

# PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

REAL   
HOTELS  
GROUP

---

## ÍNDICE

1. Enquadramento .....	3
2. O Código de Conduta.....	5
3. O fenómeno da Corrupção .....	6
4. As Normas de Conduta nos relacionamentos com os diversos <i>Stakeholders</i> .....	9
4.1. Normas de Conduta nas relações com clientes, fornecedores e prestadores de serviços .....	9
4.2. Normas de Conduta nas relações com entidades públicas ou de carácter político, o mecenato e o patrocínio.....	11
4.3. Normas de conduta nas relações internas .....	12
5. Sanções aplicáveis .....	13
6. Acompanhamento, Aplicação e Publicidade .....	14

## 1. Enquadramento

A Estratégia Nacional da Anticorrupção 2020-2024, foi aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2021, de 6 de abril de 2021<sup>1</sup>.

No âmbito desta estratégia, foram identificados vários pontos de atuação, a serem cumpridos quer por entidades públicas quer por entidades privadas, de modo a combater de forma mais eficaz e concertada o fenómeno da corrupção.

Deste modo, o XXII Governo Constitucional, decidiu criar um conjunto de obrigações cujo cumprimento por parte das entidades públicas e privadas assume um papel central na promoção e defesa da ética nas suas relações com o setor público, bem como nas relações comerciais dentro do setor privado, como também nas próprias estruturas internas das empresas, decorrentes do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de Dezembro<sup>2</sup>, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (“RGPC”) e da Lei n.º 93/2021, de 20 de Dezembro<sup>34</sup>, que estabelece o regime geral de proteção de denunciadores de infrações.

Estas medidas visam, no que respeitam às entidades privadas, essencialmente, prevenir e reprimir as práticas contrárias às normas das empresas, contra a empresa e através da empresa, revelando-se como instrumentos essenciais na prevenção, deteção e repressão de infrações de natureza administrativa, contraordenacional e penal e, em particular, na prevenção, deteção e repressão do fenómeno da corrupção também ele existente no seio do setor privado/empresarial.

Pretende o Estado, com este conjunto de medidas para o setor privado/empresarial, promover uma cultura empresarial de cumprimento normativo baseado na responsabilização penal e contraordenacional das pessoas coletivas.

---

<sup>1</sup> Disponível para consulta *online* em: [https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/37-2021-160893669?\\_ts=1674777600034](https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/37-2021-160893669?_ts=1674777600034)

<sup>2</sup> Disponível para consulta *online* em: [https://www.pgdisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=3543&tabela=leis](https://www.pgdisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=3543&tabela=leis)

<sup>3</sup> Disponível para consulta *online* em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/93-2021-176147929>

<sup>4</sup> A Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, transpôs para o ordenamento interno a Diretiva (EU) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do Direito da União.

Assim sendo, no quadro do RGPC cabe às entidades privadas com sede em Portugal que empreguem 50 ou mais trabalhadores, adotar e implementar um programa de cumprimento normativo, que inclua, pelo menos, um (i) Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (“PPRCIC”), (ii) um Código de Conduta, (iii) um Programa de Formação e (iv) um Canal de Denúncias.

O presente documento constitui o cumprimento de uma das obrigações provenientes do RGPC, a implementar do âmbito do Real Hotels Group, em concreto, o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (“PPRCIC”).

O Real Hotels Group é um grupo empresarial cujo âmbito de atuação compreende o desenvolvimento e prossecução da atividade da gestão hoteleira, promoção imobiliária e atividades acessórias e conexas destes dois ramos. O exercício da sua atividade, em todas as suas vertentes, é desenvolvido através do cumprimento escrupuloso dos princípios éticos e morais que norteiam o setor hoteleiro e da promoção imobiliária, princípios esses levados a cabo quer pelos seus colaboradores, quer pelos seus diretores e administradores.

## **2. O Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (“PPRCIC”) – Finalidade e Âmbito de aplicação**

Os atos e omissões associados à corrupção e infrações conexas despoletam riscos potenciais em inúmeros (senão todos!) os setores de atividade. O RHG, consciente de que os setores onde desenvolve as suas atividades não estão alheios a este tipo de riscos, procura com o presente documento especificá-los e identificar os mecanismos de combate aos mesmos, de acordo com os seus princípios norteadores como a legalidade, confiança, ética, lealdade e transparência.

O presente PPRCIC abrange todas as áreas de atividade do RHG, incluindo as áreas de administração, operação e de suporte à mesma, sendo também abrangente a todas as pessoas da sua organização, sejam eles trabalhadores, diretores e administradores, bem como a todos os seus prestadores de serviço e fornecedores.

O PPRCIC tem como principais finalidades/objetivos:

- ✓ Identificar os riscos de corrupção e infrações conexas relativamente a cada área da sua estrutura interna;
- ✓ Analisar e classificar os riscos e as situações que possam expor o RHG a atos de corrupção e infrações conexas;
- ✓ Estabelecer as medidas preventivas de modo a reduzir a sua probabilidade de ocorrência e o impacto das mesmas;
- ✓ Definição e identificação dos responsáveis envolvidos pela gestão do PPRCIC.

No que concerne à sua aplicabilidade no seio do RHG, o PPRCIC aplica-se a toda a sua organização e colaboradores, diretores ou administradores, bem como a todos os seus prestadores de serviço e fornecedores.

O PPRCIC aplica-se transversalmente a todas as atividades do RHG, quer seja nos trabalhos preparatórios ou de negociação contratual, quer seja durante a execução das atividades ou contratos.

Para tal, e como a presente estratégia se encontra inserida no quadro do RGPC, de forma a assegurar o cumprimento do presente plano, a nível interno, estão previstas a organização de ações de formação

### **3. O fenómeno da Corrupção**

*“A corrupção é uma ameaça aos Estados de direito democrático, prejudica a fluidez das relações entre os cidadãos e a Administração, o desenvolvimento das economias e o normal funcionamento dos mercados”<sup>5</sup>*

A definição deste fenómeno passa pela prática de um ato ou omissão, seja ele lícito ou ilícito, contra o recebimento ou a promessa de recebimento de uma contrapartida que não seja devida, para o próprio ou para terceiro.

Podem estar em causa os crimes de corrupção (ativa e passiva) de funcionário, corrupção (ativa e passiva) de titulares de cargos políticos, corrupção (ativa e passiva) no setor privado e corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional, previstos no Código Penal<sup>6</sup>, na Lei n.º 20/2008, de 21 de Abril que cria o regime penal de corrupção no comércio internacional e no setor privado<sup>7</sup> e ainda na Lei n.º 34/87, de 16 de julho que determina os crimes de responsabilidade que os titulares de cargos políticos cometam no exercício das suas funções<sup>8</sup>, que melhor se descrevem abaixo.

**Corrupção passiva de funcionário<sup>9</sup>:** comete o crime de corrupção, na forma passiva, o funcionário público que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação;

---

<sup>5</sup> Cfr. informação disponível online em: <https://dgpj.justica.gov.pt/Documents/Prevenir-e-combater-a-corrupcao/O-que-e-a-corrupcao>

<sup>6</sup> Disponível para consulta online em: [https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=109&tabela=leis](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=109&tabela=leis)

<sup>7</sup> Disponível para consulta online em: [https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=983&tabela=leis](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=983&tabela=leis)

<sup>8</sup> Disponível para consulta online em:

[https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?artigo\\_id=281A0009&nid=281&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&nversao=](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=281A0009&nid=281&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&nversao=)

<sup>9</sup> Artigo 373.º do Código Penal.

**Corrupção ativa de funcionário<sup>10</sup>:** comete o crime de corrupção, na forma ativa, quem por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, para a prática de qualquer acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação;

**Corrupção passiva de titulares de cargos políticos<sup>11</sup>:** comete o crime de corrupção passiva o titular de cargo político que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação;

**Corrupção ativa de titulares de cargos políticos<sup>12</sup>:** comete o crime de corrupção ativa de titular de cargo político quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a titular de cargo político, ou a terceiro por indicação ou com o conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação;

**Corrupção passiva no setor privado<sup>13</sup>:** comete o crime de corrupção passiva no setor privado o trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais;

**Corrupção ativa no setor privado<sup>14</sup>:** comete o crime de corrupção ativa no setor privado quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a trabalhador do setor privado, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não

---

<sup>10</sup> Artigo 374.º do Código Penal.

<sup>11</sup> Artigo 17.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho.

<sup>12</sup> Artigo 18.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho.

<sup>13</sup> Artigo 8.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril.

<sup>14</sup> Artigo 9.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril.

patrimonial, que lhe não seja devida, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais;

**Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional<sup>15</sup>:** comete o crime de corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação,

por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional.

O RHG olha com preocupação para todas estas tipificações do fenómeno da corrupção que enfermam os setores da sociedade onde se encontra inserido. A sua posição quanto a estes fenómenos, quer nas suas relações institucionais com prestadores de serviços, fornecedores, clientes e instituições públicas, quer nas suas relações internas com colaboradores, dirigentes e administradores, é de total repúdio e penalização pela eventual prática de tais condutas.

Assim, é posição assumida por parte do RHG a proibição da prática de tais condutas quer ao nível das suas relações institucionais quer ao nível interno, podendo, em última instância, tais práticas incorrerem em sanções disciplinares internas ou em responsabilidade criminal, caso tais práticas sejam levadas a cabo pelos seus colaboradores, diretores ou administradores, matéria essa que será melhor desenvolvida no Capítulo 6. Sanções Aplicáveis.

No que concerne às relações institucionais com prestadores de serviços, fornecedores, clientes e instituições públicas, os nossos colaboradores, diretores ou administradores deverão evitar relacionar-se com aqueles cuja idoneidade e integridade (aferida através de mecanismos internos ou que seja de conhecimento público) seja suscetível de os colocar numa situação de vinculação ou obrigação de negócio ou de relacionamento comercial.

---

<sup>15</sup> Artigo 7.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril.

Desta forma, em caso de dúvidas quanto à idoneidade ou integridade de qualquer prestador de serviço, fornecedores, clientes e instituições públicas, é prática dos colaboradores do RHG o desenvolvimento de mecanismos (*à priori*) de prevenção deste tipo de fenómenos, como sejam as políticas destinadas a conhecer os antecedentes das pessoas e entidades com que se relacionam.

#### **4. As Normas de Conduta nos relacionamentos com os diversos *Stakeholders***

Dentro deste capítulo serão enunciadas as condutas e princípios a adotar pelos colaboradores, diretores e administradores do RHG em três dimensões/vertentes: i) nas suas relações com clientes, fornecedores e prestadores de serviços; ii) nas suas relações com entidades públicas ou de carácter político, o mecenato e o patrocínio; iii) nas suas relações internas.

##### **4.1. Normas de Conduta nas relações com clientes, fornecedores e prestadores de serviços**

Nas **relações contratuais**, nomeadamente na sua **negociação e execução**, com clientes, fornecedores ou prestadores de serviços não devem ser suscitadas quaisquer tipos de condutas ou factos que possam ser considerados como corrupção (seja ela ativa ou passiva), nem de cumplicidade no tráfico de influências ou favorecimento. Assim, no seio da atuação do RHG, nas pessoas dos seus colaboradores, diretores ou administradores é proibida qualquer tipo de concretização ou prometimento de qualquer pagamento ilegal (ou outra forma de vantagem) direta ou indiretamente, a favor de um cliente, fornecedor ou prestador de serviços.

Relativamente aos **presentes ou convites**, os mesmos apenas poderão ser oferecidos ou aceites se o seu valor for simbólico ou baixo à luz das circunstâncias, se estiverem de acordo com as práticas e costumes socialmente aceites no setor em que o RHG se insere e se, cumulativamente, não suscitarem quaisquer dúvidas quanto à honestidade do doador ou da imparcialidade do beneficiário.

Desta forma, não deverão ser aceites presentes, oferendas ou convites, por parte dos funcionários, diretores e administradores do RHG quando possa haver dúvidas quanto à honestidade e finalidade de quem o oferece, caso levantem suspeitas em matéria de conflito de interesses ou possam constituir (ou ser interpretados como) dissimuladamente, atos de corrupção.

Não obstante, no seio do presente Código de Conduta, cumpre definir quais os procedimentos a seguir pelos funcionários, diretores e administradores em situações de recebimento ou oferta de presentes e convites de modo a que o procedimento instituído seja o mais transparente possível.

Assim, em situações de recebimento ou oferta de presentes ou convites os funcionários, diretores e administradores do RHG deverão ter presente o seguinte:

- ✓ Qualquer recebimento ou oferta de presentes ou convites que não sejam de valor simbólico ou baixo, ou ainda conforme as práticas e costumes socialmente aceite pelo setor onde o RHG se insere, apenas poderá ser efetuado com prévia autorização do superior hierárquico;
- ✓ Para tal, deverá ser formulado uma requisição escrita dirigida ao superior hierárquico com o fundamento e detalhe suficiente que justifique o recebimento ou oferta do presente ou convite;
- ✓ Na tomada de decisão o superior hierárquico deverá ter em conta o valor do presente ou convite (que deverá corresponder a um valor simbólico ou baixo), segundo as regras do bom senso e discernimento, bem como conforme as práticas e costumes socialmente aceites pelo setor.

Por outro lado, é **expressamente proibido o recebimento de vantagens oferecidas** pelos fornecedores ou prestadores de serviços (sejam elas monetárias ou em espécie) aos colaboradores, diretores ou administradores pela contratação, ou intermediação na aquisição, de qualquer tipo de serviços ou contratação com fornecedores (*vulgo* “comissões”).

## 4.2. Normas de Conduta nas relações com entidades públicas ou de carácter político, o mecenato e o patrocínio

Nas relações com entidades públicas os colaboradores, diretores e administradores do RHG assumem uma conduta transparente, íntegra e cordial, sendo proibidas quaisquer atos ou condutas que se configurem, ou possam indiretamente configurar, atos de corrupção, em concreto os **“pagamentos de facilitação”**.

Os “pagamentos de facilitação” são *“pequenos subornos feitos com a intenção de assegurar ou acelerar a execução de uma ação rotineira ou necessária, a que a parte que faz o pagamento tem direito”*<sup>16</sup>, sejam eles feitos para o exercício de uma ação seja ela lícita ou ilícita. Por outras palavras, os “pagamentos de facilitação” são comissões ou presentes, dados a entidades públicas por entes privados com a finalidade de obter determinado serviço ou agilização de determinado procedimento que pode ser requerido de forma legal (exemplos disso são as obtenções de licenças, agilização de determinado procedimento administrativo).

No que respeita às **contribuições de carácter político** estas caracterizam-se por doações ou liberalidades feitas a partidos, organizações políticas ou sindicais, a responsáveis de partidos políticos, a pessoas eleitas ou a candidatos ao desempenho de funções políticas ou públicas. As contribuições deste carácter **são expressamente proibidas** caso sejam realizadas por colaboradores, diretores ou administradores para a obtenção de qualquer tipo de benefício, seja ele lícito ou ilícito, para o RHG.

Em relação ao **mecenato**, este trata-se de um apoio financeiro conferido por uma pessoa coletiva sem o intuito de receber ou retirar qualquer benefício económico direto relativamente ao organismo que exerça uma atividade não lucrativa, tendo como principal e única finalidade o apoio a uma atividade

---

<sup>16</sup> Glossário Anticorrupção – Transparência e Integridade, disponível para consulta *online* em: [https://transparencia.pt/wp-content/uploads/2019/10/Gloss%C3%A1rio-Anti-Corrupt%C3%A7%C3%A3o\\_2019.pdf](https://transparencia.pt/wp-content/uploads/2019/10/Gloss%C3%A1rio-Anti-Corrupt%C3%A7%C3%A3o_2019.pdf)

ou ação que tenha um carácter de interesse geral. Já quanto ao **patrocínio**, trata-se de uma contribuição com o intuito de obter um benefício direto, como possa ser, uma maior exposição da marca RHG.

Importa lembrar e ter presente que tanto o mecenato como o patrocínio não constituem crime ou prática eticamente reprovável, não obstante, tanto uma como a outra terão de ser realizadas ao abrigo do direito aplicável e não podem ter como finalidade obter uma vantagem indevida ou de exercer de

forma não justificada qualquer influência, ou seja, deverá aferir-se *à priori* não só a imparcialidade de quem recebe, mas também a honestidade de quem oferece. Assim, importa desenvolver mecanismos internos para o mecenato e o patrocínio, de modo a que estes sejam documentadas de forma clara e transparente, de modo a não serem interpretadas como podendo dissimular um ato de corrupção.

#### **4.3. Normas de conduta nas relações internas**

Com todas estas normas cimentadas no seio do RHG falta assumir o compromisso interno entre todos os nossos colaboradores, diretores e administradores: é expressamente proibido a prática de qualquer ato que sugira alguma conduta que possa ser vista como corruptiva, ou que efetivamente constitua algum ato de corrupção. Igualmente, o exercício de qualquer pressão por parte dos responsáveis do RHG para com os seus colaboradores, em concreto, para o exercício de qualquer tipo de prática aqui descrita no presente Código de Conduta é censurável e poderá levar a consequências disciplinares ou criminais.

Os nossos colaboradores, diretores e administradores têm à sua disposição o Canal de Denúncias para reportarem qualquer prática corruptiva que tenham conhecimento através do desempenho das suas funções, Canal esse gerido por responsáveis independentes que darão seguimento à denúncia de um modo confidencial e proativo na descoberta da verdade e na sua consequente responsabilização dos infratores.

## **5. Sanções aplicáveis**

Qualquer ato realizado em violação do presente Código de Conduta Anticorrupção será suscetível de dar origem a sanções disciplinares ou criminais (se tais condutas tiverem prevista em legislação de carácter penal). O incumprimento destas normas aqui enunciadas constituem uma transgressão que justificará a aplicação de sanções disciplinar, previstas no âmbito do Código do Trabalho, sem prejuízo dos eventuais processos que poderão ser a ser intentados pela empresa.

Qualquer ato realizado que seja censurável pelas leis ou regulamentos aplicáveis em matéria de corrupção é suscetível de dar origem a sanções disciplinares e penais para os colaboradores, diretores ou administradores em questão e, para além disso, podem ser aplicáveis diretamente ao RHG sanções penais.

As sanções e ações adequadas serão as que estão previstas no direito aplicável aos colaboradores, diretores ou administradores em questão e serão adotadas no cumprimento dos processos legais aplicáveis e, nomeadamente, no cumprimento dos direitos e garantias aplicáveis ao colaborador em questão.

Tais sanções poderiam, nomeadamente, no cumprimento do direito aplicável, incluir o despedimento por transgressão e pedidos de indemnização por iniciativa do RHG, mesmo se o incumprimento das regras fosse detetado pelo próprio Grupo no âmbito de um controlo interno.

## **6. Acompanhamento, Aplicação e Publicidade**

O presente Código de Conduta é de aplicação obrigatória no seio do RHG, devendo ser cumprido por todos os seus colaboradores, diretores e administradores.

O código de conduta é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade que justifique a revisão dos seus elementos.

O RHG assegurará a publicidade do presente Código de Conduta ao todos seus colaboradores, encontrando-se também disponível na sua página oficial da internet ([www.realhotelsgroup.com](http://www.realhotelsgroup.com)) no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.

**REAL  
HOTELS  
GROUP**  

---