



PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

Maio de 2023

Parte I

1. Introdução

O Decreto-lei nº 109-E/2021 de 9/12 estabelece o regime geral de prevenção da corrupção (RGPC) e determina a implementação do plano de prevenção de riscos de corrupção, de códigos de ética e de conduta, programas de formação, canais de denúncia e a designação de um responsável pelo cumprimento normativo.

Sendo a corrupção identificada como um potencial risco transversal às diversas atividades, embora mais provável em determinadas áreas, é importante a consciência global de que esses riscos existem e é fundamental a sua identificação e enquadramento, de modo que, seja possível minimizar esses riscos.

De referir que existem já de forma dispersa, diversos mecanismos de controlo, que importa agora condensar e estruturar neste plano.

Na elaboração deste documento foi tido em consideração o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

2. Objetivo

Este plano tem como objetivo primeiro responder à lei, identificando e reduzindo os riscos associados a esta matéria.

A FRITOFORNO tem como propósito construir um mundo melhor de negócios, ajudando a criar valor a longo prazo para os seus clientes, colaboradores e a sociedade, bem como a gerar confiança nos mercados, centrado na ética e integridade, o presente Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPR) procura responder ao previsto no RGPC e identificar as principais áreas de risco de corrupção e infrações conexas que estão relacionadas com a atividade da FRITOFORNO, sendo composto pelos seguintes elementos:

- Avaliação dos riscos de corrupção;
- Identificação das principais áreas de risco de corrupção e infrações conexas no âmbito das atividades desenvolvidas pela Firma;
- Identificação das respetivas controlos para a mitigação da ocorrência das situações de risco;
- Definição dos planos de ação e monitorização dos controlos elencados;
- Identificação dos respetivos responsáveis.

Para a elaboração do plano foram envolvidas diversas áreas da gestão da FritoForno, tendo o mesmo sido aprovado pela gerência.

3. Missão

A operar desde 1987, a FritoForno pretende oferecer ao cliente uma gama de produtos de qualidade diferenciada num elevado standard assente na cozinha tradicional portuguesa, composta por Salgados, Refeições Prontas, Sopas e sobremesas.

4. Valores



É por estes valores que trabalhamos diariamente com enorme Paixão e Dedicação.

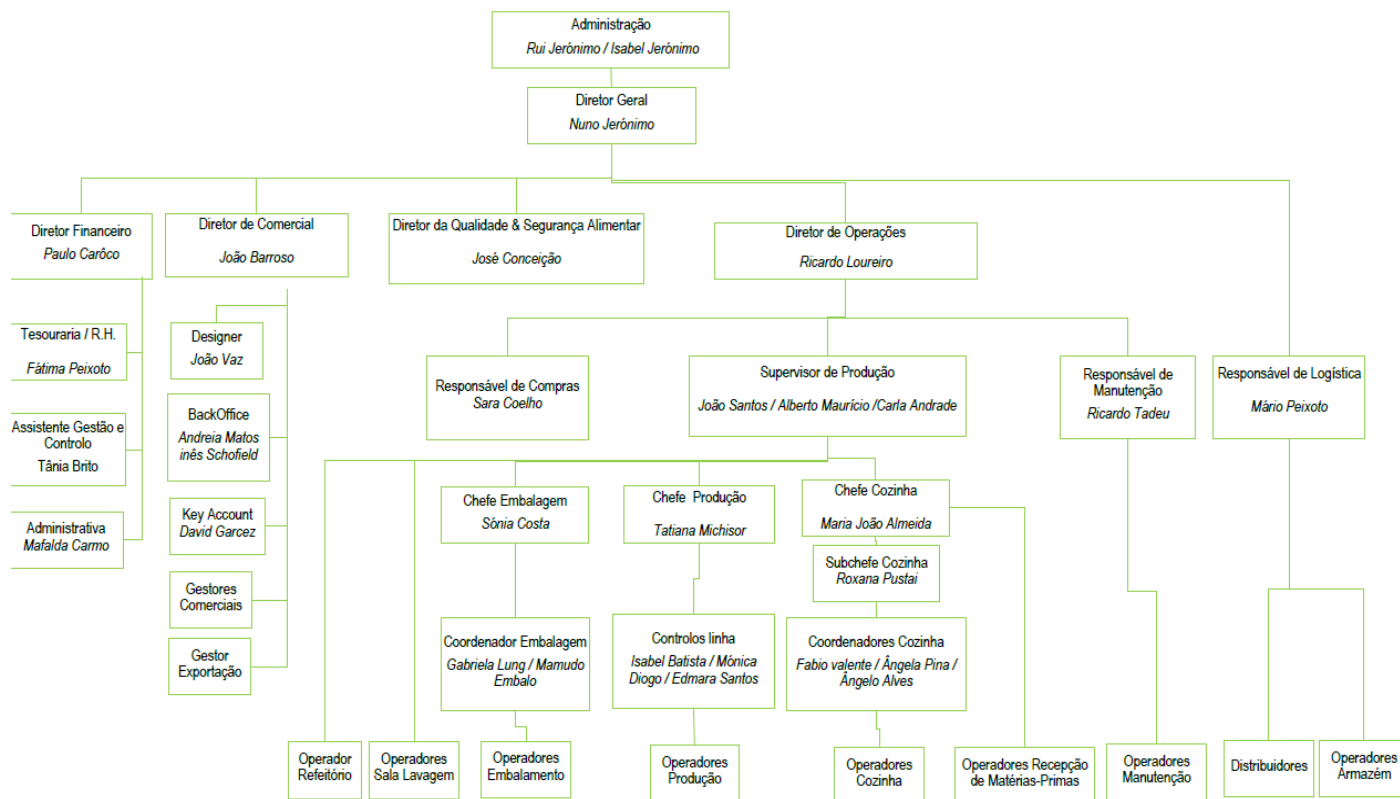
5. Estrutura orgânica



ORGANOGRAMA

1002

03/04/2020



REVISÃO: 01

Edição: 00

DATA: 06/01/2023

MOTIVO: INTRO. COORDENADORES

PÁGINA 1 DE 1

6. Equipa anticorrupção

A equipa é composta pelo Diretor Financeiro (líder da equipa), Diretor de Qualidade e Diretor de Operações. O Diretor Geral aprova todas as políticas os planos e procedimentos e outras decisões, registadas em acta da equipa.

7. Políticas

A “pedra basilar” de todas as políticas da FritoForno é assente no facto de todos os funcionários da FritoForno, saberem que o exercício das suas funções deverá ser pautado pelos valores da FritoForno como o respeito pela legalidade, a lealdade, a confiança e a ética.

A FritoForno comunica a todos os seus funcionários as suas políticas através de exposição das mesmas na zona social refeitório.

As políticas em vigor são as de qualidade e segurança alimentar, ambiente, segurança, de conduta e combate ao assédio no trabalho, antidiscriminação, anti álcool e drogas, de prevenção de trabalho infantil e por fim, mas não menos importante, a política anticorrupção.

Esta política anticorrupção é apresentada de seguida e as restantes são anexo deste plano.

Política Anticorrupção

A FritoForno tem um compromisso de longa data de agir segundo elevados padrões éticos e de conduzir os negócios licitamente, com integridade e conforme leis aplicáveis. Esta política reflecte este compromisso, estabelecendo regras de conduta e comportamento que definem como gerimos o nosso negócio.

Todos têm uma compreensão geral do que significa a corrupção, mas existe uma dificuldade em defini-la nos seus precisos termos.

Em termos legais, a corrupção pode ser definida de grosso modo como:

“Oferecer algo com a finalidade de obter uma vantagem indevida.”

A oferta de “algo” pode assumir muitas formas, desde dinheiro (seja na forma de dinheiro físico, transferência bancária ou outras) até prestações em espécie, tais como entretenimento, viagens, upgrade para passagens aéreas de primeira classe, patrocínio e contratação de parentes ou amigos.

A “vantagem indevida” poderá ser:

- Influenciar numa acção desejada;
- Induzir um acto que viole as leis;
- Evitar que alguma pessoa denuncie uma violação;
- Garantir qualquer vantagem inadequada.

Esta Política serve precisamente para alertar os colaboradores da FritoForno, de modo a actuarem eticamente e em conformidade com as normas de anticorrupção.

Nuno Jerónimo
Diretor Geral _27/09/2019

Parte II

1. Riscos de corrupção e infrações conexas

De um modo geral, pode-se definir como corrupção quando uma pessoa ou um conjunto de pessoas, que ocupa(m) uma posição dominante, aceita(m) receber pelo menos uma vantagem indevida em troca da prática de qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo.

A Política de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas estabelece como princípio central a rejeição de todas as formas de corrupção e a tolerância zero perante quaisquer indícios ou manifestações da prática de corrupção.

Assim, os riscos de corrupção serão associados a todos os eventos que possam colocar em causa o objetivo de cumprimento deste princípio e de atuação em conformidade com aquela Política.

Os crimes de corrupção e infrações conexas que estão subjacentes aos riscos em objeto de análise no presente Plano encontram-se regulados no Código Penal Português.

Os objetivos a serem atingidos resumem-se à ausência da prática de corrupção.

2. Avaliação do risco

A avaliação do risco deste plano foi realizada através de brainstorming pelos elementos da equipa de anticorrupção.

Para definir a classificação geral do risco utilizou-se o método do cruzamento da severidade x probabilidade de ocorrência. Esse método gerou a matriz de risco.

Nos critérios da ocorrência foram avaliadas as regras que podem prevenir ou reduzir o perigo:

	Baixa	Media	Alta
Probabilidade de ocorrência	As normas internas definem regras claras que impedem comportamentos de risco	As normas internas definem regras insuficientes ou desatualizadas que podem não impedir comportamentos de risco	As normas internas dificilmente podem prever a possibilidade de ocorrência mesmo ativando procedimentos adicionais
	A prática tem sempre supervisão através de validação	É possível tomar decisões adicionais que reduzam a probabilidade de ocorrência	

Na severidade foi tido em conta as consequências de imagem da empresa e os prejuízos que podem ser causados:

Severidade	Baixa	Media	Alta
	Consequências internas sem prejudicar o desempenho da empresa	reflexos reequacionais da empresa	redução da confiança no mercado, elevados reflexos de reputação da empresa
	baixos prejuízos	alguns prejuízos	Prejuízos importantes e recuperação difícil

Matriz de risco = PxS

Severidade	Ocorrência		
	Baixa	Media	Alta
Baixa	Risco Baixo	Risco Baixo	Risco Médio
Moderada	Risco Baixo	Risco Médio	Risco Alto
Alta	Risco Médio	Risco Alto	Risco Alto

As atividades que apresentam grau de risco moderado ou elevado devem ser alvo de atenção prioritária por parte da equipa de anticorrupção.

3. Plano de controlo das Áreas mais expostas/medidas preventivas

Não foram encontradas áreas na FritoForno que possuam um risco médio e alto no que diz respeito à corrupção.

4. Medidas necessárias

A FritoForno procedeu à criação do seguinte email para envio das denúncias: (denuncia@fritoforno.pt).

A gestão do email e seguimento da denúncia compete à assistente dos Recursos Humanos.

O denunciante é notificado da receção da denúncia no prazo máximo de 7 dias e deve ser informado, de forma clara e acessível, dos requisitos, autoridades competentes e forma e admissibilidade da denúncia externa. A FritoForno inicia o processo adequado para abertura de inquérito interno, e averigua a adequação ou a necessidade de alteração de quaisquer normas, e ainda procede à verificação das alegações.

No prazo máximo de 3 meses (da data da denúncia) comunicam ao denunciante as medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia.

O denunciante pode requerer, a qualquer momento, que as entidades lhe comuniquem o resultado da análise efetuada à denúncia no prazo de 15 dias após a respetiva conclusão.

5. Avaliação e atualização

O processo de avaliação e revisão terá em conta a informação histórica e novos dados que se possam enquadrar no âmbito da organização desta matéria.

Em outubro de cada ano, caso surjam situações de risco elevado é necessário enviar um relatório intercalar, contudo e dada a situação atual da FritoForno (baixo risco), no mês de abril de cada ano é necessário enviar um relatório de avaliação anual com medidas preventivas que tenham, entretanto, adotado, nos termos do disposto no art.º 6, n.º 4 do DL n.º 109-E/2021, de 09 de Dezembro.

6. Comunicação

Este plano será publicado no site da FritoForno

Todas as políticas estão expostas na área social (refeitório).

As denúncias podem ser realizadas aqui: denuncia@fritoforno.pt

Anexos_ I Políticas



POLÍTICA DA EMPRESA

I004
11-03-2015

Fornecer produtos de excelência que cumpram com os requisitos legais, requisitos de qualidade e de segurança alimentar e do cliente.

Reunir todos os recursos humanos e materiais necessários para a implementação, manutenção e melhoria contínua do sistema de Gestão da Qualidade e Segurança Alimentar.

Incrementar as relações de confiança e uma comunicação interna e externa entre todos os elos da cadeia (colaboradores, fornecedores, clientes e outros parceiros).

Trabalhar diariamente de modo a cumprir com os requisitos dos clientes.

Otimizar a produção gerando menos desperdício, valorizando o meio ambiente e a sustentabilidade ambiental.

Fomentar e aplicar diariamente ferramentas que promovam a melhoria contínua.

Organizar ações de formação para assegurar as competências relacionadas com segurança alimentar, promovendo igualmente o desenvolvimento pessoal e organizacional.

Reforçar junto dos colaboradores a importância do seu papel na garantia da segurança alimentar, bem como na manutenção do sistema de gestão da qualidade e segurança alimentar.

Nomear a qualidade e a excelência dos produtos e serviços como objetivo para aumentar a satisfação dos clientes.

Olhar anualmente para esta política, ou sempre que surjam alterações significativas na Fritoforno, de forma a permanecer atualizada e adequada, sendo comunicada e compreendida por todos os colaboradores.

Nuno Jerónimo _Diretor Geral _15/05/2020

Código de conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho

A nossa empresa tem como princípios orientadores o respeito pela Lei, a isenção política e religiosa, a garantia de confidencialidade dos dados e informações recolhidos sobre os seus trabalhadores, fornecedores de bens e de serviços e seus clientes, bem como o respeito pela diferença, na garantia da igualdade e da não discricionariedade.

Desse modo, e dando cumprimento à alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei Nº 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, adotou a nossa empresa o seguinte **CÓDIGO DE BOA CONDUTA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO**.

Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, tal como ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, deficiência, nacionalidade, etnia, religião, convicções políticas e/ou ideológicas e filiação sindical, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

1- É proibida a prática de assédio;

2 – Constitui ainda assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob a forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou efeito do referido no ponto 1;

3 – A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito;

4 – Sempre que a FritoForno tenha conhecimento de alguma situação de assédio no trabalho será obrigatoriamente levantado o competente processo disciplinar;

5 – O Denunciado poderá ser alvo de aplicação de uma sanção disciplinar grave, nomeadamente, suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade ou despedimento sem indemnização ou compensação, nos termos do art.º 328 do Código do Trabalho.

5 – O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem dolosamente com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo desencadeado por assédio até decisão final sem recurso.

6 - Na FritoForno a denuncia pode ser realizada por escrito para o seguinte correio eletrónico: (denuncia@FritoForno.pt) ou de forma verbal no departamento de recursos humanos. O denunciante se não o assediado, é protegido pela ausência de divulgação da sua identidade.

Nuno Jerónimo_Diretor Geral _12/12/2022

Política Contra a Discriminação

A Fritoforno pretende que todos os seus funcionários e terceiros que ajam em seu nome recebam tratamento respeitoso no seu local de trabalho. Ser respeitado significa ser tratado de forma honesta e profissional, onde as perspectivas e talentos são valorizados. Um local de trabalho respeitoso é mais do que cumprir da lei, é um ambiente livre de quaisquer comportamentos inadequados e discriminação.

A Fritoforno pretende impedir qualquer tipo de discriminação e tratamento diferenciado, nomeadamente quanto à raça, religião, convicções, sexo, estado civil ou maternal, idade, afiliação política, nacionalidade de origem, deficiência, saúde, orientação sexual ou outros aspectos.

Considera-se discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

Considera-se discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

Considera-se trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade.

A Fritoforno, não tolera nem permite a prática de discriminação de qualquer tipo, ameaças ou assédio de qualquer tipo, inclusive assédio moral, entendido como um acto de desqualificar repetidamente a auto-estima, a segurança ou a imagem do colaborador, em função do vínculo hierárquico, através de gestos, palavras ou atitudes.

Com a verificação da ocorrência de um acto discriminatório ou assédio (moral ou sexual) na Empresa, deverá seguir-se o seguinte plano:

- Afastar o responsável imediatamente, no caso de inequívoca a atitude de discriminação ou assédio;
- Manter o sigilo quanto à identidade da pessoa discriminada/assediada;
- Definir o acompanhamento necessário à pessoa discriminada ou assediada;

- Proceder juridicamente,
- Reforçar a conscientização e esclarecimento acerca da discriminação e/ou assédio.

O feedback de orientação não configura discriminação ou um comportamento inadequado, faz parte das atribuições da liderança que conversem com seus subordinados sobre seu desempenho no trabalho. Os gerentes/superiores devem informar sobre o desempenho de cada funcionário e de um modo geral, como o comportamento do mesmo contribui para atingir as metas estabelecidas. Todavia, críticas construtivas e acções supervisionadas em relação às deficiências no desempenho das actividades ou qualquer outro problema no local de trabalho, não são consideradas discriminações ou retaliações.

Cada funcionário da FritoForno tem um papel a desempenhar para conseguir um local de trabalho respeitoso:

- A FritoForno espera sempre comportamentos profissionais e respeitosos, não importando a situação. As condutas dos colaboradores não tem apenas reflexos nos mesmos, em potencial, poderão se reflectir na empresa.
- Não haverá qualquer justificação para aceitar comportamentos indesejáveis que tenham como objectivo ou propósito discriminar ou assediar os colaboradores.
- É dever de cada colaborador relatar qualquer comportamento indesejável que considere ser uma discriminação ou assédio de acordo com esta política;
- Todos os colaboradores deverão ter em consideração qualquer reparo ou conselho que lhe seja dado, em relação a deficiências no desempenho das suas actividades, desde que dado de forma respeitosa, visto que tal é necessário e apropriado a fim de melhorar o desempenho do colaborador.
- Qualquer comportamento que viole o disposto nesta política deverá ser comunicado ao superior hierárquico.
- O Denunciado poderá ser alvo de aplicação de uma sanção disciplinar grave, nomeadamente, suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade ou despedimento sem indemnização ou compensação, nos termos do art.º 328 do Código do Trabalho.

O que deve ser evitado

- Qualquer comportamento que não seja profissional, ou desrespeitoso ou que tenha objectivo ou propósito de discriminar e assediar qualquer pessoa;
- Qualquer retaliação contra alguém que levante uma questão ou potencial violação a esta política;

Nuno Jerónimo_Diretor Geral _12/12/2022

Política de Álcool e Drogas

A Fritoforno, Lda. adota esta política, visando a responsabilidade social, segurança e bem-estar dos seus colaboradores, património e meio ambiente, garantindo os mais altos padrões de segurança e eficiência no trabalho.

A Fritoforno, Lda. reconhece que o consumo de álcool e uso de drogas ilegais é prejudicial à saúde, proibindo o consumo ou posse de álcool ou drogas não prescritas em qualquer instalação da Empresa.

Estabelece que a posse, venda, distribuição e consumo de quaisquer dessas substâncias nas instalações da Fritoforno ou durante o trabalho para a mesma é estritamente proibida pela Administração.

A Fritoforno, Lda. encoraja os seus colaboradores a reconhecerem o alcoolismo e a dependência de drogas como potenciais agentes prejudiciais, inclusive no âmbito laboral, social e familiar.

Os colaboradores deverão informar o Médico do Trabalho, caso tenham de fazer uso de qualquer composto químico prescrito para uso terapêutico ou preventivo, no período laboral.

Quando o colaborador não for detentor de uma prescrição médica, aquela substância poderá ser considerada substância entorpecente, alucinógena ou excitante.

É estritamente proibido fumar nas instalações interiores da Fritoforno, sendo apenas permitido nos locais exteriores indicados para o efeito.

Nuno Jerónimo
Diretor Geral _27/09/2019

Política de Prevenção de Trabalho Infantil

A FritoForno reconhece que o trabalho infantil é um fenómeno global que viola os direitos fundamentais das crianças, prejudicando a sua saúde e o seu desenvolvimento mental, físico, social e moral, para além de as privar de frequentar a escola ou as obrigar a um abandono precoce.

De acordo com a Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o trabalho infantil pode ser definido como o conjunto de atividades suscetíveis de prejudicar a saúde e o desenvolvimento mental, físico, social ou moral das crianças e comprometer a sua educação privando-as da oportunidade de frequentar a escola ou obrigando-as a abandoná-la ou, ainda, forçando-as a tentar conjugar os estudos com uma carga de trabalho excessiva, tanto em termos de duração como de penosidade.

A convenção da OIT, define "criança" como qualquer pessoa com menos de 15 (quinze) anos de idade.

A Idade Mínima da OIT de 1973 (n.º 138): "Trabalho infantil é um conceito mais restrito do que «crianças economicamente ativas», excluindo todas as crianças com 12 ou mais anos que trabalhem apenas algumas horas por semana em trabalhos leves autorizados e aquelas com 15 ou mais anos cujo trabalho não é classificado como «perigoso»".

Nesta sequência, a FritoForno cumpre as leis e regulamentos aplicáveis quanto à idade mínima para a admissão a emprego. A empresa proíbe a contratação de pessoas menores de 18 anos para cargos que envolvam trabalhos perigosos.

Nuno Jerónimo

Diretor Geral _30/11/2019

Anexo II_ avaliação do risco

Área	Medidas de controlo	Probabilidade ocorrência	Severidade	Risco (O x S)	Medidas adicionais
Gestão de compras e fornecedores gerais e Manutenção	Plano de homologação e avaliação anual de fornecedores PLN06_ validação e decisão diretor qualidade	baixa	media	Baixo	Não aplicável
	Pedido de vários orçamentos para produtos e serviços de elevado valor_ validação e decisão diretor financeiro e diretor geral				
	Comparação periódica de preços entre diversos fornecedores - validação e decisão diretor operações e financeira e/ou diretor geral				
	Ordens de compra centralizada e validada pelo diretor financeiro				
	Procedimentos de controlo orçamental de despesas validação diretor financeiro				
	Políticas e códigos de conduta				
Gestão de RH's	Políticas e códigos de conduta	baixa	media	Baixo	Não aplicável
	Comunicação dos códigos de conduta				
	Disponibilização de canais de denuncia				
	Respeito pelas regras de contratação de RH's				
	Decisão de necessidade e Aprovação pela Direção geral e administração				
Decisão e Aprovação pela Direção geral e administração					
Armazém e distribuição	Fornecimento de produtos apenas conforme fatura	baixa	media	Baixo	Não aplicável
	Controlo de stocks e avaliação dos desvios				
Gestão corporativa	Aceitação dos códigos de Conduta	baixa	media	Baixo	Não aplicável
	Avaliação do candidato após duas entrevistas para membros dos órgãos de direção executiva;				
	Cartas de recomendação e origem das mesmas				
Cibersegurança	Procedimentos de atribuição de licenças, email, software validado pela Direcção financeira de acordo com a natureza da função	baixa	media	Baixo	Não aplicável
	Formação e sensibilização dos diversos intervenientes para a importância da segurança nos sistemas de informação				
	protocolos de recuperação de dados				
	centralização de dados e copia de segurança em locais seguros e fora da rede				

