

– PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS – (PPR)

VERSÃO 1.0

DATA DE APROVAÇÃO	Junho de 2022
DATA DE IMPLEMENTAÇÃO	Agosto de 2022
DATA DE REVISÃO	Junho de 2025

ÍNDICE

PREÂMBULO	4
A. PRIORIDADE	5
1. VALORES E MISSÕES	5
2. ÂMBITO: ÁREAS DE ATIVIDADE	5
3. RESPONSÁVEL PELO CUMPRIMENTO NORMATIVO (RCN)	6
D. PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS (PPR)	7
1. OBJETIVOS DO PPR	7
2. METODOLOGIA	7
3. SOBRE O RISCO	13
D. QUADRO LEGAL DE INFRAÇÕES DE CORRUPÇÃO E CONEXAS	15
F. MEDIDAS PREVENTIVAS E CORRETIVAS	18
G. LISTA DE AVALIAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DE RISCOS	20
G. Controlo da execução do PPR	33
1. CONTROLO	33

2. REVISÃO

34

PREÂMBULO

Ao abrigo do art. 5.º do DL n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro, as entidades abrangidas pelo RGPC implementarão, entre outros, um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (doravante denominado **PPR**).

Tal disposição vem densificar o comando legal previsto no art. 81.º do Código dos Contratos Públicos, nos termos do qual, no procedimento de formação de quaisquer contratos abrangidos por esse diploma, cujo valor do contrato a celebrar determine a sua sujeição a fiscalização prévia do Tribunal de Contas – contratos de obras públicas de valor superior a 750.000,00€ (arts. 46.º, n.º 1, al. b) e 48.º da Lei n.º 98/97, de 26 de agosto) –, a entidade adjudicatária deve apresentar um plano de prevenção de corrupção e de infrações conexas, salvo se este for uma pessoa singular ou uma micro, pequena ou média empresa, devidamente certificada nos termos da lei.

Na prossecução do compromisso da **PRIORIDADE** para com a Lei e para com elevados padrões de Ética Empresarial, bem como a regularidade e lisura da sua atuação, é desenvolvido o presente **PPR** que, tal como os restantes mecanismos adotados ou a adotar, abrange toda a sua estrutura, sem exceção.

A. PRIORIDADE

1. VALORES E MISSÕES

A empresa **PRIORIDADE** é uma sociedade anónima e tem como principal atividade a construção e reabilitação de vias de comunicação, requalificação e construção de infraestruturas urbanas, nomeadamente, redes de abastecimento de águas, redes de esgotos, gestão/construção de redes elétricas, gás, telefones e pavimentos pedonais.

Tem sede na zona Industrial de Viadores - Mealhada e um capital social de 1.500.000 € e um volume de negócios que ronda os 10.000.000 € / ano.

Dispõe de gabinete de projetos, meios humanos e equipamentos para o desenvolvimento, controlo e gestão das suas actividades.

A sua ação desenvolve-se essencialmente junto da Administração Pública, Central e Regional, tendo como zona de atuação o Litoral Centro, numa incidência que abrange os concelhos desde sul de Coimbra até norte de Aveiro, operando, para o interior, até um raio de cerca de 70 km.

2. ÂMBITO: ÁREAS DE ATIVIDADE

O PPR abrange todas as áreas de atividade da **Prioridade**, respetiva estrutura hierárquica e trabalhadores, fornecedores de bens e prestadores de serviços.

De modo a adequar o PPR de acordo com as exigências específicas de cada grupo ou função, agrupamos as principais áreas de atividade conforme segue:

1. Administração;
2. Departamento Financeiro;
3. Departamento Comercial;
4. Departamento Técnico e TSST (?);
5. Departamento de Produção;
6. Departamento de Qualidade;
7. Departamento de Recursos Humanos;

8. Departamento de Contabilidade e Meios Informáticos.

3. RESPONSÁVEL PELO CUMPRIMENTO NORMATIVO (RCN)

A PRIORIDADE designará, ao abrigo do art. 5.º, n.º 2 e 3, um responsável pelo cumprimento normativo, que exercerá as suas funções de modo **independente, permanente e com autonomia decisória**.

A posição de Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN) será elemento integrante da direção superior e ficará a cargo da D.ª Conceição Machado, Presidente do Conselho de Administração.

Na prossecução da sua missão, ser-lhe-ão assegurados os competentes meios humanos e técnicos adequados, bem como as necessárias informações internas que concretamente terá de dispor para a motivação e fundamentação das suas decisões.

O responsável pelo cumprimento normativo será o responsável geral pela execução, controlo e revisão do PPR.

D. PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS (PPR)

1. OBJETIVOS DO PPR

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

- I) Identificação, análise e classificação dos riscos de corrupção e infrações conexas ou conflitos de interesses relativamente a cada área de atividade;
- II) Identificação e implementação das medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade da sua ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados.

Além destes, pretende-se, com a implementação do PPR, evitar prevenir danos financeiros e reputacionais, consciencializar os quadros da empresa e obter maior confiança das partes interessadas e parceiros.

2. METODOLOGIA

Na elaboração do presente Plano, optou-se por seguir os modelos sugeridos academicamente, bem como as suas implementações práticas no Setor, ainda que embrionárias.

Começou-se por identificar os riscos inerentes a cada área de atividade, através de reuniões com os respetivos responsáveis.

Determinou-se a **probabilidade (P)** e o **impacto de ocorrência (I)**, ambos numa escala de 1 a 5.

O **nível de risco (NR)** foi obtido através do produto entre a probabilidade e o impacto ($NR = P \times I$), que resulta da combinação da probabilidade de ocorrência (susceptibilidade da

materialização do risco) com a gravidade do impacto (consequência da materialização do risco), conforme a *matriz de risco* que se apresenta abaixo.

i. PROBABILIDADE (P)

A Probabilidade de Ocorrência resulta apenas de uma projeção no futuro, abstratamente valorada, independentemente de observações passadas.

A sua quantificação dependerá da ponderação entre a situação que concretamente se levanta e os fatores que se elencarão *infra*. A cada um dos fatores será atribuída uma pontuação de 0-5, a ser aferido pelo RPN ou por pessoa a quem tenha sido delegada a função especificamente.

Fatores de ponderação da Probabilidade do risco:

1. Contacto/interação com agentes públicos:

- 1: Sem interação;
- 2: Pouca interação;
- 3: Alguma interação;
- 4: Bastante interação;
- 5: Muita interação.

2. Potencialidade de ocorrência da determinada situação de risco na estrutura organizativa

(Nota exemplificativa: se, perante uma determinada situação, existe possibilidade de se levantarem questões de conflito de interesses; se poderá existir antigo funcionário público nos quadros da empresa e que possa ter especial conhecimento de causa devido a anteriores funções; motivação dos trabalhadores; situações de vulnerabilidade; entre outros)

- 1: Nenhum caso;
- 2: Poucos casos;
- 3: Alguns casos;

- 4: Bastantes casos;
- 5: Muitos casos.

3. Suscetibilidade de ocorrência da determinada situação de risco na generalidade da área de negócio (isto é, o grau de propensão de risco do ambiente onde a área de atividade se insere);

- 1: Nenhum caso;
- 2: Poucos casos;
- 3: Alguns casos;
- 4: Bastantes casos;
- 5: Muitos casos.

4. Grau de complexidade dos Planos de Prevenção de Corrupção da entidade com que se relaciona;

- 1: Muito complexo;
- 2: Complexo;
- 3: Alguma complexidade;
- 4: Pouco complexo;
- 5: Muito complexo.

5. Equipa de direção e controlo dos programas de cumprimento normativo:

- 1: Cinco ou mais pessoas;
- 2: Quatro pessoas;
- 3: Três pessoas;
- 4: Duas pessoas;
- 5: Uma pessoa.

Poderão ser tidos em conta outros fatores, sem prejuízo das atualizações do presente PPR.

ii. IMPACTO DE OCORRÊNCIA (I)

Seguiu-se o mesmo método utilizado para a *Probabilidade*.

O Impacto de Ocorrência consiste no grau de impacto que a potencialidade de determinada situação de risco poderá ter e as consequências daí advenientes, ao nível organizativo, financeiro, comercial, reputacional, ético, etc.

A sua quantificação dependerá da ponderação entre a situação que concretamente se levanta e os fatores que se elencarão *infra*.

Fatores de ponderação do impacto do risco:

1. Impacto ao nível estrutural da empresa:

- 1: Impacto insignificante;
- 2: Pequeno impacto;
- 3: Impacto moderado;
- 4: Impacto importante;
- 5: Impacto catastrófico.

2. Impacto deste tipo de incidentes em empresas do mesmo setor:

- 1: Impacto insignificante;
- 2: Pequeno impacto;
- 3: Impacto moderado;
- 4: Impacto importante;
- 5: Impacto catastrófico.

3. Impacto de sanções (ex: multas):

- 1: Impacto insignificante;
- 2: Pequeno impacto;

- 3: Impacto moderado;
- 4: Impacto importante;
- 5: Impacto catastrófico.

4. Restrições regulatórias de operação/atuação e/ou expansão:

- 1: Impacto insignificante;
- 2: Pequeno impacto;
- 3: Impacto moderado;
- 4: Impacto importante;
- 5: Impacto catastrófico.

5. Consequências ao nível de imagem junto de parceiros:

- 1: Impacto insignificante;
- 2: Pequeno impacto;
- 3: Impacto moderado;
- 4: Impacto importante;
- 5: Impacto catastrófico.

6. Consequências ao nível de imagem junto de clientes:

- 1: Impacto insignificante;
- 2: Pequeno impacto;
- 3: Impacto moderado;
- 4: Impacto importante;
- 5: Impacto catastrófico.

7. Consequências ao nível de captação de mão de obra e recrutamento:

- 1: Impacto insignificante;
- 2: Pequeno impacto;
- 3: Impacto moderado;
- 4: Impacto importante;

- 5: Impacto catastrófico.

iii. NÍVEL DE RISCO (NR)

Conforme referido, o **nível de risco (NR)** foi obtido através do produto entre a probabilidade e o impacto ($NR = P \times I$), que resulta da combinação da probabilidade de ocorrência (suscetibilidade da materialização do risco) com a gravidade do impacto (consequência da materialização do risco), conforme a *matriz de risco* que se apresenta abaixo.

Aferir o nível de risco pela fórmula sugerida permite identificar automaticamente a potencialidade que o risco de determinada conduta acarreta e permite ainda retirar do sistema proposto uma solução já previamente pensada e adequada ao caso concreto.

Quanto maior for o produto calculado entre a probabilidade e o impacto, mais intensa será a resposta dada pelo PPR:

Tabela do Nível de Risco						
		Impacto de Ocorrência				
		1	2	3	4	5
Probabilidade	1	1	2	3	4	5
	2	2	4	6	8	10
	3	3	6	9	12	15
	4	4	8	12	16	20
	5	5	10	15	20	25

Decisão sobre os níveis de risco:

Nível de Risco	Decisão
Fraco	Risco aceite: é possível aceitar o risco. Em regra, não exige nenhuma ação ou, no máximo, apenas uma ação atenuadora da sua probabilidade e/ou impacto.
Moderado	Risco levanta cautelas: é necessário avaliar e decidir sobre a aceitação e sobre a necessidade de implementação de novas medidas ou de adequação de medidas de prevenção existentes, no sentido de mitigar a probabilidade e/ou impacto de ocorrências
Elevado	Risco não aceite: é necessária a execução de uma ação imediata e prioritária, de modo a evitar ou a atenuar os efeitos da sua ocorrência.

3. SOBRE O RISCO

O termo **Risco** é utilizado de forma generalizada para designar o resultado objetivo da combinação entre a probabilidade de ocorrência de um determinado evento, aleatório, futuro, e o impacto resultante caso ele ocorra.

O simples facto de uma atividade existir abre a possibilidade da ocorrência de eventos ou combinação deles, cujas consequências constituem oportunidades para obter vantagens ou ameaças ao sucesso.

O potencial de risco não nos permite afirmar que a situação vai ocorrer, mas como pode ocorrer, pelo que deve ser equacionado e prevenido em abstrato.

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

Para além dos fatores enumerados a propósito da probabilidade e impacto (alínea c)), elencamos um conjunto de fatores basilares da convivência e da mundivivência empresarial, laboral e social, que não deverão ser ignorados na análise da potencialidade de existência de riscos e respetivos impactos, que são:

- O grau de propensão de risco do ambiente onde a área de atividade se insere;
- A qualidade da gestão e idoneidade das pessoas em posição de chefia;
- A adequação dos sistemas de controlo interno implementados;
- A ética e conduta das instituições e dos trabalhadores, o espírito empresarial e o reflexo das formações administradas no seu seio;
- A motivação dos trabalhadores, nomeadamente, as suas condições de trabalho, e remuneratórias e vínculo laboral;
- O quadro legal vigente e normas de conduta adotadas.

D. QUADRO LEGAL DE INFRAÇÕES DE CORRUPÇÃO E CONEXAS

Adaptando o quadro legal relativamente a crimes de corrupção e infrações conexas, previsto no art. 3.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, à realidade do setor onde se insere a PRIORIDADE (setor privado), destacam-se as seguintes infrações criminais:

Infração	Descrição
<p>Corrupção Ativa no setor público (Art. 373.º do Código Penal)</p>	<p>Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário público, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, para a prática de um qualquer acto ou omissão contrários ou conformes aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação.</p>
<p>Corrupção Passiva no setor privado (Art. 8.º da Lei n.º 20/2008 de 21 de abril)</p>	<p>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, ou quando ato mercadejado seja idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros.</p>
<p>Corrupção Ativa no setor privado (Art. 9.º da Lei n.º 20/2008 de 21 de abril)</p>	<p>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 patrimonial, que lhe não seja devida, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais, ou quando ato mercadejado seja idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros.</p>
<p>Corrupção Passiva no setor privado (Art. 8.º da Lei n.º 20/2008 de 21 de abril)</p>	<p>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.</p>

<p>Corrupção Passiva no setor privado (Art. 8.º da Lei n.º 20/2008 de 21 de abril)</p>	<p>Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer, 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, no sentido de obter uma qualquer decisão lícita ou ilícita favorável.</p>
<p>Branqueamento (Art. 368.º-A do Código Penal)</p>	<p>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;</p> <p>Quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos;</p> <p>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.</p>
<p>Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção (Art. 36.º do Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro)</p>	<p>Quem obtiver subsídio ou subvenção:</p> <p>a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexactas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão do subsídio ou subvenção;</p> <p>b) Omitindo, contra o disposto no regime legal da subvenção ou do subsídio, informações sobre factos importantes para a sua concessão;</p> <p>c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através de informações inexactas ou incompletas;</p>

Para além destas, destacar-se-ão outros ilícitos, por força de imperativos de ética empresarial e concorrencial, por força do esforço da **PRIORIDADE** no sentido de criar e desenvolver um *habitat* saudável, honesto, probo, no qual assentará a sua atividade.

Importa também referir as situações de risco causadas por *conflito de interesses*, que, do ponto de vista do setor privado, serão aquelas em que, concreta ou potencialmente, possam colidir de modo moral e eticamente reprovável ou porventura ilícito, interesses particulares, seus ou de terceiros, com interesses empresariais e interesses públicos, e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões administrativas que tenham de ser tomadas – nomeadamente, mas não só, no âmbito da contratação pública ou de processos de licenciamento –, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos ao exercício de funções públicas e privadas.

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

A Prioridade dedica especial atenção à problemática do conflito de interesses no seu Código de Conduta, disponibilizado conjuntamente com o presente PPR, equiparando essas situações às situações de corrupção propriamente ditas.

E. MEDIDAS PREVENTIVAS E CORRETIVAS

A implementação do PPR e dos mecanismos previstos legalmente será um processo a levar a cabo progressivamente por todos os agentes da **PRIORIDADE**, desde trabalhadores, colaboradores, chefias, administração, etc.

Serão criados e desenvolvidos os procedimentos previstos no Regulamento Geral de Prevenção da Corrupção, no Programa de Cumprimento Normativo, nomeadamente:

- **Plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (PPR)** – presente documento;
- **Código de conduta** – a entrar em vigor no seio da **PRIORIDADE** em conjunto com o presente PPR;
- **Programas de formação**: formações específicas a cada área ou setor de atividade;
- **Canal de denúncias** – a operacionalizar com a maior brevidade possível.

Sem prejuízo das correções e desenvolvimentos que a experiência diária ditará, quer em relação aos programas existentes, quer em relação aos que poderão e virão a existir.

O conjunto de programas dentro do Programa de Cumprimento normativo contém diversas medidas preventivas e corretivas das situações de risco, em especial, os três primeiros elencados.

Nas situações de risco elevado ou máximo, as medidas de prevenção devem ser previstas de forma mais extensiva, sendo prioritária a respetiva execução.

De modo a precaver potenciais situações de risco é desenvolvido um **sistema de controlo interno**, que constará de manuais de procedimento., como é o caso do Código de Conduta. Sem prejuízo dos procedimentos e deveres especiais aí instituídos e melhor explanados, a título de exemplo, será implementada uma declaração anual de inexistência de incompatibilidades, de preenchimento obrigatório, que terá o propósito de prever ativamente eventuais situações de conflitos de interesses, semelhante ao procedimento levado a cabo no setor público.

Ainda, em cumprimento do disposto no art. 18.º do RGPC, serão elaborados perfis de risco relativamente a terceiros que ajam em nome e no interesse da **PRIORIDADE**, bem como fornecedores e clientes.

Isto permitirá à **PRIORIDADE** conhecer os agentes que consigo lidam, e organizar procedimentos de relacionamento para com estes, fomentando a transparência, a ética e imperativos de legalidade, salvaguardando a integridade da sua imagem e reputação, bem como das relações comerciais desenvolvidas com terceiros, a fim de identificar possíveis conflitos de interesses e/ou outras situações de potenciais riscos.

F. LISTA DE AVALIAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DE RISCOS

ÁREAS DE ATIVIDADE	IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS TIPO DE INFRAÇÃO/ DESCRIÇÃO DO EVENTO	CLASSIFICAÇÃO DE RISCOS			MEDIDAS	
		PROBABILIDADE (P)	IMPACTO DO RISCO (I)	NÍVEL DE RISCO (NR)	IMPLEMENTADAS (OU A IMPLEMENTAR A CURTO PRAZO)	A IMPLEMENTAR
Administração; D. Administração Financeira	Pagamentos diretos ou sua promessa a funcionário público (ou a terceiro, com o consentimento deste) para a prossecução de ato contrário ou conforme aos deveres do cargo.	3	4	12	<ul style="list-style-type: none"> - PPR; - Nomeação de Responsável pelo Cumprimento Normativo; - Código de Conduta; - Canal de denúncias (interno e externo); 	<ul style="list-style-type: none"> - Realização periódica de auditorias internas; - Renovação anual das declarações de ausência de conflito de interesses;
	Pagamentos diretos ou sua promessa a funcionário público (ou a terceiro, com o consentimento deste) para a prossecução de ato anticoncorrenciais ou danosos.	3	4	12	<ul style="list-style-type: none"> - Envolvimento da Administração na avaliação e implementação de medidas de prevenção e/ou correção; 	<ul style="list-style-type: none"> - Revisão do Código de Conduta e respetiva atualização decorrente de alterações legislativas; - Revisão dos programas de formação;
	Aceitação ou solicitação de vantagem patrimonial ou não patrimonial (sua ou de terceiro, com o seu consentimento) para a prática de ato anticoncorrencial ou danoso.	3	4	12	<ul style="list-style-type: none"> - Existência de procedimentos de controlo interno para avaliação das medidas implementadas; - Existência de procedimentos de controlo hierárquico; 	<ul style="list-style-type: none"> - Realização periódica de inquéritos anónimos a trabalhadores e prestadores selecionados aleatoriamente para aferição da implementação das medidas e descoberta proativa de situações de potencial risco;
	Ausência de independência e neutralidade nas decisões ou decisão não fundamentada, ocorrendo quebra de valores funcionais (objetividade, imparcialidade).	2	2	4	<ul style="list-style-type: none"> - Prestação de informação periódica aos terceiros que se relacionem com a PRIORIDADE relativamente aos procedimentos que lhes digam 	<ul style="list-style-type: none"> - Realização de inquérito junto de clientes e

Administração; D. Administração Financeira	Pagamentos ocultos em patrocínio ou doação.	2	4	8	respeito, nomeadamente, procedimentos relativos a hospitalidades e doações; - Política de <i>Whistleblowing</i> da PRIORIDADE (Política de Denúncia e Medidas de Proteção dos Denunciantes); - Procedimentos de controlo contabilísticos e de análise de faturação. - Realização de ações de formação sobre os riscos de corrupção e infrações conexas e sensibilização para os riscos e consequências da sua prática ou tentativa: - Formação adequada às necessidades de cada Departamento. - Controlo legal: - 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	fornecedores para aferição da atuação dos trabalhadores/colaboradores da PRIORIDADE. - Revisão de políticas existentes; - Instauração de um modelo de avaliação de desempenho e comportamento dos trabalhadores/colaboradores/prestadores; - Manual de boas práticas para com entidades externas;
	Troca de favores e influências com funcionário público para a obtenção ilícita de informações e outras vantagens indevidas.	3	4	12		
	Troca de favores e influências entre membros da Administração e/ou Diretores de Departamentos para a obtenção de benefícios pessoais danosos para a Empresa ou anticoncorrenciais.	3	2	6		
	Subornos como fuga a sanção aplicada ou a aplicar.	2	4	8		
	Oferta de hospitalidades e simpatias a funcionário público ética e socialmente desadequadas ou reprováveis.	2	3	6		
	Donativos políticos ou compra de influência, diretamente ou através de intermediários.	2	3	6		
	Fraude na obtenção de subsídios.	3	4	12		
	Contratação de serviços para intermediação/ocultação de bens/serviços ilegítimos.	2	3	6		
	Acordos entre Empresas para partilha de informações e/ou manipulação do mercado.	2	4	8		

	Situações não declaradas de conflito de interesse.	2	4	8	quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação.
	Violação de dever de confidencialidade.	3	2	6	
	Retaliação contra denunciante.	3	4	12	
	Violação dos procedimentos de proteção de denunciante.	3	4	12	
	Incumprimento de procedimentos previstos relativamente a ética e transparência nas operações.	3	2	6	
	Exercício de atividade privada em conflito com os interesses e valores da Empresa, nomeadamente, em questões de integridade, objetividade, independência e lealdade.	2	2	4	
D. Recursos Humanos	Ausência de independência e neutralidade nas decisões ou decisão não fundamentada, ocorrendo quebra de valores funcionais (objetividade, imparcialidade).	2	2	4	
	Aceitação ou solicitação de vantagem patrimonial ou não patrimonial (sua ou de terceiro, com o seu consentimento) para a prática de ato anticoncorrencial ou danoso.	3	4	12	

D. Recursos Humanos	Contratação de trabalhador/prestador como contraprestação de favor ilícito.	2	3	6
	Troca de favores e influências entre membros da Administração e/ou Diretores de Departamentos para a obtenção de benefícios pessoais danosos para a Empresa ou anticoncorrenciais.	3	2	6
	Oferta de hospitalidades e simpatias a funcionário público ética e socialmente desadequadas ou reprováveis.	2	3	6
	Contratação de serviços para intermediação/ocultação de bens/serviços ilegítimos.	2	3	6
	Situações não declaradas de conflito de interesse.	2	4	8
	Contratação de trabalhador/prestador de serviços com omissão de declaração de situação de conflito de interesses.	2	4	8
	Violação de dever de confidencialidade.	3	2	6
	Retaliação contra denunciante.	3	4	12
	Violação dos procedimentos de proteção de denunciante.	3	4	12

D. Recursos Humanos	Incumprimento de procedimentos previstos relativamente a ética e transparência nas operações.	3	2	6
	Exercício de atividade privada em conflito com os interesses e valores da Empresa, nomeadamente, em questões de integridade, objetividade, independência e lealdade.	2	2	4
D. Comercial	Acordos entre Empresas para partilha de informações e/ou manipulação do mercado.	3	3	9
	Ausência de independência e neutralidade nas decisões ou decisão não fundamentada, ocorrendo quebra de valores funcionais (objetividade, imparcialidade).	2	2	4
	Acordos e contratos com ocultação de valores.	2	3	6
	Troca de favores e influências com funcionário público para a obtenção ilícita de informações e outras vantagens indevidas.	3	4	12

D. Comercial	Troca de favores e influências entre membros da Administração e/ou Diretores de Departamentos para a obtenção de benefícios pessoais danosos para a Empresa ou anticoncorrenciais.	3	2	6
	Subornos como fuga a sanção aplicada ou a aplicar.	2	4	8
	Oferta de hospitalidades e simpatias a funcionário público ética e socialmente desadequadas ou reprováveis.	2	3	6
	Práticas comerciais com o objetivo de pressão e influência sobre decisões, com exceção das socialmente adequadas.	3	3	9
	Pagamentos não registados, nem justificados	3	2	6
	Violação de procedimentos relativo a ofertas e recebimentos de hospitalidades.	3	3	9
	Violação de dever de confidencialidade.	3	2	6
	Retaliação contra denunciante.	3	4	12
	Violação dos procedimentos de proteção de denunciante.	3	4	12
Situações não declaradas de conflito de interesse.	2	4	8	

	Incumprimento de procedimentos previstos relativamente a ética e transparência nas operações.	3	2	6		
	Exercício de atividade privada em conflito com os interesses e valores da Empresa, nomeadamente, em questões de integridade, objetividade, independência e lealdade.	2	2	4		
D. Técnico e TSST	Ausência de independência e neutralidade nas decisões ou decisão não fundamentada, ocorrendo quebra de valores funcionais (objetividade, imparcialidade).	2	2	4		
	Troca de favores e influências entre membros da Administração e/ou Diretores de Departamentos para a obtenção de benefícios pessoais danosos para a Empresa ou anticoncorrenciais.	3	2	6		
	Oferta de hospitalidades e simpatias a funcionário público ética e socialmente desadequadas ou reprováveis.	2	3	6		
	Violação de dever de confidencialidade.	3	2	6		
	Retaliação contra denunciante.	3	4	12		

D. Técnico e TSST	Violação dos procedimentos de proteção de denunciante.	3	4	12
	Situações não declaradas de conflito de interesse.	2	4	8
	Incumprimento de procedimentos previstos relativamente a ética e transparência nas operações.	3	2	6
	Exercício de atividade privada em conflito com os interesses e valores da Empresa, nomeadamente, em questões de integridade, objetividade, independência e lealdade.	2	2	4
D. Produção	Troca de favores e influências entre membros da Administração e/ou Diretores de Departamentos para a obtenção de benefícios pessoais danosos para a Empresa ou anticoncorrenciais.	3	2	6
	Ausência de independência e neutralidade nas decisões ou decisão não fundamentada, ocorrendo quebra de valores funcionais (objetividade, imparcialidade).	2	2	4

D. Produção	Oferta de hospitalidades e simpatias a funcionário público ética e socialmente desadequadas ou reprováveis.	2	3	6		
	Violação de procedimentos relativo a ofertas e recebimentos de hospitalidades.	3	3	9		
	Violação de dever de confidencialidade.	3	2	6		
	Retaliação contra denunciante.	3	4	12		
	Violação dos procedimentos de proteção de denunciante.	3	4	12		
	Situações não declaradas de conflito de interesse.	2	4	8		
	Incumprimento de procedimentos previstos relativamente a ética e transparência nas operações.	3	2	6		
	Exercício de atividade privada em conflito com os interesses e valores da Empresa, nomeadamente, em questões de integridade, objetividade, independência e lealdade.	2	2	4		

D. Qualidade	Troca de favores e influências entre membros da Administração e/ou Diretores de Departamentos para a obtenção de benefícios pessoais danosos para a Empresa ou anticoncorrenciais.	3	2	6		
	Ausência de independência e neutralidade nas decisões ou decisão não fundamentada, ocorrendo quebra de valores funcionais (objetividade, imparcialidade).	2	2	4		
	Oferta de hospitalidades e simpatias a funcionário público ética e socialmente desadequadas ou reprováveis.	2	3	6		
	Violação de procedimentos relativo a ofertas e recebimentos de hospitalidades.	3	3	9		
	Violação de dever de confidencialidade.	3	2	6		
D. Qualidade	Retaliação contra denunciante.	3	4	12		
	Violação dos procedimentos de proteção de denunciante.	3	4	12		
	Situações não declaradas de conflito de interesse.	2	4	8		
	Incumprimento de procedimentos previstos relativamente a ética e transparência nas operações.	3	2	6		

	Exercício de atividade privada em conflito com os interesses e valores da Empresa, nomeadamente, em questões de integridade, objetividade, independência e lealdade.	2	2	4		
D. Contabilidade e Meios Informáticos	Troca de favores e influências entre membros da Administração e/ou Diretores de Departamentos para a obtenção de benefícios pessoais danosos para a Empresa ou anticoncorrenciais.	3	2	6		
	Ausência de independência e neutralidade nas decisões ou decisão não fundamentada, ocorrendo quebra de valores funcionais (objetividade, imparcialidade).	2	2	4		
	Pagamentos ocultos em patrocínio ou doação.	3	3	9		
D. Contabilidade e Meios Informáticos	Troca de favores e influências com funcionário público para a obtenção ilícita de informações e outras vantagens indevidas.	3	4	12		
	Oferta de hospitalidades e simpatias a funcionário público ética e socialmente desadequadas ou reprováveis.	2	3	12		

Pagamentos não registados, nem justificados	3	2	6
Donativos políticos ou compra de influência, diretamente ou através de intermediários.	2	3	6
Faturação de serviços não prestados.	3	2	6
Violação de procedimentos relativo a ofertas e recebimentos de hospitalidades.	3	3	9
Violação de dever de confidencialidade.	3	2	6
Retaliação contra denunciante.	3	4	12
Violação dos procedimentos de proteção de denunciante.	3	4	12
Situações não declaradas de conflito de interesse.	2	4	8
Incumprimento de procedimentos previstos relativamente a ética e transparência nas operações.	3	2	6

<p>D. Contabilidade e Meios Informáticos</p>	<p>Exercício de atividade privada em conflito com os interesses e valores da Empresa, nomeadamente, em questões de integridade, objetividade, independência e lealdade.</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>4</p>		
--	---	----------	----------	----------	--	--

G. CONTROLO DA EXECUÇÃO DO PPR

1. CONTROLO

Entre as medidas previstas no ponto F., destacaram-se já algumas medidas de controlo do PPR.

Enquanto medidas de controlo já **implementadas, ou a implementar num curto prazo**, elencamos:

- O presente PPR;
- Nomeação de Responsável pelo Cumprimento Normativo;
- Política de conflitos de interesse;
- Envolvimento da Administração na avaliação e implementação de medidas de prevenção e/ou correção;
- Controlo hierárquico;
- Procedimentos de controlo contabilísticos e de análise de faturação;
- Realização de ações de formação sobre os riscos de corrupção e infrações conexas e sensibilização para os riscos e consequências da sua prática ou tentativa (formação adequada às necessidades de cada Departamento).

Os procedimentos de controlo, assim como qualquer dos mecanismos previstos para efeitos de cumprimento das disposições do RGPC, estarão em constante e contínua evolução. Assim, estarão ainda previstos outros procedimentos de controlo, **a implementar futuramente**, que, para já, são:

- Realização periódica de auditorias internas;
- Renovação anual das declarações de ausência de conflito de interesses;
- Revisão do Código de Conduta e respetiva atualização decorrente de alterações legislativas;
- Revisão dos programas de formação;
- Realização periódica de inquéritos anónimos a trabalhadores e prestadores selecionados aleatoriamente para aferição da implementação das medidas e descoberta proativa de situações de potencial risco;

- Realização de inquérito junto de clientes e fornecedores para aferição da atuação dos trabalhadores/colaboradores da PRIORIDADE.
- Revisão de políticas existentes;

Neste sentido, dando cumprimento ao disposto no n.º 4 do art. 6.º do RGPC, a execução do PPR estará sujeita a controlo, efetuado trianualmente, 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 corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação.

2. REVISÃO

Conforme dispõe o n.º 5 do art. 6.º do RGPC, o PPR é revisto a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade que justifique a revisão, nomeadamente devido a alterações de relevo nas áreas de administração, de direção, operacionais ou de suporte.

Mealhada, 30 de Junho de 2022

A Administração,


