo pedido de compra deve verificar se os bens ou serviços foram efetivamente entregues ▪ O acesso aos documentos contabilísticos e financeiros deve ser restrito e limitado aos colaboradores e membros dos órgãos sociais com responsabilidades diretas nesta área; ▪ Acompanhamento e supervisão realizados pela Direção.
Controlo dos extratos dos cartões bancários	Pagamento de despesas incorridas por trabalhadores e/ou diretores não documentadas, não enquadradas na atividade e/ou cujo montante não seja apropriado tendo em conta a natureza da despesa	M	M	M	▪ Obtenção e análise da documentação de suporte às transações, com o objetivo de avaliar o raciocínio económico-financeiro da despesa e assegurar sua conformidade; ▪ Utilização dos cartões restrito a pessoas autorizadas.
Abertura e encerramento de contas bancárias	Desvio indevido de fundos, por parte de colaboradores com poderes de movimentação de contas bancárias	B	M	B	▪ Exigência de, no mínimo, duas assinaturas para a abertura de contas bancárias e a realização de pagamentos, conforme artigo 14º dos Estatutos; ▪ Acesso restrito às credenciais de acesso às contas bancárias.
Gestão de pagamentos e recebimentos	▪ Realização de pagamentos inconsistentes com o estabelecido no contrato ▪ Pagamentos em duplicado	M	M	M	▪ Verificação regular e detalhada dos movimentos financeiros relacionados aos fornecedores;
Gestão de valor em caixa	Desvio de dinheiros e valores	A	B	M	▪ Nomeação de pessoas responsáveis para acesso e gestão dos valores de caixas; ▪ Cumprimento das normas estipuladas para fecho e conferência de caixas; ▪ Acompanhamento e supervisão do Responsável do Departamento Financeiro.

Cobrança de Quotas dos Associados	▪ Cobrança indevida de quotas; ▪ Desvio de dinheiro.	A	A	A	▪ Identificação do/a cobrador/a através de cartão identificação; ▪ Definição e utilização de uma base de dados contendo a informação de sócios, valor de quotas e estado da conta corrente; ▪ Entrega de comprovativo de pagamento de quotas.
Cobrança externa de serviços prestados	▪ Cobrança indevida de serviços ▪ Desvio de dinheiro	A	A	A	▪ Análise de comparação diária entre serviços a cobrar e serviços cobrados; ▪ Entrega de comprovativo de pagamento ao utente. ▪ Acompanhamento e supervisão pelo Responsável do Departamento da atividade.
Órgãos Competentes para a tomada de decisões	▪ Falta de fundamentação das decisões/atos ▪ Desconformidades procedimentais ▪ Práticas lesivas ▪ Fraude Conluio ▪ Conflito de Interesses	B	B	B	▪ Formação e experiência adequadas; ▪ Circuitos e procedimentos claramente estruturados e estabelecidos; ▪ Assunção de responsabilidades de forma clara e objetiva; ▪ Reforço da fundamentação das decisões e atos
Processo de admissão de doentes e/ou clientes	▪ Omissão / manipulação de informação com o objetivo de condicionar a tomada de decisão superior; ▪ Não cumprimento de deveres de integridade, imparcialidade, transparência e confidencialidade; ▪ Não observância do previsto nas normas e nos procedimentos; ▪ Violação do segredo profissional e favorecimento, seja por abuso de poder ou para favorecer e obter vantagem indevida.	A	M	A	▪ Promover formação e sensibilização; ▪ Acompanhamento e supervisão da atividade pelo Responsável do Departamento de Transportes de Doentes Não Urgentes; ▪ Divulgação e aplicação das normas internas em vigor e da legislação aplicável.
Relação com os Doentes e/ou clientes	▪ Negligencia e/ou abuso de poder com finalidade em vantagem indevida; ▪ Favorecimento indevido de utentes em troca de recebimento de dinheiro e/ou presentes. ▪ Apropriação indevida de bens dos utentes;	A	A	A	▪ Formação e sensibilização; ▪ Acompanhamento e supervisão das atividades pelos responsáveis dos departamentos referentes às diferentes valências; ▪ Aplicação dos princípios e valores estabelecidos no Código de Ética, com a devida sensibilização sobre as implicações decorrentes do seu incumprimento. ▪ Monitorização e verificação do cumprimento dos procedimentos por parte dos responsáveis de departamentos.

6. MECANISMOS DE CONTROLO

Para os riscos identificados, estão implementadas um conjunto de medidas tanto de redução da probabilidade de ocorrência, quer o grau do seu impacto, nomeadamente:

- a) O presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas;
- b) Um Código de Conduta, o qual é um instrumento fundamental na gestão da ética da Instituição, divulgando junto dos colaboradores, princípios éticos e normas de conduta profissional que regem a sua atuação;
- c) Um canal de denúncias, por forma a denunciar ou divulgar publicamente uma infração cometida, que esteja a ser cometida ou cujo cometimento se possa razoavelmente prever, bem como a tentativa de ocultação, com fundamento em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional.

7. ACOMPANHAMENTO, AVALIAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DO PPR

A monitorização do Plano é assegurada através da revisão da implementação e registos de evidência da sua execução.

Nos termos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 4 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, a execução do PPR está sujeita a controlo, efetuado nos seguintes termos:

a) Elaboração, no mês de outubro, de relatório de avaliação intercalar nas situações identificadas de risco elevado ou máximo;

b) Elaboração, no mês de abril do ano seguinte a que respeita a execução, de relatório de avaliação anual, contendo nomeadamente a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação.

c) Revisão a cada três anos ou sempre que necessário.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN) é **Francisco Manuel Fernandes Campilho Gonçalves Pereira**, na qualidade de 1º Secretário da Direção.

Compete ao RCN:

- 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.

8. IMPLEMENTAÇÃO

A prevenção e mitigação dos riscos relacionados à corrupção requerem a colaboração conjunta de todos os envolvidos, bem como a criação de canais de comunicação eficazes que assegurem transparência na troca de informações e na identificação de situações passíveis de representar um risco.

Por meio da implementação deste Plano de Prevenção de Riscos (PPR), a Real Associação visa sensibilizar todos os que participam em suas atividades sobre os riscos inerentes às suas funções, destacando as formas de minimizá-los e as medidas a serem adotadas para preveni-los.

Os responsáveis pelas diversas áreas sociais deverão propor e implementar medidas de prevenção e detecção de situações de ilegalidade, fraude e erro, garantindo a precisão nos procedimentos de controlo e verificação da sua execução, além de monitorar o processo de implementação com uma visão voltada para a melhoria contínua.

Aprovado por unanimidade em reunião de Direção da Real Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Póvoa de Varzim, aos 10-02-2025.