



**PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCO DE CORRUPÇÃO
E
INFRAÇÕES CONEXAS**



1. ENQUADRAMENTO E CONCEITOS

Este Plano de Prevenção de Riscos responde à solicitação do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, contido no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, cuja principal finalidade é, no âmbito nacional, apetrechar a ARISDOURO, GESTÃO HOTELEIRA, LDA (a “ARISDOURO”) de meios de combate e prevenção da corrupção e infrações conexas.

Para o efeito a MENAC – entidade administrativa que tem como função promover e controlar a implementação do RGPC, emitir orientações e diretivas a que devem obedecer a adoção e implementação dos programas de cumprimento normativo, fiscalizar a execução do RGPC, bem como, ainda, instaurar, instruir e decidir os processos relativos à prática das contraordenações previstas nesse Regime.

A visão nacional para a prevenção da corrupção e suas prioridades estão refletidas no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, publicado em 9 de dezembro de 2021, que criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC).

Com o propósito de prevenir, identificar e punir atos de corrupção e infrações relacionadas, o RGPC (Decreto-Lei n.º 109-E/2021) determina que empresas sediadas em Portugal com 50 ou mais funcionários, assim como sucursais de empresas estrangeiras que operem no país e tenham o mesmo número de trabalhadores, implementem um programa de conformidade. Esse programa deve incluir, no mínimo, um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (PPR), um código de conduta, um programa de formação e um canal de denúncias.

Dessa forma, para atender aos requisitos do RGPC e reafirmando seu compromisso com uma cultura de transparência, integridade, honestidade e responsabilidade, a Arisdouro Gestão Hoteleira, Lda, doravante “Arisdouro”, desenvolveu este Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR). O plano destaca a identificação e categorização dos fatores de risco que podem expor a organização à corrupção e infrações associadas e, além



disso, contempla a avaliação dos mecanismos de controlo existentes para mitigar esses riscos e propõe oportunidades de melhoria, com o objetivo de fortalecer ainda mais o ambiente de controlo já implementado.

Tratando-se de um Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, considera-se relevante para o seu bom entendimento, a clarificação de alguns conceitos legais, nomeadamente a descrição dos tipos de crimes relevantes (fonte: Código Penal).

Para os efeitos do RGPC, entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito.

1. VISÃO

Somos uma empresa nacional constituída em 2000 por dois irmãos que pretendiam mudar o mundo da cozinha tradicional portuguesa. Sob a égide do Chef Rui Paula a empresa foi crescendo a sendo hoje considerado como uma referência incontornável da cozinha moderna, e distinguido com duas Estrelas Michelin, os pratos do Chef Rui Paula revelam a memória das suas origens, preservando sabores, texturas, aromas e cores, em surpreendentes recriações, cheias de originalidade.

Natural do Porto, a simplicidade e o sentido de humor são traços que lhe vincam a personalidade. Foram as raízes transmontanas que lhe despertaram o gosto pela cozinha, e as mulheres da família – mãe e avó – inspiraram as bases que o transformariam no profissional que é atualmente: apaixonado, original e surpreendente.

Os nossos valores refletem os valores da família e trabalhamos diariamente com carinho para levar produtos de excelência aos consumidores.



Não é o que fazemos que nos define. É o que somos. A integridade pauta o nosso ethos. Somos uma empresa responsável que cuida o ambiente, a comunidade, os seus stakeholders e nutre relações de confiança. Melhoramos ao abraçarmos continuamente novos desafios, sempre com a partilha do crescimento com os nossos colaboradores e equipa, que sem eles não seria possível alcançar o sucesso.

Em 2024, a **Arisdouro** vê reconhecido o seu esforço, resiliência e aposta na Qualidade, com a manutenção das duas estrelas Michelin atribuídas ao Chef Rui Paula e continua o seu processo de crescimento contínuo, tendo sempre presente a satisfação do cliente.

Pretendemos continuar a ser uma grande referência na indústria da restauração e lazer em Portugal e na Europa, sabendo que o nosso sucesso depende do sucesso de cada uma das nossas pessoas e da qualidade da oferta que colocamos à disposição dos nossos clientes.

O crescimento da nossa atividade está inerentemente dependente da capacidade de melhorarmos a nossa oferta de serviços de forma sustentável e ambientalmente responsável. Queremos inovar, surpreender, preservar e corresponder sempre ao nível de expectativa dos clientes, contribuindo para a sua saúde, satisfação e fidelização. Assim, a marca – RUI PAULA - é a alavanca da ARISDOURO.

2. Missão

A nossa missão passa por proporcionar momentos de lazer e experiência únicos na área da restauração aos nossos clientes, em total segurança e com respeito das melhores práticas da indústria. Colocar à disposição dos nossos clientes bens e produtos sazonais de excelência, modernizando e alargando a nossa oferta, também de serviços, de forma a satisfazer as necessidades e procura dos nossos clientes, pautando a nossa atividade por critérios ambiental, social e eticamente sustentáveis e responsáveis. Procuramos oferecer produtos de alta qualidade valorizando o especto nutritivo, a qualidade e os sabores dos alimentos e a correta



técnica de elaboração de cada alimento, a pensar na saúde, satisfação e fidelização dos nossos clientes.

Nesse sentido, procuramos reduzir o desperdício, reutilizar materiais e reciclar conscientemente. Cumprimos diariamente com todas as Regras HACCP.

Promover uma cultura organizacional que premeie o mérito e a entreajuda e assegure a igualdade de oportunidades e de tratamento a todos os colaboradores, independentemente do seu género, raça, religião, idade, orientação sexual ou etnia.

Tendo sempre presente a importância da sustentabilidade no desenvolvimento da nossa atividade.

3. Valores

Os nossos valores, alinhados com a nossa missão e visão, são, em termos macro, a responsabilidade, segurança, inovação, criatividade e sustentabilidade ambiental (respeito pelos ciclos da natureza e pelo ambiente).

Acrescem a estes os seguintes valores:

- Sabor/respeito pelos produtos
- Qualidade dos produtos
- Apresentação do produto final confeccionado
- Serviço diferenciado
- Espírito e trabalho de equipa;
- Inovação e criatividade;
- Segurança.

4. Política e Abordagem

Através da sua Política de Qualidade a ARISDOURO reitera o seu compromisso em cumprir todos os requisitos da sua atividade para melhorar continuamente a Qualidade dos serviços prestados, de forma a satisfazer as necessidades e as expectativas dos seus Clientes, e ajudar a construir um futuro sustentável, optando pela utilização de produtos confeccionados de forma biológica, escolhendo fornecedores que adotaram políticas de sustentabilidade, tendo presente a importância da utilização de energia e de água de forma sustentável, bem como a redução de

desperdício, a utilização de materiais e na reutilização dos produtos adquiridos para outros fins dentro da cadeia produtiva.

A concretização desta Política agrega-se em quatro áreas:

- Diversidade, Equidade, Inclusão e Liderança Inclusiva
- Inovação e Desempenho Empresarial
- Trabalho Digno

5. Estrutura Societária e Orgânica



A ARISDOURO Gestão Hoteleira, Lda (doravante “Arisdouro”) é uma sociedade comercial por quotas, com o número de identificação de pessoa coletiva 504968645, e sede na Cais da Folgosa, EN 222, 5110-204 Folgosa, cujo objeto social compreende, designadamente, a gestão hoteleira, Restauração. Organização de eventos e passeios turísticos e culturais. Comércio de artigos tradicionais, nomeadamente vinhos, produtos alimentares e artesanato. Exploração hoteleira e turismo rural. Exploração e desenvolvimento da atividade de viticultura e vinícola. Construção de edifícios para revenda, Promoção imobiliária. Compra e venda de imóveis e revenda dos adquiridos para esse fim. Compra e venda de veículos automóveis.



A ARISDOURO conta atualmente com 100 trabalhadores, distribuídos por 7 estabelecimentos abertos ao público e outros de suporte à estrutura quer do ponto de vista funcional e organizacional, conforme infra se mostra:

- **Casa de Chá da Boa Nova (CCBN)** - Av. Liberdade 1681, 4450-718 Leça da Palmeira;
- **DOC** – Cais da Folgosa, EN 222, 5110-214 Folgosa
- **DOP**- Largo São Domingos, n.º 16, 4050-545 Porto
- **Time Out By Rui Paula** - Ala Sul da Estação Ferroviária de São Bento, Praça de Almeida Garrett, 4000-069 Porto
- **Bondlair** - R. do Passeio Alegre 558, 4150-573 Porto
- **Produção** – Rua dos Navegantes, n.º 86, 4000-357 Porto
- **Serviços Administrativos** – Avenida Fernão Magalhães, n.º 34, 4300-187 Porto

6. Objetivos /Compromissos

A ARISDOURO compromete-se a cumprir os requisitos e a rever continuamente o sistema de gestão de prevenção da corrupção, visando um sistema eficaz e eficiente, bem como a desenvolver processos e procedimentos adequados a uma gestão efetiva dos riscos de corrupção. Esse compromisso reflete a responsabilidade social e a ética corporativa das empresas, alinhando-se às melhores práticas de integridade e transparência.

6.1. Objetivos do Plano de Prevenção de Riscos

- Promover relações de confiança suportadas em boas práticas de gestão na organização e junto das partes interessadas relevantes;
- Identificar as situações potenciadoras de riscos de gestão e especificamente os que dizem respeito a corrupção e/ou de infrações conexas;
- Definir medidas preventivas integradas nas práticas de gestão;
- Definir a metodologia de implementação e monitorização das medidas propostas, identificando os respetivos responsáveis.



A Arisdouro adota uma política de tolerância zero em relação a qualquer conduta que viole as normas legais e regulamentares aplicáveis. Essa política está claramente definida nos documentos internos da empresa, que orientam as relações com trabalhadores, colaboradores, entidades públicas e terceiros. Essa abordagem inclui, entre outras práticas, a proibição de benefícios indevidos, subornos, concessão ou aceitação de favores e vantagens injustificadas, gratificações indevidas, bem como ofertas de presentes ou pagamentos, seja em dinheiro ou qualquer outra forma.

Para reforçar esse compromisso, a Arisdouro implementou procedimentos rigorosos de prevenção e mitigação de riscos associados a práticas ilícitas, tais como corrupção ativa ou passiva, branqueamento de capitais e a oferta ou recepção indevida de vantagens.

Em conformidade com o Decreto-Lei n.º 109-E/2021 (RGPC), a Arisdouro estruturou e implementou um programa de cumprimento normativo, que contempla:

- Plano de Prevenção de Riscos (PPR);
- Código de Ética e Conduta;
- Canal de Denúncias; e
- Nomeação de um Responsável pelo Programa de Cumprimento Normativo.

A Gerência atribuiu a responsabilidade e autoridade para o Cumprimento Normativo do Plano de Prevenção de Risco de Corrupção e Infrações Conexas o Diretor de Recursos Humanos Vitor Manuel Freitas Rodrigues Miguel, que deverá assegurar o eficiente e eficaz funcionamento do mesmo, designadamente:

- Coordenação dos trabalhos de levantamento e sistematização dos valores éticos ou principais de ação da entidade ou organização, bem como das indicações de conduta mais adequadas tendo em vista o seu cumprimento, promovendo e assegurando a participação e o envolvimento de todos, nomeadamente dos dirigentes de topo e da

estrutura intermédia, relativamente aos processos de elaboração e atualização do Código de Conduta;

- Coordenação dos trabalhos de levantamento dos riscos de corrupção e infrações conexas e correspondentes análises de risco e identificação de medidas preventivas, garantindo uma vez mais o envolvimento e a colaboração da estrutura hierárquica da entidade ou organização, relativamente aos processos de elaboração e atualização do PPR, bem como da avaliação da sua execução;
- Garantia do cumprimento dos prazos de comunicação, divulgação e publicitação do Código de Conduta, PPR e dos correspondentes relatórios de avaliação da execução;
- Acompanhamento e verificação de conformidade do cumprimento dos quesitos próprios de funcionamento do Canal de Denúncia Interna, incluindo sobre as garantias da proteção dos denunciantes, deveres de confidencialidade e reserva, cumprimento dos prazos e prevenção de conflitos de interesses;
- Levantamento e sistematização de informação relativa a necessidades formativas nas áreas da ética, integridade e prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas e envolvimento no processo de produção de programas formativos e acompanhamento do seu cumprimento;
- Verificação de necessidades de atualização dos diversos instrumentos do Programa de Cumprimento Normativo (PCN).
-

É responsável por executar, controlar e rever o PPR, Vânia Ferreira, designada pela gerência da ARISDOURO.

6.2. Acompanhamento e Avaliação do Plano de Prevenção de Riscos

O acompanhamento deste Plano é realizado recorrendo à monitorização dos processos e à análise de dados provenientes das partes interessadas relevantes, bem como por recurso a auditorias internas ou fiscalizações regulares.

Deve ser elaborado o relatório de Revisão anualmente que deverá pronunciar-se acerca da eficácia das ações relativas aos riscos identificados/ocorridos.



6.3. Divulgação do Plano de Prevenção de Riscos

Sendo este Plano um instrumento de Gestão, é divulgado internamente a todos os colaboradores e, de modo a consolidar a promoção de uma política de transparência na gestão, será ainda publicado no site da internet da ARISDOURO, disponível em www.ruipaula.pt

7. Plano de Prevenção de Corrupção e Infrações Conexas

7.1 Âmbito de Aplicação

O Presente PPN aplica-se à Arisdouro porquanto corresponder a uma empresa com sede em Portugal, com mais de 50 trabalhadores, nos termos do artigo 2.º, n.º 1, do RGPC, abrangendo todas as funções e unidades orgânicas, incluindo a direção de topo, quanto à identificação de riscos de corrupção e infrações conexas.

7.2 Definição de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

O artigo 3.º do RGPC (Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro) define os atos de corrupção e infrações conexas que deverão ser considerados no âmbito de elaboração do PPR.

Atendendo à atividade exercida pela Arisdouro, a Arisdouro identificou os potenciais riscos associados à corrupção e infrações conexas nos seus processos críticos, por atenção às seguintes áreas:

- Administração
- Departamento Financeiro;
- Departamento Administrativo; e
- Recursos Humanos.

Quanto aos potenciais riscos, temos os diversos crimes:

Assim, define-se como **tipos de Corrupção**:

- **Corrupção ativa:** oferta ou promessa de oferta (por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento e ratificação) de vantagem patrimonial ou não patrimonial a funcionário (ou a terceiro por indicação e conhecimento do funcionário) para prática, ou omissão, de determinado ato (contrário ou não ao dever do cargo) – artigo 374.º do Código Penal.

- **Corrupção passiva:** pedido ou aceitação de vantagem indevida ou promessa de vantagem (para si ou para terceiro) por funcionário público (por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação) para prática, ou omissão, de determinado ato (contrários ou não ao dever do cargo) – artigo 373.º do Código Penal.

Daqui decorre que é criminalmente responsável o agente que simplesmente consentir na promessa ou aceitar uma vantagem para ele ou terceiro e o agente que oferece, promete ou garante tal vantagem, e independentemente da prática ou omissão do ato, da aceitação ou recebimento da vantagem e do ato ser lícito ou ilícito. O legislador visa punir, desde logo, a intenção corruptiva.

Podemos verificar, também, na arquitetura legal, a previsão de consequências para pagamentos indevidos (corrupção ativa) a funcionários estrangeiros ou de organização internacional (aqui se incluindo qualquer pessoa ao serviço de país estrangeiro, seja agente de serviço público, administrativo, judicial; instituições públicas, de supervisão; companhias públicas ou com capitais públicos; comissões públicas) se a conduta criminosa for total ou parcialmente cometida no nosso território, nos termos do disposto da Lei 20/2008, de 21 de Abril.

De acordo com o disposto nesta lei, podemos definir os casos de corrupção ativa no comércio internacional – artigo 8:º - delimitando a conduta a ações de nacionais ou estrangeiros que estejam em Portugal, independentemente do local onde as mesmas sejam cometidas.

E a corrupção ativa e passiva no setor privado – artigo 9.º - que releva independentemente do lugar onde as ações tiverem lugar, quando o agente dê ou prometa dar, peça ou aceite vantagem ou promessa de vantagem, seja a funcionário público, a político ou a funcionário de organização judicial.

Os interesses a proteger são os danos provocados ao comércio internacional e setor privado.

Os artigos 16.º, 17.º e 18.º da Lei 34/87, de 16/7 tipificam respetivamente os crimes de recebimento indevido de vantagem por político e de corrupção ativa e passiva de político, cuja

definição ao nível da tipicidade, se reconduz às definições supra, com as necessárias adaptações relativamente aos agentes perpetradores¹.

- **Corrupção e Infrações conexas:** recebimento indevido de vantagem, tráfico de influências, peculato, concussão, suborno, participação económica em negócio, abuso de poder.

O elemento comum a estes crimes é a obtenção de uma vantagem ou compensação indevida.

Assim,

- **Recebimento indevido de vantagem** – ocorre quando um funcionário público, 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 – artigo 372.º do Código Penal.

- **Tráfico de influências:** ocorre quando alguém, 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 (efetiva ou presumida), junto de qualquer entidade pública – artigo 335.º do Código Penal e artigo 10.º da Lei n.º 50/2007

- **Concussão:** crime cometido pelo funcionário que no exercício das suas funções, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial (contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima) que lhe não seja devida, ou seja superior à devida – artigo 379.º do Código Penal.

- **Peculato:** crime cometido por funcionário quando este ilegitimamente se aproprie, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções – artigo 375.º do Código Penal e artigo 20.º, 21.º e 22.º da Lei n.º 34/87

- **Participação económica em negócio:** ocorre quando o funcionário, com intenção de obter para si ou para terceiro participação económica ilícita/vantagem patrimonial, 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 (ou de que tinha por força das suas funções no

¹ Artigos 36.º e 37.º do Código de Justiça Militar; artigos 8.º e 9.º da Lei 50/2007 e artigos 7.º, 8.º, e 9.º da Lei 20/2008



momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização) – artigo 377.º do Código Penal e 23.º da Lei 34/87.

- **Abuso de poder:** ocorre quando o funcionário abusa dos seus poderes oficiais ou viola deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter para si ou para terceiro benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outrem – artigo 382.º do Código Penal e 26.º da Lei n.º 34/87.

Apesar destes crimes terem por referência a qualidade especial do agente – funcionário público – e serem, por isso, crimes específicos, tal não impede que quem não detenha essa qualidade especial não possa ser perseguido pela sua prática, em virtude da aplicação do disposto nos artigos 27.º e 28.º, ambos do Código Penal, por recurso às categorias da cumplicidade e comparticipação.

- **Branqueamento** – crime cometido por funcionário que se subsume a 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, previsto no artigo 368.º -A do Código Penal.

- **Crime de prevaricação** - crime cometido por funcionário para as situações em que o funcionário, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, contraordenacional ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar ato no exercício de poderes decorrentes do cargo que exerce. Crime previsto no artigo 369.º do Código Penal e artigo 11.º da Lei 34/87

- **Fraude na obtenção ou desvio de subsídio ou crédito**, crime previsto no artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 28/84

II.

- **Conflito de interesses:** qualquer situação em que o agente, por força do exercício das suas funções, ou por causa delas, tenha de tomar decisões ou tenha contacto com procedimentos de qualquer natureza, que possam afetar, ou em que possam estar em causa, interesses particulares seus ou de terceiros e que por essa via prejudiquem ou possam prejudicar a isenção e o rigor das decisões que por ele tenham de ser tomadas no âmbito e no exercício das suas

funções, ou que possam suscitar a mera dúvida sobre a isenção e o rigor que são devidos no exercício das suas funções.

- **Risco:** é o efeito da incerteza nos objetivos. No que concerne a corrupção e infrações conexas considera-se risco, o facto, acontecimento, situação ou circunstância suscetível de gerar um ato de corrupção ou uma infração conexa.

- **Gestão do risco:** a gestão do risco é o processo através do qual as organizações analisam metodicamente os riscos inerentes à respetiva atividade, com o objetivo de atingirem uma vantagem sustentada em cada atividade individual e no conjunto de todas as atividades, e assim mitigá-los.

- **Corrupção de negócios** - Mais complexa e organizada, está ligada, sobretudo, às grandes adjudicações de obras públicas, aos fornecimentos de bens e serviços e aos grandes negócios imobiliários, envolvendo, geralmente, ligações camufladas entre entidades públicas e empresas privadas

- **Pequena corrupção ou endémica** - Existente em setores da administração pública ou em organismos com responsabilidades de fiscalização ou inspeção.

Estes conceitos são tidos em conta na elaboração do Plano de Prevenção de Riscos e encontram-se refletidos nos riscos identificados e respetivas medidas de prevenção e controlo. Com o objetivo de elucidar de maneira inequívoca que as práticas enquadráveis nos riscos identificados neste ponto estão sujeitas a sanções legais, que incluem multas ou penas de prisão, apresenta-se a seguinte lista de crimes previstos no Código Penal para eventos de corrupção e infrações conexas, acompanhados das respetivas definições e molduras penais:

Crimes	Descrição	Pena
Corrupção passiva no setor privado (artigo 8º Lei 20/2008)	O trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar,	Punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias. Se o ato ou omissão previsto causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo

	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.	patrimonial para terceiros, o agente e punido com pena de prisão de um a oito anos.
Corrupção ativa no setor privado (artigo 9º Lei 20/2008)	Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a pessoa prevista no artigo 8º, ou a terceiro com conhecimento daquela, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para prosseguir o fim aí indicado.	Punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa. Se a conduta prevista visar obter ou for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente e punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.
Corrupção passiva no setor público (artigo 373º Código Penal)	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 ato ou omissão contrários aos deveres do	Punido com pena de prisão de um 1 a 8 anos. Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente e punido com pena de prisão de um a cinco anos.

	cargo, ainda que anteriores aquela solicitação ou aceitação.	
Corrupção ativa no setor público (artigo 374º Código Penal)	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 artigo 373.º que prevê a corrupção passiva no setor público.	Punido com pena de prisão de um 1 a 5 anos. Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa até 360 dias.
Recebimento e oferta indevidos de vantagem (artigo 372º do Código Penal)	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 devido. 2. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer	1. Punido com pena de prisão até 5 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.

	<p>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>Trafico de influência (artigo 335° do Código Penal)</p>	<p>1. 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 publica, nacional ou estrangeira.</p> <p>2. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial as pessoas referidas no número anterior.</p>	<p>1. Com pena de prisão de 1 a 5 anos; ou com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</p> <p>2. Punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa; ou com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa ate 240 dias.</p>

<p>Trafico de influência (artigo 335° do Código Penal)</p>	<p>1. 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 publica, nacional ou estrangeira.</p> <p>2. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial as pessoas referidas no número anterior.</p>	<p>1. Com pena de prisão de 1 a 5 anos; ou com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.</p> <p>2. Punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa; ou com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.</p>
<p>Branqueamento (artigo 368°-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</p>	<p>Punido com pena de prisão até 12 anos.</p>

	dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal.	
Abuso de poder (artigo 382º do Código Penal)	O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes as suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa.	Punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa (Aplicável ao setor publico)

7.3 Funções e Responsabilidades

A implementação e monitorização do PPR são da responsabilidade de uma equipa dedicada, composta por representantes das principais áreas da Arisdouro, incluindo:

- Os responsáveis da Administração / Gerência, Direção Administrativo-Financeiro); e
- Recursos Humanos.

Esta equipa, que está sob a supervisão e coordenação do RCN, reporta diretamente à administração da empresa, garantindo o compromisso da liderança com a prevenção da corrupção.

Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN) – O Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN), designado pela Gerência, promove o cumprimento dos requisitos do RGPC e assegura o cumprimento das iniciativas necessárias para identificar, avaliar, tratar e monitorizar os riscos de corrupção e infrações conexas, dando suporte aos representantes dos diferentes

Pelouros e respetivamente das suas direções/áreas envolvidas. Adicionalmente, atua como ponto de contacto com o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC).

Recursos Humanos – Asseguram a implementação de políticas e procedimentos internos alinhados com o RGPC, garantindo a formação e sensibilização dos colaboradores sobre riscos de corrupção e infrações conexas. Apoiam o RCN na disseminação da cultura de integridade, na gestão de denúncias e no cumprimento das normas éticas e disciplinares. Além disso, colaboram na elaboração e revisão de documentos obrigatórios e na implementação de medidas para mitigar riscos identificados no âmbito das suas competências.

8. GESTÃO DE RISCOS

No âmbito do que impõe o Regime Geral de Prevenção da Corrupção, a ARISDOURO tem definida e implementada uma metodologia para a aplicação do pensamento baseado no risco. A gestão do risco é implementada numa perspetiva organizacional sendo identificados os Riscos Globais de Gestão com impacto na organização como um todo. Nesta análise é considerado o contexto da organização.

A presente política de Gestão de Risco tem como objetivo garantir o crescimento do negócio, preservar e criar valor de forma sustentada para a marca RUI PAULA, através de um processo transversal o qual assenta nos seguintes princípios:

- Todos os colaboradores são responsáveis por identificar e gerir os riscos da sua área de atuação;
- Integra todos os processos relevantes do negócio;
- Incorpora práticas de identificação, avaliação, tratamento e monitorização dos riscos significativos, numa perspetiva de portfólio, otimizando a relação oportunidade versus risco;
- Promove a comunicação, interna e externa, na divulgação dos riscos identificados e os resultados da sua gestão.



As ações que a ARISDOURO promove para mitigar os riscos globais estão integradas nos processos, devendo, contudo, ser planeadas ações adicionais sempre que se considere que os mecanismos implementados não asseguram a prevenção dos riscos identificados.

Os riscos globais identificados estão categorizados como

- Riscos Estratégicos
- Riscos de Compliance
- Riscos Operacionais
- Riscos Financeiros
- Riscos de Corrupção e Infrações Conexas
- Riscos de Reputação

E podem ser definidos da forma seguinte:

- **Riscos de Negócio/estratégicos** - riscos associados ao planeamento, conceção, execução, monitorização e controle, nas áreas que contribuem para o modelo de negócio do grupo;
- **Regulação e Compliance** - Riscos associados à legislação (*hard law e soft law* quanto aos programas de compliance e regulação anticorrupção), auto-regulação, contratos, códigos de conduta, práticas implementadas ou princípios éticos;
- **Riscos operacionais** - riscos associados a processos internos, infraestruturas, capital humano e terciarização de serviços. Podem inserir-se aqui os Riscos Tecnológicos - Riscos associados à infraestrutura tecnológica crítica, segurança da informação, integridade e flexibilidade dos sistemas;
- **Riscos Financeiros** - riscos associados à liquidez do grupo, taxas de juro e crédito;
- **Riscos de corrupção e outras infrações económicas conexas** - riscos associados à violação de normas legais, direta ou indiretamente relacionadas com a prática humana de atos e ilícitos;
- **Riscos reputacionais e de imagem** - Riscos associados à perceção pública da imagem da organização por parte de acionistas, clientes, fornecedores, colaboradores, imprensa, opinião pública em geral e demais stakeholders.

Assim, e exemplificando,

A. Riscos de Negócio/Estratégicos

- Não cumprimento dos objetivos estratégicos;
- Alterações nas políticas nacionais ou europeias de saúde e segurança e as consequentes alterações legislativas;
- Mudanças nas necessidades/expectativas dos clientes;
- Definição de planos de contingência para situações inesperadas (pandemia), e que exijam a suspensão da atividade ou a sua redução;
- Não cumprimento dos contratos celebrados com clientes e/ou fornecedores; Insolvência/Falência.

B. Riscos de *Compliance*

- Pagamento não autorizado de benefícios sociais a trabalhadores;
- Despesas ilegais apresentadas para reembolso (incluindo ou não falsificação de documentos);
- Recebimentos ilegais de numerário, presentes, viagens, entretenimento e outros;
- Extorsão;
- Dolo no processamento e pagamento de salários, de serviços ou produtos contratados/adquiridos;
- Não cumprimento dos contratos celebrados com clientes e/ou fornecedores;
- Incumprimento de legislação aplicável, nomeadamente, em matéria de *compliance* e anticorrupção, e branqueamento de capitais;
- Ausência de formação regular dos colaboradores em matéria de *compliance*;
- Incumprimento do regulamento da atividade, saúde e segurança no trabalho e seguros;
- Incumprimento do Código de Conduta e do Plano de Prevenção de Riscos;
- Pagamento não autorizado de benefícios sociais.



C. Riscos Operacionais

- Falta de rigor no controlo de assiduidade dos colaboradores;
- Segurança e operacionalização no/do sistema informático;
- Falhas de processamento de vencimentos e pagamentos;
- Facilitação de acesso/instalações/sistemas impróprios (por ato criminoso ou terrorista);
- Falhas em serviços tercearizados de suporte à infraestrutura (por exemplo, limpeza, segurança, manutenção, armazenamento de dados);
- Ausência de instrutores apropriados/serviços de treino apropriados;
- Capacidade limitada de resposta às necessidades do grupo (internas e externas) por constrangimentos no recrutamento de recursos humanos;
- Incumprimento da proteção de dados;
- Falhas de IT;
- Falhas em equipamentos;
- Falhas de segurança alimentar
- Riscos de confidencialidade;
- Desastres e catástrofes naturais.

D. Riscos Financeiros

- Pagamento não autorizado de benefícios sociais a trabalhadores;
- Erros intencionais na folha de pagamento e no pagamento de salários aos trabalhadores;
- Despesas ilegais apresentadas para reembolso (incluindo ou não falsificação de documentos);
- Riscos de Caixa/Desvio de numerário;
- Desvio de bens móveis e de stock;
- Falhas evitáveis em equipamentos, segurança das instalações, que geram aumento de custos, por falta de manutenção ou outros motivos;
- Multas, penalidades, processos administrativos, coimas em ações movidas contra a empresa;



E. Riscos de Corrupção e Infrações económicas conexas

- Recebimentos ilegais através de dinheiro, presentes, viagens, entretenimento, hospitalidades;
- Extorsão;
- Aceitação de benefícios ilícitos em troca da concessão de vantagens indevidas aos trabalhadores;
- Aproveitamento de benefícios ilegítimos em troca de vantagens ilícitas aos colaboradores na avaliação do seu desempenho e na atribuição de prémios de desempenho;
- Favorecimento de candidatos no processo de recrutamento e seleção de colaboradores em acordos com fornecedores;
- Dolo no processamento e pagamento de salários, por serviços ou produtos contratados/adquiridos;
- Uso indevido de dados pessoais/confidenciais ou divulgação a terceiros não legítimos com eventual utilização em benefício pessoal (RGPD);
- Uso indevido de receitas de caixa ou de cartão de crédito da empresa;
- Favorecimento de fornecedores;
- Conflito de interesses;
- Favorecimento de funcionários públicos (licenças; taxas).

F. Riscos de Imagem

- Acidentes de trabalho fictícios;
- Favorecimento de candidatos no processo de recrutamento e seleção de colaboradores;
- Favorecimento de fornecedores;
- Vulnerabilidade para a presença nas redes sociais;
- Acidentes de segurança com funcionários, clientes/fornecedores;
- Qualidade da água e dos produtos;
- Segurança alimentar;
- Higiene e segurança;
- Incumprimento da proteção de dados pessoais e de informações confidenciais/privilegiadas.

9. MATRIZ DE RISCOS

Vejam, de acordo com o tipo de atividade, os vários riscos a que a ARISDOURO pode estar sujeita, de acordo com as diferentes categorias de riscos elencadas.

9.1 Avaliação E Análise Do Risco

A metodologia de avaliação do risco é baseada na conjugação da avaliação da probabilidade e do impacto de acontecimento do mesmo, sendo a graduação dos riscos apresentada nos seguintes termos:

1. Quanto ao indicador probabilidade de ocorrência do risco, que se associa sobretudo à existência de medidas preventivas e ao histórico da sua eficácia, consideramos que possa ser aferido segundo uma escala com três posições – baixa, média e alta, de acordo com a seguinte tabela e considerações explicativas nela apresentadas:

PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO RISCO (PO)		
Baixa	Média	Alta
A prevenção do risco decorre adequadamente das medidas preventivas / corretivas adotadas anteriormente.	A prevenção adequada do risco pode requerer e justificar medidas preventivas adicionais relativamente às que já existam.	A prevenção adequada do risco requer medidas corretivas adicionais relativamente às que já existam.

2. Quanto ao indicador impacto previsível da ocorrência do risco, que se associa aos possíveis efeitos decorrentes da concretização dos atos que se pretendem prevenir, consideramos que possa ser igualmente aferido segundo uma escala com três posições – baixo, médio e alto, de acordo com a seguinte tabela e considerações explicativas nela apresentadas:

IMPACTO PREVISÍVEL DA OCORRÊNCIA DO RISCOS (IP)		
Baixo	Médio	Alto
A ocorrência do risco pode traduzir-se numa redução da eficiência do procedimento ou da função a que está associado, requerendo a revisão do próprio	A ocorrência do risco pode traduzir-se numa redução da eficiência e eficácia do procedimento ou da função a que está associado, requerendo a revisão do procedimento e dos	A ocorrência do risco pode traduzir-se numa redução da eficiência e eficácia do procedimento ou da função a que está associado e pode ser objeto de mediatização. Trata-se de um

procedimento. Trata-se de um impacto interno, com implicações no plano processual da entidade ou organização.	correspondentes objetivos que lhe estão associados. Trata-se de um impacto interno, com implicações no plano processual e produtivo da entidade ou organização.	impacto com implicações internas no plano processual e produtivo da entidade ou organização, e com implicações externas, de mediatização da ocorrência, com impactos reputacionais sobre a sua credibilidade.
---	---	---

3. O nível de risco resulta da combinação entre o resultado da probabilidade e o resultado do impacto, tai como ilustrado pelo seguinte esquema:

MATRIZ DE AFERIÇÃO DO NÍVEL DE RISCO A PARTIR DOS CRITÉRIOS PROBABILIDADE E IMPACTO PREVISÍVEL				
		Probabilidade de Ocorrência (PO)		
		Baixa (1)	Média (2)	Alta (3)
Impacto Previsível (IP)	Baixo (1)	Mínimo	Fraco	Moderado
	Médio (2)	Fraco	Moderado	Elevado
	Alto (3)	Moderado	Elevado	Máximo

Mínimo – As políticas, procedimentos, controlos e práticas existentes, são eficazes e suficientes para mitigar ou impedir a ocorrência e o impacto dos eventos de risco descritos.

Fraco – As políticas, procedimentos, controlos e práticas existentes mitigam ou impedem parcialmente a ocorrência e o impacto dos eventos de risco descritos.

Moderado – As políticas, procedimentos, controlos e práticas existentes mitigam ou impedem quase totalmente a ocorrência e o impacto dos eventos de risco descritos.

Elevado – As políticas, procedimentos, controlos e práticas existentes não asseguram ou impedem a prática dos eventos de risco.

Máximo – Não existem ou não se encontram definidas políticas, procedimentos e controlos para mitigar o evento de risco.



9.2 Mecanismos de Controlo

A ARISDOURO dispõe atualmente de um conjunto de mecanismos e ferramentas destinados a estabelecer padrões de conduta e comportamento ético, alinhados com os valores da organização. Além disso, conta com sistemas de prevenção e controlo transversais que reduzem a probabilidade e/ou o impacto dos riscos identificados.

Entre esses mecanismos incluem-se:

- Código de Ética e Conduta;
- Canal de Denúncias;
- Política de Comunicação de Infrações;
- Programas de formação sobre temas relacionados com corrupção.

10. Monitorização e revisão

A monitorização e revisão do PPR são parte de um processo contínuo, que garante a verificação e atualização periódicas, bem como a eficiência da aplicabilidade das medidas estabelecidas, em conformidade com as disposições do RGPC.

Serão elaborados dois relatórios anuais de acordo de execução do PPR:

a) No mês de outubro, o relatório de avaliação intercalar com as situações identificadas de risco elevado ou máximo;

b) No mês de abril do ano seguinte a que respeita a execução, o 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.

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 de algum dos seus elementos.



E ainda assegurada a divulgação do PPR e dos relatórios de avaliação intercalar e de avaliação anual da Arisdouro, através da Intranet e da sua página oficial na Internet, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.

Próxima revisão previsível: 30.01.2028

A Arisdouro compromete-se a promover programas contínuos de formação e sensibilização para todos os colaboradores, abordando temas como:

- Ética e integridade nos negócios.
- Identificação e prevenção de práticas corruptas.
- Procedimentos para reporte de suspeitas ou incidentes.

11. Canal De Denúncias

A ARISDOURO dispõe de canais de denúncia interna nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 8º, do RGPC, podendo ser consultados no site oficial da empresa <https://www.ruipaula.pt/>

12. Divulgação

Data da primeira divulgação: 31.01.2025

O PPR e os relatórios de avaliação intercalar e de avaliação anual são publicitados aos trabalhadores, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões, devendo ainda ser submetidos, num prazo de 10 dias, na plataforma eletrónica do MENAC prevista para esse efeito.

Porto, 31 de janeiro de 2025

ANEXO – MATRIZES DE RISCO

Apresenta-se o mapa de Prevenção de Riscos Globais com especificação das medidas de prevenção e controlo implementadas.

Administração

RISCO	PO	IP	R	MEDIDAS DE MITIGAÇÃO
Ocultação de situações de conflitos de interesses resultantes da acumulação de funções internas e externas por membros de órgãos sociais.	Média	Médio	Moderado	Assinatura de declaração de conflitos de interesse; Formação em prevenção da corrupção e infrações conexas; Código de Ética e de Conduta; Política de Denúncias – Canal de Denúncias Interno; Assinatura de declaração de acumulação de funções; Manual de gestão de canais de denúncia e reclamações; Sensibilização para as sanções aplicáveis.
Prática de atos e operações contrários ao interesse da Sociedade, em troca de vantagem para o próprio ou para o terceiro.	Baixa	Alto	Moderado	Decisão final dependente de aprovação do órgão de administração; Assinatura de declaração de conflitos de interesse; Formação em prevenção da corrupção e infrações conexas; Código de Ética e de Conduta; Canal de denúncias; Assinatura de declaração de acumulação de funções; Sensibilização para as sanções aplicáveis.
Recebimento de oferta para favorecimento indevido de determinados fornecedores ou prestadores de serviço.	Média	Médio	Moderado	Formação em prevenção da corrupção e infrações conexas; Código de Ética e de Conduta; Política de Denúncias – Canal de Denúncia Interna; Sensibilização para as sanções aplicáveis.
Aprovação da contratação de determinado colaborador em prejuízo de outros candidatos, em troca de	Média	Médio	Moderado	Formação em prevenção da corrupção e infrações conexas; Código de Ética e de Conduta; Política de Denúncias – Canal de Denúncia Interna;

vantagem para o próprio ou para o terceiro				Sensibilização para as sanções aplicáveis.
Aprovação de contratos de financiamento cujas condições são desfavoráveis para Sociedade em detrimento de outras disponíveis no mercado, em troca de benefício para o próprio ou para terceiro.	Baixa	Alto	Moderado	Formação em prevenção da corrupção e infrações conexas; Código de Ética e de Conduta; Política de Denúncias – Canal de Denúncia Interna; Sensibilização para as sanções aplicáveis.
Aprovação de políticas ou procedimentos que beneficiem indevidamente um colaborador ou fornecedor/prestador de serviços, em troca de vantagem para o próprio ou para terceiro	Média	Médio	Moderado	Formação em prevenção da corrupção e infrações conexas; Código de Ética e de Conduta; Política de Denúncias – Canal de Denúncia Interna; Sensibilização para as sanções aplicáveis.
Promessa/oferta de vantagens ilícitas para obtenção/desenvolvimento de negócio com entidades privadas ou para obtenção de contratos/benefícios públicos.	Baixa	Alto	Moderado	Formação em prevenção da corrupção e infrações conexas; Código de Ética e de Conduta; Política de Denúncias – Canal de Denúncia Interna; Sensibilização para as sanções aplicáveis.
Concessão de vantagens indevidas a funcionários públicos (reguladores, autarquias locais, outros)	Baixa	Alto	Moderado	Formação em prevenção da corrupção e infrações conexas; Código de Ética e de Conduta; Política de Denúncias – Canal de Denúncia Interna; Sensibilização para as sanções aplicáveis.

Recursos Humanos

RISCO	PO	IP	R	MEDIDAS DE MITIGAÇÃO
Recrutamento de colaboradores e/ou contratação de prestadores de serviços RH como vantagem indevida ou para obtenção de benefícios ilegítimos, em prejuízo de outros candidatos.	Baixa	Alto	Moderado	Assinatura de declaração de conflito de interesses; Supervisão a nível hierárquico; Formação em prevenção da corrupção e infrações conexas; Código de Ética e de Conduta; Canal de denúncias; Sensibilização para as sanções aplicáveis.
Realização de processos de recrutamento à margem dos critérios definidos, favorecendo indevidamente determinadas pessoas, em troca de vantagem para o próprio ou para terceiro	Baixa	Médio	Fraco	Assinatura de declaração de conflito de interesses; Supervisão a nível hierárquico; Formação em prevenção da corrupção e infrações conexas; Código de Ética e de Conduta; Canal de denúncias; Sensibilização para as sanções aplicáveis.
Criação de um novo posto de trabalho ou identificação de necessidades de contratação sem correspondência com as necessidades reais, em troca de vantagem indevida.	Baixa	Médio	Fraco	Registo de ofertas; Formação em prevenção da corrupção e infrações conexas; Código de Ética e de Conduta; Canal de denúncias; Sensibilização para as sanções aplicáveis.
Não exercício da ação disciplinar em virtude da existência de situação de conflito de interesses.	Baixa	Médio	Fraco	Assinatura de declaração de conflito de interesses; Supervisão a nível hierárquico; Formação em prevenção da corrupção e infrações conexas; Código de Ética e de Conduta; Canal de denúncias; Sensibilização para as sanções aplicáveis.
Recebimento de oferta para arquivamento indevido de processo disciplinar.	Baixa	Médio	Fraco	Supervisão a nível hierárquico; Formação em prevenção da corrupção e infrações conexas;



				<p>Código de Ética e de Conduta; Canal de denúncias; Registo de ofertas; Sensibilização para as sanções aplicáveis.</p>
--	--	--	--	--

Direção Administrativa e Financeira

RISCO	PO	IP	R	MEDIDAS DE MITIGAÇÃO
Recebimento de vantagem para omissão de reporte de falsidades ou incongruências identificadas nos documentos contabilísticos.	Média	Médio	Moderado	<p>Controlo de Gestão Central e das áreas de negócio; Equipa constituída por mais de um elemento; Supervisão a nível hierárquico; Formação em prevenção da corrupção e infrações conexas; Código de Ética e de Conduta; Canal de denúncias; Controlo contabilístico; Manutenção de registos rigorosos, completos e atualizados; Registo de ofertas; Sensibilização para as sanções aplicáveis.</p>
Incumprimento de obrigações fiscais ou parafiscais da Sociedade, em troca de vantagem para o próprio ou para terceiro.	Baixa	Alto	Moderado	<p>Equipa constituída por mais de um elemento; Supervisão a nível hierárquico; Formação em prevenção da corrupção e infrações conexas; Código de Ética e de Conduta; Canal de denúncias; Controlo contabilístico; Manutenção de registos rigorosos, completos e atualizados; Registo de ofertas; Sensibilização para as sanções aplicáveis.</p>
Recebimento de oferta para entrega de declarações fiscais à Autoridade Tributária com informação falsa ou imprecisa	Baixa	Alto	Moderado	<p>Supervisão a nível hierárquico; Formação em prevenção da corrupção e infrações conexas; Código de Ética e de Conduta; Canal de denúncias;</p>

				Controlo contabilístico; Manutenção de registos rigorosos, completos e atualizados; Registo de ofertas; Sensibilização para as sanções aplicáveis.
Falsificação das contas consolidadas e resultados da Sociedade, na sequência de promessa de vantagem para o efeito.	Baixa	Alto	Moderado	Equipa constituída por mais de um elemento; Supervisão a nível hierárquico; Formação em prevenção da corrupção e infrações conexas; Código de Ética e de Conduta; Canal de denúncias; Controlo contabilístico; Manutenção de registos rigorosos, completos e atualizados; Registo de ofertas; Sensibilização para as sanções aplicáveis.
Manipulação dos valores dos ativos imobilizados em troca de vantagens para o próprio ou para terceiro.	Baixa	Médio	Fraco	Equipa constituída por mais de um elemento; Supervisão a nível hierárquico; Formação em prevenção da corrupção e infrações conexas; Código de Ética e de Conduta; Canal de denúncias; Controlo contabilístico; Manutenção de registos rigorosos, completos e atualizados; Registo de ofertas; Sensibilização para as sanções aplicáveis.
Fabricação de relatórios de desempenho financeiro inexatos, por contrapartida de um benefício/vantagem para o próprio ou terceiro.	Baixa	Médio	Fraco	Controlo contabilístico; Registo de ofertas; Supervisão a nível hierárquico; Formação em prevenção da corrupção e infrações conexas; Código de Ética e de Conduta; Canal de denúncias; Manutenção de registos rigorosos, completos e atualizados; Equipa constituída por mais de um elemento;

				Registo de ofertas; Sensibilização para as sanções aplicáveis.
Recebimento de vantagens ilícitas para planeamento e execução de atividades de gestão contrários ao interesse sociedade e em benefício de determinadas áreas de negócio/parceiros comerciais.	Baixa	Médio	Fraco	Supervisão pelo Conselho de Administração; Equipa constituída por mais de um elemento; Supervisão a nível hierárquico; Formação em prevenção da corrupção e infrações conexas; Código de Ética e de Conduta; Canal de denúncias; Controlo de Gestão Central; Registo de ofertas; Sensibilização para as sanções aplicáveis.
Alteração intencional dos dados dos centros de custos para ocultar desvio de recursos, inflacionar custos ou distorcer resultados financeiros, em troca de vantagem para o próprio ou para terceiro	Baixa	Médio	Fraco	Controlo de Gestão Central; Supervisão pelo Conselho de Administração; Equipa constituída por mais de um elemento; Supervisão a nível hierárquico; Formação em prevenção da corrupção e infrações conexas; Código de Ética e de Conduta; Canal de denúncias; Manutenção de registos rigorosos, completos e atualizados; Controlo contabilístico; Registo de ofertas; Sensibilização para as sanções aplicáveis.
Recebimento de ofertas para desvio de fundos alocados a determinados centros de custo	Baixa	Médio	Fraco	Supervisão pelo Conselho de Administração; Controlo contabilístico; Equipa constituída por mais de um elemento; Manutenção de registos rigorosos, completos e atualizados; Supervisão a nível hierárquico; Formação em prevenção da corrupção e infrações conexas; Código de Ética e de Conduta; Canal de denúncias; Registo de ofertas; Sensibilização para as sanções aplicáveis.

Transversal

<p>Aceitação de presentes por parte de colaboradores (Parcialidade e/ou falta de transparência)</p>	<p>Baixa</p>	<p>Médio</p>	<p>Fraco</p>	<p>Equipa constituída por mais de um elemento; Supervisão a nível hierárquico; Formação em prevenção da corrupção e infrações conexas; Código de Ética e de Conduta; Canal de denúncias; Registo de ofertas; Sensibilização para as sanções aplicáveis.</p>
<p>Acesso indevido a informação interna por parte de terceiros</p>	<p>Baixa</p>	<p>Médio</p>	<p>Fraco</p>	<p>Equipa constituída por mais de um elemento; Supervisão a nível hierárquico; Formação em prevenção da corrupção e infrações conexas; Código de Ética e de Conduta; Canal de denúncias; Manutenção de registos rigorosos, completos e atualizados; Controlo contabilístico; Registo de ofertas; Sensibilização para as sanções aplicáveis.</p>
<p>Aquisição e apropriação indevida de bens por parte de colaboradores</p>	<p>Baixa</p>	<p>Médio</p>	<p>Fraco</p>	<p>Equipa constituída por mais de um elemento; Manutenção de registos rigorosos, completos e atualizados; Supervisão a nível hierárquico; Formação em prevenção da corrupção e infrações conexas; Código de Ética e de Conduta; Canal de denúncias; Registo de ofertas; Sensibilização para as sanções aplicáveis.</p>