



Teixeira, Pinto & Soares, S.A.

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

ÍNDICE

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS.....	3
1. POLÍTICA DE GESTÃO	4
1.1. VALORES	4
2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA <i>TEIXEIRA, PINTO & SOARES, S.A.</i>	5
3. ORGANIZAÇÃO INTERNA DA <i>TEIXEIRA, PINTO & SOARES, S.A.</i>	6
4. INSTRUMENTOS DE GESTÃO	9
5. INSTRUMENTOS DE GESTÃO	9
6. MEDIDAS PREVENTIVAS	11

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

A Teixeira, Pinto & Soares, S.A. ao abrigo do DL. n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro estabelece e desenvolve o Plano de Prevenção de riscos da Corrupção e Infrações Conexas, doravante designado por PPR.

O fomento de políticas de combate à corrupção sempre estiveram no horizonte desta entidade, encontrando-se presente até no manual de acolhimento da empresa.

É exigido, desde os trabalhadores aos dirigentes, passando pelos fornecedores, clientes e prestadores de serviços, uma postura assente dos princípios da boa-fé, ética e idoneidade profissional, transparência e responsabilidade social que se reflitam nas relações comerciais, laborais e sociais que esta empresa estabelece com todos, sejam eles funcionários ou parceiros de negócios.

Entidade com mais de vinte e cinco anos no mercado, pautada pelas boas práticas da sua atividade e defensora de uma concorrência leal, não poderia deixar de fomentar toda e qualquer política anticorrupção, sendo seu dever moral, social, ético e profissional.

1. POLÍTICA DE GESTÃO

MISSÃO: Melhorar continuamente o desempenho da empresa, focados numa cultura de excelência e sustentabilidade através de medidas anticorrupção.

VISÃO: Ser referência de conhecimento e robustez no setor da construção civil nacional.

1.1. VALORES

INOVAÇÃO – A Teixeira, Pinto & Soares, S.A. é uma empresa orientada e vocacionada para o futuro, procurando soluções construtivas sustentáveis e eficientes.

CONHECIMENTO – Competência cimentada em anos de experiência e profissionais qualificados para responder a qualquer desafio.

COMPROMISSO – Assegurar a satisfação dos clientes, trabalhadores, fornecedores e outras partes interessadas, construindo uma reputação fidedigna no setor.

RESPONSABILIDADE SOCIAL – Zelar por melhores condições de trabalho, transformando positivamente a vida dos nossos colaboradores e trabalhadores através da sua participação e consulta promovendo o bem-estar e garantindo um clima organizacional saudável.

RIGOR – Respeito pelo Ambiente e pela Segurança e Saúde no Trabalho, assumindo o compromisso de cumprir com os requisitos normativos, legais e regulamentos aplicáveis e outras obrigações que a Teixeira, Pinto & Soares, S.A. subscreva.

SUSTENTABILIDADE – Procurar permanentemente novas soluções construtivas, com vista à minimização dos impactos ambientais, incluindo a proteção do ambiente, a prevenção da poluição e o desempenho ambiental.

SEGURANÇA – Apostar em métodos de trabalho que proporcionem condições saudáveis e seguras para a prevenção de acidentes de trabalho, afeções da saúde e lesões, assumindo o compromisso de eliminar os perigos e reduzir os riscos para a segurança e saúde no trabalho de forma conscienciosa.

PROGRESSO - Promover a melhoria contínua, avaliando o desempenho do Sistema Integrado de Gestão, na definição e revisão dos objetivos estabelecidos e acompanhamento permanente das alterações legislativas no âmbito do Setor de Atividade.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA TEIXEIRA, PINTO & SOARES, S.A.

CONSTITUIÇÃO DA SOCIEDADE

A Teixeira, Pinto & Soares, Lda foi constituída em 1997 tendo, então, como sede, um espaço na Rua Francisco Sá Carneiro, em Amarante, e como Sócio Gerente Fernando da Cunha Soares.

1997

NOVAS INSTALAÇÕES

Após 16 anos de consolidação no mercado da Construção Civil, e de forma a desenvolver a empresa, iniciaram-se as obras para as novas instalações da TPS, inauguradas a dezembro de 2013.

2013

TRANSFORMAÇÃO EM SOCIEDADE ANÓNIMA

Em dezembro de 2015, alterou-se a designação social para Teixeira, Pinto & Soares, SA.

2015

DELEGAÇÃO DE LISBOA

Em fevereiro de 2016 foi criada a primeira delegação em Lisboa, no Parque das Nações. Em setembro do mesmo ano mudamo-nos para o Parque Industrial Aermigeste, no Cacém.

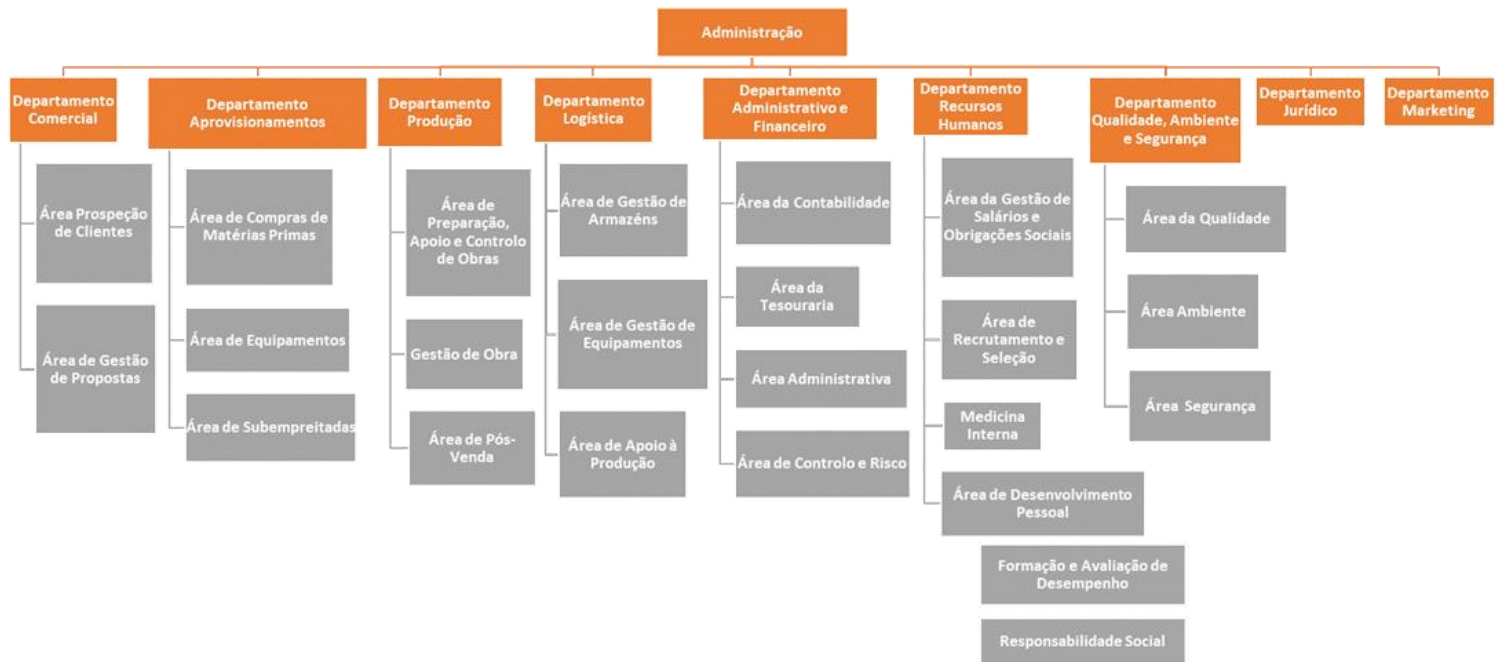
2016

REORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL COM A CONSTITUIÇÃO DA SGPS

Em outubro de 2017 passou a ser detida pela Latitude Capital, SGPS, SA devido ao crescimento e alargamento das nossas atividades contribuindo assim para o sucesso conjunto.

2017

3. ORGANIZAÇÃO INTERNA DA TEIXEIRA, PINTO & SOARES, S.A.



A Teixeira, Pinto & Soares, S.A. dedica-se à obtenção do escopo lucrativo através construção e reparação de edifícios, prestação de serviços de engenharia civil, tais como: construção de estradas, pontes, túneis, pistas de aeroportos e vias férreas, construção de redes de transporte de águas, de esgotos, de distribuição de energia, de telecomunicações e de outras redes, construção de outras obras de engenharia civil e prestação de serviços em atividades especializadas de construção.

Assim, dispõe de uma organização interna com hierarquia vertical e horizontal que lhe permite responder as necessidades inerentes à prática da sua atividade em todo o território português.

O presente PPR aplica-se a todos os comportamentos no âmbito profissional que tenham como agentes: funcionários, dirigentes, clientes, fornecedores, prestadores de serviços e demais parceiros com quem estabelece relações comerciais, com o intuito de definir e qualificar os riscos inerentes à sua atividade.

De uma forma transparente, adequada e informativa pretende-se combater os riscos e vulnerabilidades identificadas na luta contra a corrupção e infrações conexas.

No quotidiano, o crime de corrupção é encarado como uma situação onde um agente aproveitando-se de uma posição vantajosa ou privilegiada, recebe ou oferece uma vantagem indevida a um terceiro como contrapartida para a realização de um determinado negócio ou procedimento.

Ora, o Código Penal Português qualifica os comportamentos que se subsumem à prática de corrupção, mormente nos seus artigos 373.º e 374.º, estabelecendo também quais as sanções aplicáveis.

Infrações	
Tipo de infração	Previsão e Estatuição legal
Corrupção	Recebimento Indevido de vantagem artigo 372.º do Código Penal Português
	Corrupção passiva artigo 372.º do Código Penal Português
	Corrupção ativa artigo 374.º do Código Penal Português
Infrações conexas	Peculato – artigo 375.º e 376.º do Código Penal Português
	Participação económica em negócio- artigo 377.º do Código Penal Português
	Concussão - artigo 377.º do Código Penal Português
	Abuso de poder artigo 382.º do Código Penal Português
	Denegação de justiça e prevaricação artigo 369.º do Código Penal Português
	Tráfico de influência artigo 335 .º do Código Penal Português
	Usurpação de funções artigo 358.º do Código Penal Português
Suborno artigo 363.º do Código Penal Português	

Os crimes de corrupção e infrações conexas correspondem igualmente a:

- ✓ Branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio;
- ✓ Subvenção ou crédito;
- ✓ Recusa de cooperação.

Sublinhe-se que a tentativa de prática dos crimes supramencionados é punível criminalmente.

Crimes estes previstos e punidos pelo Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, no Código de Justiça Militar, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2003, de 15 de novembro, na Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto, na sua redação atual, na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, na sua redação atual, e no Decreto-Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, na sua redação atual.

4. INSTRUMENTOS DE GESTÃO

A *Teixeira, Pinto & Soares, S.A.* na persecução da sua missão é suportada nos seguintes instrumentos de gestão:

- Sistema de Gestão da Qualidade;
- Sistema de Gestão Ambiental;
- Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho.

5. INSTRUMENTOS DE GESTÃO

A *Teixeira, Pinto & Soares, S.A.* identificou os riscos inerentes à prática e persecução do seu objeto social com base numa análise detalhada das funções e responsabilidades de cada área/departamento.

Sendo que todas as medidas adotadas serão acompanhadas no decurso de cada ano pelo Conselho de Administração e pelos responsáveis designados para o efeito.

No mês de outubro de cada ano civil será elaborado o relatório de avaliação intercalar das situações de risco elevado.

No mês de abril de cada ano civil seguinte ao da sua execução será elaborado o relatório de avaliação anual com a quantificação das medidas implementadas e devidamente identificadas e previsão para aplicação total das medidas.

O PPR será ainda revisto a cada três anos após a sua publicação ou sempre que ocorra uma mudança dos termos exposto no presente documento.

Como responsável pelo controlo e execução do PPR foi designado o whistleblowing Officer, sendo da responsabilidade da Administração o controlo normativo do mesmo.

Os riscos foram qualificados como elevado, intermédio e baixo através de três critérios de avaliação:

- a) probabilidade;
- b) gravidade da ação/omissão;
- c) eliminação dos efeitos decorrentes do ato ou omissão.

Nível de risco	Critérios
Elevado	Maior probabilidade de criar prejuízos financeiros aos organismos públicos e à empresa
	Ação ou omissão que lesem o Estado e abalem a credibilidade da Empresa no setor de atividade
	Irreversibilidade das consequências dos atos ou omissões
Intermédio	Probabilidade ocasional de criar prejuízos financeiros aos organismos públicos e à empresa
	Ação ou omissão suscetíveis de lesar o Estado e abalar a credibilidade da Empresa no setor de atividade
	Possibilidade de reversibilidade das consequências dos atos ou omissões
Baixo	Probabilidade reduzida de criar prejuízos financeiros aos organismos públicos e à empresa
	Ação ou omissão que raramente lese o Estado e abale a credibilidade da Empresa no setor de atividade
	Reversibilidade das consequências dos atos ou omissões

Nível de risco
Elevado
Intermédio
Baixo

6. MEDIDAS PREVENTIVAS

Monitorizado: 08/06/2022			Aprovado por: Conselho de Administração			Data: 08/06/2022		
Departamento			Situações de risco	Nível Risco	Mecanismos de Ação / Controlo	Prazo de Execução	Responsável	Evidências
Nome	Áreas	Coord.						
Conselho de Administração			Má gestão; Conluio com Entidades Públicas; Conflito de Interesses	Intermédio	Transparência nos relatórios de contas; Informação de gestão fidedigna; Auditorias externas	Carácter anual	Acionistas	Relatórios anuais, prestação de contas e informações sobre a empresa aos acionistas
Comercial	Prospeção de clientes	Administração	Recebimento ou oferta de vantagem a clientes para beneficiar propostas	Baixo	Avaliação de clientes	Carácter regular	Administração	–
			Conluio em resultados na tentativa de falsear propostas, privilegiar um candidato	Baixo	Monitorização das propostas	Carácter regular	Administração	–
			Desvio de clientes para concorrentes mediante pagamento de vantagem	Baixo	Acompanhamento da cúpula dirigente da fase pré-negocial	Carácter regular	Administração	–
	Área de gestão de propostas	Administração	Conluio nas ofertas indevidas a clientes	Baixo	Promover a prática do Código de Conduta com formação	6 meses	Administração	–
					Promover a prática das medidas anticorrupção expressas no Manual de Acolhimento	6 meses	Diretor do Departamento dos Recursos Humanos	Manual de Acolhimento e Código de conduta
					Monitorização de propostas	Carácter regular	Administração	–

Monitorizado: 08/06/2022

Aprovado por: Conselho de Administração

Data: 08/06/2022

Departamento			Situações de risco	Nível Risco	Mecanismos de Ação / Controlo	Prazo de Execução	Responsável	Evidências
Nome	Áreas	Coord.						
Aprovisionamentos	Área de compras e matérias Primas	Departamento Produção	Conluio com fornecedores nas propostas de cotação e recebimento de vantagem indevida para beneficiar propostas	Elevado	Reuniões/Reclamações aos fornecedores/subempreiteiros	Carácter regular	Administração	-
	Área de equipamentos				Confortação das cotações e solicitação de esclarecimentos aos fornecedores	Carácter regular	Administração	-
	Área de subempreitadas				Formação contínua	6 meses	Diretor do Departamento do Recursos Humanos	-
					Cumprir com as normas/orientações da DGS	8 meses	Departamentos de Produção e Qualidade, Ambiente e Segurança	-
					Confortação das cotações e solicitação de esclarecimentos aos fornecedores	Carácter regular	Departamento Comercial	-
					Promover a prática das medidas anticorrupção expressas no Manual de Acolhimento	6 meses	Recursos Humanos	Manual de Acolhimento e Código de conduta

Monitorizado: 08/06/2022

Aprovado por: Conselho de Administração

Data: 08/06/2022

Departamento			Situações de risco	Nível Risco	Mecanismos de Ação / Controlo	Prazo de Execução	Responsável	Evidências
Nome	Áreas	Coord.						
Produção	Área de Preparação, Apoio e Controlo de Obras	Administração	Recebimento ou oferta de vantagem indevida a clientes e fornecedores mediante favorecimento em negócios	Intermédio	Interligação com departamento comercial e departamento de aprovisionamentos na análise de cotações	Carácter regular	Administração	-
			Pagamentos indevidos a fornecedores mediante vantagem prometida	Intermédio	Promover a prática das medidas anticorrupção expressas no Manual de Acolhimento	6 meses	Recursos Humanos	Manual de Acolhimento e Código de conduta
			Adulteração dos preços nos trabalhos complementares	Intermédio	Solicitação de cotações de mercado – acompanhamento dos preços de mercado	Carácter regular	Administração	-
					Promover a prática do código de conduta	6 meses	Recursos Humanos	Código de conduta
	Gestão de Obras		Recebimento ou oferta de vantagem indevida a clientes e fornecedores mediante favorecimento em negócio	Intermédio	Promover a prática do Código de Conduta	Departamento Qualidade, Ambiente e Segurança	Recursos Humanos	Manual de Acolhimento e Código de conduta
			Pagamentos indevidos a fornecedores mediante vantagem prometida	Intermédio	Solicitação de cotações de mercado – acompanhamento dos preços de mercado	Carácter regular	Administração	Relatórios de comparação
			Adulteração dos preços nos trabalhos complementares	Baixo	Promover a prática das medidas anticorrupção expressas no Manual de Acolhimento	6 meses	Recursos Humanos	Manual de Acolhimento e Código de conduta
	Área de Pós-Venda		Conluio com clientes e fornecedores das situações de reparação	Elevado	Solicitação de relatórios técnicos a entidades externas	Carácter regular	Administração	Relatórios externos

Monitorizado: 08/06/2022

Aprovado por: Conselho de Administração

Data: 08/06/2022

Departamento			Situações de risco	Nível Risco	Mecanismos de Ação / Controlo	Prazo de Execução	Responsável	Evidências
Nome	Áreas	Coord.						
Logística	Área de Gestão de Armazéns	Administração	Desvio de materiais, favorecimento de fornecedores	Intermédio	Confrontar o Inventário físico com o eletrónico	Semestral	Diretor do Departamento logística	Inventários
			Receção de materiais desnecessários mediante vantagem prometida	Intermédio	Promover código de conduta	6 meses	Recursos Humanos	Código de conduta
	Desvio de materiais, favorecimento de fornecedores		Intermédio					
	Área de apoio à Produção		Conluio com clientes ou fornecedores	Intermédio	Monotorização à posterior de direção de produção	Carácter regular	Diretor do Departamento logística	-
			Promover código de conduta	Intermédio	Carácter regular	Recursos Humanos	Código de conduta	
Administrativo e financeiro	Área da Contabilidade	Administração	Conluio com clientes e fornecedores nos pagamentos	Elevado	Registo efetuado só após conferido o E- fatura	Carácter regular	Diretor do Departamento Contabilidade	Programa E-fatura
	Área da tesouraria		Conluio com clientes e fornecedores nos pagamentos	Elevado	Pedido faturas aos fornecedores	Carácter regular	Diretor do Departamento Contabilidade	Arquivo da faturação
			Contabilidade lança os valores e a tesouraria controla vários setores	Elevado	Carácter regular	Diretor do Departamento Contabilidade	-	
	Área administrativa		Conferir faturas de forma indevida e conluio com fornecedores	Elevado	Monotorização das faturas com os documentos suporte	Carácter regular	Diretor do Departamento Contabilidade	-
	Área de controlo e risco		Conluio com entidades bancárias, oferta e recebimento de vantagem indevida para a prática do ato	Baixo	Controlo e monotorização	Não aplicável	Diretor do Departamento Contabilidade	-
			Promover código de conduta		6 meses	Departamento Recursos Humanos	-	

Monitorizado: 08/06/2022

Aprovado por: Conselho de Administração

Data: 08/06/2022

Departamento			Situações de risco	Nível Risco	Mecanismos de Ação / Controlo	Prazo de Execução	Responsável	Evidências
Nome	Áreas	Coord.						
Recursos Humanos	Área da gestão de salários e obrigações sociais	Administração	Conluio com funcionários, recebimento de vantagem indevida mediante informação privilegiada	Intermédio	Monotorização; Acordo de confidencialidade	Carácter regular	Diretor do departamento dos Recursos Humanos	–
	Área de recrutamento		Recebimento de vantagem indevida para contratar	Elevado	Monotorização da contratação; Seguir implementação requisitos mínimos para contratar	Carácter regular	Diretor do departamento dos Recursos Humanos	–
	Área de Desenvolvimento pessoal		Recebimento de vantagem indevida com promessa de progressão da carreira dos funcionários	Baixo	Monotorização da documentação da avaliação dos funcionários	Anual	Diretor do departamento dos Recursos Humanos	–
Qualidade, Ambiente e Segurança	Área da qualidade	Administração	Recebimento de vantagem indevida para favorecimento de avaliações dos fornecedores	Baixo	Controlo e monotorização	Ocasionalmente	Diretor do QAS	–
	Área ambiente		Recebimento de vantagem indevida para favorecimento nas avaliações internas	Baixo	Monotorização e controlo	Ocasionalmente	Diretor do QAS	–
			Recebimento de vantagem indevida para favorecimento de avaliação dos fornecedores	Baixo	Promover código de conduta	6 meses	Diretor do Departamento dos Recursos Humanos	Código de conduta
			Área Segurança	Recebimento de vantagem indevida para favorecimento de avaliação interna	Baixo	Promover Manual de Acolhimento	Carácter regular	Diretor do Departamento dos Recursos Humanos

Monitorizado: 08/06/2022

Aprovado por: Conselho de Administração

Data: 08/06/2022

Departamento			Situações de risco	Nível Risco	Mecanismos de Ação / Controlo	Prazo de Execução	Responsável	Evidências
Nome	Áreas	Coord.						
Jurídico		Administração	Recebimento de vantagem indevida para favorecimento de terceiros	Baixo	Controlo e monitorização	Carácter regular	Administração	-
			Recebimento de vantagem indevida em troca de informação privilegiada	Baixo	Acordo de confidencialidade	6 meses	Diretor do Departamento dos Recursos Humanos	-
Marketing		Administração	Recebimento de vantagem indevida para favorecimento dos clientes	Baixo	Monitorização e controlo	Carácter regular	Administração	Relatórios comparativos