



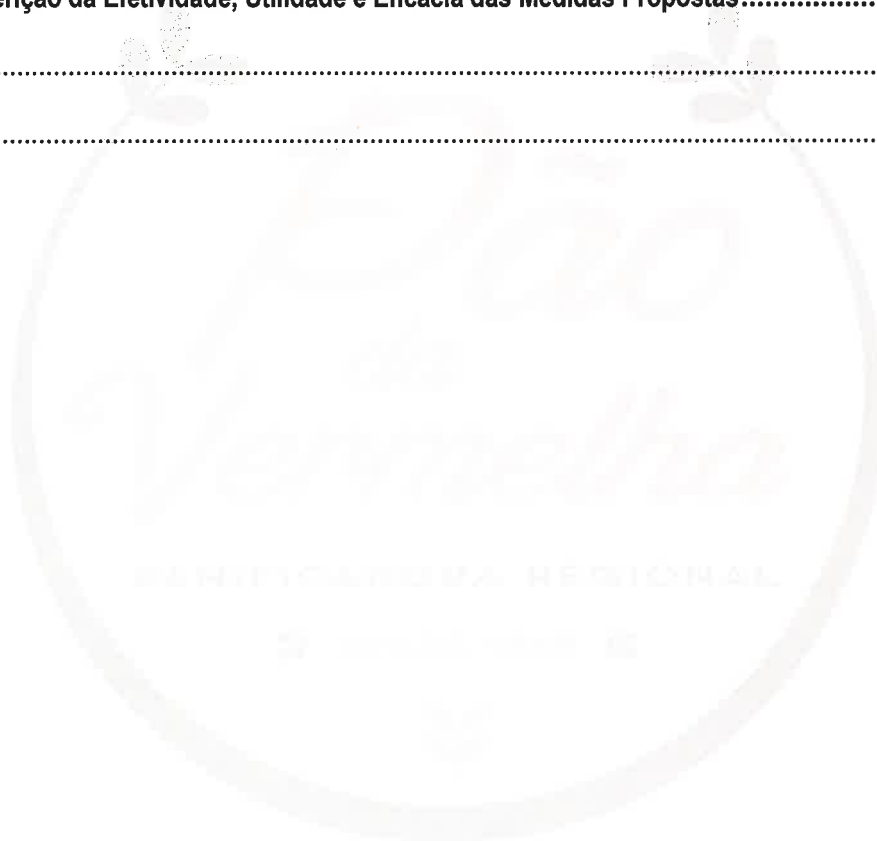
PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS





Conteúdo

Introdução	3
Enquadramento legal	4
Identificação dos Riscos	6
Medidas Preventivas dos Riscos	8
Ações de Aferição da Efetividade, Utilidade e Eficácia das Medidas Propostas	9
Anexo I	10
Anexo II	12





Introdução

A gestão do risco é uma atividade que assume um carácter transversal, constituindo uma das grandes preocupações dos diversos Estados e das organizações de âmbito global, regional e local. Revela-se um requisito essencial ao funcionamento das organizações e dos Estados de Direito Democrático.

Na senda da Estratégia Nacional Anticorrupção, foi aprovado o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (Decreto-Lei n.º 109-E/2021).

O referido regime pretende implementar um sistema eficaz ao nível de prevenção de fenómenos de corrupção e infrações conexas

O presente Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, em paralelo com as ações de divulgação das normas e procedimentos internos e do Código de Conduta, passarão a constituir o referencial normativo e de valores pelo qual se pautará a ação quotidiana dos Órgãos Estatutários e demais colaboradores da Panificadora Regional da Vermelha, Unipessoal Lda, dando-lhes a conhecer os procedimentos em vigor e as suas responsabilidades.

O presente Plano integra o programa de cumprimento normativo da empresa, conjuntamente com o Código de Conduta, o programa de formação interna, o canal de denúncias e a designação de um responsável pelo cumprimento normativo. Estes instrumentos são articulados entre si e apoiados por mecanismos de controlo interno destinados a assegurar a sua efetividade.



Enquadramento legal

O enquadramento jurídico aplicável à prevenção da corrupção na atividade da Panificadora Regional da Vermelha, Unipessoal Lda. compreende, designadamente, o Regime Geral da Prevenção da Corrupção, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, a Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, relativa à corrupção no comércio internacional e no setor privado, e, quando estejam preenchidos os respetivos pressupostos legais, as disposições do Código Penal (CP) respeitantes à corrupção e às infrações conexas.

O nº 1 do artigo 372º do CP relativo ao crime de recebimento indevido de vantagem estabelece que *“O funcionário que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.”*

O nº 2 do referido preceito estabelece que *“quem por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 600 dias.”*

Significa o supra referenciado que os trabalhadores estão liminarmente impedidos de receber qualquer vantagem que não lhes seja devida, visando ou não a prática de um determinado ato. Trata-se da incriminação da simples aceitação ou solicitação de um qualquer benefício ainda que, no contexto concreto, não esteja envolvida, como contrapartida, uma ação ou omissão, contrárias ou não aos deveres do cargo. Com esta incriminação visa o legislador evitar o risco de que a vantagem implique, ainda que futuramente, uma flexibilização da conduta do trabalhador com claro prejuízo para os princípios da transparência, da justiça e da boa administração.

A corrupção está prevista no Código Penal no artigo 373º na forma passiva, e no artigo 374º na forma ativa.

Na forma passiva é punida com uma pena de um a oito anos, aquele que, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação.

Caso o ato ou omissão não sejam contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o infrator é punido com pena de prisão de um a oito anos. Na forma ativa, de acordo com o nº 1 do artigo 374º do CP, *“quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu conhecimento 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 um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a cinco anos”*. Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo o infrator é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

No contexto da corrupção e criminalidade conexa, há que referir explicitamente o crime de participação económica em negócio previsto no artigo 377º do CP que determina que:

"1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.

2- O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

3- A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Publica ou para os interesses que lhe estão confiados."

Importa ainda considerar, neste contexto, outros crimes previstos no CP, nomeadamente: o tráfico de influências (artigo 335º), o abuso de poder (artigo 382º), e a violação de dever de segredo (artigo 383º).

Extraí-se das disposições penais mencionadas que o membro do órgão estatutário ou trabalhador está impedido, salvo conduta socialmente adequada e conforme usos e costumes, de receber ou solicitar qualquer vantagem ou promessa desta, seja para si ou para terceiro, seja por si ou através de interposta pessoa.

Assim, considerando o quadro legal, bem como as normas éticas aplicáveis, e tendo presente a atividade da Panificadora Regional da Vermelha, Unipessoal Lda, identificaram-se as áreas consideradas mais suscetíveis de geração de riscos e procedeu-se a uma classificação dos mesmos.

Identificação dos Riscos

A Panificadora Regional da Vermelha, Unipessoal Lda é uma empresa que se dedica à panificação e comércio de pão e afins, sendo uma referência no sector.

Torna-se relevante perceber a forma como se organiza, bem como, os seus principais interlocutores, os quais estão melhor identificados no organograma que se anexa, como **Anexo I**.

Os riscos identificados são avaliados em função da Probabilidade de Ocorrência (PO) e da Gravidade da Consequência (GC). A classificação deve assentar em critérios objetivos e documentados, considerando, quanto à probabilidade, a frequência histórica, a exposição ao risco e a eficácia dos controlos existentes e, quanto à gravidade, os potenciais impactos financeiro, operacional, legal, reputacional e sobre terceiros.

A avaliação deverá seguir a seguinte classificação:

Baixa	1
Média	2
Alta	3

Da correlação da classificação atribuída a cada risco, tendo por base os dois indicadores suprarreferidos, obtemos a Graduação do Risco (GR), que pode ser *Fraco*, *Moderado* ou *Elevado*.

Desta escala, concretizada no quadro seguinte, é possível aferir o que deve ser tratado de forma prioritária.

		Probabilidade de Ocorrência (PO)		
		Baixa (1)	Média (2)	Alta (3)
Gravidade da Consequência (GC)	Alta (3)	Moderado (2)	Elevado (3)	Elevado (3)
	Média (2)	Fraco (1)	Moderado (2)	Elevado (3)
	Baixa (1)	Fraco (1)	Fraco (1)	Moderado (2)

Adicionalmente, conseguimos resumir na Tabela infra, os principais riscos identificados, fazendo a análise da Probabilidade de Ocorrência (PO), Gravidade da Consequência (GC) e Graduação do Risco (GR):

Identificação dos Riscos	Riscos			Medidas a Adotar
	PO	GC	GR	
Incumprimento ou cumprimento defeituoso dos deveres funcionais e profissionais	2	2	2	Realização de ação de formação interna sobre os deveres funcionais e os princípios e regras consignados no Código de Ética e Conduta a que se encontram vinculados os Órgãos Estatutários e demais colaboradores da Panificadora Regional da Vermelha, Unipessoal Lda
Inobservância de qualquer um dos princípios e regras consignados no Código de Ética e Conduta	2	2	2	
Utilização, em proveito próprio ou de terceiros, dos recursos da Panificadora Regional da Vermelha, Unipessoal Lda	1	3	2	
Utilização indevida de informação, nomeadamente através da quebra de sigilo ou da sua adulteração, de forma a obter benefícios ilegítimos, para si ou para terceiros	1	2	1	
Atuação fraudulenta dos colaboradores com intenção de prejudicar o serviço	1	2	1	
Manuseamento inadequado ou indevido da informação de forma a prejudicar a gestão e a preservação do conhecimento ou que provoque a perda daquela	2	2	2	Normalização de procedimentos atinentes à requisição de elementos
Divulgação de informação incorreta ou inadequada	1	3	2	Manutenção do modelo de verificação hierárquica da informação prestada através dos canais institucionais
Falha do controlo de qualidade dos serviços prestados pela Panificadora Regional da Vermelha, Unipessoal Lda	1	2	1	Manutenção do modelo de verificação hierárquica da qualidade do trabalho desenvolvido

Paralelamente, no Anexo II, listam-se de forma detalhada os potenciais riscos identificados, por âmbito interno, apontando-se as correspondentes medidas a adotar no sentido da sua prevenção e gestão.

Medidas Preventivas dos Riscos

No sentido de desenvolver medidas preventivas dos riscos de corrupção e infrações conexas, importa atentar no modelo explicativo da corrupção que identifica três fatores como uma constante dos casos conhecidos:

a oportunidade, a racionalização e a pressão.

A *oportunidade* para a prática de ato fraudulento faz parte de uma dimensão organizacional e trata-se da que está mais facilmente ao alcance da intervenção da empresa, no sentido de diminuir as fragilidades.

A *racionalização* consiste na adequação mental dos indivíduos, no sentido de racionalizar a sua própria conduta, de forma a ajustar a conceção de si mesmos de tal forma que o ato praticado não lhes pareça condenável. Esta racionalização já faz parte de uma dimensão pessoal, de difícil intervenção por parte da empresa, a não ser pela constante consciencialização para o problema.

A *pressão* diz respeito ao contexto socioeconómico do indivíduo, faz parte da dimensão pessoal e não é possível à empresa intervir neste fator.

Identificados os riscos e atentas as variáveis inerentes aos atos de corrupção e infrações conexas, importa pensar as ações que pretendem prevenir tais riscos.

A par da criação de normas e procedimentos internos e da divulgação do presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, devem ser implementadas, em cada área de risco, as medidas preventivas previstas no Anexo II.

- Ações de sensibilização para as consequências da corrupção e infrações conexas;
- Aprovação e divulgação de um Código de Ética e Conduta;
- Segregação de funções;
- Promoção de ações de esclarecimento sobre as normas e procedimentos internos;
- Planificação adequada das atividades adjacentes aos processos de contratação a realizar;
- Planificação adequada das atividades adjacentes aos processos de recrutamento a realizar;
- O programa de formação interna abrange dirigentes e trabalhadores e é ajustado ao respetivo grau de exposição aos riscos identificados. A empresa define a periodicidade, os conteúdos, os destinatários e os responsáveis por cada ação, conserva registos de participação e avalia a compreensão e a eficácia da formação, incluindo sessões de atualização sempre que o Plano, o Código de Conduta ou os procedimentos internos sejam revistos.
- Promoção de ações de formação aos funcionários;



- Verificação, através de controlos internos ou externos, do cumprimento das normas de procedimentos vigentes, por parte dos funcionários.
- Implementação de mecanismos de controlo (relatório ou memorando).

Ações de Aferição da Efetividade, Utilidade e Eficácia das Medidas Propostas

Com o objetivo de se aferir da efetividade, utilidade e eficácia das medidas propostas, a Panificadora Regional da Vermelha, Unipessoal Lda. compromete-se a:

- ✓ Criar métodos e definir procedimentos para implementação das medidas preventivas previstas no Anexo II do presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.
- ✓ Designar um responsável pelo cumprimento normativo, com funções exercidas de modo independente, permanente e com autonomia decisória, assegurando-lhe acesso à informação interna e aos recursos humanos e técnicos necessários. Compete-lhe acompanhar a execução do programa de cumprimento normativo, promover a articulação entre os respetivos instrumentos, monitorizar as medidas preventivas e reportar periodicamente ao órgão de administração.
- ✓ Criar um grupo de acompanhamento do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.
- ✓ Divulgar junto dos colaboradores os relatórios decorrentes dos controlos internos ou externos, relativos ao cumprimento das normas de procedimentos vigentes, por parte dos funcionários.
- ✓ Elaborar, no mês de outubro, um relatório de avaliação intercalar relativo às situações identificadas como de risco elevado ou máximo e, no mês de abril do ano seguinte, um relatório de avaliação anual que contenha a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas e a previsão da sua plena implementação.
- ✓ O Plano é revisto a cada três anos ou sempre que se verifique uma alteração relevante nas atribuições, na estrutura orgânica ou societária da empresa.
- ✓ O Plano e os respetivos relatórios de avaliação são divulgados aos trabalhadores através dos canais internos adequados e, quando legalmente exigível, publicitados e comunicados ao Mecanismo Nacional Anticorrupção nos prazos e pelos meios previstos na legislação em vigor.

Vermelha, 28 de outubro de 2026

**Panificadora Regional
Da Vermelha
A Gerência**

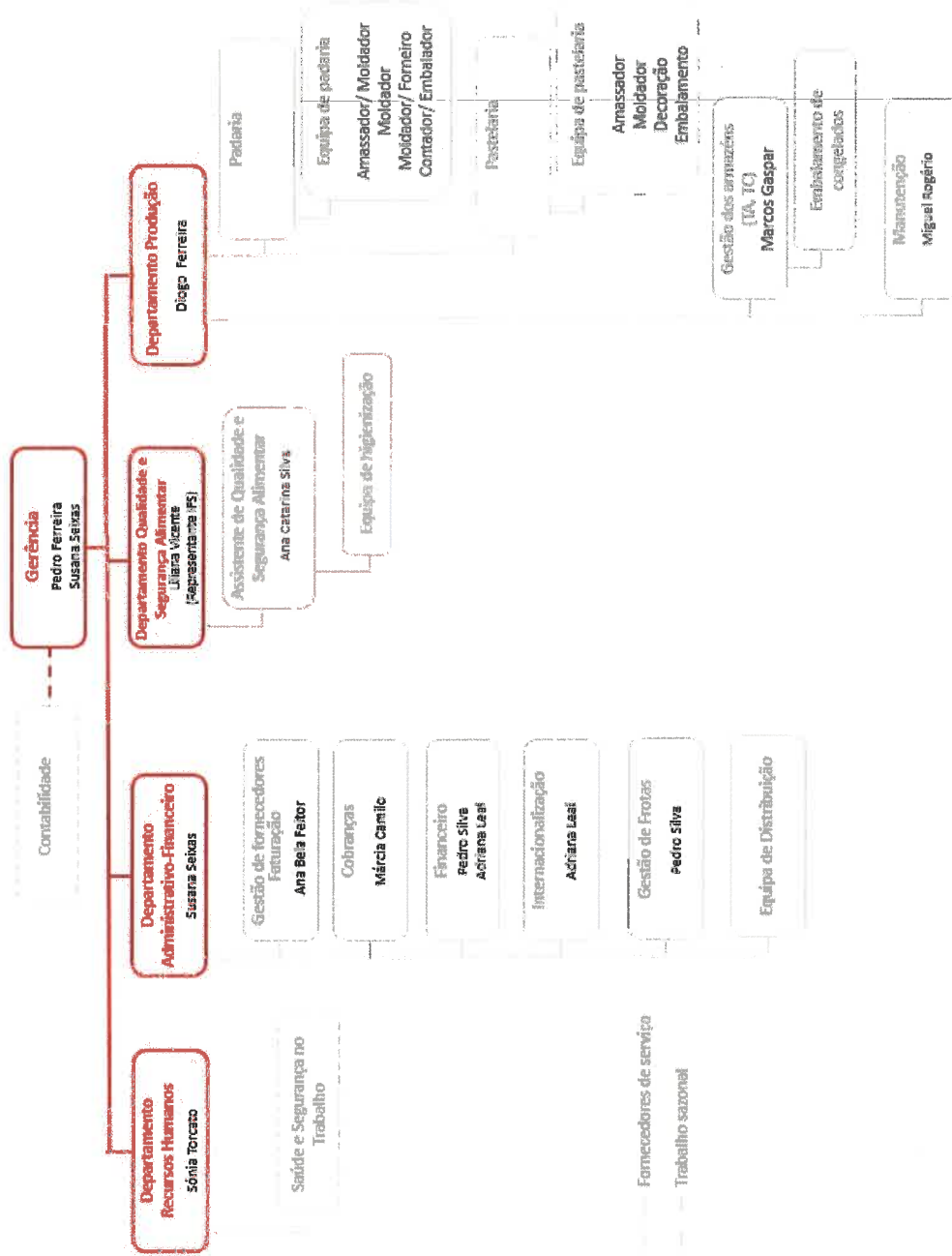




Anexo I

(Organograma)







Anexo II

(Análise de Riscos)



1) Órgãos Estatutários

Identificação dos Riscos	Riscos			Medidas a Adotar
	PO	GC	GR	
Aliciamento para divulgação de dados confidenciais ou não disponíveis ao público	1	2	1	Realização de ação de formação interna sobre os deveres funcionais e os princípios e regras consignados no Código de Ética a que se encontram vinculados os órgãos estatutários e demais colaboradores;
Elaboração de normas com vista ao favorecimento ou desfavorecimento de determinado grupo ou indivíduo	1	3	2	Realização de ação de formação interna sobre os deveres funcionais e os princípios e regras consignados no Código de Ética a que se encontram vinculados os Órgãos Estatutários e demais colaboradores;
Adulteração dos dados para beneficiar interesses privados ou de terceiros	1	2	1	Realização de ação de formação interna sobre os deveres funcionais e os princípios e regras consignados no Código de Ética a que se encontram vinculados os Órgãos Estatutários e demais colaboradores;
Aliciamento para desvio/apropriação indevida de bens	1	3	2	Realização de ação de formação interna sobre os deveres funcionais e os princípios e regras consignados no Código de Ética a que se encontram vinculados os Órgãos Estatutários e demais colaboradores
Aliciamento para divulgação de documentos de trabalho que se encontram nos servidores	1	3	2	Realização de ação de formação interna sobre os deveres funcionais e os princípios e regras consignados no Código de Ética a que se encontram vinculados os Órgãos Estatutários e demais colaboradores
Adulteração de documentos de trabalho que se encontram nos servidores	1	3	2	Realização de ação de formação interna sobre os deveres funcionais e os princípios e regras consignados no Código de Ética a que se encontram vinculados os Órgãos Estatutários e demais colaboradores

2

Aliciamento para divulgação de credenciais de acesso	1	3	2	Realização de ação de formação interna sobre os deveres funcionais e os princípios e regras consignados no Código de Ética a que se encontram vinculados os Órgãos Estatutários e demais colaboradores
--	---	---	---	--

2) Administrativo/financeiro/Recursos Humanos

Identificação dos Riscos	Riscos			Medidas a Adotar
	PO	GC	GR	
Favorecimento ou desfavorecimento em processos de recrutamento e seleção	1	3	2	Manutenção das medidas de segregação de funções atualmente existentes, com vista à prevenção e eliminação de qualquer risco de corrupção e/ou favorecimento
Erro, por negligência ou dolo, no processamento dos vencimentos	1	3	2	Manutenção da dupla verificação e validação atualmente existente, com vista à prevenção e eliminação de qualquer risco de corrupção e/ou favorecimento
Erro, por negligência ou dolo, no controlo da assiduidade e da pontualidade	1	2	1	Manutenção das medidas de dupla verificação atualmente existentes, com vista à prevenção e eliminação de qualquer risco de corrupção e/ou favorecimento
Erro, por negligência ou dolo, nos processos de Avaliação do Desempenho	1	2	1	Manutenção das medidas atualmente existentes, com vista à prevenção e eliminação de qualquer risco de corrupção e/ou favorecimento
Erro, por negligência ou dolo, na elaboração de Indicadores de Gestão de Recursos Humanos	1	2	1	Manutenção das medidas atualmente existentes, tais como o recurso à consulta dos dados e indicadores constantes das aplicações informáticas existentes e com recurso à dupla verificação e validação, com vista à prevenção e eliminação de qualquer risco de adulteração de dados
Atrasos nos pagamentos, deficiências de controlo e favorecimento	1	2	1	Manutenção das medidas de dupla verificação atualmente existentes
Erro, por negligência ou dolo, nos registos contabilísticos	1	2	1	Manutenção das medidas de dupla verificação atualmente existentes
Favorecimento ou desfavorecimento de Fornecedores	1	2	1	Manutenção das medidas de dupla verificação atualmente existentes
Assunção de despesas sem prévio cabimento na respetiva dotação orçamental	1	2	1	Manutenção das medidas de dupla verificação atualmente existentes

3) Restantes colaboradores

Identificação dos Riscos	Riscos			Medidas a Adotar
	PO	GC	GR	
Aliciamento para desvio/apropriação indevida de bens	1	3	2	Realização de ação de formação interna sobre o Código de Ética
Aliciamento para divulgação de credenciais de acesso	1	3	2	Realização de ação de formação interna sobre os deveres funcionais e os princípios e regras consignados no Código de Ética a que se encontram vinculados os Órgãos Estatutários e demais colaboradores
Aliciamento para beneficiar interesses privados ou de terceiros	1	2	1	Realização de ação de formação interna sobre os deveres funcionais e os princípios e regras consignados no Código de Ética a que se encontram vinculados os Órgãos Estatutários e demais colaboradores;