



PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Arouca, 14 de outubro de 2025

ÍNDICE

1. MISSÃO	3
2. OBJETIVOS	3
3. ÂMBITO	3
4. POLÍTICAS OU DOCUMENTOS ASSOCIADOS	3
5. MISSÃO E VALORES.....	4
6. ORGANOGRAMA	5
7. ÁREAS DE RISCO DA EMPRESA E METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DE RISCOS.....	5
8. PROCEDIMENTOS DE CONTROLO INTERNO DO CUMPRIMENTO NORMATIVO	5
9. MITIGAÇÃO DE RISCOS.....	6
10. EXECUÇÃO, PUBLICIDADE E REVISÃO DO PLANO	6
11. METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS	7
12. PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA	7
13. IMPACTO PREVISÍVEL	7
14. ANÁLISE DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS A. PIMENTA	8
15. MEDIDAS PREVENTIVAS E CORRETIVAS ADICIONAIS	11
16. RESPONSÁVEL PELO CUMPRIMENTO NORMATIVO E PELA EXECUÇÃO, CONTROLO E REVISÃO DO PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS (PPR).....	12
17. CANAL INTERNO DE COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES	13
18. CONTROLO E REVISÃO	13
Anexo I – Principais fontes legais de qualificação das situações de corrupção e infrações conexas e respetivas medidas sancionatórias	14

1. MISSÃO

A missão do Sistema de Gestão da Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas visa garantir a conformidade da A. Pimenta com o Regulamento Geral de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas, bem como a mitigação de todos os riscos inerentes a estas transgressões.

2. OBJETIVOS

A prevenção e a gestão do risco é uma atividade que assume um caráter transversal, constituindo uma das grandes preocupações dos diversos Estados e das organizações de âmbito global, regional e local sendo fundamental nas relações que se estabelecem entre cidadãos, no desenvolvimento das economias e no normal funcionamento das instituições.

A prevenção, deteção e repressão da corrupção e infrações conexas são importantes enquanto instrumentos de construção de uma sociedade mais justa, mais transparente e mais responsável. O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, estabeleceu a obrigatoriedade de que as empresas com sede em território nacional, que empreguem mais de 50 colaboradores elaborassem Planos de Prevenção de Riscos de corrupção e Infrações Conexas (PPR).

Em cumprimento da Lei, a A. Pimenta elaborou o presente PPR, que pretende identificar, analisar e classificar os riscos de situações que possam expor a A. Pimenta a atos de corrupção e infrações conexas e as medidas preventivas e corretivas que permitam mitigar os riscos identificados.

O presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, em paralelo com as ações de divulgação das normas e procedimentos internos e do Código de Conduta, passarão a constituir, na A. Pimenta, o referencial normativo e de valores pelo qual se pautará a ação quotidiana dos dirigentes e colaboradores, dando-lhes a conhecer os procedimentos em vigor e as suas responsabilidades.

3. ÂMBITO

O presente processo aplica-se a todos os dirigentes (Gerentes) e colaboradores da A. Pimenta.

4. POLÍTICAS OU DOCUMENTOS ASSOCIADOS

Este programa inclui os seguintes documentos:

- I. Código de Ética e Conduta;
- II. Plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (PPR);
- III. Programa de formação;
- IV. Canal de denúncias.

5. MISSÃO E VALORES

A A. Pimenta – Construções, Lda. é uma empresa do setor privado cuja atividade principal é desenvolvida no sector da construção.

A A. Pimenta assume como compromisso a criação de valor económico baseado em relações de Ética e Confiança num horizonte de médio e longo prazo. Para tal, define diretrizes e princípios éticos fundamentais para nortear diariamente a conduta profissional esperada dos responsáveis na condução das atividades desenvolvidas, assegurando um padrão íntegro e correto perante os parceiros, prestadores de serviços e clientes.

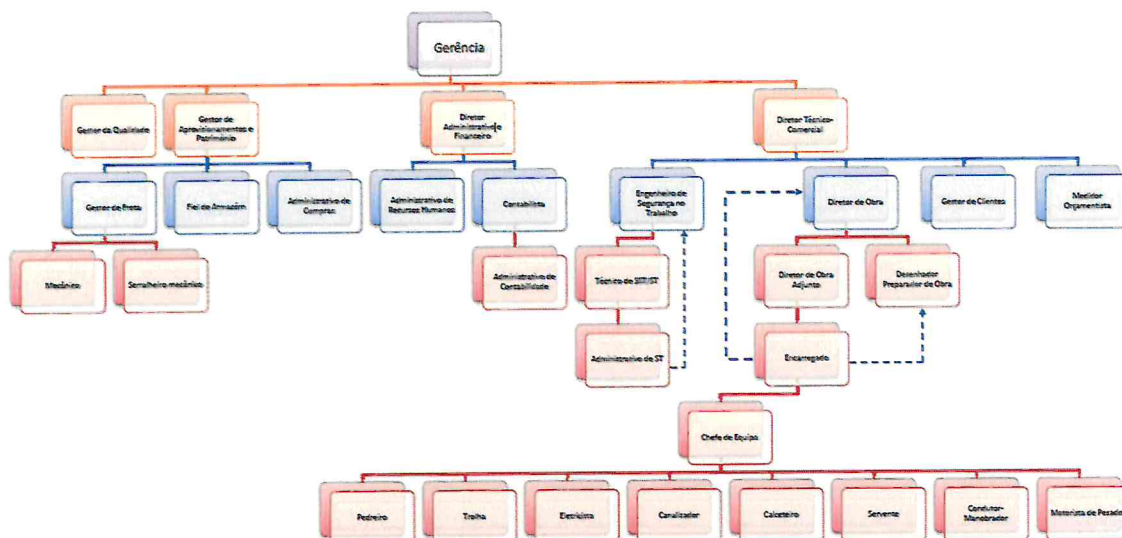
A A. Pimenta baseia a sua atuação nos princípios de Interesse Público, Legalidade, Justiça e Imparcialidade, Igualdade, Proporcionalidade, Colaboração e Boa-Fé, Informação e Qualidade, Lealdade e Cooperação, Integridade, Competência, Eficiência e Responsabilidade e Independência entre os seus colaboradores e parceiros de negócios e tenta contribuir para melhorar a sociedade em que se integra.

A A. Pimenta tem por objetivo cumprir as normas legais relativas à ética empresarial (corrupção, suborno, extorsão, tráfico de influências, branqueamento de capitais, fraude, conflito de interesses, privacidade e dever de segredo, responsabilidade financeira, transparência e divulgação de informação, tratamento de dados, propriedade intelectual e Industrial, e todas as demais que lhes sejam aplicáveis) e desenvolver boas práticas empresariais, sendo da responsabilidade de todas as organizações e pessoas que se relacionam diretamente com a A. Pimenta cumprir o disposto nas suas políticas e códigos devendo cada um velar pelo bom cumprimento do nelas disposto.

A A. Pimenta assume a sua responsabilidade social, procurando contribuir para o desenvolvimento e bem-estar da comunidade. Procura ouvir os interesses das diferentes partes, integrando-os no seu planeamento estratégico, para que este não seja constituído unicamente por objetivos financeiros.

A empresa pretende manter o nível de excelência na reputação empresarial.

6. ORGANOGRAMA



7. ÁREAS DE RISCO DA EMPRESA E METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DE RISCOS

O risco é uma constante em todas as organizações, independentemente do seu tipo ou dimensão, e pode resultar de fatores externos ou internos.

O risco, no sentido que aqui releva, pode ser definido como sendo o facto, acontecimento, situação ou circunstância suscetível de gerar corrupção ou uma infração conexa.

Os riscos poderão ser identificados e classificados quanto à probabilidade da sua ocorrência e quanto à gravidade das suas consequências.

Quando se fala de risco é frequente referir eventos identificados e que são essencialmente prejudiciais, cuja ocorrência deve ser evitada, cuja probabilidade deve ser reduzida e cujo impacto deve ser minimizado.

A gestão do risco avalia os possíveis cenários e pretende minimizar o impacto negativo resultante da sua concretização. Engloba um conjunto de práticas de identificação, análise, avaliação, tratamento e reporte dos principais riscos, e é parte integrante do estilo de gestão requerido aos seus colaboradores, em linha com as boas práticas e princípios de bom governo e em conformidade com os requisitos legais.

8. PROCEDIMENTOS DE CONTROLO INTERNO DO CUMPRIMENTO NORMATIVO

A conceção, implementação e atualização dos processos e procedimentos do Sistema de Controlo Interno do Cumprimento Normativo, bem como a verificação do seu efetivo funcionamento e eficácia, são da responsabilidade de todos os colaboradores, para além dos Gestores da A. Pimenta.

Os Gerentes, definem e aprovam as políticas, orientam e aprovam as decisões no âmbito dos processos e procedimentos das atividades a desempenhar e as decisões estratégicas da A. Pimenta.

O Sistema de Controlo Interno do Cumprimento Normativo possui como objetivos principais a minimização dos riscos de ocorrência de inconformidades, fraudes, irregularidades ou erros e a salvaguarda dos ativos da empresa e do cumprimento da legalidade em todos os atos de gestão. A supervisão permanente e a avaliação do Sistema de Controlo Interno do Cumprimento Normativo implementado regem-se por indicadores especialmente desenhados para o efeito, e é da competência do Responsável do Cumprimento Normativo.

9. MITIGAÇÃO DE RISCOS

A gestão dos riscos de corrupção e infrações conexas faz-se através da promoção de uma liderança e um ambiente de trabalho que assegurem transparência e integridade; da criação de condições de imparcialidade, profissionalismo e qualidade; assegurando que a informação confidencial é compreendida como tal e eficazmente protegida e adequada gestão e avaliação de desempenho.

O controlo dos riscos de corrupção e infrações conexas realiza-se através do acompanhamento das métricas de avaliação do cumprimento normativo, através da devida e transparente identificação dos beneficiários efetivos, através da promoção das denúncias internas como um mecanismo sério, confidencial e benéfico, da implementação de um canal de denúncias interno e do devido acompanhamento das denúncias efetuadas, através de mecanismos estabelecidos de atuação contra condutas inadequadas e pelo estabelecimento de compromissos éticos com parceiros, fornecedores, subcontratados e clientes.

10. EXECUÇÃO, PUBLICIDADE E REVISÃO DO PLANO

O presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, encontra-se em vigor, desde a data da sua assinatura, devendo ser revisto sempre que se opere uma alteração significativa nas atribuições ou estrutura societária que justifique a revisão do mesmo. Independentemente da periodicidade das revisões e atualizações, sempre que surjam riscos que importe prevenir, devem os responsáveis informar o Responsável do Cumprimento Normativo. O acompanhamento do Plano deve basear-se na análise das denúncias recebidas através do canal implementado para o efeito, através de ações específicas de avaliação dos riscos identificados e através da análise de indicadores, especialmente preparados para o efeito.

O processo de acompanhamento deve garantir que são implementados os mecanismos de controlo adequados para as atividades da empresa e que os procedimentos sejam compreendidos e seguidos em todos os níveis.

É da responsabilidade da Gerência e de todos os colaboradores, assegurar o cumprimento das regras do presente Plano.

11. METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Depois de identificados e caracterizados, os riscos de corrupção e de infrações conexas, foram classificados em conformidade com uma escala de risco quanto ao impacto previsível (Alto, Médio e Baixo) e em função da probabilidade de ocorrência (Alta, Média e Baixa).

Estes dois fatores, probabilidade de ocorrência e impacto estimado das infrações, são determinadas conforme a avaliação que é feita de cada situação.

12. PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA

- **Alta:** O risco decorre de processos correntes e frequentes na empresa;
- **Média:** O risco está associado a procedimentos esporádicos, que se admite venham a ocorrer ao longo do ano;
- **Baixa:** O risco decorre de processos que apenas ocorrerão em circunstâncias excecionais.

13. IMPACTO PREVISÍVEL

- **Alto:** Prejuízos financeiros significativos para a empresa e violação grave dos princípios associados ao interesse público, prejudicando a credibilidade da empresa;
- **Médio:** A situação de risco pode comportar prejuízos financeiros para a empresa e perturbar o seu normal funcionamento;
- **Baixo:** A situação de risco a avaliar, não tem potencial para provocar prejuízos financeiros à empresa, não sendo as infrações suscetíveis de ser praticadas, nem de serem causadoras de danos relevantes na imagem e na operacionalidade.

Da avaliação simultânea destas variáveis, resulta o nível de risco, que é considerado elevado, moderado ou fraco, de acordo com a ponderação que em cada caso é feita, envolvendo a probabilidade da ocorrência e o impacto previsível, obtendo-se as classes de risco de acordo com a seguinte tabela:

Nível de risco		Probabilidade da Ocorrência		
		Baixa	Média	Alta
Impacto previsível	Alto	Moderado	Elevado	Muito elevado
	Médio	Fraco	Moderado	Elevado
	Baixo	Muito fraco	Fraco	Moderado

14. ANÁLISE DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS A. PIMENTA

A tabela seguinte procura listar os riscos relevantes da empresa, elencando a sua probabilidade e impacto, o nível de risco associado e as medidas preventivas e corretivas que permitem reduzir a sua probabilidade de ocorrência.

Área de risco: Aquisição de bens e serviços					
Atividades desenvolvidas	Riscos associados	Impacto	Probabilidade	Nível de risco	Mecanismos de prevenção e/ou mitigação
- Gestão de processos de aquisição de bens e serviços.	- Favorecimento de fornecedores de bens/serviços com o objetivo de retirar benefícios próprios ou para terceiros.	Médio	Baixa	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> - Código de Conduta; - Intervenção de diversos colaboradores no processo de aquisição de bens ou serviços; - Controlo da despesa pelo departamento financeiro; - Atualização da lista de fornecedores; - Implementação de canal de denúncias interno.
	- Divulgação de informação confidencial.	Médio	Baixa	Fraco	
	- Aquisição ou desvio de bens para proveito próprio ou de terceiro.	Baixo	Baixa	Muito fraco	
- Aquisições.	- Corrupção ativa ou passiva.	Baixo	Baixa	Muito fraco	<ul style="list-style-type: none"> - Código de Conduta; - Procedimentos para aquisição de bens/serviços; - Procedimentos de controlo interno; - Procedimentos disciplinares previstos e publicados para atos ilícitos; - Implementação de canal de denúncias interno
	- Participação económica em negócio.	Baixo	Baixa	Muito fraco	
- Verificação de conformidade dos fornecimentos de bens e serviços.	<ul style="list-style-type: none"> - Desvio de quantidades e/ou da qualidade dos bens/serviços contratados; - Retenção de material por colaborador; - Abuso de poder; - Tráfico de influência. 	Baixo	Baixa	Muito fraco	<ul style="list-style-type: none"> - Código de Conduta; - Política de utilização de recursos; - Informação e sensibilização dos colaboradores; - Procedimentos de controlo interno; - Procedimentos disciplinares previstos e publicados para atos ilícitos; - Implementação de canal de denúncias interno.

Área de risco: Contratação pública					
Atividades desenvolvidas	Riscos associados	Impacto	Probabilidade	Nível de risco	Mecanismos de prevenção e/ou mitigação
- Adjudicação de procedimento público de aquisição de bens, serviços e empreitadas de construção.	- Corrupção ativa para ato ilícito ou lícito; - Violação de segredo por colaborador; - Conluio entre adjudicatário e colaborador; - Tráfico de influência.	Médio	Baixa	Fraco	- Código de Conduta; - Informação e sensibilização dos colaboradores; - Procedimentos de controlo interno; - Procedimentos disciplinares previstos e publicados para atos ilícitos; - Implementação de canal de denúncia interno.
- Resposta a procedimento de consulta prévia para a determinação de preço base.	- Passagem de informação privilegiada; - Corrupção ativa para ato ilícito ou lícito; - Tráfico de influência.	Médio	Baixa	Fraco	

Área de risco: Aplicação de fundos públicos					
Atividades desenvolvidas	Riscos associados	Impacto	Probabilidade	Nível de risco	Mecanismos de prevenção e/ou mitigação
- Desenvolvimento de projetos enquanto líder ou colaborador de projeto.	- Fraude na obtenção de subsídio; - Desvio de subsídio; - Corrupção ativa para ato ilícito ou lícito; - Tráfico de influência.	Médio	Baixa	Fraco	- Código de Conduta; - Informação e sensibilização dos colaboradores; - Procedimentos de controlo interno; - Procedimentos disciplinares previstos e publicados para atos ilícitos; - Implementação de canal de denúncia interno.

Área de risco: Faturação de bens/ serviços					
Atividades desenvolvidas	Riscos associados	Impacto	Probabilidade	Nível de risco	Mecanismos de prevenção e/ou mitigação
- Faturação de bens/serviços.	- Não registo de serviço prestado; - Corrupção ativa ou passiva; - Branqueamento de capitais;	Médio	Baixa	Fraco	- Código de Conduta; - Informação e aplicação das medidas de controlo interno numa perspetiva de prevenção da corrupção e infrações conexas; - Medidas de informação e sensibilização dos colaboradores para as consequências da corrupção e infrações conexas; - Implementação de canal de denúncias interno.
- Controlo de faturação.	- Desvio de fundos; - Evasão fiscal.	Médio	Baixa	Fraco	
- Falha/avaria do sistema informático.	- Recebimento de valores sem emissão de documento de quitação pelo sistema informático.	Baixo	Baixa	Muito fraco	- Código de conduta; - Verificação periódica das contas correntes; - Informação e aplicação das medidas de controlo interno numa perspetiva de prevenção da corrupção e infrações conexas.

Área de risco: Gestão financeira					
Atividades desenvolvidas	Riscos associados	Impacto	Probabilidade	Nível de risco	Mecanismos de prevenção e/ou mitigação
- Controlo orçamental.	<ul style="list-style-type: none"> - Adulteração e/ou omissão de informação que condicione a representação, de forma verídica e transparente, da situação financeira; - Desvio de subsídio; - Desvio de valores; - Branqueamento de capitais; - Branqueamento de capitais. 	Médio	Baixa	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> - Código de Conduta; - Reuniões semanais entre a gerência e os responsáveis com transcrição em ata; - Formação e sensibilização a colaboradores; - Vários níveis de validação de informação/ documentos; - Procedimentos disciplinares previstos e publicados para atos ilícitos; - Implementação de canal de denúncias interno.
- Gestão contabilística					

Área de risco: Pessoas					
Atividades desenvolvidas	Riscos associados	Impacto	Probabilidade	Nível de risco	Mecanismos de prevenção e/ou mitigação
- Processo de recrutamento e seleção.	- Critérios de recrutamento e seleção ambíguos.	Baixo	Baixa	Muito fraco	<ul style="list-style-type: none"> - Código de Conduta; - Processo de recrutamento em várias fases; - Participação de diversos intervenientes no processo de recrutamento; - Controlo e aprovação final pela empresa; - Implementação de canal de denúncias interno.
	- Favorecimento ilícito na escolha dos recursos humanos a recrutar.	Baixo	Baixa	Muito fraco	
- Formação profissional.	- Falsificação de documentos de formação.	Médio	Baixa	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboração de plano de formação atendendo às necessidades internas; - Possibilidade de o próprio colaborador sugerir formações; - Controlo e acompanhamento das ações de formação realizadas; - Implementação de canal de denúncias interno.
- Processamento de remunerações, abonos, descontos e processos individuais dos colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> - Manipulação da informação de modo a facilitar o pagamento indevido de benefícios e compensações; - Risco de acesso impróprio às informações pessoais/quebra de sigilo; - Risco de falhas no registo da informação de dados pessoais. 	Médio	Baixa	Fraco	<ul style="list-style-type: none"> - Código de Conduta; - Regulamento Geral de Proteção de Dados; - Mapa de assiduidade; - Formação e sensibilização a colaboradores sobre os riscos de corrupção; - Formação e sensibilização dos colaboradores em matéria de proteção de dados e sigilo; - Implementação de canal de denúncias interno.

Área de risco: Sistema de informação					
Atividades desenvolvidas	Riscos associados	Impacto	Probabilidade	Nível de risco	Mecanismos de prevenção e/ou mitigação
- Segurança dos Sistemas de Informação; - Gestão de programas e aplicações informáticas; - Identificação e autenticação de usuários.	- Falhas de cumprimento de procedimentos internos de segurança em benefício próprio ou de terceiros; - Uso indevido das bases de dados e informação em geral; - Corrupção passiva para ato ilícito; - Falhas dos colaboradores da área de sistemas de informação em benefício do próprio e de terceiros.	Médio	Baixa	Fraco	- Código de Conduta; - Formação e sensibilização a colaboradores; - Procedimentos disciplinares previstos e publicados para atos ilícitos; - Implementação de canal de denúncias interno.

15. MEDIDAS PREVENTIVAS E CORRETIVAS ADICIONAIS

Tendo em conta a análise do risco existente da A. PIMENTA, Lda. concetualizaram-se conjuntos de medidas preventivas e corretivas gerais a adotar, nos seguintes termos:

- a) Ampla divulgação do Plano de Cumprimento Normativo;
- b) Realização, a cada 24 meses, de ações de formação, com reforço da importância do cumprimento dos modelos de autorização hierárquica e segregação de funções e importância do cumprimento de dever de arquivo;
- c) Monitorização do Plano de Cumprimento Normativo;
- d) Avaliação Periódica do Plano de Cumprimento normativo;
- e) Elaboração do Relatório anual de implementação do Programa de Cumprimento Normativo;
- f) Reforço do envolvimento de hierarquia, nomeadamente quando haja atribuição de direitos a terceiros;
- g) Privilégio na utilização de meio escrito nos contactos com entidades externas;
- h) Elaboração de atas de reuniões;
- i) Reforço e adequação específica aos riscos identificados;
- j) Revisão extraordinário do Plano de Cumprimento Normativo, se tal se justificar;
- k) Elaboração de relatório de avaliação intercalar da implementação do Plano de Cumprimento normativo nas situações identificadas de risco elevado ou máximo.

**16. RESPONSÁVEL PELO CUMPRIMENTO NORMATIVO E PELA EXECUÇÃO, CONTROLO E
REVISÃO DO PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES
CONEXAS (PPR)**

É designado como responsável pela execução, controlo e revisão do PPR o Responsável pelo Cumprimento Normativo, tal qual definido.

A aplicação da presente Política é acompanhada pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo da A. Pimenta nos termos da deliberação que lhe atribui funções e do presente capítulo.

Incumbe ao Responsável pelo Cumprimento Normativo da A. Pimenta, em particular:

- a) Elaborar um relatório anual acerca do cumprimento do Programa de Cumprimento Normativo, que inclui, designadamente, o Código de Ética e Conduta, a presente Política, os Procedimentos aplicáveis ao tratamento de comunicações de irregularidades e à averiguação de irregularidades e o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas;
- b) Esclarecer dúvidas relacionadas com o referido Programa de Cumprimento Normativo e a sua interpretação e aplicação;
- c) Certificar-se que as medidas adotadas são prontamente divulgadas junto de todas as suas unidades de negócios, sucursais ou filiais, independentemente da sua localização geográfica;
- d) Desempenhar o papel de interlocutor das autoridades judiciais, policiais e de supervisão e fiscalização, designadamente dando cumprimento ao dever de comunicação e assegurando o exercício das demais obrigações de comunicação e colaboração;
- e) Desempenhar as demais funções de responsável pelo cumprimento normativo, nos termos do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro. Para efeitos de exercício das suas atribuições e competências, o Responsável pelo Cumprimento Normativo poderá decidir incumbir outro órgão ou colaborador da A. Pimenta de uma determinada tarefa, missão ou encargo, sem prejuízo do dever de acompanhamento e supervisão que sobre o mesmo recai.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo é nomeado pela Gerência.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo poderá ser contactado para esclarecer dúvidas relacionadas com a presente Política e a sua interpretação e aplicação através do endereço de e-mail: eduarda.jesus@apimenta.pt.

17. CANAL INTERNO DE COMUNICAÇÃO DE IRREGULARIDADES

O objetivo do presente Programa de Cumprimento Normativo, não consiste apenas em cumprir a lei, regras e regulamentos aplicáveis ao negócio e mercados, mas também um trabalho contínuo na manutenção de padrões elevados éticos e de conduta empresarial.

O Canal de Comunicação de Irregularidades representa o meio exclusivo e confidencial, disponibilizado pela A. Pimenta para a comunicação segura e sigilosa de irregularidades ou práticas observadas não conformes com uma atuação íntegra, ética e transparente, traduzida no nosso Código de Ética e Conduta e suportada pelas nossas normas internas e legislação vigente. É garantida a total confidencialidade sobre a informação fornecida, a qual é recebida e analisada única e exclusivamente por uma equipa independente ligada diretamente ao órgão de fiscalização da empresa.

A comunicação ou denúncia poderá ser efetuada de uma das seguintes formas:

- a) Preenchimento dos campos apresentados no canal de Denúncia em <https://www.apimenta.pt/pt/>;
- b) Via carta para o endereço para “Responsável pelo Plano de Cumprimento”;
- c) Verbalmente por meio de reunião presencial.

18. CONTROLO E REVISÃO

O presente PPR está sujeito ao controlo, efetuado nos seguintes termos:

- a) Elaboração no mês de outubro, de relatório de avaliação intercalar nas situações identificadas de risco elevado;
- b) Elaboração, no mês de abril do ano seguinte a que respeite a execução, de relatório de avaliação anual, contendo nomeadamente a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação.

Este PPR será revisto a cada dois anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da A. Pimenta, Lda. que o justifique.

Juntamente com os relatórios anteriormente referidos, o presente PPR é publicado no website da A. Pimenta (<https://www.apimenta.pt/pt/>) e também disponibilizado aos colaboradores.

Anexo I – Principais fontes legais de qualificação das situações de corrupção e infrações conexas e respetivas medidas sancionatórias

Tipo: Corrupção		
Infração	Conceito	Sanção disciplinar/criminal
Artigo 372.º do Código Penal Recebimento indevido de vantagem	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, sem prejuízo das condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.	É punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.
	Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a um 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.
Artigo 373.º do Código Penal Corrupção passiva	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 cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação.	Funcionário é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de prisão de um a oito 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 de um a cinco anos.
Artigo 374.º do Código Penal Corrupção ativa	Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a um 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.
		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. A tentativa é punível.

Tipo: Infrações conexas		
Infração	Conceito	Sanção disciplinar/criminal
Artigo 375.º do Código Penal Peculato	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.
		Se os valores ou objetos 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.
		Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos 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.
Artigo 376.º do Código Penal Peculato de uso	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 ou, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado.	É punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Tipo: Infrações conexas		
Infração	Conceito	Sanção disciplinar/criminal
Artigo 377.º do Código Penal Participação económica em negócio	O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar.	É punido com pena de prisão até 5 anos.
	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.
	O 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 encarregue de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.	É punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.
Artigo 379.º do Código Penal Concussão	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.
		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.
Artigo 381.º do Código Penal Recusa de cooperação	O funcionário que, tendo recebido requisição legal de autoridade competente para prestar a devida cooperação à administração da justiça ou a qualquer serviço público, se recusar a prestá-la, ou sem motivo legítimo a não prestar.	É punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
Artigo 382.º do Código Penal Abuso de Poder	O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa.	É punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
Artigo 363.º do Código Penal Suborno	Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos.	É punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
Artigo 369.º do Código Penal Denegação de justiça e prevaricação	O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contraordenação 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.	É punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 120 dias.
		Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos.
		Se, no caso do n.º 2, resultar privação da liberdade de uma pessoa, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.
		Na pena prevista no número anterior incorre o funcionário que, sendo para tal competente, ordenar ou executar medida privativa da liberdade de forma ilegal, ou

Tipo: Infrações conexas		
Infração	Conceito	Sanção disciplinar/criminal
		omitir ordená-la ou executá-la nos termos da lei. No caso referido no número anterior, se o facto for praticado com negligência grosseira, o agente é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa.
Artigo 335.º do Código Penal Tráfico de Influência	Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira.	a) É punido com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável. b) 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, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.
	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.
		A tentativa é punível.
Artigo 383.º do Código Penal Violação de Segredo	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 3 anos ou com pena de multa.
		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. O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respetivo serviço ou de queixa do ofendido.
Artigo 385.º do Código Penal Abandono de funções	---	É punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
Artigo 358.º do Código Penal Usurpação de funções	Quem: a) Sem para tal estar autorizado, exercer funções ou praticar atos próprios de funcionário, de comando militar ou de força de segurança pública, arrogando-se, expressa ou tacitamente, essa qualidade; b) Exercer profissão ou praticar ato próprio de uma profissão para a qual a lei exige título ou preenchimento de certas condições, arrogando-se, expressa ou tacitamente, possuí-lo ou preenchê-las, quando o não possui ou não as preenche; ou c) Continuar no exercício de funções públicas, depois de lhe ter sido oficialmente notificada demissão ou suspensão de funções.	É punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.
Artigo 205.º do Código Penal Abuso de confiança	Quem ilegítimamente se apropriar de coisa móvel ou animal que lhe tenha sido entregue por título não translativo da propriedade.	É punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.
		A tentativa é punível.
		Se a coisa ou o animal referidos no n.º 1 forem: a) De valor elevado, o agente é punido

Tipo: Infrações conexas		
Infração	Conceito	Sanção disciplinar/criminal
		com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias; b) De valor consideravelmente elevado, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.
		Se o agente tiver recebido a coisa ou o animal em depósito imposto por lei em razão de ofício, emprego ou profissão, ou na qualidade de tutor, curador ou depositário judicial, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos.
Artigo 234º Código Penal Apropriação ilegítima	Quem, por força do cargo que desempenha, detiver a administração, gerência ou simples capacidade de dispor de bens do sector público ou cooperativo, e por qualquer forma deles se apropriar ilegitimamente ou permitir intencionalmente que outra pessoa ilegitimamente se aproprie.	É punido com a pena que ao respetivo crime corresponder agravada de um terço nos seus limites mínimo e máximo.
		A tentativa é punível.
Artigo 235.º Código Penal Administração danosa	Quem, infringindo intencionalmente normas de controlo ou regras económicas de uma gestão racional, provocar dano patrimonial importante em unidade económica do sector público ou cooperativo.	É punido com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias.
		A punição não tem lugar se o dano se verificar contra a expectativa fundada do agente.
Artigo 257º Código Penal Falsificação praticada por funcionário	O funcionário que, no exercício das suas funções: a) Omitir em documento, a que a lei atribui fé pública, facto que esse documento se destina a certificar ou autenticar, ou; b) Intercalar ato ou documento em protocolo, registo ou livro oficial, sem cumprir as formalidades legais; com intenção de causar prejuízo a outra pessoa ou ao Estado, ou de obter para si ou para outra pessoa benefício ilegítimo.	É punido com pena de prisão de 1 a 5 anos.

