



PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS - PPR

Índice

Controlo das Versões.....	2
1. Introdução	3
Caracterização da Empresa.....	3
Responsabilidades	4
Monitorização do PPR.....	4
Divulgação.....	4
2. Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR)	4
Identificação e Avaliação de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas	4
ANEXOS.....	6
Anexo I – Categorização de Riscos	7
Anexo II – Mapa de Avaliação de Riscos.....	9

Controlo das Versões

Data	Versão	Descrição
28/01/2025	0	Elaboração do documento

1. Introdução

Como forma de garantia de cumprimento do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) estabelece o Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), foi elaborado este Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR).

O PPR abrange toda a organização e atividade da *Gosimat – Comércio e Indústria de Materiais de construção, Lda.*, e visa estabelecer o controlo e prevenção dos riscos que possam expor a Gosimat a atos de corrupção e infrações conexas.

Caracterização da Empresa

A *Gosimat – Comércio e Indústria de Materiais de construção, Lda.*, doravante designada por *Gosimat*, fundada em 1994 em Leiria, é uma empresa portuguesa especializada no fabrico e comercialização de caixilhos e sistemas de correr, portas e aros, roupeiros, pavimentos, ripados e revestimentos, rodapés, perfis de remate, ferragens e todo o tipo de acessórios de construção e decoração de interiores.

Tem como missão oferecer ao mercado, produtos e soluções inovadoras no setor da construção e decoração de interiores e exteriores de elevada qualidade e fiabilidade, promovendo a satisfação e fidelização de todos os clientes, colaboradores e fornecedores. A *Gosimat* tem como princípio a orientação para o cliente, promovendo a sua satisfação e fidelização, através da criação de valor pela aposta na inovação e na melhoria contínua do seu desempenho.

A *Gosimat* caracteriza-se por ser uma empresa próxima do cliente e de elevada transparência, que valoriza os seus recursos humanos através da criação de oportunidades e desenvolvimento contínuas, como também revela uma preocupação com o meio envolvente que a rodeia.

Missão

Oferecer ao mercado produtos e soluções inovadoras no setor da construção e decoração de interiores e exteriores de elevada qualidade e fiabilidade, tanto nos mercados nacionais como internacionais e promover a satisfação e fidelização de todos os clientes, colaboradores e fornecedores, através da capacidade técnica e comercial e do desenvolvimento de relações duradouras de confiança.

Visão

Ser a empresa líder de mercado e ser reconhecida nos mercados onde atua pela qualidade e diversidade dos produtos e soluções oferecidas no setor da construção e decoração de interiores e exteriores, tanto a nível nacional como internacional.

Valores

Orientação para o cliente, promovendo a satisfação e a fidelização do cliente;
Criação de valor, através da aposta na inovação e na melhoria constante do desempenho;
Valorização dos Recursos Humanos, criando oportunidades de desenvolvimento contínuas;
Profissionalismo e cumprimento de prazos.

Responsabilidades

O responsável Geral pela execução, controlo e revisão do PPR, assim como o cumprimento normativo, é o Diogo Grosso, sócio Gerente da *Gosimat*.

Monitorização do PPR

A execução do PPR é monitorizada nas seguintes ações:

- a) Elaboração, no mês de outubro, de relatório de avaliação intercalar nas situações identificadas de risco elevado ou máximo;
- b) Elaboração, no mês de abril do ano seguinte a que respeita a execução, de relatório de avaliação anual, contendo nomeadamente a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação;
- c) Revisão a cada três anos ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da *Gosimat* que justifique a revisão dos elementos de PPR.

Divulgação

A divulgação do PPR, bem como do relatório de avaliação intercalar e do relatório de avaliação anual, é feita através da sua página oficial na Internet, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração. A comunicação interna aos colaboradores é feita de acordo com o plano de formação (onde é feita a entrega do PPR em papel) e através de comunicação eletrónica.

2. Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR)

Identificação e Avaliação de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

Para os riscos identificados, baseados no Anexo I, foi feita uma avaliação de riscos de acordo com a fórmula:

$$\text{Nível de Risco (NR)} = \text{Nível de Probabilidade (NP)} \times \text{Nível de Impacto (NI)},$$

em que a classificação de NR, NP e NI estão descritas nas tabelas 1, 2 e 3.

Após a avaliação do NR, as medidas de controlo e prevenção são definidas de forma adequada ao nível de risco, de acordo com a prioridade estabelecida na tabela 4.

Tabela 1: Descrição do Nível de Probabilidade (NP).

Probabilidade de Ocorrência	
Baixo 1	Possibilidade de ocorrência baixa. Associado a um processo esporádico. Risco residual.
Moderado 2	Possibilidade de ocorrência moderada. Associado a um processo pontual. Risco ocasional.
Elevado 3	Possibilidade de ocorrência elevada. Associado a um processo frequente e corrente. Risco Iminente

Tabela 2: Descrição do Nível de Impacto (NI).

Impacto da Ocorrência	
Baixo 1	Não apresenta potencial para causar prejuízos. Efeitos reversíveis.
Moderado 2	Pode comportar prejuízos financeiros e perturbar o normal funcionamento. Efeitos mais graves passíveis de reversão.
Elevado 3	Prejuízos financeiros. Efeitos irreversíveis.

Tabela 3: Matriz de Nível de Risco (NR).

Nível de Risco (NR)				
		Nível Probabilidade (NP)		
		Baixo 1	Moderado 2	Elevado 3
Nível Impacto (NI)	Baixo 1	1	2	3
	Moderado 2	2	4	6
	Elevado 3	3	6	9

Tabela 4: Classificação da priorização do nível de risco.

NR	Prioridade	Descrição
Baixo (1-2)	Baixa	Prioridade Reduzida. Sem necessidade de definição de medidas.
Moderado (3 – 4)	Média	Prioridade Moderada. Aceitação ou implementação de medidas de prevenção.
Elevado (6 – 9)	Elevada	Prioridade Elevada. Necessidade de definição e implementação de medidas.

ANEXOS

Anexo I – Categorização de Riscos

A categorização de riscos, teve por base o Anexo 3 do Guia n.º 1/2023 - Setembro do MENAC (*Os Instrumentos do Regime Geral de Prevenção da Corrupção*).

Categoria	Risco	Definição legal e quadro punitivo
Corrupção	Corrupção (art.º 373º do Código Penal)	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 no setor privado (art.º 8º da Lei n.º 20/2008)	1 - O trabalhador do sector privado que, por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias. 2 - Se o ato ou omissão previsto no número anterior for idóneo a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros, o agente é punido com pena de prisão de um a oito anos.
Infrações Conexas	Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 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 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.
	Peculato (art.º 375º do Código Penal)	1 - O funcionário que ilegitimamente 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.
	Peculato de uso (art.º 376º do Código Penal)	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.
	Participação económica em negócio (art.º 377º do Código Penal)	1 - O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos. 2 - O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de acto jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do acto, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias. 3 - A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança,

Categoria	Risco	Definição legal e quadro punitivo
		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.
Infrações Conexas	Concussão (art.º 379º do Código Penal)	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.
	Abuso de poder (art.º 382º do Código Penal)	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.
	Tráfico de influência (art.º 335º do Código Penal)	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; 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.
	Branqueamento (art.º 368º A do Código Penal)	1 - ... 2 - ... 3 - Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou transferência de vantagens, obtidas por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita, ou de evitar que o autor ou participante dessas infrações seja criminalmente perseguido ou submetido a uma reação criminal, é punido com pena de prisão até 12 anos. 4 - Na mesma pena incorre quem ocultar ou dissimular a verdadeira natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou titularidade das vantagens, ou os direitos a ela relativos. 5 - Incorre ainda na mesma pena quem, não sendo autor do facto ilícito típico de onde provêm as vantagens, as adquirir, detiver ou utilizar, com conhecimento, no momento da aquisição ou no momento inicial da detenção ou utilização, dessa qualidade. 6 - ...
Assédio	Assédio (Art. 29.º do Código de Trabalho)	2 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. 3 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior. 4 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior. 5 - A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei. 6 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Anexo II – Mapa de Avaliação de Riscos

Processo	Riscos	NP	NI	NR	Medidas Preventivas e Corretivas
Todos	Conflito de interesses; Corrupção e Infrações conexas	2	2	Moderado	Código de Conduta Informação/Formação do Código de Conduta Canal de Denúncias
Todos	Assédio	2	1	Baixo	Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho Informação/Formação do Código de Conduta Canal de Denúncias
Todos	Acesso/ divulgação de informação confidencial	2	1	Baixo	Acesso restrito a informação. Controlo de perfis de acesso a sistemas de IT Sistemas informáticos com bloqueio com password Periodicidade de alteração de passwords
Recrutamento e Seleção	Favorecimento na seleção de candidatos em detrimento/ interesse de outros	1	1	Baixo	Instruções de Recrutamento de colaboradores
Recursos Humanos	Favorecimento em detrimento/ benefícios particulares	1	1	Baixo	Código de Conduta Canal de Denúncias
Financeiro	Pagamentos indevidos em detrimento/ interesse de outros	1	2	Baixo	Código de Conduta Controlo na receção de faturas e registo nos sistemas de IT Canal de Denúncias
Financeiro	Despesas não documentadas e não enquadradas na atividade	1	3	Moderado	Código de Conduta Controlo na receção de faturas e registo nos sistemas de IT Canal de Denúncias
Financeiro	Fraude na obtenção de subsídios e/ou projetos financiados	1	3	Moderado	Código de Conduta Canal de Denúncias
Compras	Despesas não documentadas e não enquadradas na atividade	1	2	Baixo	Código de Conduta Canal de Denúncias
Compras	Favorecimento de entidades externas/ seleção de fornecedores; Aquisição de serviços/ bens que excedam as necessidades reais e/ou com preços sobredimensionados;	1	2	Baixo	Código de Conduta Procedimento de Seleção e Avaliação de Fornecedores Canal de Denúncias