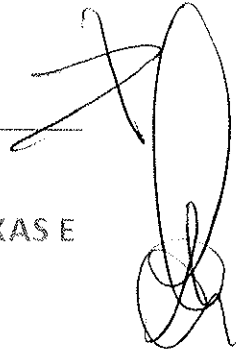


**PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE  
CORRUPÇÃO, INFRACÇÕES CONEXAS E CONFLITOS  
DE INTERESSES**

Janeiro de 2020



---

## PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO, INFRACÇÕES CONEXAS E CONFLITOS DE INTERESSES

### 1. Introdução

A Gesba – Empresa de Gestão do Setor da Banana, Lda, adiante abreviadamente designada por Gesba, elaborou, na sequência da Recomendação de 1 de julho de 2009 do Conselho de Prevenção da Corrupção, o seu Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas no ano de 2009.

Em face ao decurso do tempo, às evoluções ocorridas em torno da problemática da gestão de riscos, às alterações legislativas, ao surgimento de novas preocupações e recomendações do CPC, urge proceder à elaboração de um **Novo Plano de Gestão de Riscos de Corrupção, Infrações Conexas e Conflitos de Interesses** que permita responder aos novos desafios de prevenção e erradicação da corrupção e dos conflitos de interesses no seio da empresa pública.

Na verdade, a corrupção e as infrações a ela conexas, nomeadamente as decorrentes dos conflitos de interesse constituem riscos potenciais em inúmeras profissões, cargos e atividades.

Cientes destes riscos procuramos neste documento identificá-los e preveni-los no âmbito da atividade da Gesba, tendo em vista o efetivo respeito de valores como a legalidade, lealdade, confiança e ética que sendo exigidos a qualquer organização, encontra nas empresas públicas uma exigência acrescida.

A Gesba está empenhada em estabelecer uma cultura de organização e de ética, intolerante com qualquer conduta corrupta dentro da empresa e em criar um sistema eficaz na identificação e reporte de tal atividade. Comprometendo-se em assegurar que os seus gerentes e responsáveis decisórios possuam um conhecimento bastante do modo como identificar os riscos de gestão, incluindo os riscos de corrupção e de conflitos

de interesses e a implementação de controlos e procedimentos tendo em vista a prevenção, deteção, sancionamento e erradicação de comportamentos corruptos e afins, bem como, mitigar os riscos de gestão inerentes à sua atividade.

As estratégias de prevenção de gestão de riscos de gestão requerem pensamento, esforço e, sobretudo, compromisso de todos os gerentes, superiores hierárquicos e colaboradores da Gesba.

Na elaboração do presente PPRCIC foram tidas em conta as Recomendações do CPC, em especial as de 2 de outubro de 2019 e de 8 de janeiro de 2020, bem como os Estudos e Relatórios publicados nos últimos tempos e campanhas efetuadas nos anos mais recentes.

O Plano ora aprovado visa constituir um instrumento que permita à Gesba responder aos desafios decorrentes da sua missão de interesse público e do seu específico objeto social e exercer a sua atividade com respeito pela ética e legalidade, pelo que na construção deste Plano, foram envolvidos os gestores e dirigentes na identificação das principais áreas de risco de corrupção, das situações passíveis de gerar conflitos de interesses e incompatibilidades, bem como no desenho das medidas a implementar para prevenir a sua ocorrência.

## **2. Identificação e Caracterização da Gesba - Empresa de Gestão do Sector da Banana, Lda.**

A Gesba é uma sociedade comercial do tipo por quotas que tem por objeto a *“Gestão, administração e exploração dos meios de produção da Banana na Madeira, a sua subsequente distribuição e comercialização e, em especial, a obrigação de prestar apoio à produção, à sua recolha junto do produtor, à sua classificação, embalamento e preparação para o comércio e distribuição e, ainda, a gestão e comercialização de outros produtos nos sectores de produção que integram o sector primário e agroindustrial da região que contribuam para a sua valorização. Produção de frutos tropicais e subtropicais, designadamente de banana, abacates e anonas e outros produtos frutícolas*

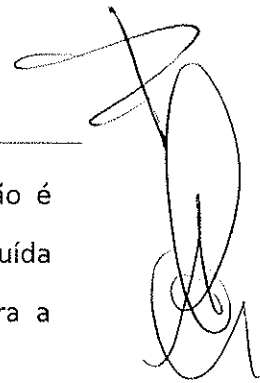
*e hortícolas; Atividade de viveirista na vertente de produção e comercialização; Atividades de investigação científica e desenvolvimento e de ensaios e análises técnicas associadas ao setor primário e agroindustrial; Atividades de Serviços relacionados com a agricultura, fruticultura e horticultura; Formação na área da agricultura, fruticultura e horticultura; Museologia do setor da Banana da Madeira; Agroturismo; Exploração, cessão e/ou concessão de estabelecimentos comerciais de bar, snack-bar, restauração e similares de hotelaria, bem como de souvenirs e merchandising.*

Em conformidade com o disposto no artigo 3.º do Decreto Legislativo Regional n.º 13/2010/M, de 5 de agosto, alterado pelo Decreto-Legislativo Regional n.º 2/2011/M, de 10 de Janeiro, que aprovou o regime jurídico do setor empresarial da RAM, a Gesba é uma empresa pública, que integra o sector empresarial da Região Autónoma da Madeira, na medida em que o seu capital social de 500.000,00 €, encontra-se dividido em das quotas, uma no valor nominal de 475.000,00 €, pertencente à Região Autónoma da Madeira e outra no valor nominal de 25.000,00 € pertencente à Patriram - Titularidade e Gestão de Património Público Regional, S.A.

A criação e constituição da Gesba assentaram em motivos e razões de interesse público, determinadas por motivos ponderosos, justificativos e emergentes, que impuseram a que o Governo Regional da Região Autónoma da Madeira, através da então Secretária Regional do Ambiente e dos Recursos Naturais, no ano de 2007/2008, chama-se a si a gestão do subsector da produção de banana, através de uma empresa pública, constituída especificamente para este fim e com a missão de apoiar os produtores de banana da Madeira.

Com efeito, através da Resolução n.º 834/2007, de 8 de agosto, o Governo Regional decidiu reestruturar/reorganizar o sector da banana, de forma a assegurar o escoamento e a valorização da produção e o aumento do rendimento dos produtores.

Pela Resolução N.º 271/2008, publicada no JORAM, II Série, N.º 33, de 20 de março, o Governo Regional salientou ser “necessário praticar atos necessários à constituição da sociedade que irá gerir o sector da banana, em defesa do interesse público, dada a importância social, económica e ambiental do mesmo.”



Do exposto decorre que está em causa uma sociedade comercial, cuja gestão é norteado por estritos critérios de gestão pública, com um objeto singular, constituída com o propósito de estabilizar, fomentar e valorizar um sector fundamental para a economia regional.

### **3. Missão, Visão, Princípios Norteadores, Valores e Compromisso Ético da Gesba**

#### **3.1 Missão**

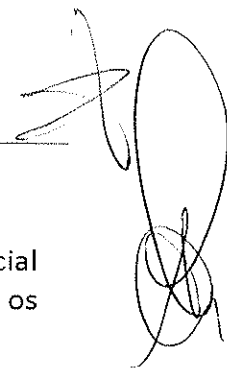
A Gesba tem por missão a gestão eficaz e eficiente do subsector agrícola da produção e comercialização da banana da Madeira, assente em padrões de elevada qualidade e de promoção da responsabilidade social, com vista a assegurar o seu crescimento sustentado e, dessa forma, apoiar e valorizar os produtores de banana, no que respeita à sua condição e dignidade pessoal e profissional/empresarial.

#### **3.2 Visão**

A Gesba tem como visão ser uma empresa de excelência e de referência na gestão do subsector agrícola de produção e comercialização da banana da Madeira, a nível regional, nacional e europeu.

#### **3.3 Princípios norteadores**

Na prossecução das suas atribuições, objeto social e no exercício da sua atividade atuação da GESBA, dos seus Gestores/gerentes, dirigentes, trabalhadores e colaboradores, encontra-se vinculada ao estrito respeito pelos princípios éticos gerais consagrados na lei, nomeadamente na Constituição, no Regime Jurídico do Setor Público Empresarial da RAM, no Estatuto dos Gestores Públicos do Setor Público Empresarial da RAM, no Código dos Contratos Públicos, no Código do Procedimento Administrativo, no Código do Trabalho, em particular:



**a) Princípio da Prossecução do Interesse Público**

Encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, em especial dos produtores de banana, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

**b) Princípio da Legalidade**

Atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito.

**c) Princípio da Justiça e da Imparcialidade**

No exercício da sua atividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade.

**d) Princípio da Igualdade**

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

**e) Princípio da Proporcionalidade**

No exercício da sua atividade, só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa e dentro dos limites da lei.

**f) Princípio da Colaboração e da Boa-fé**

No exercício da sua atividade, devem colaborar com os cidadãos, segundo o princípio da boa-fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa.

**e) Princípio da Informação e da Qualidade**

Devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma objetiva, clara, simples, cortês e célere.

**f) Princípio da Lealdade**

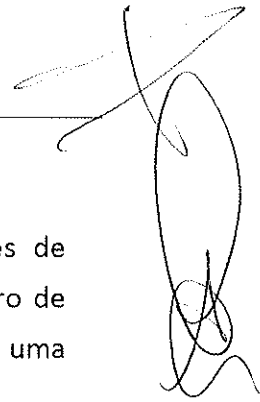
No exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante.

**g) Princípio da Integridade**

Regem-se segundo critérios de honradez, honestidade pessoal e de integridade de carácter.

**h) Princípio da Competência e Responsabilidade**

Agem de forma responsável e competente, dedicada, zelosa, rigorosa e crítica, empenhando-se na valorização profissional.



### 3.4 Valores

A atuação e comportamento dos gerentes, colaboradores e prestadores de serviços da Gesba rege-se por um conjunto de valores que constituem um quadro de referência de um processo decisório promotor da ética e da técnica que espelha uma filosofia ímpar:

- Promovemos a nossa responsabilidade social através da nossa própria vivência;
- Somos resilientes e inconformados;
- Amamos a competência, a preparação e o planeamento;
- Confiamos na transparência e lealdade;
- Trabalhamos em equipa;
- Promovemos o diálogo e a comunicação como pilares do sucesso;
- Estamos comprometidos e envolvidos com a nossa missão;
- Abraçamos a responsabilidade;
- Queremos progredir e evoluir.

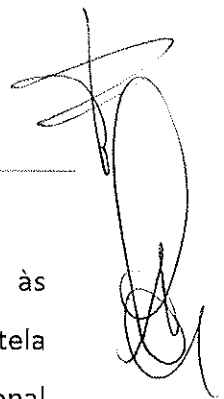
## 4. Instrumentos de gestão

A Gesba prossegue a sua missão de interesse público regional e exerce a sua atividade, suportada nos seguintes instrumentos de gestão:

- Programa de Governo para a área da agricultura;
- Orçamento e Plano de Atividades;
- Relatório e Contas;
- Relatório Único;
- Normas procedimentais e de controlo interno.

## 5. Organização interna

A organização interna da Gesba reflete e articula as atividades prosseguidas de forma, essencialmente empresarial, atenta a sua natureza e objeto social, com as atividades acessórias prosseguidas de forma administrativa, numa lógica de racionalidade e eficiência que permita aproveitar as sinergias comuns às duas formas. Sempre com respeito e diferenciação na prossecução da sua missão de interesse público e objeto social.

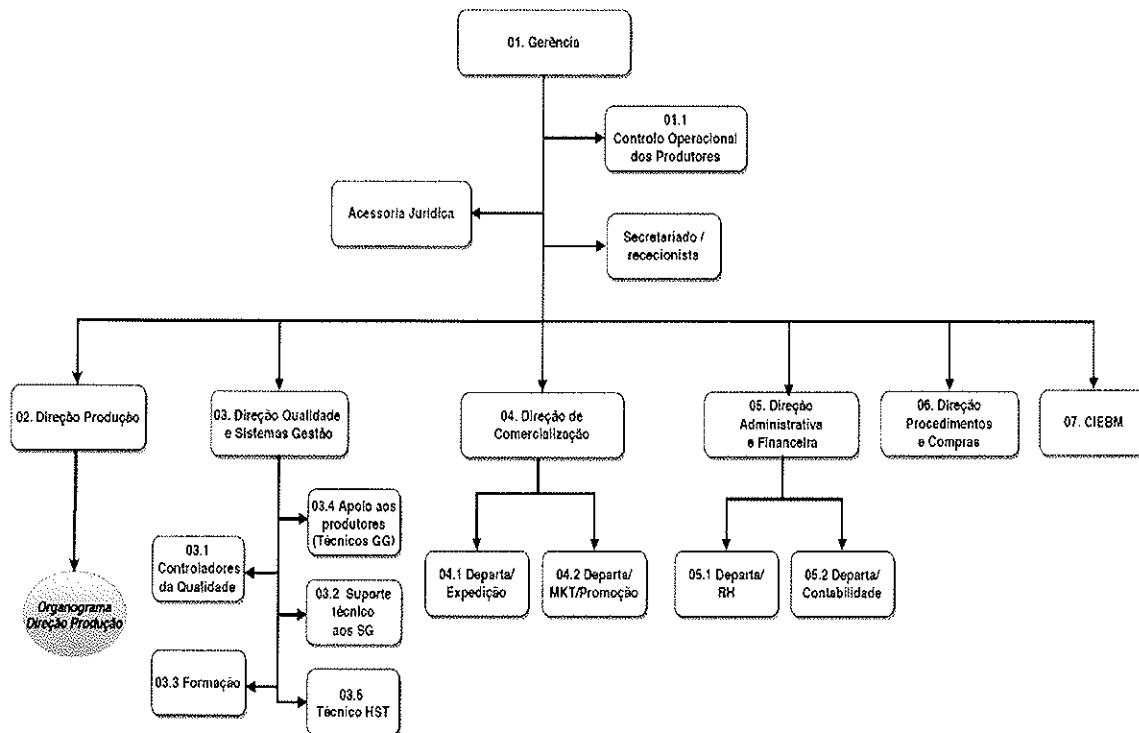


A Gesba, enquanto sociedade comercial do tipo por quotas está sujeita às deliberações das assembleias gerais dos seus sócios, estando igualmente sujeita à tutela do Secretario Regional da Agricultura e às orientações estratégicas do Governo Regional da Madeira.

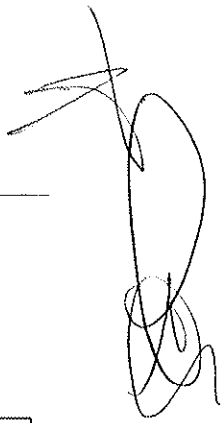
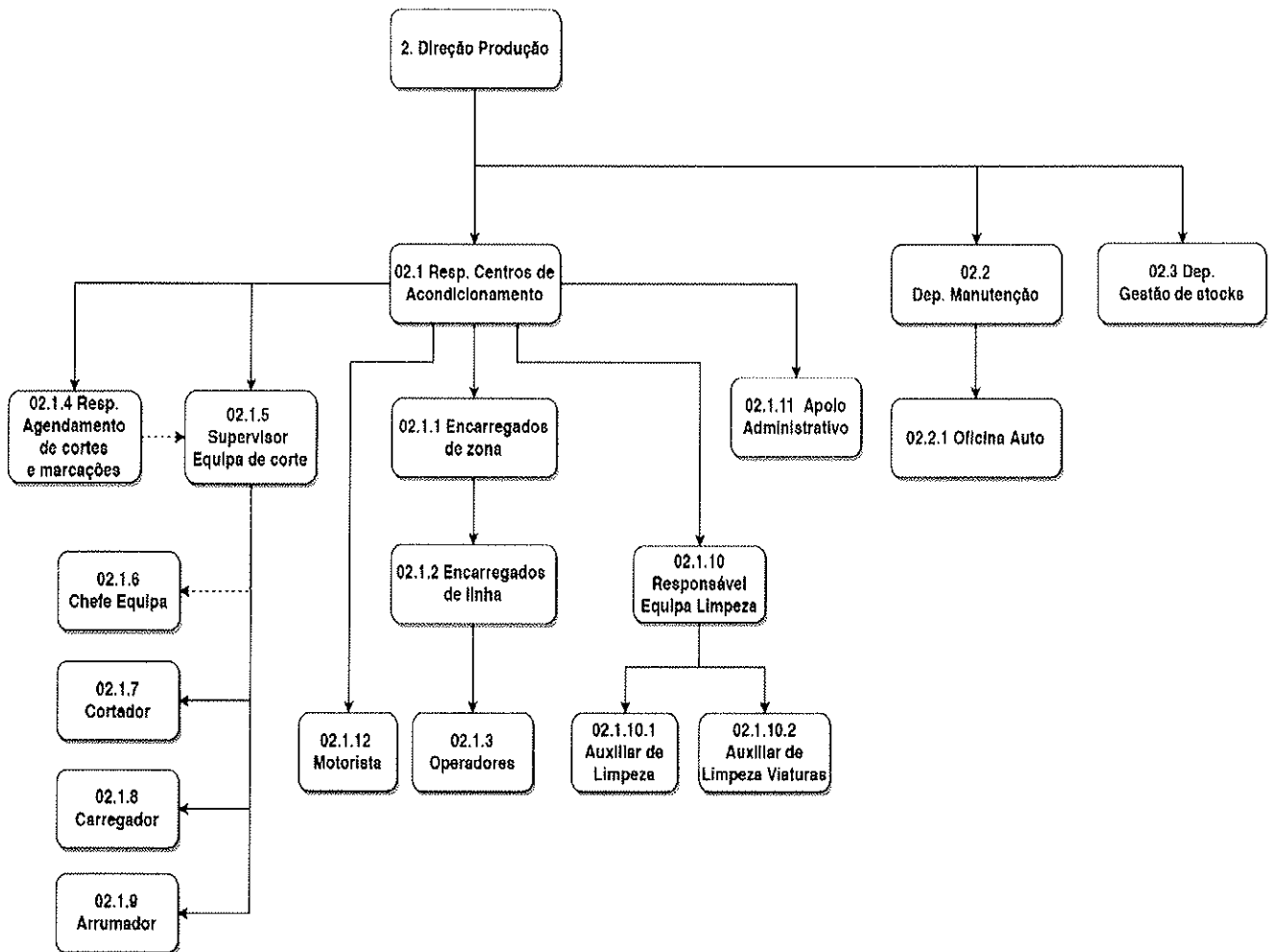
A sua administração e representação é efetuada por dois gerentes eleitos em assembleia geral, que simultaneamente adquirem o estatuo de gestores públicos.

A Gesba possui, ainda, em regime de prestação de serviços, um Revisor Oficial de Contas.

A Gesba organiza-se internamente de acordo com um modelo que articula uma estrutura mista (estrutura hierarquizada conjugada com estrutura matricial), nos seguintes termos:





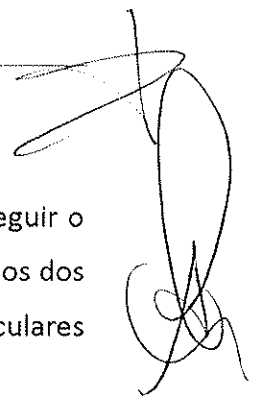
## 6. Recursos humanos

A boa gestão dos recursos humanos constitui um instrumento fundamental de promoção de uma cultura organizacional orientada para a prossecução do objeto social com base em critérios de racionalização, transversalidade, eficiência e economia de custos e para a própria prevenção de riscos de corrupção e de conflitos de interesses.

Embora detentores de um vínculo de contrato de trabalho de direito privado, procuramos cultivar os deveres especiais de prossecução do interesse público, subjacente à missão da Gesba; o dever de isenção; o dever de imparcialidade, o dever de informação, para além dos demais deveres consagrados no Código de Trabalho.

Com relevância para o PPRCI destaca-se os seguintes princípios/deveres:

- Prossecação do interesse público: os colaboradores da Gesba, devem prosseguir o interesse público, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo;
- Competência e responsabilidade: os colaboradores da Gesba, devem execução as suas funções e/ou tarefas, de forma responsável e competente dedicada, com rigor, zelo e espírito crítico construtivo, empenhando-se na sua valorização profissional;
- Profissionalismo e eficiência: a atividade dos colaboradores e dos gerentes da Gesba devem reger-se por critérios de eficiência, economicidade e celeridade, devendo este instituto público estar organizado de modo a aproximar os serviços dos cidadãos e de forma não burocratizada;
- Isenção e imparcialidade: os colaboradores da Gesba devem tratar de forma imparcial todos aqueles que se relacionam com eles, tendo em conta a objetividade e os interesses relevantes no contexto decisório e adotando as soluções organizativas e procedimentais indispensáveis à isenção administrativa e à confiança nessa isenção;
- Justiça e igualdade: nas suas relações com os particulares, os colaboradores e os gerentes da Gesba devem reger-se pelo princípio da igualdade, não podendo privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual;
- Transparência: todas as pessoas têm o direito de acesso aos arquivos e registos administrativos, mesmo quando nenhum procedimento que lhes diga diretamente respeito esteja em curso, sem prejuízo do disposto na lei;
- Respeito e boa-fé: no exercício da atividade administrativa e em todas as suas formas e fases, os colaboradores da Gesba e os seus gerentes devem agir e relacionar-se de acordo com as regras da boa-fé e do respeito mútuo;
- Colaboração e participação: os colaboradores da Gesba e os seus gerentes devem atuar em estreita colaboração com os particulares, prestando as informações e os esclarecimentos de que careçam, apoiar e estimular as suas iniciativas e receber as suas sugestões e informações;



- Lealdade e integridade: os colaboradores da Gesba têm deveres de lealdade e de integridade para com o cidadão, os gerentes, o Governo Regional, a Tutela e e quaisquer entidades públicas e privadas;
- Qualidade e Boas Práticas: os colaboradores da Gesba devem atuar de acordo com as exigências da sua atividade e em obediência às regras das boas práticas.

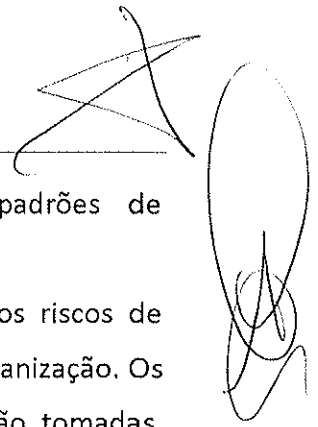
A Gesba está ciente de que o combate à corrupção exige muito mais do que a elaboração de um Plano. Exige, acima de tudo, exemplos de conduta que sejam uma referência e um modelo no seio da organização, capazes de gerar uma espiral inspiradora.

Nesta conformidade, os gerentes, superiores hierárquicos e responsáveis, independentemente do respetivo grau, de modo consciente e constante, devem:

- Adotar uma conduta incensurável e uma postura irrepreensível;
- Cumprir com todas as disposições legais e regulamentares, incluindo, as normas ou instruções que os próprios tenham formulado;
- Divulgar a Política de Prevenção da Corrupção e implementar do respetivo Plano. No entanto, o combate à corrupção e fenómenos afins, não recai apenas, nos dirigentes e chefias. Todos os colaboradores da Gesba são chamados a dar o seu contributo para o desenvolvimento e manutenção de uma sólida cultura ética. Todos os colaboradores devem estar conscientes para a possibilidade dos riscos de corrupção poderem ser reduzidos e controlados, caso todos adotem comportamentos honestos, íntegros e transparentes, o que pressupõe uma cultura organizacional de apoio e entajuda, responsabilizadora mas não recriminatória.

Deste modo, o reforço da cultura ética da Gesba tornar-se um pilar essencial para a prevenção da corrupção no local de trabalho, contribuindo ativamente para a indução de condutas exemplares e virtuosas refletidas na sua ação diária.

A responsabilidade ética e social, que os valores fundamentais do serviço público e os deveres profissionais acentuam, exige que sejam conhecidos de todos e que a atuação de todos seja consciente com os valores proclamados, sendo imprescindível que haja coerência e consistência entre o que se dispõe nos princípios éticos e deontológicos fundamentais e as práticas organizacionais.



O cultivo da ética pública não deve somente estabelecer os padrões de comportamento, mas também deve monitorizar o seu cumprimento.

Mais do que uma questão de conformidade regulamentar, a gestão dos riscos de gestão é cada vez mais, um fator fundamental para o sucesso de qualquer organização. Os riscos de gestão referem-se genericamente ao modo como as decisões são tomadas, envolvendo a definição de políticas, procedimentos e responsabilidades, enquadrando a forma como, são definidas as suas diretrizes e objetivos, coordenadas as pessoas, os processos e as tecnologias, no estrito respeito dos princípios de boa gestão dos recursos públicos, tendo por base a eficiência, eficácia, qualidade, transparência e equidade nas decisões tomadas no estrito cumprimento da regulamentação vigente.

Um sólido processo de gestão dos riscos de atividade, aplicado consistentemente em toda a organização permite à Gestão identificar, avaliar e tratar os riscos que podem comprometer o cumprimento dos seus objetivos, mantendo os controlos adequados para assegurar a eficácia, a eficiência e a conformidade das operações e, simultaneamente, explorar as novas oportunidades que surjam.

## **7. Âmbito e Objetivos do PPRCIC**

### **7.1 Âmbito**

O PPRCIC abrange todas as áreas de atividade da Gesba e respetivas direções unidades, trabalhadores, fornecedores de bens e prestadores de serviços.

### **7.2 Objetivos**

Na elaboração do presente instrumento de prevenção de riscos de corrupção ou conflitos de interesses, assumem-se os objetivos seguintes:

- Identificação dos riscos de corrupção e infrações conexas ou conflitos de interesses relativamente a cada área ou unidade orgânica;
- Identificação das medidas a implementar para prevenir a sua ocorrência;
- Definição e identificação dos responsáveis envolvidos na gestão do plano.

## 8. Os Riscos

### 8.1 Conceito de risco e gestão de risco

Risco: “Risco é definido como o evento, situação ou circunstância futura com a probabilidade de ocorrência e potencial consequência positiva ou negativa na consecução dos objetivos de uma unidade organizacional”. [in Plano de Prevenção de riscos de Gestão da Direção-Geral do Tribunal de Contas, pág. 12]

Ou seja, corresponde ao facto, acontecimento, situação ou circunstância suscetível de gerar corrupção ou infração conexa, conflitos de interesses e que pode ser graduado em função da probabilidade de ocorrência e gravidade da sua consequência.

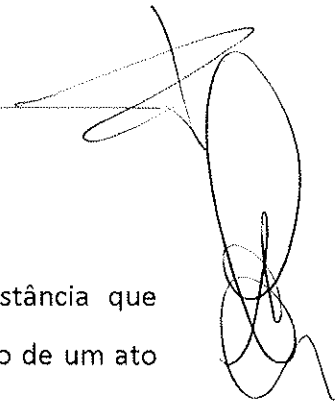
Gestão de risco: “A Gestão de Risco é o processo através do qual as organizações analisam metodicamente os riscos inerentes às respetivas atividades, com o objetivo de atingirem uma vantagem sustentada em cada atividade individual e no conjunto de todas as atividades.” [Norma de gestão de riscos, FERMA-Federation of European Risk Management Associations]

Uma efetiva gestão do risco pressupõe:

- ✓ a identificação;
- ✓ a comunicação;
- ✓ a aceitação;
- ✓ a categorização;
- ✓ um plano e um processo de gestão.

A possibilidade de ocorrência de um evento futuro de corrupção ou infração conexa, bem como de conflito de interesse, constitui uma situação de perigo ou de risco que exige a identificação dos eventos potenciais e a gestão do risco pela parte da organização, tendo em vista a sua prevenção e dissuasão.

A identificação das potenciais situações de risco existentes na Gesba constitui condição para que se possam implementar procedimentos idóneos e potenciadores da confiança.



## 8.2 Situações de corrupção, infrações conexas e conflitos de interesses

Corrupção – consiste no facto, acontecimento, situação ou circunstância que pressupõe uma relação de vantagem obtida pelo agente público e a realização de um ato que esteja abrangido pelas suas funções e pode ser classificada consoante se trate:

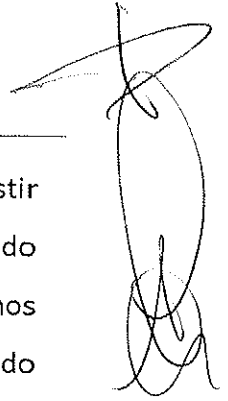
- Corrupção passiva para ato ilícito (artigo 372.º do Código Penal);
- Corrupção passiva para ato lícito (artigo 373.º do Código Penal);
- Corrupção ativa (artigo 374.º do Código Penal);

Infrações conexas – consiste num comportamento igualmente prejudicial na relação entre o agente público e o bom funcionamento das instituições públicas e que tem como objetivo a obtenção de vantagem ou compensação do primeiro.

- Tráfico de influência (artigo 335.º do Código Penal);
- Peculato (artigo 375.º do Código Penal);
- Peculato de uso (artigo 376.º do Código Penal);
- Participação económica em negócio (artigo 377.º do Código Penal);
- Concussão (artigo 379.º do Código Penal);
- Abuso de poder (artigo 382.º do Código Penal);
- Violação de segredo por funcionário (artigo 383.º do Código Penal).

Uma breve corrida pela doutrina e alguns planos de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas existentes, permite-nos enumerar um conjunto de fatores que potenciam situações de corrupção ou outras infrações conexas:

- O ambiente propício;
- Qualidade da gestão - idoneidade dos gestores e decisores;
- A adequação do sistema de controlo interno;
- A ética e conduta das instituições e dos trabalhadores;
- Motivação dos trabalhadores;
- A legislação e normas de conduta.



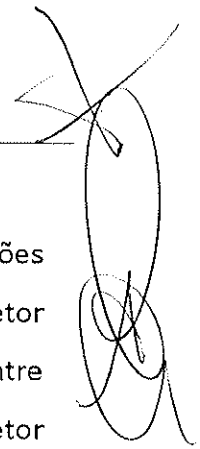
Comum a todas as previsões legais está o princípio segundo o qual não devem existir quaisquer vantagens ou promessas de vantagens para o assumir de um determinado comportamento, por ação ou por omissão, seja ele lícito ou ilícito. Ligados ou próximos da corrupção existem outras situações igualmente prejudiciais ao bom funcionamento do Estado, suas instituições e mercados, tipificados como crimes.

Em termos sucintos, poderão constituir corrupção ou infração conexas as seguintes situações:

- ❖ Desvio de recursos públicos para outras finalidades;
- ❖ Ofertas de dinheiro ou qualquer bem material para agilizar processos;
- ❖ Aceitação de gratificações ou comissões para escolher uma empresa que prestará serviços ou venderá produtos à AMA;
- ❖ Receber e/ou solicitar dinheiro de empresas privadas para aprovar ou executar propostas/projetos que as beneficiem;
- ❖ Contratar empresas de familiares;
- ❖ Utilização de dinheiro público para interesse particular.

Conflito de interesses: Quanto ao conflito de interesses no setor público este pode ser definido como qualquer situação em que um agente público, por força do exercício das suas funções, ou por causa delas, tenha de tomar decisões ou tenha contacto com procedimentos administrativos de qualquer natureza, que possam afetar, ou em que possam estar em causa, interesses particulares seus ou de terceiros e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas.

Podem igualmente ser geradoras de conflito de interesses, situações que envolvam trabalhadores que deixaram o cargo público para assumirem funções privadas, como trabalhadores, consultores ou outras, porque participaram, direta ou indiretamente, em decisões que envolveram a entidade privada na qual ingressaram, ou tiveram acesso a informação privilegiada com interesse para essa entidade privada ou, também, porque podem ainda ter influência na entidade pública onde exerceram funções, através de ex-colaboradores.



Nas situações de conflitos de interesse deve atender-se em especial às preocupações vertidas na Recomendação do CPC Sobre Gestão de Conflitos de Interesses no Setor Público de 8 de janeiro de 2020, particularmente às situações de duplas circulações entre o setor público e o privado, conhecidas por “duplas portas giratórias, quer do setor privado – setor público – setor privado, quer do setor público – setor privado – setor público.

São vários os fatores que levam a que uma atividade tenha um maior ou menor risco, entre os quais salientam-se os seguintes:

- ✓ A idoneidade dos agentes e decisores;
- ✓ A legitimidade e legalidade dos atos e ações;
- ✓ O comprometimento ético;
- ✓ A qualidade do sistema de controlo interno e a sua eficácia.

## **9. Identificação dos Riscos**

### **9.1 Áreas de risco**

Na Gesba pode identificar-se riscos em 3 áreas:

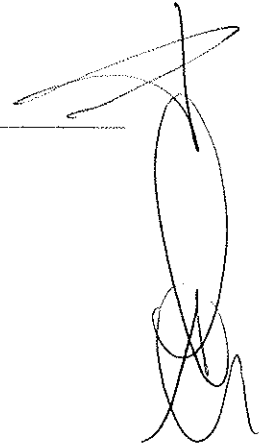
- (i) Aquisição de bens e serviços;
- (ii) Produção;
- (iii) Comercialização.

### **9.2 Análise dos riscos**

Os riscos serão classificados do seguinte modo:

- A) Probabilidade de ocorrência:





- (i) Alta/provável (PA);
- (ii) Média/possível (PM);
- (iii) Baixa/remota (PB).

B) Grau de gravidade

- (i) Muito grave: impacto significativo na atividade da empresa (MG);
- (ii) Grave: impacto moderado na atividade da empresa (G);
- (iii) Pouco grave: pouco impacto na atividade da empresa (PG).

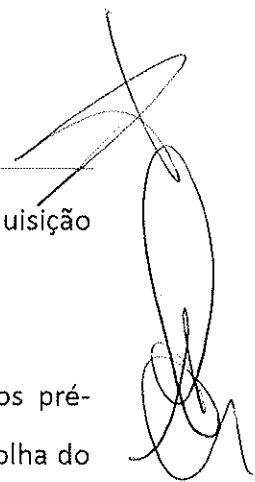
### 9.3 Identificação concreta dos riscos

- Favorecimento ilícito e conluio nas diferentes fases do procedimento pré-contratual de aquisição de bens e/ou serviços (PM-MG);
- Favorecimento de produtores, na entrega dos apoios em espécie à produção; na classificação da banana entregue, no agendamento das operações de corte e recolha de banana (PM-MG);
- Favorecimento ilícito de distribuidores (PB-MG);
- Utilização indevida de bens e equipamentos da empresa, em proveito próprio ou de terceiros, desde consumíveis às viaturas que constituem a frota da empresa (PB-G);
- Utilização indevida de informação (PM-G);
- Conflitos de interesses, quer na área da aquisição de bens e serviços, quer na área da produção (PB-MG).

## 10. As medidas de prevenção e de controlo interno dos riscos

### 10.1 Medidas já implementadas:

- ✓ Criação do Departamento de Gestão de Stocks, com vista a efetivar o planeamento das aquisições de bens e serviços e separar as responsabilidades decisórias entre a fase da definição das necessidades de bens e serviços e a fase do procedimento pré-contratual;

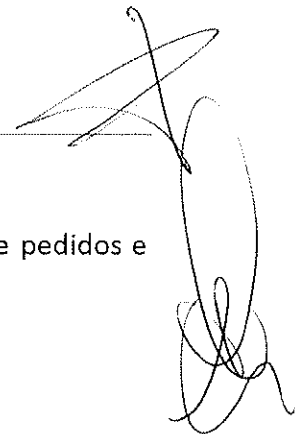


- ✓ Elaboração de uma informação interna, justificativa das necessidades de aquisição de bens e serviços;
- ✓ Controle anual da gestão de stocks;
- ✓ Cumprimento das regras relativas escolha e tramitação dos procedimentos pré-contratuais, no que respeita à fundamentação da decisão de contratar, escolha do procedimento, estimativa do contrato e escolha do adjudicatário;
- ✓ Utilização excecional e devidamente fundamentada do procedimento de ajuste direto;
- ✓ Predominância dos procedimentos concorrenciais de consulta prévia e de concurso público;
- ✓ Contratação de prestadores de serviços com conhecimentos adequados e competências na área da contratação pública, quer ao nível jurídica, quer ao nível técnico;
- ✓ Promoção da dupla validação pela estrutura dirigente;
- ✓ Utilização predominante da plataforma eletrónica de contratação pública;
- ✓ Controle de informação, física e eletrónica;
- ✓ Assinatura da declaração de inexistência de conflitos de interesses no âmbito dos procedimentos pré-contratuais de contratação pública;
- ✓ Controle do acesso às instalações;
- ✓ Pagamentos aos produtores por transferências bancárias;
- ✓ Elaboração de notas de entrega pelos produtores de bens destinados a apoiar a produção;
- ✓ Implementação de sistemas de gestão e controle de qualidade.

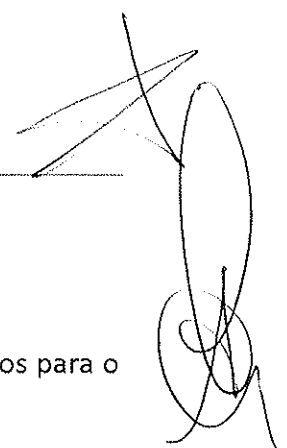
## 10.2 Medidas a implementar e a melhor

A Gesba propõe-se a implementar as seguintes medidas de combate à corrupção, infrações conexas e situações de conflitos de interesses:

- Elaboração e aprovação do Código de Conduta;



- Informatização/digitalização dos procedimentos, desde a receção de pedidos e correspondência, respetiva tramitação, conclusão/decisão e arquivo;
- Implementação de um Sistema de Gestão da Qualidade;
- Elaboração de um Regulamento Interno de Utilização das Viaturas;
- Melhorar as fichas da entrega de bens (sacos de plástico) aos produtores, numa lógica de controlo anual;
- Reforço do controle de informação, com a fixação de um duplo grau de controlo ao nível dos gerentes e diretores;
- Definição de planos anuais de compras;
- Melhorar as informações internas para aquisição de bens e/ou serviços, através da pormenorização do pedido de aquisição de bens e/ou serviços, incluindo especificações técnicas;
- Convidar elementos externos à empresa para a constituição de júri em concursos de maior risco (em função do valor e da complexidade técnica);
- Reforçar a opção pelos concursos públicos, sempre que possível, em detrimento das consultas prévias e ajustes diretos;
- Reforçar os mecanismos de controlo de situações de conflitos de interesse, através de questionários e assinatura de declarações de inexistência de conflitos;
- Assegurar que as reuniões com fornecedores e distribuidores devem ser sempre acompanhadas por mais do que um representante/trabalhador;
- Implementar um sistema de qualificação de fornecedores, com critérios bem definidos por categoria de compras;
- Assegurar a avaliação do contrato para garantir a sua pontual execução;
- Ministrando formação aos gestores dos contratos;
- Elaborar os relatórios de execução do contrato, quando aplicável;
- Considerar conflitos de interesses na atribuição de processos e tarefas;
- Justificar e fundamentar objetivamente, designadamente, em função de razões de mercado, a fixação de preços diferenciados de venda da banana da Madeira.



## **11. Funções e Responsabilidades**

No âmbito da elaboração deste Plano consideramos os seguintes fatores críticos para o sucesso da sua implementação:

- Definição dos responsáveis pela sua implementação;
- Gestão da comunicação referente à divulgação do PPRCIC;
- Acompanhamento da execução da implementação das medidas previstas no PPRCIC.

### **11.1 Responsáveis**

- Gerentes: são os responsáveis máximos pelo Plano, a qual se consubstancia na sua aprovação e monitorização;

- Dirigentes/Diretores/Coordenadores/: são responsáveis pela implementação, aplicação e acompanhamento do Plano na parte que lhes compete; Devem apurar desvios e identificar as medidas necessárias para a respetiva correção;

- Direção Administrativa e Financeira/Acessória jurídica: Elabora o relatório anual de execução do Plano e assegura a sua revisão e atualização.

### **11.2 Divulgação**

Os gerentes promovem o envio do PPRCIC a todos os trabalhadores por correio eletrónico e a sua disponibilização em suporte papel em cada centro de processamento de banana.

A Direção Administrativa e Financeira disponibiliza o PPRCIC no site da Gesba;

A direção de qualidade promove reuniões e sessões de esclarecimentos com todos os colaboradores.

### 11.3 Acompanhamento e avaliação anual

A supervisão e acompanhamento do cumprimento do Plano competem à gerência.

Sob supervisão da gerência, a Direção Administrativa e Financeira deverá elaborar, no fim de cada ano civil, um relatório de execução anual do Plano.

O Relatório de execução anual deverá ser remetido ao Conselho de Prevenção da Corrupção, bem como ao membro do governo que exerça a tutela e superintendência sobre a Gesba.

Funchal, 15 de janeiro de 2020

**gesba** Empresa de Gestão do  
Sector da Banana, Lda.  
A Gerência

