



PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS (PPR)

RESUMO

Este Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, tem como principal objetivo, identificar, analisar e classificar os riscos de atos de corrupção e infrações conexas a que estamos expostos.

Novembro de 2025



Conteúdo

1. Apresentação	2
2. Visão e Objetivos (missão, visão e valores)	2
2.1. Missão	2
2.2. Visão	3
2.3. Valores.....	3
3. Princípios Éticos e de Atuação	3
4. Deveres do Empregador	4
5. Deveres do Trabalhador.....	5
6. Plano de Prevenção de Riscos e Infrações Conexas (PPR).....	6
6.1. Âmbito.....	6
6.2. Conceito de Risco	6
6.3. Metodologia	7
7. Identificação e Avaliação de Riscos.....	7
7.1. Processo de Identificação e Avaliação dos Riscos	7
7.2. Matriz de Risco.....	10
8. Responsabilidade pela Gestão e Execução do Plano	11
9. Mecanismos Internos de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas.....	12
10. Aferição da Efetividade, Utilidade e Eficácia das Medidas Propostas.....	12
Anexo I – Modelo de Relatório de Infrações por Incumprimento do CC e RGPC.....	13
Anexo II – Modelo de Declaração de Conflitos de Interesses	14
Anexo III – Modelo de Declaração de Recebimento de Presentes, Hospitalidades e outro Tipo de Benefícios	16
Anexo IV – Modelo de Matriz de Avaliação e Execução do Plano (PPR)	17
Anexo V – Modelo de Plano de Formação.....	18
Anexo VI – Legislação, Termos e Definições	19

1. Apresentação

A Bordados Oliveira compromete-se a garantir o cumprimento das obrigações e deveres decorrentes do regime de prevenção da corrupção e infrações conexas (RGPC) e a atuar de acordo com as melhores práticas empresariais em matéria de combate à corrupção e infrações conexas (CIC), assim como de futuras orientações emitidas pelas autoridades de supervisão competentes.

Foi publicado em Diário da República o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) e estabeleceu o regime geral de prevenção da corrupção aplicável em Portugal (RGPC). 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.

No âmbito do RGPC, as entidades abrangidas devem assegurar a implementação de um Programa de Cumprimento Normativo (PCN) para a prevenção de CIC com os seguintes requisitos:

- Nomeação de um Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN) encarregue pela execução e aplicação do PCN anticorrupção (art.º 5.º, DL 109-E/2021);
- Adoção e aplicação de um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (PPR) (art.º 6.º, DL 109-E/2021);
- Adoção de um código de conduta (CC) (art.º 7.º, DL 109-E/2021 e Código de Ética e Conduta) disponível em: https://bordadosoliveira.com/wp-content/uploads/2025/10/ce-codigo-de-etica-e-conduta_BO2025.pdf;
- Implementação de um canal de denúncias interno (art.º 8.º DL 109-E/2021 e Lei 93/2021);
- Implementação de um plano de formação relativo às políticas e procedimentos relacionados com a prevenção de riscos da CIC (art.º 9.º, DL 109-E/2021 e Anexo V – Plano de formação);
- Implementação de procedimentos de anticorrupção no sistema de controlo interno e avaliação da sua execução (art.º 10.º e 15.º, DL 109-E/2021 e Anexo IV – Matriz de Avaliação de Execução); e implementação de procedimentos de avaliação prévia de riscos de terceiros.

Com este Plano a Bordados Oliveira pretende identificar e mitigar quaisquer potenciais riscos subjacentes de corrupção e infrações conexas a que possa estar exposta, assim como assumir o compromisso com uma cultura de ética e transparência.

2. Visão e Objetivos (missão, visão e valores)

2.1. Missão

A missão da Bordados Oliveira assenta num compromisso com a melhoria contínua, tendo como principais objetivos a satisfação do cliente, a qualidade do produto final e o cumprimento dos prazos



de entrega, por forma a satisfazer as expectativas dos nossos clientes e aprimorar a eficiência na resposta às necessidades do mercado de bordados.

2.2. Visão

A Bordados Oliveira tem como visão ser uma referência no mercado de bordados, por forma a ser um parceiro de confiança pela qualidade e inovação nos seus produtos, procurando um crescimento e desenvolvimento sustentável, assente no compromisso de cumprimento dos direitos e obrigações para com os nossos stakeholders, respeitando os pilares da sustentabilidade e rentabilidade.

2.3. Valores

Os valores orientadores da Bordados Oliveira assentam no respeito mútuo, igualdade e valores éticos nos negócios, promovendo um desenvolvimento sustentável e o empenho de todos os stakeholders por forma a que em conjunto sejam cumpridos os objetivos empresariais, ambientais e sociais com impacto na sociedade, colaboradores e clientes.

Os valores definidos assentam num conjunto de 8 princípios orientadores:

- Qualidade: procurar continuamente exceder as expectativas de todos os clientes e demais partes interessadas.
- Organização: implementar as melhores práticas organizacionais aprimorando o Sistema de Gestão Integrado.
- Responsabilidade: pelas ações e decisões empresariais nos temas ambientais, sociais e de Governance.
- Ética: adoção de valores, princípios e práticas empresariais baseadas na ética, transparência e rigor nas relações com todas as partes interessadas.
- Inclusão: integração e igualdade de oportunidades, não tolerando a discriminação, assédio ou qualquer outra forma de exclusão.
- Competência: atingir níveis de excelência através da formação contínua dos colaboradores e parceiros.
- Sustentabilidade: adotar práticas que promovam o desenvolvimento sustentável.
- Inovação: procura contínua por novas soluções, tecnologias e ideias com o objetivo de melhorar os produtos, processos e serviços.

3. Princípios Éticos e de Atuação

A Bordados Oliveira desenvolve todas as suas atividades e ações de acordo os seguintes princípios éticos:

- Respeitar integralmente as leis, regras, regulamentos e normas profissionais, em todas as áreas, aplicáveis nos países onde tem presença ou opera;
- Cumprir a legislação nacional e internacional, bem como as recomendações emanadas por autoridades ou organismos competentes, em todas as matérias respeitantes à prevenção da corrupção e suborno, branqueamento de capitais e do financiamento ao terrorismo, bem como as normas internas nessas matérias, exigindo dos(as) seus(as) colaboradores(as) uma conduta irrepreensível;
- Assegurar o apoio e a proteção dos denunciantes (Lei 93/2021);
- Atuar de forma transparente e em estrita observância das normas, orientações e princípios do bom governo societário.

4. Deveres do Empregador

Deveres do Empregador
Respeitar e tratar com urbanidade a probidade o trabalhador.
Pagar pontualmente a remuneração.
Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral.
Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador proporcionando-lhe formação profissional.
Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores.
Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija.
Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores.
Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho
Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes
Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença.
Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus órgãos ou serviços.
Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.
Promover a conciliação entre a vida familiar e profissional do trabalhador.

5. Deveres do Trabalhador

Deveres do Trabalhador	
Prossecução do interesse da organização	Consiste na defesa dos interesses estratégicos e operacionais da organização, assegurando o cumprimento da sua missão, visão e valores, no respeito pelas normas internas, pela legislação aplicável e pelos direitos e expectativas legítimas de colaboradores, clientes, parceiros e demais partes interessadas.
Isenção	Exercer as funções com total integridade, abstendo-se de obter vantagens pessoais ou beneficiar terceiros de forma indevida, direta ou indireta, a partir da posição ocupada na organização, respeitando os princípios éticos, legais e de transparência.
Imparcialidade	Atuação equitativa e ética por parte dos colaboradores e líderes da organização, assegurando decisões e comportamentos livres de favoritismos, preconceitos ou discriminações, com base em critérios objetivos, transparentes e alinhados com os valores da empresa.
Informação	Disponibilizar, de forma clara, acessível e responsável, as informações relevantes solicitadas por colaboradores, clientes, parceiros ou outras partes interessadas, salvaguardando os dados confidenciais, estratégicos ou protegidos por normas legais ou contratuais.
Zelo	Conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, bem como exercer as funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados e utilizando as competências que tenham sido consideradas adequadas.
Obediência	Acatar e executar, com profissionalismo e responsabilidade, as orientações e decisões dos superiores hierárquicos, desde que estejam alinhadas com os objetivos da organização, respeitem os valores institucionais e cumpram os princípios legais e éticos aplicáveis.
Lealdade	Desempenhar as funções alinhadas aos objetivos estratégicos e operacionais da organização, respeitando a hierarquia funcional, os valores institucionais e contribuindo de forma ativa para o sucesso coletivo.
Correção	Tratar com respeito, cortesia e profissionalismo todos os interlocutores da organização — incluindo clientes, colegas, superiores hierárquicos e parceiros — promovendo um ambiente de trabalho saudável, colaborativo e alinhado com os valores institucionais.
Assiduidade e pontualidade	Garantir uma presença regular e pontual no desempenho das funções (regime presencial ou remoto), respeitando os horários acordados e contribuindo para o bom funcionamento, produtividade e colaboração dentro da organização.

Nota: todo o trabalhador tem o dever de frequentar as ações de formação e aperfeiçoamento profissional na atividade em que exerce funções, das quais apenas pode ser dispensado por motivo atendível.

6. Plano de Prevenção de Riscos e Infrações Conexas (PPR)

A análise de risco considera as geografias onde a Bordados Oliveira atua (mercados de exportação, regimes sancionatórios aplicáveis, risco de intermediação) e estabelece *due diligence* proporcional para fornecedores/intermediários: triagem, verificação de sanções, beneficiário efetivo, cláusulas anticorrupção e direito de auditoria, apoiado no GUIA n.º 1/2023 do MENAC.

6.1. Âmbito

Este Plano aplica-se diretamente à Bordados Oliveira, prevendo:

- As áreas de atividade da Bordados Oliveira com risco de prática de atos de corrupção e infrações conexas;
- A probabilidade de ocorrência e o impacto previsível de cada situação, para permitir a graduação e classificação dos riscos;
- As medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificadas;
- Nas situações de risco elevado ou máximo, as medidas de prevenção mais exaustivas, dando prioridade à sua execução; e
- A designação do responsável geral pela execução, controlo e revisão do PPR, que é o responsável pelo cumprimento normativo (RCN).

O presente PPR é revisto a cada três anos ou sempre que ocorra alteração relevante nas atribuições, estrutura orgânica ou societária da Bordados Oliveira que o justifique (DL 109-E/2021).

6.2. Conceito de Risco

O risco pode ser descrito como um evento, situação ou circunstância futura com uma probabilidade de ocorrência e com possíveis consequências, tanto positivas como negativas, na realização dos objetivos de uma determinada unidade organizacional.

Para eliminar ou minimizar os riscos, é necessário identificá-los, comunicá-los, tratá-los e geri-los por meio de planos eficazes e medidas de mitigação, adaptados à realidade funcional de cada organização.

A gestão de risco é um processo de análise sistemática dos riscos associados às atividades desempenhadas dentro das competências das organizações. Dessa forma, uma gestão adequada de risco, ao nível das atividades, funções ou departamentos, possibilita a identificação e prevenção antecipada de comportamentos ou situações que possam provocar danos à organização/ empresa.

Os riscos de corrupção e de infrações conexas estão, portanto, ligados à prática de qualquer atividade e resultam de ações, ou da sua omissão, sejam elas ilegais e/ou prejudiciais à organização,



em troca do recebimento de vantagens patrimoniais ou não patrimoniais, para a própria pessoa ou para terceiros.

6.3. Metodologia

A avaliação de riscos subjacente ao PPR assenta na análise da entidade abrangida (Bordados Oliveira), das atividades que desenvolve e dos riscos inerentes ao setor em que se move, bem como à área geográfica onde atua.

Para tal procedeu-se:

- Ao levantamento dos riscos existentes;
- À análise e classificação dos riscos;
- Identificação das correspondentes medidas de prevenção e mitigação;
- Implementação acompanhamento e controlo do plano de riscos.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN) exerce funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória, dispondo dos meios humanos, técnicos e de informação necessários (art.º 5.º, n.º 3, DL 109-E/2021)

Com o objetivo de implementar, manter e rever o presente plano, o Responsável pelo PPR, que também tem a função de Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN), realizou uma análise abrangente das áreas de atuação e da estrutura, as suas ações e decisões baseiam-se nos princípios de idoneidade, ética e melhoria contínua.

O presente PPR é revisto a cada três anos ou sempre que ocorra alteração relevante nas atribuições, estrutura orgânica ou societária da Bordados Oliveira que o justifique (art.º 6.º, n.º 5, DL 109-E/2021). Está estabelecida uma avaliação anual de eficácia (a ser realizada em abril de cada ano), estando também prevista uma revisão adicional em outubro, nos casos em que o risco seja classificado como elevado ou máximo ou tal seja necessário. Adicionalmente, caso surjam situações que justifiquem tal medida, o PPR poderá ser revisto de forma extraordinária.

7. Identificação e Avaliação de Riscos

7.1. Processo de Identificação e Avaliação dos Riscos

A 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 (Guia n.º 1/2023, MENAC).

As áreas que foram identificadas como as mais propensas aos riscos de corrupção e infrações conexas são:

Gerência	Financeira / Contabilidade	Produção	Compras/ Logística
Administrativa	Manutenção	Recursos Humanos	Sistemas de Informação

Com base nestas premissas o trabalho realizado compreendeu os seguintes momentos:

Planeamento de sessões formativas com todos os colaboradores da Bordados Oliveira, de modo a permitir a partilha de conteúdos e uma reflexão conjunta sobre os seguintes conceitos: ética, integridade, cultura organizacional de integridade, conflitos de interesse, riscos de gestão e riscos de corrupção numa organização, fatores organizacionais e pessoais explicativos da fraude e corrupção, o risco de fraude e corrupção, avaliação da probabilidade de ocorrência e do impacto previsível do risco e qual o seu grau de risco, identificação e caracterização de fatores e medidas preventivas a partir dos diversos tipos de riscos considerados.

Realização do levantamento de riscos, de avaliação do grau de risco e identificação de medidas preventivas.

Para a avaliação da probabilidade, foram considerados os seguintes indicadores:

Probabilidade de Ocorrência do Risco (PO)		
Baixa (1)	Média (2)	Alta (3)
A prevenção do risco decorre adequadamente das medidas preventivas/corretivas adotadas anteriormente.	A prevenção adequada do risco pode requerer e justificar medidas preventivas adicionais relativamente às que já existam.	A prevenção adequada do risco requer medidas corretivas adicionais relativamente às que já existam.

Para a avaliação do impacto previsível da ocorrência do risco, que se associa aos possíveis efeitos decorrentes da concretização dos atos que se pretendem prevenir, foram considerados os seguintes indicadores:

Impacto Previsível da Ocorrência do Risco (IP)
--

Baixa (1)	Média (2)	Alta (3)
A ocorrência do risco pode traduzir-se numa redução da eficiência do procedimento ou da função a que está associado, requerendo a revisão do próprio procedimento. Trata-se de um impacto interno, com implicações no plano processual da organização.	A ocorrência do risco pode traduzir-se numa redução da eficiência e eficácia do procedimento ou da função a que está associado, requerendo a revisão do procedimento e dos correspondentes objetivos que estão associados. Trata-se de um impacto interno, com implicações no plano processual e produtivo da organização.	A ocorrência do risco pode traduzir-se numa redução da eficiência e eficácia do procedimento ou da função a que está associado. Trata-se de impacto com implicações internas no plano processual e produtivo da organização, e com implicações externas, de mediatização da ocorrência, com impactos na reputação sobre a sua credibilidade.

Identificação do grau do risco decorre da combinação das classificações referidas anteriormente (probabilidade e impacto), de acordo com a seguinte matriz de avaliação de riscos:

Matriz de aferição do grau de risco a partir dos critérios probabilidade e impacto previsível (GR)					
		Probabilidade de Ocorrência (PO)			
		Baixa (1)	Média (2)	Alta (3)	
Impacto Previsível (IP)	Baixo (1)	Mínimo	Fraco	Moderado	
	Médio (2)	Fraco	Moderado	Elevado	
	Alto (3)	Moderado	Elevado	Máximo	

O resultado do trabalho realizado, ou seja, os riscos que foram identificados por associação a cada área funcional da Bordados Oliveira e as respetivas medidas preventivas, bem como a avaliação de risco, constitui o ponto “7.2. Matriz de Risco” deste documento.

Depois de aprovado, o plano de prevenção de risco será objeto de divulgação junto de todos os dirigentes, trabalhadores e colaboradores da Bordados Oliveira, bem como junto novos elementos no âmbito dos correspondentes processos de recrutamento (art.º 6.º, DL 109-E/2021).

As ações de avaliação sobre a execução do PPR, da sua eficácia e eventuais necessidades de ajustamento, serão descritas nos relatórios de execução a elaborar nos meses de abril (em relação a todos os riscos) e de outubro (em relação aos riscos de grau elevada ou máximo) e numa lógica de melhoria contínua. Estas serão coordenadas pelo RCN, através do preenchimento da matriz de avaliação da execução do plano (Anexo IV) de acordo com o estabelecido no DL 109-E/2021 e no Guia 1/2023 do MENAC.

7.2. Matriz de Risco

DEPARTAMENTO / FUNÇÕES	ÂMBITO	RISCO	AVALIAÇÃO			CONTROLO E MEDIDAS DE PREVENÇÃO/CORRETIVAS	Evidências/ Notas
			PO	IP	GR		
Gerência	Alocação de serviços a empresas	Conflito de interesses na alocação de serviços a empresas	Baixa	Alto	Moderado	Procedimento interno prevê a necessidade de receber sempre 2 propostas para adjudicar um serviço de valor superior a €200.000,00, mediante as melhores condições previstas. Não pode receber prendas nem ofertas de valor superior a 25% dos Fornecedores. Todas as ofertas, recebimentos e outros benefícios devem ser declarados no modelo em vigor e comunicados ao RCN e Gerência.	DL 109-E/2021 Código de Conduta. Declaração de conflito de interesses e de recebimento de ofertas.
Compras e/ou Manutenção	Contratação de fornecedores e subcontratação de terceiros	Recebimento de suborno/vantagem indevida para seleção, contratação e/ou favorecimento de um fornecedor em detrimento de outro	Baixa	Média	Fracó	1. Aplicação e cumprimento do procedimento de Fornecimentos Externos. 2. Existência do envolvimento de diferentes pessoas, no processo de compras. Não pode receber prendas nem ofertas de valor superior a 25% dos Fornecedores.	DL 109-E/2021 Código de Conduta. Declaração de conflito de interesses/ Ofertas.
	Registo de pedidos de compra em sistema	Aquisição de bens que não decorram de reais necessidades para benefícios alheios à organização.	Baixa	Média	Fracó	1. Aplicação e cumprimento do procedimento de Fornecimentos Externos. 2. Existência do envolvimento de diferentes pessoas, no processo de compras. Não pode receber prendas nem ofertas de valor superior a 25% dos Fornecedores.	DL 109-E/2021 Código de Conduta. Procedimento Interno. Declaração de conflito de interesses/ Ofertas.
Produção	Qualidade e controlo na produção	Manipulação de registos de qualidade para esconder falhas ou favorecer clientes específicos.	Baixa	Elevada	Moderado	Preenchimento dos modelos de qualidade de produção. Revisões cruzadas e auditáveis. Sistema de controlo de produção digital nos equipamentos. Formação ética dos técnicos sobre qualidade. Canal de denúncia interna. Não pode receber prendas nem ofertas de valor superior a 25% dos Clientes.	DL 109-E/2021 Código de Conduta. Procedimento interno. Declaração de conflito de interesses/ Ofertas.
Logística	Gestão de Stocks	Desvio ou apropriação indevida de materiais / produtos.	Média	Média	Moderado	Inventários regulares; Auditorias internas aleatórias; Cruzamento automático de dados entre entradas e saídas.	DL 109-E/2021 Código de Conduta. Procedimento Interno.
Recursos Humanos	Recrutamento e seleção. Relações com colaboradores.	Incumprimento da obrigatoriedade genérica de reportar a existência de conflitos de interesses.	Baixa	Média	Fracó	Realizar a monitorização do Canal de Denúncias através da preparação do Relatório Anual no âmbito do seu funcionamento. Não pode receber prendas nem ofertas de valor superior a 25%.	DL 109-E/2021 Lei 93/2021 Código de Conduta. Procedimento Interno. Declaração de conflito de interesses/ Ofertas.
Financeira / Contabilidade	Relações de negócios com fornecedores e clientes	Inexistência de regras formais escritas sobre o modo de efetuar pagamentos e recebimentos	Baixa	Médio	Fracó	1. Realização dos pagamentos e recebimentos, preferencialmente, por transferência bancária. 2. Existência do envolvimento de diferentes pessoas (segregação de funções), no processo de compras. 3. Criar regras formais sobre os procedimentos a seguir em pagamentos e recebimentos.	DL 109-E/2021 Procedimento Interno.
	Relação com colaboradores	Avaliação irregular em favorecimento/prejuízo de colaboradores	Baixa	Alta	Moderado	1. Cumprimento estrito do Código de Ética e Conduta. 2. Acompanhamento e supervisão do cumprimento do Código de Ética e Conduta. 3. Cumprimento e utilização do Procedimento de Gestão de Conflitos, Reclamações e Sugestões.	DL 109-E/2021 Código de Conduta. Declaração de conflito de interesses/ Ofertas.
	Relação com colaboradores	Divulgação de informações reservadas/confidenciais	Baixa	Alta	Moderado	1. Divulgação do Código de Ética e Conduta. 2. Ações de sensibilização sobre a não divulgação de informação reservada e/ou confidencial. 3. Segregação dos colaboradores que acedem a informação reservada e/ou confidencial.	DL 109-E/2021 Código de Conduta.
Transversal à organização	Denúncia de Infrações e Canal de Denúncias	Incumprimento da Política de Tratamento de Denúncias e de Não Retaliação e da Política de Privacidade do Canal de Denúncias	Baixa	Alta	Moderado	1. Disponibilizar para o esclarecimento de questões; 2. O Responsável pelo Cumprimento Normativo deve assegurar, o cumprimento do tratamento das Denúncias e a Não Retaliação, nomeadamente a forma de funcionamento do canal de denúncia, o fluxo adequado de recebimento e tratamento de denúncias e a garantia de não retaliação contra os denunciadores de boa-fé. 3. O Responsável pelo Cumprimento Normativo deve assegurar que são cumpridas, nomeadamente as finalidades do tratamento dos dados recolhidos, o prazo de conservação, os direitos dos titulares, as categorias de dados e as medidas de segurança.	DL 109-E/2021 Código de conduta Canal de denúncias. Relatório de infrações.
		Falta de monitorização do Canal de Denúncias	Baixa	Média	Fracó	Realizar a monitorização do Canal de Denúncias através da preparação do Relatório Anual no âmbito do seu funcionamento.	
		Não adequação das Ações de sensibilização no âmbito do Canal de Denúncias e falta de registo das presenças	Baixa	Média	Fracó	1. Ações de sensibilização sobre a proteção dos denunciadores; 2. Criar um Modelo de Registo das Ações de Formação, que permita registar as presenças dos colaboradores, bem como a data, sumário e a entidade formadora, conservando o mesmo registo.	
RCN / Gerência	Cumprimento do RGPC	Incumprimento e não conformidade com as disposições do DL 109-E/2021	Média	Média	Moderado	1. Elaboração, monitorização e atualização do PCN. 2. Elaboração e implementação do PPR, Cód. Ética e Conduta e Canal de Denúncias. 3. Nomeação do RCN. 4. Implementação dos mecanismos de controlo, execução e auditoria. 5. Formação no âmbito do RGPC, ética e transparência. 6. Divulgação e comunicação do Instrumentos do RGPC. 7. Elaboração e divulgação dos relatórios em cumprimento do RGPC.	DL 109-E/2021 Lei 93/2021 Guia 01/2023 do MENAC
	Plano de Prevenção de Riscos e Infrações Conexas	Falta de revisão e monitorização do Plano de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas (PPR)	Baixa	Média	Fracó	1. Revisão do PPR a cada três anos, obrigatoriamente. 2. Revisão do PPR sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura organizativa ou societária. 3. Monitorizar o PPR através da: elaboração do Relatório de Avaliação Intercalar, em outubro, referente às situações de risco elevado, o anual em abril, contendo: i) a identificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas; e ii) a previsão da plena implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas.	DL 109-E/2021 Guia 01/2023 MENAC PCN adotado Relatórios de execução
RCN	Código de Ética e Conduta	Incumprimento do Código de Ética e Conduta	Baixa	Média	Fracó	1. Informar todos os colaboradores da existência e importância do cumprimento do Código de Ética e Conduta; 2. Incentivar a leitura atenta do Código de Ética e Conduta e, sempre que necessário, esclarecer as dúvidas que possam existir junto do Responsável pelo Cumprimento Normativo.	DL 109-E/2021 Código de Conduta
		Falta de monitorização do Código de Ética e Conduta	Baixa	Média	Fracó	1. Atentar no cumprimento do Código de Ética e Conduta. 2. Elaborar um relatório sempre que for cometida alguma infração ao Código de Ética e Conduta de acordo com o modelo interno disponibilizado.	DL 109-E/2021 Código de Conduta Declarações anexas ao CC
	Relatórios de Avaliação Intercalar e Anual	Não publicitação do PPR e dos Relatórios de Avaliação Intercalar e Anual	Baixa	Média	Fracó	1. Assegurar a publicitação do PPR, 10 dias após a sua implementação. 2. Informar todos os seus colaboradores da publicitação do PPR, da sua disponibilização e local de consulta. 3. Sempre que se opere uma revisão do PPR, assegurar a publicitação, no prazo de 10 dias a contar da revisão. 4. Informar todos os colaboradores da ocorrência da revisão, disponibilização e local de consulta.	DL 109-E/2021 Guia 01/2023 MENAC PCN adotado
		Não adequação do Programa de Formação de Corrupção e Infrações Conexas e falta de registo das presenças	Baixa	Média	Fracó	1. Ministar o Programa de Formação contínua para a área da prevenção da Corrupção; 2. Criar um Modelo de Registo das Ações de Formação, que permita registar as presenças dos colaboradores, bem como a data, sumário e a entidade formadora, conservando o mesmo registo.	DL 109-E/2021 Guia 01/2023 MENAC PCN adotado
Sistemas de Informação	Transversal a todos os Departamentos	Acessos e Partilha indevida de dados e informações	Média	Média	Moderado	1. Existência de controlo de acessos por níveis de responsabilidade e acesso à informação. 2. Aplicação do RGPD aos dados e informação sensíveis. 3. Formação a todos os elementos nos temas relacionados com o acesso, utilização e partilha de dados e informação.	DL 109-E/2021 RGPD Código de Conduta



8. Responsabilidade pela Gestão e Execução do Plano

A gestão do Plano de Prevenção de Riscos cabe, pela natureza própria da função ao Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN) designado pela Bordados Oliveira na pessoa do Sr. José Joaquim São Bento de Oliveira, colaborador interno com funções de Gerência (Sócio-Gerente).

A Bordados Oliveira e o RCN asseguram a publicidade interna do PPR e dos relatórios intercalar (outubro) e anual (abril) a todos os trabalhadores e demais stakeholders através da intranet e, na sua página oficial na Internet (caso existam), até 10 dias após a respetiva implementação, revisão ou elaboração (art.º 6.º, n.º 6, DL 109-E/2021).

Os relatórios a serem emitidos incluem a quantificação do grau de implementação (nº de medidas implementadas, % de implementação) e a previsão da pela implementação (cronograma de implementação), assim como as medidas corretivas (nº de medidas corretivas identificadas, nº de medidas implementadas, taxa de sucesso).

Para os riscos classificados como máximos adotam-se medidas de prevenção/ correção mais exaustivas, com execução prioritária, cronograma reduzido e monitorização quinzenal (nº de medidas implementadas, taxa de sucesso e % de implementação) (Anexo IV).

O Responsável pelo Cumprimento Normativo tem ainda a responsabilidade de se manter permanentemente informado sobre o grau de execução do plano, e tem o dever de verificar com os elementos da empresa o cumprimento adequado das medidas de prevenção previstas na Matriz de Risco, bem como das ocorrências de irregularidades e riscos, e das medidas corretivas adotadas ou a adotar, assim como proceder à sua comunicação nos termos do RGPC (DL 109-E/2021).

Os elementos da direção/ chefia de cada área/ função têm a responsabilidade de verificar e assegurar, em permanência, a boa e correta execução das medidas preventivas previstas no plano para as suas áreas, e o dever de partilhar se as medidas preventivas estão a ser postas em execução.

Qualquer oferta/hospitalidade admissível exige comunicação interna e registo no modelo existente para o efeito (Anexo III). É proibida a aceitação de ofertas com valor superior a 25€, ou que sejam suscetíveis de condicionar a isenção; recomenda-se limite uniforme ≤25€ e aprovação prévia para hospitalidades e ofertas. A Gerência/RCN analisará as exceções e guardará o seu registo por 5 anos.

Os colaboradores da Bordados Oliveira têm o dever e a responsabilidade de procurar conhecer os propósitos e o conteúdo da Matriz de risco e de cumprir as nele previstas para o exercício das suas funções.

9. Mecanismos Internos de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas

- Código de Ética e Conduta de acordo com a legislação e normas em vigor.
- Plano de Prevenção de Riscos De Corrupção e Infrações Conexas.
- Canal de Denúncia em conformidade com a legislação aplicável (com feedback ao denunciante até 7 dias da receção da denúncia e informação até 3 meses quando viável, registo e conservação por um prazo de 5 anos – Guia 01/2023 do MENAC).
- Nomeação de um Responsável pelo Cumprimento Normativo.
- Programas de formação de acordo com o RGPC.
- Proibição de despesas não documentadas ou confidenciais.
- Mecanismos de auditoria e controlo (ERP, contabilidade, revisor oficial de contas, ISO9001);
- Declarações internas (conflitos de interesses – Anexo II, ofertas e recebimentos – Anexo III)
- Gestão do sistema de informação e gestão de controlo de acessos à informação de acordo com o RGPD.
- Normas internas sobre políticas de atribuição de prémios/ incentivos com base em critérios determinados e objetivos.
- Normas e comunicações internas sobre operações, procedimentos e processos internos.

10. Aferição da Efetividade, Utilidade e Eficácia das Medidas Propostas

- Com o objetivo de aferir a efetividade, utilidade e eficácia das medidas propostas, a Bordados Oliveira compromete-se a:
- Aprimorar os métodos e procedimentos para implementação das medidas preventivas previstas na matriz de risco da Bordados Oliveira;
- Garantir a manutenção de um grupo de acompanhamento do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas;
- Preencher a Matriz de avaliação e execução do plano (PPR) (Anexo IV);
- Elaborar o Relatório de Infrações por Incumprimento do CC e RGPC (Anexo IV);
- Elaborar, anualmente, um relatório de execução do Plano, avaliando a implementação das medidas preventivas e a necessidade de eventuais revisões.
- Divulgar junto das partes interessadas os relatórios decorrentes dos controlos internos ou externos, as sua avaliação a sugestões de melhoria;

Em 05 de novembro de 2025.

O Responsável

Anexo I – Modelo de Relatório de Infrações por Incumprimento do CC e RGPC

RELATÓRIO DE INFRAÇÕES POR INCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA RGPC

Artigo 7º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro

Em _____, chegou ao conhecimento do(a) signatário(a), na qualidade de Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN), a prática de uma infração ao Código de Conduta e RGPC, aprovado e implementado pela Bordados Oliveira em cumprimento do Regime Geral de Prevenção da Corrupção ("RGPC"), estabelecido no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

A ofensa em questão foi cometida em [data/período] e consiste na violação do disposto no ponto _____, alínea _____, do Código de Conduta e RGPC da Bordados Oliveira, que se refere a _____.

[A sanção aplicada ao infrator foi _____.]

As seguintes medidas [foram/serão implementadas] com vista à prevenção de situações semelhantes e à sensibilização dos colaboradores da Bordados Oliveira para a necessidade e importância do cumprimento do Código de Conduta e RGPC:

_____ [•];

_____ [•].

Data: ____/____/____

Assinatura _____



Anexo II – Modelo de Declaração de Conflitos de Interesses

DECLARAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES

Eu, _____, portador(a) do cartão de cidadão
n.º _____, com domicílio profissional em
_____, na qualidade de
_____, venho, por este meio, prestar as seguintes declarações:

Declaro que li e compreendi as disposições do Código de Ética e Conduta da Bordados Oliveira, bem como do RGPC, em particular as que estabelecem os valores e princípios que devem guiar a minha atuação e a importância da comunicação da existência de quaisquer situações de conflitos de interesses, reais ou potenciais. Para os efeitos tidos por convenientes, declaro que:

☐ Tanto quanto é do meu conhecimento, não me encontro, nem prevejo vir a encontrar-me, numa situação de conflito de interesses, ainda que potencial, suscetível de me conduzir a sobrepor interesses pessoais ou de terceiros aos interesses da Bordados Oliveira, no exercício das minhas funções;

☐ Encontro-me ou prevejo vir a encontrar-me na(s) seguinte(s) situação(ões) de conflito de interesses, reais ou potenciais:

Potencial Conflito	Detalhes (natureza da função e nome da entidade)
Interesses Financeiros (e.g., participações sociais em empresas)	
Atividades profissionais anteriores	
Atividades externas atuais, profissionais ou associativas	
Atividades do/a cônjuge/companheiro/a, ascendentes e descendentes profissionais ou associativas	
Outras relações pessoais	



3) Comprometo-me a notificar de imediato a Bordados Oliveira por meio de comunicação escrita de qualquer circunstância de que venha a ter conhecimento superveniente que me possa colocar em situação de (potencial) conflito de interesses, no prazo máximo de 5 dias desde a tomada desse conhecimento.

4) Comprometo-me a requerer escusa ou a declarar o meu impedimento e a não participar, por qualquer meio, nem direta nem indiretamente, na tomada de qualquer decisão ou na realização de qualquer ato ou omissão para o qual, direta ou indiretamente, possa estar em situação de conflito de interesses e, em qualquer caso, que possa beneficiar, prejudicar ou ter impacto nos meus interesses pessoais ou de terceiros que me são próximos.

5) Declaro, por minha honra, que as informações prestadas na presente Declaração são corretas e completas e assumo toda a responsabilidade pelo respetivo teor.

6) Mais declaro que me comprometo a proceder à atualização da informação que consta da presente Declaração, caso ocorra uma alteração de circunstâncias que assim o determine.

7) Adicionalmente, reconheço que os dados pessoais recolhidos através desta declaração serão tratados para a finalidade de (i) identificação e classificação dos riscos com vista à elaboração e implementação do Plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas e respetivas medidas preventivas e (ii) definição de procedimentos e mecanismos internos de controlo relativos aos riscos identificados, com base no cumprimento de obrigações legais a que a Bordados Oliveira está sujeita.

8) Para mais informações sobre o tratamento dos meus dados e exercício de direitos posso consultar a Política de Proteção de Dados e Privacidade Colaboradores da Bordados Oliveira que me foi disponibilizada.

Data: ____/____/____

Assinatura _____



Anexo III – Modelo de Declaração de Recebimento de Presentes, Hospitalidades e outro Tipo de Benefícios

DECLARAÇÃO DE RECEBIMENTO DE PRESENTES, HOSPITALIDADES OU OUTRO TIPO DE BENEFÍCIOS

Eu, _____, portador(a) do cartão de cidadão n.º _____, com domicílio profissional em _____, na qualidade de _____, venho, por este meio, prestar as seguintes declarações relativamente ao assunto no título do documento acima identificado em cumprimento das normas vigentes na Bordados Oliveira.

Nome	Descrição
Entidade _____ com a qual tem uma relação laboral / profissional	
Departamento	
Data do recebimento da oferta	
Benefício	
Ofertante	
Explicação breve e objetiva acerca do contexto da oferta e respetiva admissibilidade	

Data: ____/____/____

Assinatura: _____

Anexo IV – Modelo de Matriz de Avaliação e Execução do Plano (PPR)

Matriz de Avaliação da Execução do Plano			
<i>Medidas Preventivas</i>	<i>A medida está adotada? (sim/não)</i>	<i>Eficácia da medida (se adotadas) / razões para a sua não adoção (quando não adotada)</i>	<i>Medidas corretivas a adotar (sobretudo para as situações de não adoção ou de ineficácia da medida)</i>

Anexo V – Modelo de Plano de Formação

Tema	Data/ Ano	Formandos (nomes)	Nº Horas	Assinaturas / Evidência



Anexo VI – Legislação, Termos e Definições

Qual o Diploma que aprovou o RGPD (Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações)?

A Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro estabelece o regime geral de proteção de denunciadores de infrações, transpondo a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União.

O que é uma denúncia?

A denúncia é a comunicação verbal ou escrita de informações sobre a existência de infrações já cometidas ou que estejam a ser cometidas, bem como tentativas de ocultação das mesmas. E ainda infrações cujo cometimento se possa prever ocorrer no futuro.

Qual o Diploma que aprovou o RGPC (Regime Geral de Prevenção da Corrupção)?

O RGPC foi aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro. O diploma entrou em vigor no dia 7 de junho de 2022.

O que se entende por corrupção e infrações conexas?

Para os efeitos do RGPC e do DL 109-E/2021, entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito. Designadamente:

Corrupção (art.º 373.º e 374.º do Código Penal): Quando um dirigente ou funcionário de uma organização solicita ou recebe um suborno, ou a sua promessa, em troca de tomar uma decisão, no âmbito das suas funções, que beneficie indevidamente quem o subornou;

Recebimento e oferta indevidos de vantagem (art.º 372.º do Código Penal): Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, solicita ou recebe de outra pessoa, direta ou indiretamente, um bem patrimonial ou financeiro que não lhe é devido e que é suscetível de condicionar os seus deveres de integridade e isenção;

Peculato (art.º 375.º do Código Penal): Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se apropria de bens ou valores patrimoniais pertencentes à organização onde exerce funções;

Peculato de uso (art.º 376.º do Código Penal): Quando um dirigente ou funcionário de uma organização utiliza em seu favor, ou autoriza a que terceiros o façam, bens patrimoniais, equipamentos ou valores, materiais ou financeiros, pertencentes à organização onde exercem funções ou que se encontram à sua guarda;

Participação económica em negócio (art.º 377.º do Código Penal): Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, toma decisões que beneficiem um determinado interesse particular, do próprio ou de terceiro, lesando o interesse ou provocando prejuízos para a organização ou entidade;

Concussão (art.º 379.º do Código Penal): Quando um dirigente ou funcionário de uma organização, no exercício das suas funções, se apropria de um valor ou bem patrimonial que não seja devido, e cuja existência decorra de um erro circunstancial ou que tenha sido por si deliberadamente induzido;

Abuso de poder (art.º 382.º do Código Penal): Quando um dirigente ou funcionário de uma organização se prevalece do poder funcional de que dispõe para satisfação indevida de interesses próprios ou de terceiros;

Tráfico de influência (art.º 335.º do Código Penal): Quando alguém solicitar ou receber um bem ou valor material ou financeiro em troca de mover as suas influências junto de uma entidade ou serviço público tendo em vista um determinado propósito ilícito dessa entidade ou serviço;

Branqueamento (art.º 368.º-A do Código Penal): Quando alguém procede de modo intencional para ocultar a origem ilícita de bens e valores patrimoniais, financeiros ou materiais.

Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção (art.º 36.º, Lei 20/2008): Quando alguém obtém subsídio ou subvenção fornecendo às autoridades ou entidades competentes factos ou informações incorretas ou inexatas que condicionem a concessão do subsídio ou subvenção.

Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado (art.º 37.º, Lei 20/2008): Quando alguém utilizar prestações obtidas a título de subvenção ou subsídio para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam, e/ou quem utilizar prestações obtidas a título de crédito bonificado para fins diferentes ao do previsto nessa linha de crédito determinado pela entidade competente.

Direitos e sanções disciplinares do trabalhador por violação dos deveres (art.º 128 do Código do Trabalho – Direitos; art.º 328º do Código do Trabalho - Sanções)

Resumo da Legislação Conexa

- Decreto-Lei n.º 109-E/2021 de 9 de dezembro (RGPC).
- Lei n.º 93/2021 de 20 de dezembro (Proteção de Denunciantes).
- Lei n.º 20/2008 de 21 de abril (Regime Penal de Corrupção no Comércio Internacional e no Sector Privado).
- Lei n.º 58/2019 de 8 de agosto (RGPD).
- Código do Trabalho.
- Código Penal.