

Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

dezembro 2024

SIDÓNIOS SEAMLESS TECH S.A.

1. ENQUADRAMENTO

No seguimento da aprovação da Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024, foi publicado em Diário da República, no dia 9 de dezembro de 2021, o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e aprova o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC).

Este Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC) veio estabelecer a obrigação de implementação de instrumentos como os programas de cumprimento normativo, os quais deverão incluir os planos de prevenção ou gestão de riscos, os códigos de ética e de conduta, programas de formação, os canais de denúncia e a designação de um responsável pelo cumprimento normativo.

O RGPC é aplicável às pessoas coletivas com sede em Portugal que empreguem 50 ou mais trabalhadores e às sucursais em território nacional de pessoas coletivas com sede fora de Portugal que empreguem 50 ou mais trabalhadores.

A Sidónios Seamless Tech S.A sempre assumiu como uma das suas principais prioridades o claro compromisso com a ética e a total integridade em todas as esferas de atuação.

O presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR), para além de responder aos requisitos e obrigações previstos no RGPC, tem como principal objetivo a identificação das atividades e áreas de atuação que estão expostas a atos de corrupção e infrações conexas, a análise e classificação dos riscos associados à referida exposição e o planeamento e desenvolvimento de atividades e procedimentos que visem a prevenção e a mitigação do impacto desses riscos.

2. CARACTERIZAÇÃO DA SIDÓNIOS SEAMLESS TECH S.A

A Sidónios Seamless Tech S.A., nasce dentro da família Sidónios, em 2002, como resultado de um Spin-off da atividade de Seamless (sem costura) da empresa Sidónio Malhas. Em 2016, alterou o nome para Sidónios Seamless Tech.

A Sidónios Seamless Tech, S.A. é um dos pioneiros mundiais do sector do vestuário Seamless. A empresa é especialista na conceção, desenvolvimento e produção de vestuário Seamless de homem, mulher e criança. As tecnologias instaladas permitem realizar produtos que vão desde o vestuário íntimo, até ao vestuário para desporto ativo e proteção, passando pelo vestuário exterior moda e pronto-a-vestir de luxo.

Sempre se tendo pautado pelos princípios éticos e legais mais elevados e respeitando sempre os princípios de integridade e de responsabilidade social e ambiental, promovendo uma cultura organizacional que valoriza a ética, a integridade e o cumprimento integral da legislação aplicável.

2.1 Estrutura interna

O modelo de Governance da Sidónios Seamless Tech S.A. é estruturado em torno do Administrador Executivo (CEO), sendo a estrutura de fiscalização composta pelo Conselho Fiscal e pelo Revisor Oficial de Contas, assegurando uma gestão e fiscalização com total transparência e sentido de responsabilidade.

Além de outras responsabilidades, o Conselho de Administração tem como missão definir, prosseguir e supervisionar as políticas, estratégias, direção e gestão da empresa, sendo também

responsável pela área de Ética e Conduta de negócio, acompanhando de perto todos os temas relacionados com comportamentos éticos, assegurando a supervisão e o acompanhamento dos processos de formação nesta área.

2.2 Instrumentos de Gestão

Com vista à elaboração do presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR) tivemos em consideração diferentes instrumentos de gestão, nomeadamente: Balanço Social; Código de Ética e de Conduta; Regulamento Interno; Manual de Acolhimento; Mapa de pessoal; Procedimento de denúncia, queixas e reclamações; Plano anual de formação; Plano de Prevenção de Riscos de gestão, incluindo de corrupção e infrações conexas e Relatório de Contas.

3. PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Neste sentido, o presente Plano procura cumprir as obrigações previstas no RGPC, nomeadamente no seu art.º 6º, e contém:

- a) A identificação, análise e classificação dos riscos e das situações que possam expor a entidade a atos de corrupção e infrações conexas, incluindo aqueles associados ao exercício de funções pelos titulares dos órgãos de administração e direção, considerando a realidade do setor e as áreas geográficas em que a entidade atua;
- b) Medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificadas.

De acordo com o nº 2 RGPC, do PPR devem constar:

- 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.

3.1 Conceito de risco e de gestão de risco

Segundo a International Organization for Standardization (ISO), o risco é um efeito de incerteza sobre determinados objetivos, frequentemente expresso como a combinação da probabilidade de um acontecimento com as suas consequências/impactos (incluindo mudanças nas circunstâncias).

O risco pode ser definido como o evento, situação ou circunstância futura com probabilidade de ocorrência e potencial consequência positiva ou negativa na prossecução dos objetivos de uma determinada unidade organizacional. Todas as organizações, no exercício da sua atividade,

assumem riscos inerentes a essas mesmas atividades, sendo, pois, o risco uma realidade inseparável da atividade desenvolvida pelas organizações.

Por forma a eliminar ou minimizar os riscos, estes têm de ser identificados, comunicados, aceites e geridos através de planos eficazes e adaptados à realidade funcional de cada organização e à área geográfica em que atua.

A gestão do risco é um processo de análise metódica dos riscos inerentes às atividades desenvolvidas no âmbito das competências das organizações, pelo que, uma adequada gestão do risco ao nível das atividades ou das funções e departamentos permite identificar e prevenir atempadamente comportamentos ou situações suscetíveis de potenciar danos, que muitas vezes se refletem negativamente nos resultados ou na imagem dessas organizações.

Os **riscos de corrupção e de infrações conexas**, estão assim associados à prática de uma qualquer atividade e decorrem da prática de qualquer ato, ou a sua omissão, lícito ou ilícito, em troca do recebimento de vantagem patrimonial ou não patrimonial ou para o próprio ou para terceiro.

No ponto 4 e 5 deste Plano, elencam-se, com maior detalhe, os conceitos, os normativos legais e as penas a que se referem às principais condutas ilícitas que podem estar em causa.

3.2 Pensamento baseado de risco

O pensamento baseado em risco está implícito na estratégia de gestão da **Sidónios Seamless Tech S.A.** concretizado pela análise de contexto, identificação de riscos e oportunidades, avaliar o nível dos riscos com potencial impacto na empresa e implementação de planos de ação preventivas para mitigar esses riscos.

Existem medidas de prevenção dos riscos já há muito implementadas e observadas, cujo modelo vem sendo constantemente aperfeiçoado, reflexo da exigência dos seus clientes internacionais que há muito e periodicamente realizam auditorias.

- O controlo dos riscos é pelo procedimento estabelecido pela certificação ISO 9001 mas também por regulamentos internos, princípios éticos, normas de conduta e normas legais;
- Os processos de auditoria externa, no âmbito de certificações/ verificações leva à melhoria constante dos procedimentos de controlo;
- Responsável pelo cumprimento normativo, garante e controla a aplicação do programa de cumprimento normativo, gere o Plano de riscos e estabelece os critérios da gestão de risco, recebendo ainda, as comunicações dos riscos que lhe são comunicadas, e toma as medidas inseridas na sua competência;
- Os/as responsáveis de cada um dos departamentos, são também responsáveis pela aplicação e acompanhamento do Plano nas suas áreas de intervenção, sob supervisão do Responsável pelo cumprimento normativo (RCN) e estão obrigados a comunicar à Administração/ RCN qualquer ocorrência de risco que tenham identificado seja qual for o seu grau de gravidade.

3.3 Implementação, manutenção e revisão do PPR

O processo de implementação, manutenção e revisão do presente plano (PPR) é da responsabilidade do Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN), em consonância com a Administração.

Para a elaboração do presente plano foi realizada uma avaliação global ao âmbito de atuação, estrutura e fluxos de interação com demais partes interessadas. Dando cumprimento ao estabelecido na legislação de referência, este plano será revisto no fim do triénio 2025-2028, estando prevista anualmente uma avaliação da eficácia, a realizar-se em abril do ano seguinte, sendo ainda possível ser necessária uma revisão em outubro para situações classificadas com risco elevado ou máximo.

Para além disso, caso exista alguma situação que pela sua natureza assim o justifique haverá a possibilidade deste plano ser revisto extraordinariamente.

O Responsável do PPR, devido à natureza das suas funções, tem um perfil com poder de tomada de decisão e é-lhe garantida independência, pelo que as suas ações e decisões têm o princípio da idoneidade, ética e melhoria contínua.

3.4 Processo de identificação das áreas e fatores de risco e das medidas preventivas e corretivas

O PPR inclui uma matriz de risco que inclui a Identificação dos riscos pelas várias áreas funcionais e de atuação, Probabilidade de ocorrência (1- Baixa, 2- Moderada, 3- Alta), Gravidade (1- Baixo, 2- Moderado, 3 - Elevado), Classificação do risco (1 - Baixo, 2- Moderado, 3 - Elevado) e Medidas preventivas e corretivas.

O presente PPR considera as seguintes áreas funcionais e de atuação: Planeamento; Logística; Qualidade; Compras; Manutenção; Comercial; Recursos Humanos; Contabilidade e Compliance.

A matriz de avaliação de riscos de corrupção e infrações conexas tem como principal objetivo a identificação das áreas funcionais mais propensas a este tipo de infração, bem como a definição das medidas a serem implementadas, quer em regime de prevenção, quer em regime de correção.

A classificação dos riscos decorre da combinação entre a **Probabilidade** e a **Gravidade** da ocorrência, resultando numa escala de 1 - Baixo, 2- Moderado, 3 – Elevado. Mediante a **Classificação do Risco** (Elevado, Moderado, Baixo) irá ser considerado um conjunto de medidas e ações a implementar ou manter com vista à mitigação dos mesmos:

Probabilidade de ocorrência (P)	3 –Alta	Se apesar do controlo possível, o risco dificilmente é prevenido (riscos de gravidade alta)
	2–Média	Se o risco pode ser prevenido através de controlo adicional
	1- Baixa	Se o risco pode ser prevenido mediante o controle existente
Gravidade da ocorrência	3 –Alta	Se ocorrerem prejuízos financeiros significativos para a Empresa e a violação grave dos interesses da mesma, lesando a credibilidade da Empresa.
	2–Média	Se ocorrerem prejuízos financeiros para a Empresa e perturbar o seu normal funcionamento.

(G)	1- Baixa	Se não provocar prejuízos financeiros para a Empresa nem causar danos relevantes na sua imagem e funcionamento.
------------	-----------------	---

CLASSIFICAÇÃO DO RISCO		PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA		
		BAIXA	MODERADA	ALTA
GRAVIDADE DE OCORRÊNCIA	ELEVADO	MODERADO	ELEVADO	ELEVADO
	MODERADO	BAIXO	MODERADO	ELEVADO
	BAIXO	BAIXO	BAIXO	MODERADO

CLASSIFICAÇÃO DO RISCO	ELEVADO	Riscos de alta gravidade e de grave impacto- requer aplicação de medidas corretivas/ preventivas e monitorização periódica.
	MODERADO	Riscos com menor impacto e menor gravidade- requer aplicação de medidas preventivas e de monitorização periódica.
	BAIXO	Riscos de baixa probabilidade e baixo impacto- requer a monitorização periódica das medidas implementas.

ÁREA FUNCIONAL E DE ATUAÇÃO	ÂMBITO	RISCO	P	G	CLASSIFICAÇÃO DO RISCO	MEDIDAS DE PREVENÇÃO E/OU CORREÇÃO	RESPONSÁVEL
PLANEAMENTO	Alocação de serviços a empresas subcontratadas	Conflito de interesses na alocação de serviços a empresas subcontratadas	1	2	Moderado	O preço para confeccionador, definido por modelo, e as condições de pagamento são validadas pela Administração. Não pode pagar mais ao confeccionador do que o valor autorizado, exceto se validado pela Administração. Validação final de pagamentos verificados pela Administração; Estabelecido em contrato obrigação de Confidencialidade.	RCN
LOGÍSTICA	Negociação de serviços com transportadoras	Negociação de preços que não respeite o interesse da empresa	1	2	Moderado	Quando não é o cliente a definir o Transitário existe a obrigação de pedir orçamentos a 3 transitários para cada transporte (Anexa comprovativos), para adjudicar um serviço mediante as melhores condições previstas. Validação faturas e pagamentos pela Contabilidade, mediante orçamento existente ou lista de preços da transportadora selecionada pelo cliente. Estabelecido em contrato obrigação de Confidencialidade.	RCN
QUALIDADE	Controlo de qualidade	Receber favorecimento por parte de empresa subcontratada para não reportar possíveis Não Conformidades encontradas nos produtos em produção	1	2	Moderado	Não negociam preços; A seleção do confeccionador é realizada pelo Planeamento com validação da Administração; Existência de processo de verificação de Controlo de Qualidade interna na receção dos produtos de Subcontratados; Responsável interno de Controlo de Qualidade que organiza e acompanha o trabalho dos controladores externos; Realização de reuniões diárias para report das atividades de Controlo de Qualidade Interno e Externo; Registo das atividades de Controlo de Qualidade; Estabelecido em contrato obrigação de Confidencialidade.	RCN

ÁREA FUNCIONAL E DE ATUAÇÃO	ÂMBITO	RISCO	P	G	CLASSIFICAÇÃO DO RISCO	MEDIDAS DE PREVENÇÃO E/OU CORREÇÃO	RESPONSÁVEL
COMPRAS	Relação com Fornecedores	Negociação de preços	1	2	Moderado	Quando não é o cliente a definir o fornecedor existe a obrigação de pedir orçamentos a 3 fornecedores (Anexa comprovativos), para adjudicar compra;Salvo situações excecionais os fornecedores de fio (matéria-prima principal) são determinados pela Administração.Alterações de preço requer validação da Administração;Abertura novo Fornecedor pela Contabilidade;Comprador não pode alterar condições de compra;Faturas verificadas pela Contabilidade;Estabelecido em contrato obrigação de Confidencialidade.	RCN
	Acompanhamento de encomendas	Alteração dos prazos de entrega com vista a não penalizar o fornecedor	1	2	Moderado	Existência de procedimento interno de avaliação de fornecedores; Existência de procedimento tratamento de Reclamações; Não pode aceitar + de 5% de mercadoria além da quantidade encomendada (identificação de diferença no sistema); Receção de produtos verificada por outras pessoas sem ser o Comprador; Restrição de acesso a software através de username, restrito à função; Estabelecido em contrato obrigação de Confidencialidade.	RCN
MANUTENÇÃO	Adjudicação de serviços a empresas Externas	Negociação de preços que não respeite o interesse da empresa	1	2	Moderado	Abertura novo Fornecedor pela Contabilidade; Orçamentos aprovados pela Administração; Existência de procedimento interno de avaliação de fornecedores; Existência de procedimento tratamento de Reclamações; Estabelecido em contrato obrigação de Confidencialidade.	RCN
COMERCIAL	Negociação Contratual	Negociação de preços que não respeite as margens de lucro estabelecidas	1	2	Moderado	Comercial não consegue vender abaixo de margem pré-definida pela Administração; Preços dos materiais é pré-definido pelas Compras, tempo confeção é pré-definido pela Produção, consumo pré-definido pelo Design;	RCN

ÁREA FUNCIONAL E DE ATUAÇÃO	ÂMBITO	RISCO	P	G	CLASSIFICAÇÃO DO RISCO	MEDIDAS DE PREVENÇÃO E/OU CORREÇÃO	RESPONSÁVEL
						Administração estabelece a margem dos produtos; Encomendas oficiais são anexados à encomenda de venda; Restrição de acesso a software através de username, restrito à função; Estabelecido em contrato obrigação de Confidencialidade.	
CONTABILIDADE	Classificação de faturas e pagamentos	Classificação errónea de faturas com vista a um pagamento em favorecimento ao fornecedor	1	2	Moderado	Certificação de contas por empresa externa (ROC); Revisão interna de contas por contabilista certificado; Não pode pagar mais de que valores acordados (Orçamento cliente/venda/compra); Atribuição de perfis de acesso diferenciado ao ERP e credenciais de acesso às Entidades Bancárias; Pagamento de caixa, feito pela Administração, através de comprovativo de fatura; Pagamentos bancários realizados exclusivamente pela Administração. Estabelecido em contrato obrigação de Confidencialidade.	RCN
RECURSOSHUMANOS	Recrutamento e seleção	(Des)favorecimento indevido de candidatos	1	2	Moderado	Entrevista é conduzida em parceria com Responsável ou Administração; É a Administração que escolhe o Colaborador; Estabelecido em contrato obrigação de Confidencialidade.	RCN
	Abertura de Processo	Violação de Dados Pessoais	1	2	Moderado	Restrição de acesso a software através de username, restrito à função; Estabelecido em contrato obrigação de Confidencialidade.	RCN
	Pagamentos	Manipulação da informação de payroll com vista a potenciais pagamentos indevidos	1	2	Moderado	Atribuição de perfis de acesso diferenciado ao ERP; Restrição de acesso, consulta e edição ao registo individual de colaborador, em ERP e em arquivo físico; Reconciliação do processamento salarial; Estabelecido em contrato obrigação de Confidencialidade.	RCN

ÁREA FUNCIONAL E DE ATUAÇÃO	ÂMBITO	RISCO	P	G	CLASSIFICAÇÃO DO RISCO	MEDIDAS DE PREVENÇÃO E/OU CORREÇÃO	RESPONSÁVEL
ARMAZÉM	Receber e Carregar Mercadoria	Lidar com Matéria-Prima e Produto Acabado	1	2	Moderado	Não podem aceitar mais mercadoria do que a quantidade aceite em sistema; Restrição de acesso a software através de username, restrito à função. Estabelecido em contrato obrigação de Confidencialidade.	RCN
COMPLIANCE	Realização de Auditorias/ Verificações	Favorecer entidades certificadoras	1	2	Moderado	Existe a obrigação de pedir orçamentos a 3 entidades certificadoras (Anexa comprovativos), para adjudicar um serviço mediante as melhores condições previstas.	RCN
		Ofertas a auditores/ verificadores para não reportar possíveis Não Conformidades encontradas em auditoria/ verificações de conformidade	1	2	Moderado	Compliance não pode fazer qualquer pagamento; Contratação de entidades acreditadas que mantêm políticas anti suborno; Equipas de verificação (SLCP) em auditorias sociais não se repetem; Para além de auditorias de certificação/ verificação, que a empresa mantém, são realizadas auditorias pelos clientes. Entidades certificadoras definidas pelos clientes; Mudança de equipas auditoras em ciclos de certificação de normas ISO.	RCN

4. CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS – CONCEITOS

O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro, e consequente Regime Geral de Prevenção da Corrupção prevê as várias situações que devem ser consideradas como atos de corrupção e infrações conexas. De igual forma estes mesmos atos encontram-se previstos no Código Penal.

4.1 Definição de Corrupção e Infrações Conexas

De forma consensual entende-se que a corrupção engloba o abuso de um poder ou função públicos de forma a beneficiar um terceiro, contra o pagamento de uma quantia ou outro tipo de vantagem.

Em Portugal, o Código Penal prevê, nos artigos 373.º e 374.º, o crime de corrupção no exercício de funções públicas, sendo o mesmo apresentado como o crime no qual um funcionário promete, concede, solicita ou aceita, “para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo”. Se, por um lado, pratica corrupção ativa aquele que promete ou oferece vantagem ilícita, por outro, comete corrupção passiva aquele que a aceita receber. Para além do Código Penal, o crime de corrupção encontra-se também previsto nos artigos 8.º e 9.º da Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, sendo descrito como o crime a partir do qual um trabalhador do setor privado, por si, ou por pessoa interposta, promete, concede, solicita ou aceita, “para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, para um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais”. Se, por um lado, pratica corrupção ativa aquele que promete ou oferece vantagem ilícita, por outro, comete corrupção passiva aquele que a aceita receber.

Adicionalmente, o conceito de corrupção alcança na sociedade um sentido mais abrangente, abarcando outras condutas, também criminalizadas. Estas condutas, consideradas infrações conexas, permitem, à semelhança do ocorrido no crime de corrupção, a obtenção de vantagem ilícita, sendo exemplo das mesmas os crimes de peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, suborno ou branqueamento.

4.1.1 Corrupção passiva (Artigo n.º 373)

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.

4.1.2 Corrupção ativa (Artigo n.º 374)

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.

4.1.3 Recebimento e oferta indevidos de vantagem (Artigo n.º 372)

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.

4.1.4 Peculato (Artigo n.º 375)

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.

4.1.5 Participação económica em negócio (Artigo n.º 377)

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, 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.

4.1.6 Concussão (Artigo n.º 379)

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.

4.1.7 Abuso de poder (Artigo n.º 382)

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.

4.1.8 Prevaricação (Artigo n.º 369)

1 - O funcionário que, no âmbito de inquérito processual, processo jurisdicional, por contra-ordenação ou disciplinar, conscientemente e contra direito, promover ou não promover, conduzir, decidir ou não decidir, ou praticar acto 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.

2 - Se o facto for praticado com intenção de prejudicar ou beneficiar alguém, o funcionário é punido com pena de prisão até 5 anos.

3 - 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.

4 - 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 omitir ordená-la ou executá-la nos termos da lei.

5 - 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.

4.1.9 Suborno (Artigo n.º 363)

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.

4.1.10 Tráfico de influência (Artigo n.º 335)

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.

3 - A tentativa é punível.

4 - É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B.

4.1.11 Branqueamento (Artigo n.º 368, n.º 3, 4 e 5)

1 - Para efeitos do disposto nos números seguintes, consideram-se vantagens os bens provenientes da prática, sob qualquer forma de participação, de factos ilícitos típicos puníveis com pena de prisão de duração mínima superior a seis meses ou de duração máxima superior a cinco anos ou, independentemente das penas aplicáveis, de factos ilícitos típicos de: a) Lenocínio, abuso sexual de crianças ou de menores dependentes, ou pornografia de menores; b) Burla informática e nas comunicações, extorsão, abuso de cartão de garantia ou de cartão, dispositivo ou dados de pagamento, contrafação de moeda ou de títulos equiparados, depreciação do valor de moeda metálica ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa de concerto com o falsificador ou de títulos equiparados, passagem de moeda falsa ou de títulos equiparados, ou aquisição de moeda falsa para ser posta em circulação ou de títulos equiparados; c) Falsidade informática, contrafação de cartões ou outros dispositivos de pagamento, uso de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento contrafeitos, atos preparatórios da contrafação, aquisição de cartões ou outros dispositivos de pagamento obtidos mediante crime informático, dano relativo a programas ou outros dados informáticos, sabotagem informática, acesso ilegítimo, interceção ilegítima ou reprodução ilegítima de programa protegido; d) Associação criminosa; e) Infrações terroristas, infrações relacionadas com um grupo

terrorista, infrações relacionadas com atividades terroristas e financiamento do terrorismo; f) Tráfico de estupefacientes e substâncias psicotrópicas; g) Tráfico de armas; h) Tráfico de pessoas, auxílio à imigração ilegal ou tráfico de órgãos ou tecidos humanos; i) Danos contra a natureza, poluição, atividades perigosas para o ambiente, ou perigo relativo a animais ou vegetais; j) Contrabando, contrabando de circulação, contrabando de mercadorias de circulação condicionada em embarcações, fraude fiscal ou fraude contra a segurança social; k) Tráfico de influência, recebimento indevido de vantagem, corrupção, peculato, participação económica em negócio, administração danosa em unidade económica do setor público, fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, ou corrupção com prejuízo do comércio internacional ou no setor privado; l) Abuso de informação privilegiada ou manipulação de mercado; m) Violação do exclusivo da patente, do modelo de utilidade ou da topografia de produtos semicondutores, violação dos direitos exclusivos relativos a desenhos ou modelos, contrafação, imitação e uso ilegal de marca, venda ou ocultação de produtos ou fraude sobre mercadorias.

2 - Consideram-se igualmente vantagens os bens obtidos através dos bens referidos no número anterior.

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 - A punição pelos crimes previstos nos n.os 3 a 5 tem lugar ainda que se ignore o local da prática dos factos ilícitos típicos de onde provenham as vantagens ou a identidade dos seus autores, ou ainda que tais factos tenham sido praticados fora do território nacional, salvo se se tratar de factos lícitos perante a lei do local onde foram praticados e aos quais não seja aplicável a lei portuguesa nos termos do artigo 5.º

7 - O facto é punível ainda que o procedimento criminal relativo aos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens depender de queixa e esta não tiver sido apresentada.

8 - A pena prevista nos n.os 3 a 5 é agravada em um terço se o agente praticar as condutas de forma habitual ou se for uma das entidades referidas no artigo 3.º ou no artigo 4.º da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto, e a infração tiver sido cometida no exercício das suas atividades profissionais.

9 - Quando tiver lugar a reparação integral do dano causado ao ofendido pelo facto ilícito típico de cuja prática provêm as vantagens, sem dano ilegítimo de terceiro, até ao início da audiência de julgamento em 1.ª instância, a pena é especialmente atenuada.

10 - Verificados os requisitos previstos no número anterior, a pena pode ser especialmente atenuada se a reparação for parcial.

11 - A pena pode ser especialmente atenuada se o agente auxiliar concretamente na recolha das provas decisivas para a identificação ou a captura dos responsáveis pela prática dos factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.

12 - A pena aplicada nos termos dos números anteriores não pode ser superior ao limite máximo da pena mais elevada de entre as previstas para os factos ilícitos típicos de onde provêm as vantagens.

5. LEGISLAÇÃO LABORAL – DEVERES DO TRABALHADOR, PODER DISCIPLINAR E SANÇÕES PREVISTAS

O Código de Trabalho, considerando a sua natureza jurídica, regula as relações laborais entre empregados e empregadores, identificando e estipulando, entre demais temas, os deveres dos trabalhadores, bem como as sanções previstas em caso de incumprimento para com o convencionado.

5.1 Deveres do Trabalhador (Art. 128.º)

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;*
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;*
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;*
- d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;*
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;*
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;*
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;*
- h) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;*
- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;*
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*

2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

5.2 Deveres gerais das partes (Art. 128.º)

1 - O empregador e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respectivas obrigações.

2 - Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

5.3 Dever de informação (Art. 106.º)

1 - O empregador deve informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho.

2 - O trabalhador deve informar o empregador sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.

3 - O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações:

a) A respectiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;

b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;

c) A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes;

d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

e) Termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;

f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;

g) Os prazos de aviso prévio e os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;

h) O valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;

j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;

l) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver, e a designação das respetivas entidades celebrantes;

m) A identificação do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), previsto em legislação específica;

n) No caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador;

o) A duração e as condições do período experimental, se aplicável;

p) O direito individual a formação contínua;

q) No caso de trabalho intermitente, a informação prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 158.º, nos n.os 1, 2 e 4 do artigo 159.º e no n.º 2 do artigo 160.º;

r) Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social;

s) Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

4 - A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f) a i), o), p) e r) do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto em qualquer alínea do n.º3.

5.4 Actualização da informação (Art. 109.º)

1 - O empregador deve informar o trabalhador sobre a alteração relativa a qualquer elemento referido no n.º 3 do artigo 106.º ou no n.º 1 do artigo anterior, por escrito e, no máximo, até à data em que a mesma começa a produzir efeitos.

2 - O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resulte de lei, de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa.

3 - O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da actividade laboral, no prazo previsto no n.º 1.

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

5.5 Poder disciplinar (Art. 98.º)

O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

5.6 Noção de justa causa de despedimento (Art. 351.º)

1 - Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 - Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;

h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;

m) Reduções anormais de produtividade.

3 - Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

5.7 Sanções disciplinares (Art. 328.º)

1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;

c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 - Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.

5.8 Procedimento disciplinar e prescrição (Art. 329.º)

1 - O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 - O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

4 - O poder disciplinar pode ser exercido directamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

5 - Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

6 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

7 - Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção, ou recorrer a processo de resolução de litígio quando previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei.

8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 6.

5.9 Registo de sanções disciplinares (Art. 332.º)

1 - O empregador deve ter um registo actualizado das sanções disciplinares, feito por forma que permita facilmente a verificação do cumprimento das disposições aplicáveis, nomeadamente por parte das autoridades competentes que solicitem a sua consulta.

2 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

6. MECANISMOS INTERNOS DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Para além das Medidas de Prevenção e/ou Correção previstas na Matriz de Risco, existem ainda procedimentos internos associados ao presente PPR, sendo eles:

6.1 Código de Ética e de Conduta

O Código de Ética e de Conduta institui os princípios e normas de conduta a serem observados por todos os trabalhadores, independentemente da natureza dos vínculos laborais e da posição hierárquica. Para além disso, este Código é também aplicado aos fornecedores e subcontratados com os quais a Sidónios Seamless S.A estabelece relações comerciais em conformidade com a Lei e dentro dos limites estabelecidos.

Entre várias temáticas versadas, o Código de Ética e de Conduta prevê não só a Responsabilidade e o Respeito à Lei, como ainda repudia situações de suborno ou outras situações de corrupção (3.12. Ética nos Negócios; 3.13. Conflito de Interesses).

O Código de Ética e de Conduta pode ser consultado na empresa, encontrando-se disponível na área informativa da empresa, de acesso a todos os trabalhadores. Pode também ser consultado no site institucional da empresa.

6.2 Canal de Denúncias

A Sidónios Seamless Tech S.A, em pleno cumprimento com as disposições legais em vigor e aplicáveis, dispõe de um Canal de Queixas, Denúncias e Reclamações que prevê um procedimento confidencial, imparcial, não retaliatório, acessível e disponível, para que todos os trabalhadores da empresa e demais partes interessadas, possam relatar denúncias, queixas ou reclamações quanto a comportamentos ilícitos, que constituam ou possam constituir uma violação do cumprimento do disposto nos seguintes elementos internos e externos: Legislação Laboral ou outra legislação aplicável e em vigor; Código de Ética e Conduta da empresa; Lei nº. 73/2017 – quadro legislativo para a prevenção da prática de Assédio no local de trabalho; Lei n.º 93/2021 – regime geral

de proteção de denunciadores de infrações; Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro e consequente Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC).

Os princípios desta Política de Denúncias, Queixas e Reclamações não prejudicam, limitam, ou substituem as obrigações de denúncia às autoridades legais e de justiça competentes, caso a situação assim o justifique e o denunciante assim o entenda.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Qualquer alteração/exceção ao disposto neste procedimento só será considerada se expressamente aprovada pela Administração e/ou se o enquadramento legal assim o exigir.