

**PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE GESTÃO, INCLUINDO
CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES CONEXAS
DA
PETRATEX- CONFECÇÕES, SA.**

ÍNDICE

I-Enquadramento _____

II- Caracterização da Sociedade _____

III-Missão e Valores _____

IV-Estrutura e organização interna _____

V- Instrumentos de gestão _____

VI-Sistema de governo e gestão de risco _____

VII- Conceito de risco e de gestão _____

VIII- Identificação dos riscos e respectivas medidas preventivas _____

IX- Avaliação dos Riscos e Controle Interno _____

X-Conceito de corrupção e infracções conexas e Infracções Penais e Laborais _____

XI-Aplicação, Acompanhamento e Actualização do PPR _____

I- ENQUADRAMENTO

O Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infracções Conexas é há muito observado na PETRATEX- CONFECÇÕES, SA, como resultado das boas práticas exigidas pelos seus clientes internacionais sobre a gestão de riscos, incluindo de corrupção e infracções conexas, em articulação com o reforço da ética e de conduta impostos pela Empresa e reflectidos nos seus Código de Ética e de Conduta e Canais de Denúncia internos em vigor.

A PETRATEX, vem igualmente há muito, adoptando uma política de tolerância-zero perante todas as formas de corrupção, incluindo o suborno e infracções conexas, pautando-se pela adopção de elevados padrões de ética no desenvolvimento do seu negócio.

A elaboração deste Plano teve em vista o cumprimento do estabelecido no artº 6º, do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de Dezembro, em vigor a partir de 7 de Junho de 2022, que criou o Mecanismo Nacional Anti-corrupção (MENAC) e estabeleceu o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), o qual prevê a adopção de instrumentos como programas de cumprimento normativo que deverão incluir os planos de prevenção e gestão de riscos, os códigos de ética e de conduta, programas de formação, os canais de denúncia e a designação de um responsável pelo cumprimento normativo.

Tendo ainda em conta o previsto no n.º 2 do artigo 2º do RGPC, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de Dezembro, que estabelece *que o regime é aplicável às pessoas coletivas, (...) que empreguem 50 ou mais trabalhadores (...), como é o caso da PETRATEX- CONFECÇÕES, SA, esta, em cumprimento do referido diploma, elaborou o presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infracções Conexas (doravante designado abreviadamente por PPR), o qual abrange todos os seus órgãos e departamentos, incluindo áreas de Administração, produção e todas as outras de apoio à sua actividade desenvolvida.*

O presente Plano cumprirá assim, o previsto no artigo 6º do RGPC, e contém:

- *A identificação, análise e classificação dos riscos e das situações que possam expor a Sociedade a actos de corrupção e infracções conexas, considerando o sector de actividade em que actua (área têxtil); e*
- *A adoção de medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificadas.*

De acordo com o nº 2 daquele normativo, do PPR devem constar:

a) *As áreas de actividade da entidade com risco de prática de atos de corrupção e infracções conexas;*

- b) A probabilidade de ocorrência e o impacto previsível de cada situação, de forma a permitir a graduação dos riscos;*
- c) As medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados;*
- d) Nas situações de risco elevado ou máximo, as medidas de prevenção mais exaustivas, sendo prioritária a respetiva execução;*
- e) A designação do responsável geral pela execução, controlo e revisão do PPR, que pode ser o responsável pelo cumprimento normativo.*

O PPR resulta, assim, de uma análise transversal das áreas de actividade desenvolvidas na PETRATEX, destacando os riscos e controlos existentes em cada sector ao nível da corrupção e infracções conexas, por forma a evitar ou atenuar a sua ocorrência.

II. CARACTERIZAÇÃO DA SOCIEDADE

A Petrutex assume-se como uma Empresa prestadora de serviços de excelência no sector têxtil, reconhecida no mercado internacional, onde actua, desenvolvendo toda a sua actividade com respeito pelos princípios da integridade e de responsabilidade social e ambiental e promovendo uma cultura organizacional que valoriza a ética, a integridade e o cumprimento das leis.

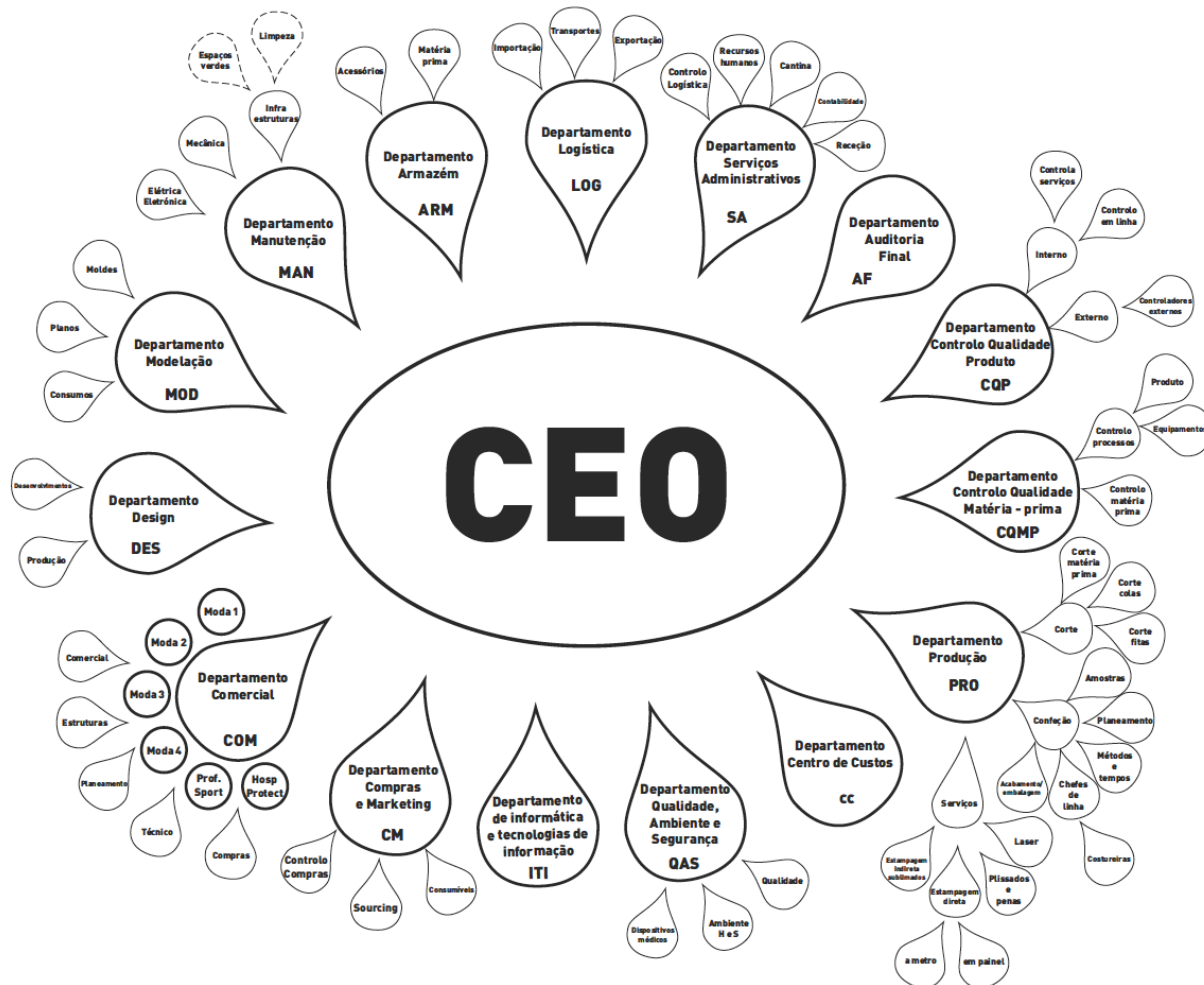
III- MISSÃO E VALORES

A Petrutex pretende ser uma referência para o sector em que se insere, tendo por missão criar valor económico e social, prestando serviços de qualidade aos seus clientes através de um conjunto diversificado de produtos e serviços, contribuindo deste modo, *para o bem estar social e o desenvolvimento do sector empresarial*. Na concretização desta visão e missão, os trabalhadores, dirigentes e demais parceiros, no exercício das suas funções, devem observar de forma contínua e escrupulosamente os valores e princípios estabelecidos e seguidos pela Sociedade.

IV. ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO INTERNA

O modelo de governo da Sociedade é estruturado em torno do Administrador Executivo (CEO), sendo a estrutura de fiscalização composta pelo Conselho Fiscal e pelo Revisor Oficial de Contas, assegurando uma gestão e fiscalização com total transparência e sentido de responsabilidade.

A organização interna dos serviços obedece ao modelo de estrutura hierarquizada, estruturando-se nas seguintes departamentos conforme organograma seguinte:



V- INSTRUMENTOS DE GESTÃO

Na a prossecução dos seus fins, a Petratex desenvolve a sua actividade com base nos seguintes instrumentos de gestão:

- Balanço Social.
- Código de Boa Conduta de Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.
- Código de Ética e de Conduta.
- Código de Conduta para Fornecedores.
- Regulamento Interno.

- Manual de Acolhimento.
- Mapa de pessoal.
- Procedimento Interno de Segurança
- Canais internos de denúncias
- Plano anual de formação.
- Plano de Prevenção de Riscos de gestão, incluindo de corrupção e infrações conexas.
- Prestação de Contas.
- Relatório de Contas

VI- SISTEMA DE GOVERNO E GESTÃO DE RISCO

Na PETRATEX existem medidas de prevenção dos riscos já há muito implementadas e observadas, cujo modelo vem sendo constantemente aperfeiçoado, reflexo da exigência dos seus clientes internacionais que há muito e periodicamente realizam auditorias.

- O controlo dos riscos é regulado por regulamentos internos, princípios éticos, normas de conduta e normas legais;
- Os processos de auditoria externa dos clientes, são aceites e vistos pela Administração como uma melhoria constante dos procedimentos de controle.
- Os regulamentos internos as auditorias externas dos clientes, a política de qualidade e de gestão de recursos humanos, a formação contínua e os demais instrumentos de gestão constituem instrumentos eficazes de gestão e controle do risco.
- O Responsável pelo cumprimento normativo, garante e controla a aplicação do programa de cumprimento normativo, gere o Plano de riscos e estabelece os critérios da gestão de risco, recebendo ainda, as comunicações dos riscos que lhe são comunicadas, e toma as medidas inseridas na sua competência.
- Os responsáveis de cada um dos departamentos identificados no organograma, são também responsáveis pela aplicação e acompanhamento do Plano nas suas áreas de intervenção, sob supervisão do RCN. Comunicam ao CEO/RCN qualquer ocorrência de risco que tenham identificado seja qual for o seu grau de gravidade.
- Os Trabalhadores em geral, têm obrigação de conhecer e ter percepção da existência dos riscos e do nível e responsabilidade associada, bem como de contribuir para a melhoria contínua da gestão dos mesmos.

- A informação sobre os sistemas de gestão de riscos, deve estar acessível internamente a todos os trabalhadores de forma a assegurar que todos conhecem claramente as políticas e procedimentos nesta matéria, bem como os seus deveres e responsabilidades.
- Quaisquer deficiências do controle interno detectadas pelos responsáveis ou trabalhadores em geral, devem ser reportadas de imediato ao respectivo superior hierárquico/CEO/Administração/Responsável pelo Cumprimento Normativo.
- Todas estas medidas de controle contribuem para a eliminação ou redução do risco. Quanto mais eficaz for o controlo interno menor é o grau de risco.

VII. CONCEITO DE RISCO E DE GESTÃO DO RISCO

O risco pode ser definido como o evento, situação ou circunstância futura com probabilidade de ocorrência e potencial consequência positiva ou negativa na prossecução dos objectivos de uma determinada unidade organizacional. Todas as organizações, no exercício da sua actividade, assumem riscos inerentes a essas mesmas actividades, sendo pois o risco uma realidade inseparável da actividade desenvolvida pelas organizações.

Por forma a eliminar ou minimizar os riscos, estes têm de ser identificados, comunicados, aceites e geridos através de planos eficazes e adaptados à realidade funcional de cada organização e à área geográfica em que actua.

A gestão do risco é um processo de análise metódica dos riscos inerentes às actividades desenvolvidas no âmbito das competências das organizações, pelo que, uma adequada gestão do risco ao nível das actividades ou das funções e departamentos permite identificar e prevenir atempadamente comportamentos ou situações susceptíveis de potenciar danos, que muitas vezes se reflectem negativamente nos resultados ou na imagem dessas organizações.

Os riscos de corrupção e de infracções conexas, estão assim associados à prática de uma qualquer actividade e decorrem da prática de qualquer acto, ou a sua omissão, lícito ou ilícito, em troca do recebimento de vantagem patrimonial ou não patrimonial ou para o próprio ou para terceiro.

No ponto X deste Plano, elencam-se, com maior detalhe, os conceitos, os normativos legais e as penas a que se referem às principais condutas ilícitas que podem estar em causa.

Na Petratex a gestão do risco é uma responsabilidade de todos, quer dos trabalhadores quer do membros dos órgãos sociais.

Os riscos podem ser graduados em função da probabilidade da sua ocorrência e da gravidade das suas consequências, devendo estabelecer-se, para cada tipo de risco, a respectiva quantificação.

São vários os factores que levam a que uma actividade tenha um maior um menor risco. No entanto, destacam-se aqui os mais relevantes:

- A competência da gestão, uma menor competência da actividade de gestão envolve, necessariamente, um maior risco;
- A idoneidade dos gestores, um compromisso com a ética e o rigor, levará a um menor risco;
- A qualidade do sistema de controlo interno e a sua eficácia – quanto maior a eficácia, menor o risco,
- A eficácia da comunicação na cadeia hierárquica.

Também a divulgação interna dos princípios e regras existentes, nomeadamente do Código de Ética e de Conduta , e a adopção de medidas de sensibilização constante, incluindo ao nível da formação em matéria da prevenção da corrupção e riscos são determinantes para a concretização deste objectivo.

Igualmente, a qualidade do sistema de controlo interno e a sua eficácia é um factor que pode obstar a ocorrência de situações de risco, como a existência de normas e/ou princípios que pautem a sua actuação, e que no caso da Petratex, constam do Código de Ética e de Conduta da Empresa e de outros Instrumentos de gestão, para além das normas legais a que todos estão sujeitos.

A nível de controle interno, a Petratex estabeleceu no seu Código de Ética e Conduta um conjunto de princípios e valores, que regulam as relações que se estabelecem entre os membros dos órgãos sociais, os trabalhadores e demais colaboradores e parceiros da Empresa (clientes e fornecedores), a saber:

- Integridade e lealdade,
- Transparência;
- Sentido de responsabilidade profissional;
- Ética e Confiança;
- Responsabilidade social;
- Rigor;
- Cumprimento rigoroso das normas internas e legais;
- Igualdade no tratamento e não discriminação;
- Proibição de recebimento de Brindes, convites ou ofertas no âmbito das suas funções.

VIII- IDENTIFICAÇÃO DAS ÁREAS, FACTORES DE RISCO DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES CONEXAS E RESPECTIVAS MEDIDAS DE CONTROLO PREVENTIVAS E/OU CORRECTIVAS.

A gestão do risco faz parte integrante das responsabilidades de gestão da PETRATEX, que definiu um processo de gestão de risco que engloba todos os riscos que possam afectar as diversas áreas da empresa e está sob a supervisão do Conselho de Administração e do Responsável do Cumprimento Normativo- [ver Quadro I.](#)

O Responsável pelo Cumprimento Normativo, acompanha a execução das medidas constantes do Plano, assume a responsabilidade de monitorizar a eficácia do sistema de gestão de risco e de implementar procedimentos para identificar e avaliar o nível dos riscos com potencial impacto na empresa, gere os riscos e avalia, concebe e implementa planos de acção e integra-os nas actividades da Empresa. Elabora ainda os relatórios intercalar e anual e outros, caso existam ocorrências reportadas ou de conhecimento directo.

Atendendo às especificidades da sua actividade associadas ao risco de corrupção e infracções conexas, a PETRATEX adoptou o seu modelo de matriz de risco que apresenta uma distribuição dos níveis de risco de corrupção pelas diversas áreas com probabilidade de risco, tendo em consideração a probabilidade da respectiva ocorrência e impacto.

Cada risco identificado foi classificado, correspondendo tal classificação ao resultado da combinação do grau de probabilidade da ocorrência de situações que comportam risco com a gravidade do impacto previsível, [conforme evidenciado infra:](#)

O nível de risco é pois definido como uma combinação do grau de probabilidade com a gravidade da consequência da respectiva ocorrência, de que resulta a graduação do risco.

Critérios de Graduação do risco:

- **3-Alto** – Riscos de alta gravidade e de grave impacto- requerem aplicação de medidas preventivas e monitorização periódica.
- **2-Médio**- Riscos com menor impacto e menor gravidade- requerem aplicação de medidas preventivas e de monitorização periódica.
- **1- Baixo**- Riscos de baixa probabilidade e baixo impacto- requerem aplicação de medidas detectivas/correctivas.

Probabilidade de ocorrência:

- A probabilidade de ocorrência foi classificada da seguinte forma:
 - 3 – **Alta** – Se apesar do controlo possível, o risco dificilmente é prevenido (riscos de gravidade alta)
 - 2 – **Média** – Se o risco pode ser prevenido através de controlo adicional-medidas correctivas
 - 1- **Baixa**- Se o risco pode ser prevenido mediante o controle existente -medidas correctivas.

Gravidade da ocorrência:

- A gravidade do impacto previsível foi classificada como:
- 3 – **Elevada** – Se ocorrerem prejuízos financeiros significativos para a Empresa e a violação grave dos interesses da mesma, lesando a credibilidade da Empresa;
- 2 – **Moderada** – Se ocorrerem prejuízos financeiros para a Empresa e perturbar o seu normal funcionamento.
- 1 – **Fraca** – Se não provocar prejuízos financeiros para a Empresa nem causar danos relevantes na sua imagem e funcionamento.

NA PETRATEX FORAM IDENTIFICADAS COMO ÁREAS DE RISCO AS SEGUINTE:

- Recursos Humanos
- Qualidade
- Serviços Externos
- Área de Armazém
- Planeamento
- Comercial
- Contabilidade
- Logística
- Compras
- Manutenção

O presente Plano de Prevenção de Riscos de Gestão, de Corrupção e Infracções Conexas, *como decorre do Quadro I, detalha o tipo de riscos específicos inerentes às actividades identificadas e desenvolvidas pela PETRATEX, classificando os riscos em função da probabilidade da sua ocorrência e do seu impacto, enunciando as medidas concretas de controle aplicadas que os visam prevenir ou mitigar e identificando o responsável pela sua aplicação.*

São objectivos da avaliação dos riscos de corrupção:

- Identificar os factores em cada área que favorecem a corrupção,
- Elaborar medidas para prevenir ou suprimir os efeitos dos riscos de corrupção.

Nesta medida foi elaborado o Quadros I, onde se procede detalhadamente à identificação das áreas de risco e a sua avaliação, bem como apresentadas as medidas que previnam a sua ocorrência, nomeadamente, através de mecanismos de controlo interno, segregação de funções, etc.

MAPA DE IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS, AVALIAÇÃO E MEDIDAS APLICADAS

QUADRO 1

Departamento	Actividade	Risco Associado	P O (1)	IP (2)	GR (3)	Medidas de Prevenção	Implementação			
							Sim	Não	Em curso	Responsável
RECURSOS HUMANOS	Recrutamento	Violação de Dados Pessoais	1	3	2	- Entrevista é conduzida em parceria com Responsável ou Administração; - É a Administração que escolhe o Colaborador;	X			RCN
	Abertura de Processo	Violação de Dados Pessoais	1	2	2	- Restrição de acesso a software através de username, restrito à função; - Colaboradores da empresa assinam Acordo de Confidencialidade;	X			RCN
	Processamento de Salários	Pagamento de Salários	1	3	2	- Não consegue pagar mais do que definido no Software; - Sem possibilidade de antecipar pagamento de salário;	X			RCN
QUALIDADE	Controlo de Qualidade e Acompanhamento de Produções	Auditorias de Qualidade em Subcontratados	2	2	2	- Controlo através das viaturas dos Controladores Externos; - É feita segunda auditoria de qualidade por outro Departamento; - Não negociam preços; - Colaboradores da empresa assinam Acordo de Confidencialidade; - Restrição de acesso a software através de username, restrito à função;	X			RCN

SERVIÇOS EXTERNOS	Controlo de Produção em Serviços Externos	Controlo de Produção e Controlo de Qualidade em Serviços Externos	2	2	2	<ul style="list-style-type: none"> - Planeamento não tem acesso ao portal dos Fornecedores /Serviços; - Fornecedores pré-validados pela empresa; - Controlo das deslocações de Colaborador e registo em Agenda eletrónica; - Preços negociados -surtem automaticamente no portal; - Preços já definidos pelos orçamentos e aceitação do cliente; - Fornecedores não podem entregar artigo para além da quantidade autorizada; - Planeamento/Controlador não pode receber prendas nem ofertas; - Fornecedores aceitam serviço e condições no portal; - Restrição de acesso a software através de username, restrito à função; - Colaboradores da empresa assinam Acordo de Confidencialidade; 	X		RCN
ARMAZÉM	Receber e Carregar mercadoria	Lidar com Matéria-Prima e Produto Acabado	2	3	3	<ul style="list-style-type: none"> - Não podem aceitar mais mercadoria do que a quantidade aceite em sistema; - Não podem descarregar encomenda sem ter pré-autorização do Comprador; - Não pode receber prendas nem ofertas; - Restrição de acesso a software através de username, restrito à função; - Colaboradores da empresa assinam Acordo de Confidencialidade; 	X		RCN
PLANEAMENTO	Planeia serviços em subcontratados (Confeccionadores)	Negociação com Confeccionadores	2	2	2	<ul style="list-style-type: none"> - Não pode pagar mais ao confeccionador de que o valor autorizado em sistema; - Não pode oferecer transporte ao confeccionador (controlo através de outro Dept.); - Não tem acesso aos entrega de peças, para além da quantidade em sistema; - Não recebe facturas nem trata de pagamentos; - Existência de Linha Call Center para Confeccionadores; - Não pode aviar mais materiais do que quantidade em sistema; - Não tem acesso ao portal confeccionadores; - Confeccionador é obrigado a aceitação da encomenda e condições no portal; - Não pode receber prendas nem ofertas; - Restrição de acesso a software através de username, restrito à função; - Colaboradores da empresa assinam Acordo de Confidencialidade; Existência de Código de Conduta de Fornecedores 	X		RCN
COMERCIAL	Comunicação com Cliente	Vendas e Margem de Lucro	3	3	3	<ul style="list-style-type: none"> - Não pode receber prendas nem ofertas; 	X		RCN

	Criar e acompanhar encomendas em Sistema	Vendas e Margem de Lucro	2	3	3	<ul style="list-style-type: none"> - Comercial não consegue vender abaixo de margem pré-definida pela Administração; - Preços dos materiais é pré-definido pelas Compras, tempo confecção é pré-definido pela Produção, consumo pré-definido pelos Modelistas. Comercial só pode decidir margem à partir de X%; - Purchase Orders oficiais são anexados à encomenda de venda em sistema; - Dept. Centro Custos controla se todas as peças confeccionadas (Protos, Amostras, Produção, Etc...) foram facturadas de acordo com encomenda; - Restrição de acesso a software através de username, restrito à função; - Colaboradores da empresa assinam Acordo de Confidencialidade; 	X		RCN
	Criar Orçamentos	Vendas e Margem de Lucro	2	3	3	<ul style="list-style-type: none"> - Trabalhador Comercial só tem acesso ao orçamento dos seus clientes; - Não pode alterar orçamento em estado "aceite" se for facturado; - Caso a encomenda não esteja facturada mas em estado aceite, Comercial deve pedir autorização ao Dept. Centro Custos; - Restrição de acesso a software através de username, restrito à função; - Colaboradores da empresa assinam Acordo de Confidencialidade; 	X		RCN
CONTABILIDADE	Processamento de Contas e Efectua Pagamentos	Pagamento de Facturas	2	3	3	<ul style="list-style-type: none"> - Certificação de contas por empresa externa (ROC); - Não pode pagar se existir reclamação ou devolução aberta em sistema; - Não pode pagar mais de que valores acordados (Orçamento cliente/venda/compra); - Não pode receber prendas nem ofertas; - Restrição de acesso a software através de username, restrito à função; - Colaboradores da empresa assinam Acordo de Confidencialidade; 	X		RCN
	Controlo de Dinheiro em Caixa	Lidar com Dinheiro	2	2	2	<ul style="list-style-type: none"> - Pagamento de caixa através de comprovativo de fatura com assinatura de Responsável; 	X		RCN
LOGÍSTICA	Negociação de Transporte com Transportadores	Negociação de Preços e Transportes	2	2	2	<ul style="list-style-type: none"> - Obrigação de pedir orçamentos a 3 transitários para cada transporte (Anexa comprovativos); - Validação facturas e pagamentos pelo Departamento Financeiro; - Plafond limite para transporte; - Nos Envios Expressos os preços são pré-negociados pelo Dept. Centro Custos; - Não pode receber prendas nem oferta; 	X		RCN

COMPRAS	Negociação com Fornecedores	Negociação de Preços	3	3	3	<ul style="list-style-type: none"> - Alterações de preço: acima de 5% necessária autorização do Superior Hierárquico; - Comprovar negociação de preço com 3 Fornecedores para o mesmo produto; - Apenas o Superior Hierárquico pode aceitar diferenças no valor na fatura em relação à encomenda; 	X		RCN
	Criação e Acompanhamento de Encomendas de Compras	Gestão de Encomendas	2	2	2	<ul style="list-style-type: none"> - Não pode alterar prazo validade de um produto se a data não estiver caducada; - Não pode cancelar encomenda de compra lançada em sistema ao Fornecedor; - Não pode aceitar + de 5% de mercadoria além da quantidade encomendada (bloqueio de sistema); - Fornecedor não pode entregar mais de que a quantidade de uma nota de devolução (bloqueio de sistema); - Comprador só tem acesso ao seu próprio aprovisionamento e do seu Departamento; - As reclamações são do conhecimento dos Superiores Hierárquicos, e toda comunicação entre Comprador e Fornecedor é colocado no portal; - Apenas Dept. Financeiro ou Dept. Qualidade tem autorização para o fecho das reclamações, e nunca o Comprador; - Fornecedor para compra é antes validado pelo cliente versus orçamento cliente; 	X		RCN
	Comunicação com Fornecedores	Negociação de Produtos	2	1	2	<ul style="list-style-type: none"> - Abertura novo Fornecedor – formulário enviada ao Dept. Contabilidade com conhecimento do Superior Hierárquico; - Não pode receber prendas nem ofertas dos Fornecedores (Circular); - Comprador não pode alterar condições de compra e nem tem acesso ao Portal dos fornecedores; - Empresa evita grande concentração encomendas de compra num mesmo fornecedor, - Não pode comprar nenhum produto que não esteja a aparecer no seu aprovisionamento e não pode alterar quantidade que esteja além dos mínimos/múltiplos do fornecedor; - Comprador não pode decidir pagar um fornecedor antes do prazo de pagamento – decisão apenas Dept. Financeiro - Restrição de acesso a software através de username, restrito à função; - Colaboradores da empresa assinam Acordo de Confidencialidade; 	X		RCN
MANUTENÇÃO	Adjudicação de Serviços a Prestadores Externos	Negociação de Preços	1	2	2	<ul style="list-style-type: none"> - Abertura de Fornecedor é feito pelo Dept. Contabilidade - Orçamentos aprovados por Superior Hierárquico; - Restrição de acesso a software através de username, restrito à função; - Colaboradores da empresa assinam Acordo de Confidencialidade; 	X		RCN

Escala de Risco

(1)- Probabilidade de ocorrência	(2)- Impacto previsível	(3)-Gravidade do Risco
1- Pouco provável	1- Baixo	1- Baixa
2- Provável	2- Médio	2- Moderada
3 -Muito provável	3- Alto	3- Alta

IX- AVALIAÇÃO DOS RISCOS E CONTROLE INTERNO

Com vista a dirimir os riscos identificados, A PETRATEX, além das medidas preventivas transversais a todos os departamentos e respectivos colaboradores, implementou um Código de Ética e de Conduta exigente em matéria de prevenção dos crimes relacionados com a corrupção e suborno, além de um Código próprio que se aplica aos seus Fornecedores, permitindo assim que os seus Colaboradores e Fornecedores tenham informação suficiente para orientarem as suas actividades e condutas profissionais de forma honesta, rigorosa e ética. Tem ainda implementado um canal interno de denúncias no contexto do qual os Colaboradores são incentivados a denunciarem situações que sejam consideradas irregulares.

X- CONCEITO DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

No Código Penal estão previstos e punidos um conjunto de crimes de **corrupção** (passiva e activa) e ainda, um leque de crimes conexos a eles associados, bem como as penas e condições de agravamento ou atenuação das penas previstas para este tipo de crimes.

Tipificação legal e Infrações Penais associadas a actos de corrupção e infracções conexas e Laborais

NO CÓDIGO PENAL

Crimes de corrupção/Normas

Artigo 373º (corrupção activa): 1 - O funcionário 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 acto ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de

um a oito anos.

2 - Se o acto ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

Artigo 374- (corrupção passiva): 1 - 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 com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

2 - Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

3 - A tentativa é punível.

Artigo 374-A.1 - Se a vantagem referida nos artigos 372º a 374º for de valor elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respectivo agravada em um quarto nos seus limites mínimo e máximo.

2 - Se a vantagem referida nos artigos 372º a 374º for de valor consideravelmente elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respectivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo

Artigo 217º (burla)- Quem, com intenção de obter para si ou para terceiro enriquecimento ilegítimo, por meio de erro ou engano sobre factos que astuciosamente provocou, determinar outrem à prática de actos que lhe causem, ou causem a outra pessoa, prejuízo patrimonial é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

2 - A tentativa é punível.

3 - O procedimento criminal depende de queixa.

4 - É correspondentemente aplicável o disposto nos artigos 206º e 207.

Artigo 372º (recebimento indevido de vantagem): 1 - 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.

2 - 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 360 dias.

3 - Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

Artigo 221º (Burla informática e nas comunicações) 1 - *Quem, com intenção de obter para si ou para terceiro enriquecimento ilegítimo, causar a outra pessoa prejuízo patrimonial, mediante interferência no resultado de tratamento de dados, estruturação incorreta de programa informático, utilização incorreta ou incompleta de dados, utilização de dados sem autorização ou intervenção por qualquer outro modo não autorizada no processamento, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.*

2 - *A mesma pena é aplicável a quem, com intenção de obter para si ou para terceiro um benefício ilegítimo, causar a outrem prejuízo patrimonial, usando programas, dispositivos electrónicos ou outros meios que, separadamente ou em conjunto, se destinem a diminuir, alterar ou impedir, total ou parcialmente, o normal funcionamento ou exploração de serviços de telecomunicações.*

3 - *A tentativa é punível.*

4 - *O procedimento criminal depende de queixa.*

5 - *Se o prejuízo for:*

a) *De valor elevado, o agente é punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias;*

b) *De valor consideravelmente elevado, o agente é punido com pena de prisão de 2 a 8 anos.*

6 - *É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 206.º*

Crimes Conexos/ Normas

Artigo 363º (suborno) -*Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.*

Artigo 377º (participação económica em negócio) - 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 acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, 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 Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.*

Artigo 368.º-A (Branqueamento) - Para efeitos do disposto nos números seguintes, *consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de participação, de factos ilícitos típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos ou, independentemente das penas aplicáveis, de factos ilícitos típicos de:*

) Burla informática e nas comunicações, extorsão, abuso de cartão de garantia ou de cartão, dispositivo ou dados de pagamento, contrafação de moeda ou de títulos equiparados, depreciação do valor de moeda metálica ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa de concerto com o falsificador ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa ou de títulos equiparados, ou aquisição de moeda falsa para ser posta em circulação ou de títulos equiparados;

c) Falsidade informática, contrafação de cartões ou outros dispositivos de pagamento, uso de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, atos preparatórios da contrafação, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento obtidos mediante crime informático, dano relativo a programas ou outros dados informáticos, sabotagem informática, acesso ilegítimo, interceção ilegítima ou reprodução ilegítima de programa protegido;

d) Associação criminosa;

e) Infrações terroristas, infrações relacionadas com um grupo terrorista, infrações relacionadas com atividades terroristas e financiamento do terrorismo;

k) Tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do setor público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, ou corrupção com prejuízo do comércio internacional ou no setor privado;

l) Abuso de informação privilegiada ou manipulação de mercado;

m) Violação do exclusivo da patente, do modelo de utilidade ou da topografia de produtos semicondutores, violação dos direitos exclusivos relativos a desenhos ou modelos, contrafação, imitação e uso ilegal de marca, venda ou ocultação de produtos ou fraude sobre mercadorias.

2 - Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior.

3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos.

4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos.

5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade.

6 - A punição pelos crimes previstos nos nºs 3 a 5 tem lugar ainda que se ignore o local da prática dos factos ilícitos típicos de onde

provenham as vantagens ou a identidade dos seus autores, ou ainda que tais factos tenham sido praticados fora do território nacional, salvo se se tratar de factos lícitos perante a lei do local onde foram praticados e aos quais não seja aplicável a lei portuguesa nos termos do artigo 5º

7 - O facto é punível ainda que o procedimento criminal relativo aos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens depender de queixa e esta não tiver sido apresentada.

8 - A pena prevista nos nºs 3 a 5 é agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais.

9 - Quando tiver lugar a reparação integral do dano causado ao ofendido pelo facto ilícito típico de cuja prática provêm as vantagens, sem dano ilegítimo de terceiro, até ao início da audiência de julgamento em 1ª instância, a pena é especialmente atenuada.

10 - Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial.

11 - A pena pode ser especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura dos responsáveis pela prática dos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.

12 - A pena aplicada nos termos dos números anteriores não pode ser superior ao limite máximo da pena mais elevada de entre as previstas para os factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.

Artigo 382º- Abuso de poder: O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 335º (tráfico de influência): Quem, 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 abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido:

a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;

b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.

2 - Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior:

a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;

b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

3 - A tentativa é punível.

4 - É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374º-B.

NO CÓDIGO DO TRABALHO- DEVERES E SANÇÕES DISCIPLINARES PREVISTAS

Artigo 126º- (Deveres gerais) -1. O trabalhador deve proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respectivas obrigações.

2 - Na execução do contrato de trabalho, deve colaborar na obtenção da maior produtividade.

Artigo 106º (Dever de informação) 2 - O trabalhador deve informar o empregador sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.

Artigo 109º (Actualização da informação) - O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da actividade laboral, até à data em que a mesma começa a produzir efeitos.

Artigo 128º - (deveres do trabalhador) 1 - Sem prejuízo de outras obrigações, nomeadamente previstas no Regulamento Interno da Empresa, Manuais de segurança, Código do Trabalho, Código de ética e de conduta, Código de boa conduta para a prevenção do assédio no trabalho e não discriminação ou CCT, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade ;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

h) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

j) *Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*

l) *Apresentar justificação para as faltas.*

A violação dos referidos deveres constitui infracção disciplinar.

Artigo 98º (Poder disciplinar)- *O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.*

Artigo 351º (Despedimento com justa causa)- *A sanção disciplinar de despedimento com justa causa, é aplicável aos trabalhadores que actuem com dolo ou grave negligência ou com grave desinteresse pelo cumprimento dos seus deveres e àqueles cujos comportamentos atentem gravemente contra a dignidade e o prestígio da Empresa, e que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*

2 - *Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:*

- a) *Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;*
- b) *Incumprimento dos regulamentos internos e códigos de ética ou de conduta;*
- e) *Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;*
- f) *Prestar falsas declarações relativas à justificação de faltas;*
- h) *Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;*
- i) *Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;*
- j) *Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;*
- l) *Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;*

3 - *Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.*

Artigo 328º (Sanções disciplinares- escala) 1 - *No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:*

- a) *Repreensão;*
- b) *Repreensão registada;*
- c) *Sanção pecuniária;*
- d) *Perda de dias de férias;*

e) *Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;*

f) *Despedimento sem indemnização ou compensação.*

2 - *O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.*

3 - *A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:*

a) *As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;*

b) *A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;*

c) *A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.*

4 - *Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*

5 - *A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa*

6- *As sanções aplicadas são registadas no processo individual do Trabalhador*

Artigo 329º (Procedimento disciplinar e prescrição) 1 - *O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.*

2 - *O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.*

3 - *O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.*

4 - *O poder disciplinar pode ser exercido directamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.*

5 - *Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.*

6 - *A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.*

7 - *Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção, ou recorrer a processo de resolução de litígio quando previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei.*

Artigo 332º (Registo de sanções disciplinares)- O empregador deve ter um registo actualizado das sanções disciplinares, feito por forma que permita facilmente a verificação do cumprimento das disposições aplicáveis, nomeadamente por parte das autoridades competentes que solicitem a sua consulta.

NA LEI DA PROTECÇÃO DE DADOS PESSOAIS (**NORMAS E SANÇÕES**)

Artigo 46º (Utilização de dados de forma incompatível com a finalidade da recolha) 1 - Quem utilizar dados pessoais de forma incompatível com a finalidade determinante da recolha é punido com pena de prisão até um ano ou com pena de multa até 120 dias.

2 - A pena é agravada para o dobro nos seus limites quando se tratar dos dados pessoais a que se referem os artigos 9.º e 10.º do RGPD.

Artigo 47º (Acesso indevido) 1 - Quem, sem a devida autorização ou justificação, aceder, por qualquer modo, a dados pessoais é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

2 - A pena é agravada para o dobro nos seus limites quando se tratar dos dados pessoais a que se referem os artigos 9º e 10º do RGPD.

3 - A pena é também agravada para o dobro nos seus limites quando o acesso:

- a) For conseguido através de violação de regras técnicas de segurança; ou
- b) Tiver proporcionado ao agente ou a terceiros benefício ou vantagem patrimonial.

Artigo 48º (Desvio de dados) 1 - Quem copiar, subtrair, ceder ou transferir, a título oneroso ou gratuito, dados pessoais sem previsão legal ou consentimento, independentemente da finalidade prosseguida, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

2 - A pena é agravada para o dobro nos seus limites quando se tratar dos dados pessoais a que se referem os artigos 9º e 10º do RGPD.

3 - A pena é também agravada para o dobro nos seus limites quando o acesso:

- a) For conseguido através de violação de regras técnicas de segurança; ou
- b) Tiver proporcionado ao agente ou a terceiros benefício ou vantagem patrimonial.

Artigo 49º (Viciação ou destruição de dados) 1 - Quem, sem a devida autorização ou justificação, apagar, destruir, danificar, ocultar, suprimir ou modificar dados pessoais, tornando-os inutilizáveis ou afetando o seu potencial de utilização, é punido com pena de

prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

2 - A pena é agravada para o dobro nos seus limites se o dano produzido for particularmente grave.

3 - Nas situações previstas nos números anteriores, se o agente atuar com negligência é punido com pena de prisão:

a) Até 1 ano ou multa até 120 dias, no caso previsto no n.º 1;

b) Até 2 anos ou multa até 240 dias, no caso previsto no n.º 2.

Artigo 51º (Violação do dever de sigilo)*1 - Quem, obrigado a sigilo profissional nos termos da lei, sem justa causa e sem o devido consentimento, revelar ou divulgar no todo ou em parte dados pessoais é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.*

2 - A pena é agravada para o dobro nos seus limites se o agente:

a) For trabalhador em funções públicas ou equiparado, nos termos da lei penal;

b) For encarregado de proteção de dados;

c) For determinado pela intenção de obter qualquer vantagem patrimonial ou outro benefício ilegítimo;

d) Puser em perigo a reputação, a honra ou a intimidade da vida privada de terceiros.

3 - A negligência é punível com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.

XI- APLICAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E ACTUALIZAÇÃO DO PPR

A PETRATEX procede ao controlo periódico para verificação do cumprimento das medidas de prevenção propostas e dos efeitos práticos da sua execução.

De acordo com o previsto nas alíneas a) e b) do n.º 4 do artigo 6º do RGPD, o controlo é efectuado através do relatório intercalar e do relatório anual nos seguintes termos:

- *Elaboração, no mês de Outubro, de relatório de avaliação intercalar nas situações identificadas de risco elevado ou máximo.*
- *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 correctivas identificadas, bem como a previsão da sua implementação.*

A avaliação, a monitorização e a actualização do PPR é assegurada pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN), nomeado pelo Conselho de Administração, e deve ser revisto a cada 3 anos ou sempre que se opere uma alteração na estrutura

orgânica que o justifique, ser publicitado internamente, no prazo de 10 dias após a sua implementação, bem como as respectivas revisões.

O RCN presta igualmente todos os esclarecimentos necessários sobre a aplicação da Política Anti-corrupção e pode promover a realização de auditorias internas, se justificadas, com vista à avaliação do cumprimento da mesma.

ABRIL DE 2023