



Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

Empresa: Joaquim Ferreira Pinto Lda.

Índice

Introdução	3
Parte I: Caracterização da Joaquim Ferreira Pinto Lda.....	4
Parte II – Gestão dos Riscos.....	5
1. Identificação e circunscrição do risco	5
1.1. Conceito de risco e da sua gestão.....	5
1.2. Risco de corrupção e de infrações conexas	5
1.2.1. Responsabilidades e funções.....	9
1.2.2. Objetivos	9
1.2.3. Metodologia de gestão e controlo de risco.....	10
1.2.4. Áreas de risco	11
1.2.5. Fatores de risco.....	12
2. Caracterização do risco por unidade orgânica.....	13
2.1. Administração.....	13
2.2. Recursos Humanos.....	14
2.3. Chefes de Produção.....	15
2.4. Conclusão	16
Parte III – Sistema de Controlo Interno: Acompanhamento, Avaliação e Monitorização do Plano	16
3.1. Instrumentos de Acompanhamento e Monitorização	16
3.2. Frequência e Métodos de Revisão.....	17
3.3. Responsabilidades e Implementação do Controlo Interno	17
3.4. Divulgação e Sensibilização.....	17
3.5. Benefícios do Sistema de Controlo Interno.....	18
3.6. Conclusão	18
Conclusão Geral	19

Introdução

O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 dezembro, cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção. Este Decreto-Lei foi publicado na sequência da aprovação da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, a qual define sete prioridades para dar resposta ao fenómeno da corrupção, a saber:

- I) Melhorar o conhecimento, a formação e as práticas institucionais em matéria de transparência e integridade;
- II) Prevenir e detetar os riscos de corrupção na ação pública;
- III) Comprometer o setor privado na prevenção, deteção e repressão da corrupção;
- IV) Reforçar a articulação entre instituições públicas e privadas;
- V) Garantir uma aplicação mais eficaz e uniforme dos mecanismos legais em matéria de repressão da corrupção, melhorar o tempo de resposta do sistema judicial e assegurar a adequação e efetividade da punição;
- VI) Produzir e divulgar periodicamente informação fiável sobre o fenómeno da corrupção;
- VII) Cooperar no plano internacional no combate à corrupção.

O Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), que entrou em vigor no dia 8 de junho de 2022, veio estabelecer a obrigação de as entidades públicas ou privadas com 50 ou mais trabalhadores adotarem um programa de cumprimento normativo que inclua, pelo menos, um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, um código de conduta, um programa de formação e um canal de denúncias. A adoção deste programa pelas entidades abrangidas procura prevenir, detetar e sancionar os atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou através daquelas entidades.

O presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (Plano) visa responder ao previsto no RGPC, em particular o seu artigo 6.º, e identificar as principais áreas de risco de corrupção e infrações conexas que estão relacionadas com a atividade da Joaquim Ferreira Pinto Lda, dando cumprimento ao disposto na Recomendação n.º 1/2009, do CPC, e obedecendo à sistematização aí definida, atualizando-o em função da aprovação das Recomendações n.ºs 5/2012, 1/2015, 3/2015, 4/2019 e 3/2020 do CPC, bem como da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 dezembro.

De modo a permitir a sistematização da informação relevante, estes planos devem obedecer a uma estrutura na qual:

- a) As áreas de atividade da entidade com risco de prática de atos de corrupção e infrações conexas;
- b) A probabilidade de ocorrência e o impacto previsível de cada situação, de forma a permitir a graduação dos riscos;
- c) 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.

A execução do Plano está sujeita a controlo, efetuado nos termos do RGPC, com elaboração de um relatório de avaliação intercalar nas situações identificadas de risco elevado ou máximo e 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.

Neste contexto é relevante assinalar que o Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC) aprovou, em 1 de julho de 2009, a Recomendação n.º 1/2009 nos termos da qual "(...) os órgãos dirigentes máximos das entidades gestoras de dinheiros, valores ou património públicos, seja qual for a sua natureza, devem (...) elaborar planos de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas (...)". O presente Plano insere-se, pois, neste contexto de observância e efetivação dos princípios que regem a atividade da Joaquim Ferreira Pinto Lda, adotando uma metodologia inspirada nas melhores práticas identificadas a nível nacional e internacional, nomeadamente através do processo de produção de normas e outras linhas de orientação e das melhores práticas de outros organismos públicos.

O presente Plano é revisto a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da Joaquim Ferreira Pinto Lda que justifique a revisão.

Parte I: Caracterização da Joaquim Ferreira Pinto Lda

A Joaquim Ferreira Pinto Lda é uma empresa portuguesa de referência no setor do fabrico de calçado, fundada em 1981 em nome individual e, mais tarde, em 1994 passou a pessoa colectiva com a constituição da sociedade por quotas, com a firma Joaquim Ferreira Pinto Lda. Está situada na Vila de Barrosas, concelho de Felgueiras, a cerca de 40 km do Porto, com uma experiência consolidada ao longo de mais de quatro décadas permitiu-lhe posicionar-se como um dos principais players do mercado, exportando os seus produtos para mercados exigentes como a União Europeia, Canadá e Estados Unidos da América.

A aposta na modernização dos processos produtivos e na qualificação dos seus recursos humanos tem sido um fator determinante para o crescimento sustentável da empresa. Emprega atualmente uma centena de colaboradores especializados nas diversas áreas do fabrico de calçado, garantindo um equilíbrio entre tradição artesanal e tecnologia de ponta.

A empresa dispõe de um parque industrial equipado com maquinaria de última geração, permitindo um controlo rigoroso em todas as fases do processo produtivo. Desde a seleção das matérias-primas até ao acabamento final, cada par de calçado produzido pela Joaquim Ferreira Pinto Lda reflete um padrão de qualidade elevado, atendendo às exigências dos clientes mais sofisticados.

A filosofia da Joaquim Ferreira Pinto Lda assenta em três pilares fundamentais: qualidade, inovação e sustentabilidade. A empresa adota práticas de produção responsáveis, minimizando o impacto ambiental e garantindo condições laborais justas para os seus trabalhadores. Para tal, está em contínua procura de soluções que reduzam o desperdício de materiais e promovam a eficiência energética.

Além do compromisso com a sustentabilidade, a Joaquim Ferreira Pinto Lda tem uma cultura empresarial baseada na ética e transparência. Acreditamos que o sucesso a longo prazo só pode ser alcançado através de uma conduta empresarial íntegra, pelo que implementamos rigorosos mecanismos de compliance e governança corporativa.

A Joaquim Ferreira Pinto Lda tem como missão não só fabricar calçado de elevada qualidade, mas também consolidar-se como um parceiro de confiança no setor, estabelecendo relações duradouras com fornecedores, clientes e demais stakeholders. A nossa visão é continuar a inovar e a expandir a nossa presença nos mercados internacionais, reforçando o prestígio do calçado português no mundo.

Parte II – Gestão dos Riscos

1. Identificação e circunscrição do risco

1.1. Conceito de risco e da sua gestão

O risco pode ser definido como a possibilidade de ocorrência de um evento que afete negativamente os objetivos e operações de uma organização. A gestão de risco consiste na identificação, avaliação e mitigação desses riscos, garantindo que os impactos adversos sejam minimizados e controlados.

No contexto empresarial, a gestão de risco assume um papel essencial para assegurar a integridade e sustentabilidade da organização, prevenindo perdas financeiras, danos à reputação e consequências legais. O objetivo central deste processo é reduzir a incerteza e proporcionar uma base mais sólida para a tomada de decisões estratégicas e operacionais.

A gestão de risco na Joaquim Ferreira Pinto Lda é um processo contínuo e estruturado que envolve a identificação de potenciais ameaças, a análise da sua probabilidade e impacto, a implementação de medidas preventivas e a monitorização da eficácia das ações adotadas. Para garantir uma abordagem eficiente, é essencial que este processo esteja alinhado com os objetivos da empresa e envolva todos os níveis hierárquicos da organização.

Dentro desta perspetiva, a corrupção e as infrações conexas representam riscos críticos para a Joaquim Ferreira Pinto Lda, sendo necessária a adoção de mecanismos específicos de prevenção e controlo. A implementação de um sistema robusto de compliance e ética corporativa visa garantir que todos os colaboradores e parceiros da empresa atuem em conformidade com os princípios legais e morais estabelecidos.

1.2. Risco de corrupção e de infrações conexas

Os riscos tratados no presente Plano referem-se exclusivamente aos “riscos de corrupção e de infrações conexas”. Entende-se por prática de corrupção qualquer ato, ou a sua omissão, lícito ou ilícito, em troca do recebimento ou de qualquer outra compensação que não seja devida, para o próprio ou para terceiro. Os crimes de corrupção, passiva para ato ilícito, passiva para ato lícito e ativa, encontram-se previstos e punidos, respetivamente, nos artigos **372.º a 374.º-B do Código Penal**.

• **Recebimento ou oferta indevidos de vantagem (artigo 372.º)**

“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.”

• **Corrupção passiva (artigo 373.º):**

“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.”

• **Corrupção ativa (artigo 374.º):**

“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 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

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

3 - A tentativa é punível.”

• **Agravação (artigo 374.º-A):**

“1 - Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º 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 372.º a 374.º 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.

3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, é correspondentemente aplicável o disposto nas alíneas a) e b) do artigo 202.º

4 - Sem prejuízo do disposto no artigo 11.º, quando o agente actue nos termos do artigo 12.º é punido com a pena aplicável ao crime respectivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.

5 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o funcionário que seja titular de alto cargo público é punido: a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 372.º; b) Com pena de prisão de 2 a 8 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 373.º; c) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 2 do artigo 373.º

6 - Sem prejuízo do disposto nos n.os 1 a 4, caso o funcionário seja titular de alto cargo público, o agente é punido: a) Com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 372.º; b) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, nas situações previstas no n.º 1 do artigo 374.º; ou c) Com pena de prisão até 5 anos, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 374.º

7 - O funcionário titular de alto cargo público que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, a funcionário que seja titular de alto cargo público ou a titular de cargo político, ou a terceiro com o conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, é punido com pena de 2 a 8 anos se o fim for o indicado no n.º 1 artigo 373.º e com pena de 2 a 5 anos se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º

8 - São considerados titulares de alto cargo público: a) Gestores públicos e membros de órgão de administração de sociedade anónima de capitais públicos, que exerçam funções executivas; b) Titulares de órgão de gestão de empresa participada pelo Estado, quando designados por este; c) Membros de órgãos de gestão das empresas que integram os setores empresarial regional ou local; d) Membros de órgãos diretivos dos institutos públicos; e) Membros do conselho de administração de entidade administrativa independente; 18 f) Titulares de cargos de direção superior do 1.º grau e do 2.º grau e equiparados, e dirigentes máximos dos serviços das câmaras municipais e dos serviços municipalizados, quando existam.”

• **Dispensa ou atenuação de pena (artigo 374.º-B):**

“1 - O agente é dispensado de pena sempre que tiver denunciado o crime antes da instauração de procedimento criminal e, nas situações previstas:

a) No n.º 1 do artigo 373.º, não tenha praticado o ato ou omissão contrários aos deveres do cargo para o qual solicitou ou aceitou a vantagem e restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;

b) No n.º 1 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 373.º, restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;

c) No n.º 1 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro antes da prática do ato ou da omissão contrários aos deveres do cargo; ~

d) No n.º 2 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro.

2 - O agente pode ser dispensado de pena sempre que, durante o inquérito ou a instrução, e verificando-se o disposto nas alíneas do n.º 1, conforme aplicável, tiver contribuído decisivamente para a descoberta da verdade.

3 - A dispensa de pena abrange os crimes que sejam efeito dos crimes previstos nos artigos 372.º a 374.º, ou que se tenham destinado a continuar ou a ocultar estes crimes ou as vantagens provenientes dos mesmos, desde que o agente os tenha denunciado ou tenha contribuído decisivamente para a sua descoberta.

4 - Ressalvam-se do disposto no número anterior os crimes praticados contra bens eminentemente pessoais.

5 - A pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos.

6 - A dispensa e a atenuação da pena não são excluídas nas situações de agravação previstas no artigo 374.º-A." Consideram-se conexas à corrupção, outras infrações que permitem, igualmente, a obtenção de uma vantagem ou compensação ilícitas, revelando-se também prejudiciais ao bom funcionamento das instituições e dos mercados, entre outras, devidamente previstas no Código Penal, tais como:

• o "tráfico de influência" (artigo 335.º):

"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 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; 19 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 374.º-B." • o suborno (artigo 363.º): "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."

• o peculato (artigo 375.º):

"1 - O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido

com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

2 - Se os valores ou objectos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.

3 - Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objectos referidos no n.º 1, 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.”

• **o peculato de uso (artigo 376.º):**

“1 - O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

2 - Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afectado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.”

• **a participação económica em negócio (artigo 377.º):**

“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 20 em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.

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

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

• **a concussão (artigo 379.º):**

“1 – O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, 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 que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, 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.

2 – Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.”

• **o abuso de poder (artigo 382.º):**

“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.”

• **a violação de segredo por funcionário (artigo 383.º):**

“1 – O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.

2 – Se o funcionário praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos. 3 – O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respetivo serviço ou de queixa do ofendido.”

1.2.1. Responsabilidades e funções

A gestão do risco de corrupção e de infrações conexas constitui uma responsabilidade que deve ser adequadamente planeada e programada, inserida num processo cooperativo e consistente, de natureza interdepartamental, exigindo a colaboração entre as funções das áreas de atuação core da **Joaquim Ferreira Pinto Lda** e as funções de planeamento, suporte e controlo.

Assim, poderão identificar-se como principais responsáveis pela implementação do Plano:

- **Administração**, como responsável máximo pela elaboração e implementação do Plano, assegurando a sua supervisão e o acompanhamento da execução das medidas nele previstas, bem como elaborando os respetivos Relatórios de Avaliação Intercalar e Anual e a sua revisão, tomando as medidas inseridas nas suas competências;
- Os **chefes de departamento**, enquanto responsáveis pela eficácia na implementação do Plano nos respetivos departamentos, comunicando à Administração, por via hierárquica, qualquer ocorrência de risco de gravidade assinalável.

1.2.2. Objetivos

Os objetivos gerais do presente Plano visam:

- Garantir que a **Joaquim Ferreira Pinto Lda**, como um todo, conhece e controla de forma mais efetiva a sua exposição ao risco, respondendo de forma eficaz, eficiente e proativa às situações de risco relevante;
- Promover o grau de consciencialização dos riscos junto de todos os dirigentes e trabalhadores da **Joaquim Ferreira Pinto Lda**, assegurando a melhoria contínua da gestão da incerteza inerente à sua atividade e garantindo processos de decisão mais informados, atentos à extensão e aos impactos potenciais de riscos decorrentes das decisões tomadas.
- Proporcionar segurança quanto à prossecução da missão e objetivos da **Joaquim Ferreira Pinto Lda**, protegendo a reputação da instituição, os seus recursos e ativos financeiros.

Com o intuito de alcançar estes objetivos de cariz geral, o presente Plano destina-se ainda a assegurar a prossecução de determinados objetivos específicos:

- Proporcionar à **Administração** uma visão estruturada, consistente e consolidada dos riscos de corrupção e de infrações conexas enfrentadas pela **Joaquim Ferreira Pinto Lda** no desempenho das suas atribuições e competências;
- Promover a cultura de gestão de risco em todos os níveis da organização.

1.2.3. Metodologia de gestão e controlo de risco

O processo de gestão e controlo de risco compreende diversos subprocessos e etapas:

a) **Identificação e definição do risco:** reconhecimento e classificação de factos cuja probabilidade de ocorrência e respetiva gravidade de consequências configurem riscos de corrupção e de natureza similar;

b) **Análise do risco:** classificação do risco segundo critérios de probabilidade e de gravidade na ocorrência, estabelecendo-se conjuntos de critérios, medidas e ações, distribuindo-se por tipos consoante as consequências sejam estratégicas ou operacionais;

c) **Avaliação e graduação do risco:** a cada risco identificado deve ser atribuída uma graduação fundada na avaliação da probabilidade e de gravidade na ocorrência, divididos por tipos consoante as consequências sejam estratégicas ou operacionais.

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

Deverão, assim, definir-se critérios de classificação do risco:

Probabilidade da ocorrência

Fraca	Média	Elevada
Possibilidade de ocorrência inferior a 40%, mas com hipóteses de obviar o evento com o controlo existente	Possibilidade de ocorrência entre 40% e 90%, mas com hipóteses de obviar o evento através de decisões e ações adicionais	Forte possibilidade de ocorrência superior a 90% e escassez de hipóteses de obviar o evento mesmo com decisões e ações adicionais específicas

Gravidade da consequência

Fraca	Média	Elevada
Dano na otimização do desempenho da organização, exigindo a redefinição de objetivos e/ou a recalendarização das atividades ou projetos	Perda na gestão das operações, requerendo a redistribuição de recursos em tempo e em custos	Prejuízo para a imagem e reputação da organização e da gestão de topo, para a integridade institucional, bem como para a eficácia e desempenho da sua missão

d) **Resposta ao risco e atividades de controlo:** definição e implementação das ações necessárias para responder às exposições ao risco de forma a gerir os riscos de acordo com a política estabelecida.

A cada situação concreta de exposição aos riscos podem ser aplicadas as seguintes estratégias de resposta:

- Evitar / eliminar o risco;
- Mitigar / reduzir o risco;
- Transferir / partilhar o risco;
- Aceitar / tolerar o risco.

As decisões em relação às possíveis estratégias de resposta aos riscos devem ser adequadamente informadas e sustentadas, incluindo uma análise do respetivo custo/benefício, de forma a assegurar a eficiência das soluções possíveis.

e) **Informação, comunicação e reporte:** as atividades de informação e comunicação sobre os riscos constituem uma parte da gestão desses riscos e relacionam-se com todos os passos do processo.

O processo de informação e comunicação compreende os processos de registo, tratamento e circulação da informação sobre o risco e destina-se a assegurar que a gestão de topo tem acesso oportuno à informação relevante e possui uma visão adequada e objetiva das exposições ao risco.

f) **Monitorização do risco:** criação de um processo sistemático de acompanhamento do risco na sua totalidade e em todas as suas componentes, de forma a assegurar que as alterações e correções necessárias são introduzidas em tempo oportuno. Os processos de monitorização envolvem necessariamente atividades de avaliação correntes ou contínuas e avaliações periódicas.

1.2.4. Áreas de risco

Os riscos de corrupção e infrações conexas representam ameaças ao normal funcionamento da **Joaquim Ferreira Pinto Lda**, podendo comprometer a sua reputação, eficiência operacional e integridade financeira. Estes riscos podem resultar em impactos negativos nos resultados da empresa, bem como na confiança dos seus parceiros comerciais, clientes e demais stakeholders.

Assim, torna-se essencial identificar as áreas e atividades onde a ocorrência destes riscos apresenta maior potencial danoso. No contexto da **Joaquim Ferreira Pinto Lda**, assumem-se como principais áreas de risco de corrupção e infrações conexas as seguintes:

a) No âmbito da gestão de topo e gestão estratégica da empresa:

- **Administração da empresa** – Decisões estratégicas sobre investimentos, parcerias e negociações de alto valor podem estar sujeitas a influência indevida ou favorecimento ilícito.
- **Gestão de contratos e parcerias** – Estabelecimento de acordos comerciais com fornecedores e clientes pode dar origem a riscos de suborno, tráfico de influência ou favorecimento indevido.

b) No âmbito da gestão operacional e da cadeia de produção:

- **Aquisição de matérias-primas** – O processo de seleção de fornecedores e aquisição de materiais pode estar sujeito a corrupção, fraude e conflito de interesses.
- **Gestão da produção e qualidade** – A atribuição de certificações e padrões de qualidade pode estar exposta a práticas fraudulentas ou suborno para aprovar produtos que não cumprem os requisitos exigidos.
- **Logística e distribuição** – Processos de transporte e exportação podem estar sujeitos a pagamento de subornos para facilitação de processos aduaneiros ou manipulação de documentação.

c) No âmbito das atividades comerciais e de relacionamento com clientes:

- **Negociação de contratos e vendas** – O risco de suborno pode estar presente em processos de negociação de contratos com grandes clientes ou distribuidores.
- **Gestão de encomendas e faturação** – O processamento de encomendas pode dar lugar a riscos de fraude financeira, faturação fictícia ou manipulação de descontos e condições comerciais.

d) No âmbito das atividades de suporte e administrativas:

- **Gestão financeira e patrimonial** – Riscos relacionados com desvio de fundos, manipulação de relatórios financeiros e favorecimento na concessão de créditos ou financiamentos.
- **Gestão de recursos humanos** – Riscos associados à contratação e progressão na carreira, incluindo favoritismo, nepotismo ou contratação irregular de colaboradores.

- **Gestão de tecnologias de informação** – Riscos de fraude digital, manipulação de dados e falhas na proteção da informação sensível da empresa e dos clientes.

A identificação destas áreas permite à **Joaquim Ferreira Pinto Lda** adotar medidas preventivas e mecanismos de controlo eficazes para reduzir a exposição aos riscos de corrupção e infrações conexas, garantindo uma operação transparente e ética em todas as fases da sua atividade.

1.2.5. Fatores de risco

Os fatores que contribuem para a existência de maior ou menor risco de corrupção e infrações conexas na **Joaquim Ferreira Pinto Lda** são diversos e podem estar presentes em diferentes atividades da empresa. Para garantir um funcionamento íntegro e transparente, destacam-se os seguintes fatores de risco que importa controlar:

- **Idoneidade e integridade dos trabalhadores, gestores e dirigentes** – A conduta ética dos colaboradores, incluindo os membros da administração e gestores intermédios, é essencial para prevenir riscos de corrupção, conflitos de interesse e práticas fraudulentas. A ausência de mecanismos de verificação da idoneidade pode resultar em situações de abuso de poder, favorecimento ilícito ou práticas irregulares na seleção de fornecedores e clientes.
- **Qualidade da governação e da definição de estratégias empresariais** – A tomada de decisões estratégicas na gestão da **Joaquim Ferreira Pinto Lda**, incluindo investimentos, parcerias comerciais e expansão para novos mercados, deve ser pautada por critérios de transparência e ética. A ausência de uma política de compliance bem definida pode favorecer situações de corrupção ou tráfico de influência.
- **Integridade dos processos, procedimentos e operações** – Todas as fases da produção e comercialização do calçado devem ser monitorizadas para garantir que não ocorrem desvios nos padrões de qualidade, segurança e conformidade. A falta de mecanismos de controlo pode dar origem a adulteração de matérias-primas, subornos para aprovação de produtos não conformes ou práticas desleais na gestão da produção e logística.
- **Qualidade e eficácia dos mecanismos de controlo interno** – A existência de auditorias e monitorização contínua é fundamental para mitigar riscos. Processos frágeis ou inexistentes de controlo interno podem permitir manipulação de inventários, irregularidades na faturação, desvio de fundos e incumprimento de normas laborais e ambientais.
- **Motivação e formação dos recursos humanos** – A ausência de formação específica sobre ética e compliance pode aumentar o risco de más práticas por desconhecimento ou negligência. Além disso, colaboradores desmotivados ou insatisfeitos podem tornar-se mais vulneráveis a influências externas e a envolvimento em situações de corrupção ou favorecimento indevido.
- **Política de comunicação e relacionamento com stakeholders** – A forma como a **Joaquim Ferreira Pinto Lda** se relaciona com clientes, fornecedores, distribuidores e entidades reguladoras deve seguir princípios de transparência e equidade. A falta de uma política clara pode originar práticas de concorrência desleal, suborno para obtenção de vantagens comerciais ou manipulação de processos de contratação e aquisição.

A correta identificação e gestão destes fatores é essencial para assegurar que a **Joaquim Ferreira Pinto Lda** mantém um ambiente de trabalho ético e uma reputação sólida no setor do calçado, minimizando a exposição a riscos de corrupção e infrações conexas.

2. Caracterização do risco por unidade orgânica

Apresenta-se, de seguida, a especificação dos riscos por área e respetivas atividades, bem como as medidas complementares para os prevenir e atenuar.

2.1. Administração

UO	Atividades	Riscos	PO	GC	Medidas de Prevenção e Correção
Administração	<ul style="list-style-type: none"> - Definição da estratégia empresarial e de crescimento da Joaquim Ferreira Pinto Lda. - Tomada de decisões sobre investimentos, contratos e parcerias comerciais. - Aprovação de orçamentos e planos de produção. - Gestão financeira e patrimonial. - Aprovação de fornecedores e adjudicação de contratos. - Supervisão da gestão da qualidade e inovação tecnológica. - Gestão de relação com stakeholders e órgãos reguladores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecimento indevido de fornecedores ou parceiros comerciais. - Manipulação ou ocultação de informações financeiras. - Conflito de interesses na adjudicação de contratos. - Uso indevido de recursos financeiros ou bens da empresa. - Quebra de sigilo e divulgação indevida de informações estratégicas. 	F	E	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicação de regras de compliance e código de conduta empresarial. - Transparência na tomada de decisões estratégicas com registo de atas e justificações documentadas. - Auditorias internas e externas periódicas aos processos financeiros e patrimoniais. - Implementação de segregação de funções na gestão financeira e nas decisões de contratação. - Definição de critérios objetivos e claros na seleção de fornecedores e parceiros comerciais. - Política clara de gestão de conflito de interesses, com comunicação obrigatória de participações externas dos membros da administração. - Divulgação pública de relatórios financeiros e principais decisões estratégicas relevantes para os stakeholders. - Revisão periódica do plano estratégico e de conformidade com as normas legais.

UO: Unidade orgânica

PO: Probabilidade de ocorrência (Graduação: fraca, média, elevada)

GC: Gravidade da consequência (Graduação: fraca, média, elevada)

2.2. Recursos Humanos

UO	Atividades	Riscos	PO	GC	Medidas de Prevenção e Correção
Departamento de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Processos de recrutamento e seleção de pessoal. - Gestão de contratos de trabalho e benefícios. - Definição e aplicação de políticas de avaliação de desempenho e promoções. - Gestão de formação interna e desenvolvimento profissional. - Supervisão das condições de trabalho e cumprimento das normas laborais. - Aplicação de sanções disciplinares e resolução de conflitos internos. - Processamento de vencimentos e benefícios. 	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecimento de candidatos ou colaboradores em processos de recrutamento e promoção. - Pagamentos indevidos ou manipulação de benefícios. - Discriminação ou tratamento desigual no ambiente de trabalho. - Falta de transparência na aplicação de sanções disciplinares. - Uso indevido ou vazamento de informações pessoais dos colaboradores. 	F	M	<ul style="list-style-type: none"> - Implementação de um sistema transparente e objetivo de recrutamento com critérios claros e documentação rigorosa. - Auditorias periódicas aos processos de recrutamento, avaliação e promoções. - Código de conduta e ética para todos os colaboradores. - Garantia de igualdade de oportunidades e diversidade no ambiente de trabalho. - Política clara de denúncia de más práticas no ambiente laboral. - Digitalização segura dos processos administrativos e confidenciais dos colaboradores. - Aplicação de formação contínua sobre ética e boas práticas no ambiente de trabalho. - Revisão periódica das políticas internas de benefícios, promoções e condições de trabalho.

UO: Unidade orgânica

PO: Probabilidade de ocorrência (Graduação: fraca, média, elevada)

GC: Gravidade da consequência (Graduação: fraca, média, elevada)

2.3. Chefes de Produção

UO	Atividades	Riscos	PO	GC	Medidas de Prevenção e Correção
Coordenação de Produção	<ul style="list-style-type: none"> - Planeamento da produção e definição de metas de produtividade. - Gestão de matérias-primas e controlo de qualidade. - Supervisão da execução dos processos produtivos. - Aprovação e registo de ordens de fabrico. - Gestão da segurança e condições de trabalho na fábrica. - Relação com fornecedores de matéria-prima e equipamentos. - Gestão do desperdício e da sustentabilidade ambiental. 	<ul style="list-style-type: none"> - Utilização de matéria-prima fora das especificações para redução de custos. - Fraude ou manipulação na aprovação de qualidade de produtos. - Favorecimento indevido de fornecedores em aquisições. - Falha no cumprimento das normas de segurança e ambientais. - Manipulação de registos de produção e desperdício. - Uso indevido de equipamentos da empresa para fins pessoais. 	E	E	<ul style="list-style-type: none"> - Controlo rigoroso de qualidade, com inspeções regulares e testes laboratoriais para garantir a conformidade dos produtos. - Definição de regras claras e documentadas na escolha e aprovação de fornecedores. - Auditorias frequentes aos processos produtivos e controlo do cumprimento das normas de segurança. - Sensibilização e formação contínua dos operadores para a ética na produção e qualidade do produto. - Monitorização da eficiência produtiva e controlo do desperdício com sistemas digitais. - Implementação de canais de denúncia internos para reportar más práticas na produção. - Política de revisão sistemática dos padrões de segurança e certificações ambientais.

UO: Unidade orgânica

PO: Probabilidade de ocorrência (Graduação: fraca, média, elevada)

GC: Gravidade da consequência (Graduação: fraca, média, elevada)

2.4. Conclusão

A correta identificação dos riscos inerentes a cada departamento da **Joaquim Ferreira Pinto Lda** permite implementar medidas eficazes de prevenção e controlo, assegurando a integridade e sustentabilidade da empresa. A transparência, auditorias frequentes e mecanismos de denúncia são fundamentais para reduzir o impacto dos riscos de corrupção e infrações conexas no setor do fabrico de calçado.

Parte III – Sistema de Controlo Interno: Acompanhamento, Avaliação e Monitorização do Plano

O responsável pelo **Departamento de Recursos Humanos**, ou outro responsável designado pela **Administração**, deverá proceder à **atualização e monitorização** da implementação do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da **Joaquim Ferreira Pinto Lda**. Esse processo será realizado através de revisões periódicas, auditorias internas e aplicação de testes para assegurar a eficácia dos mecanismos de controlo.

A **monitorização do Plano** tem como principais objetivos:

- Garantir a **correta implementação das medidas de prevenção e mitigação** definidas no Plano;
- Identificar **novos riscos ou falhas** nos controlos internos e corrigi-los atempadamente;
- Avaliar periodicamente a **eficácia dos procedimentos e políticas** adotadas;
- Promover uma **cultura de integridade e transparência** dentro da **Joaquim Ferreira Pinto Lda**.

3.1. Instrumentos de Acompanhamento e Monitorização

Nos termos do **Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC)**, a execução do Plano está sujeita a um **processo de avaliação contínuo**, incluindo a elaboração de relatórios específicos:

i) Relatório de Avaliação Intercalar

- Deve ser elaborado **no mês de outubro**, sempre que sejam identificadas situações com **risco elevado ou máximo**.
- O relatório deve conter uma análise detalhada da evolução das medidas de mitigação e propor **ajustes necessários** para reforçar a prevenção dos riscos.

ii) Relatório de Avaliação Anual

- Deve ser elaborado **no mês de abril** do ano seguinte à execução do Plano.
- O relatório deve conter:
 - **Grau de implementação** das medidas de prevenção e correção identificadas;
 - **Indicadores de desempenho** sobre a eficácia do Plano;
 - **Sugestões de melhoria** e previsões para plena implementação das medidas ainda pendentes.

3.2. Frequência e Métodos de Revisão

O Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da **Joaquim Ferreira Pinto Lda** deverá ser **revisto a cada três anos**, ou sempre que ocorra:

- **Alterações na estrutura orgânica** da empresa, como reestruturações ou fusões;
- **Mudanças nos processos produtivos** ou na cadeia de fornecimento que impactem os riscos identificados;
- **Atualizações legislativas** ou regulamentares que exijam uma adaptação do Plano;
- **Ocorrência de incidentes relevantes**, como denúncias, fraudes ou irregularidades detetadas nas auditorias internas.

A revisão do Plano tem como objetivo garantir que este se mantém **adequado, eficaz e alinhado** com os riscos reais da operação da **Joaquim Ferreira Pinto, Lda**.

3.3. Responsabilidades e Implementação do Controlo Interno

A implementação do **Sistema de Controlo Interno** será assegurada por diferentes níveis de responsabilidade dentro da **Joaquim Ferreira Pinto, Lda**, garantindo uma abordagem **estruturada e descentralizada** no acompanhamento do Plano:

Responsável	Função na Implementação do Plano
Administração	Aprovação, revisão e supervisão da execução do Plano. Decisão sobre medidas corretivas e estratégias de mitigação.
Departamento de Recursos Humanos	Coordenação da monitorização do Plano. Aplicação de auditorias e formação dos colaboradores sobre ética e compliance.
Chefes de Produção	Aplicação das políticas de prevenção e deteção de irregularidades no processo produtivo e na relação com fornecedores.
Departamento Financeiro	Supervisão da correta aplicação de fundos, análise de riscos financeiros e combate a fraudes contabilísticas.
Colaboradores	Cumprimento das normas e procedimentos estabelecidos, bem como comunicação de eventuais irregularidades através dos canais internos.

3.4. Divulgação e Sensibilização

A **Joaquim Ferreira Pinto Lda** promoverá a divulgação interna do Plano junto de todos os colaboradores, através de:

- **Sessões de formação periódicas**, garantindo que todos compreendem as diretrizes de prevenção de riscos e compliance;
- **Disponibilização do Plano em formato digital**, acessível a todos os trabalhadores e gestores;
- **Criação de um canal de comunicação seguro e anónimo**, onde os colaboradores possam reportar irregularidades sem receio de represálias;
- **Integração do Plano nos processos de onboarding** de novos colaboradores, assegurando que todos conhecem as diretrizes desde o início do vínculo laboral.

3.5. Benefícios do Sistema de Controlo Interno

A adoção de um sistema estruturado de acompanhamento e monitorização da **Prevenção de Riscos de Corrupção** permitirá à **Joaquim Ferreira Pinto Lda**:

- ✓ **Reduzir a exposição a riscos legais e financeiros**, assegurando conformidade com a legislação vigente;
- ✓ **Fortalecer a credibilidade da empresa** junto de clientes, fornecedores e investidores;
- ✓ **Melhorar a eficiência operacional**, reduzindo perdas financeiras e desvios de recursos;
- ✓ **Criar um ambiente de trabalho mais transparente e ético**, promovendo uma cultura organizacional baseada na integridade;
- ✓ **Antecipar e mitigar riscos**, garantindo que a empresa está preparada para lidar com desafios futuros.

3.6. Conclusão

O **Sistema de Controlo Interno** da **Joaquim Ferreira Pinto Lda** assume um papel fundamental na **prevenção, deteção e correção** de riscos de corrupção e infrações conexas, garantindo uma gestão **responsável e ética** da empresa.

Através de mecanismos rigorosos de **acompanhamento, avaliação e monitorização**, o Plano permitirá fortalecer os princípios de **transparência, conformidade e eficiência** em todas as áreas da empresa, garantindo um crescimento sustentável e alinhado com as melhores práticas do setor do calçado.

Conclusão Geral

A Joaquim Ferreira Pinto Lda assume um compromisso firme com a prevenção e mitigação dos riscos de corrupção e infrações conexas, garantindo que todas as suas operações são conduzidas de forma ética, transparente e responsável. O presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas foi concebido com o objetivo de dotar a empresa de mecanismos eficazes de controlo e monitorização, assegurando a integridade nos processos internos e promovendo uma cultura de conformidade em todas as áreas da organização.

Através da identificação detalhada dos riscos, da definição de medidas preventivas e da implementação de um sistema estruturado de controlo interno, a Joaquim Ferreira Pinto Lda pretende minimizar a sua exposição a práticas ilícitas e reforçar a confiança dos seus colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros comerciais.

A abordagem adotada neste Plano contempla **três pilares fundamentais**:

1. **Gestão de Riscos** – Identificação e avaliação de riscos associados a cada área de atuação da empresa, permitindo a implementação de medidas preventivas eficazes.
2. **Controlo Interno e Monitorização** – Desenvolvimento de mecanismos de supervisão e acompanhamento contínuo, garantindo a **eficácia das medidas adotadas** e possibilitando ajustes sempre que necessário.
3. **Sensibilização e Formação** – Promoção de uma cultura organizacional baseada na **ética, transparência e responsabilidade**, assegurando que todos os colaboradores compreendem e cumprem as diretrizes estabelecidas.

A Administração, em conjunto com os responsáveis pelos diferentes departamentos, terá um papel central na implementação, monitorização e revisão contínua do Plano, garantindo a sua adequação à evolução da empresa e às exigências legais e regulamentares.

O sucesso deste Plano depende do compromisso de todos os colaboradores da Joaquim Ferreira Pinto Lda, pois apenas com um esforço conjunto será possível reduzir a exposição a riscos, evitar práticas indevidas e consolidar a empresa como um exemplo de boas práticas no setor do fabrico de calçado.

Deste modo, a Joaquim Ferreira Pinto Lda reitera o seu compromisso com a transparência, o respeito pelas normas legais e éticas e a promoção de um ambiente empresarial sustentável e íntegro, garantindo que este Plano será um instrumento dinâmico e continuamente atualizado para enfrentar os desafios e exigências do mercado e da sociedade.