



Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

03/04/2024



ENQUADRAMENTO	3
QUEM SOMOS E O QUE FAZEMOS	4
MISSÃO, VISÃO E VALORES	5
CÓDIGO DE CONDUTA	6
METODOLOGIA	7
MATRIZ DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS	9
ANEXOS	10

Enquadramento

O presente documento tem como objetivo detalhar o **Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas** (doravante, “**PPR**”) previsto no **Regime Geral de Prevenção da Corrupção**, aprovado pelo do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro (doravante, “**RGPC**”), bem como elencar a metodologia de análise e classificação dos riscos associados, tendo em conta os sectores de atividade da **VOID SOFTWARE, S.A.** (doravante, “**VOID**”).

Para os efeitos do **RGPC**, 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**, previstos no Código Penal.

A execução do PPR está sujeita a controlo, efetuado nos seguintes termos:

- **Relatório de Avaliação Intercalar** → elaborado no mês de **outubro** para as situações identificadas de **risco elevado ou máximo**;
- **Relatório de Avaliação Anual** → elaborado no mês de **abril** do ano seguinte a que respeita a execução, contendo nomeadamente a quantificação do **grau de implementação** das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação.

O **PPR** é revisto pelo menos a cada **três anos** ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade.

O **PPR** e os respetivos relatórios são publicitados junto de todos os trabalhadores através do **SGI-PDF** e da **Página Oficial de Internet** da empresa, no prazo de **10 dias** contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.

A **VOID** proporciona periodicamente formação interna a todos os seus dirigentes e trabalhadores com vista a que estes conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementados na empresa.

A **VOID** dá ainda a conhecer às entidades com as quais se relaciona as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas que adotaram.

O Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN) deve anualmente verificar através de auditoria interna o cumprimento das obrigações do RGPC e a produção de relatórios intercalares, anuais e de cada infração.

Quem somos e o que fazemos

A VOID SOFTWARE é uma empresa especializada no desenvolvimento de software, ativa desde 2006, e que desde então se dedica à criação de soluções adaptadas às necessidades específicas de cada desafio, com recurso a uma vasta gama de tecnologias de programação, seguindo uma abordagem ágil centrada na personalização de cada produto de acordo com as necessidades individuais do cliente e privilegiando a experiência emocional do utilizador.

Com clientes localizados em diversas geografias e uma equipa de programadores experientes e dedicados, temos vindo a acrescentar valor nas mais variadas áreas de atuação, desde a área do marketing, ao sector contabilístico e financeiro, passando pelo desenvolvimento de sistemas de gestão de ativos digitais, e até à construção e manutenção de plataformas de gestão integrada de entidades públicas e privadas de grande dimensão.

Tirando partido da propriedade intelectual construída ao longo destes anos, com foco especial em áreas com a Inteligência Artificial, Machine Learning e Blockchain, temos vindo desde 2016 a apostar no desenvolvimento de produtos inovadores próprios ou em parceria, contando neste momento com participações em várias startups e consórcios de base tecnológica.

Implementamos serviços de “cloud”, SaaS, integração de hardware, aplicações web e de dispositivos móveis.

Empregamos 80 colaboradores, com recursos adicionais variáveis disponíveis para fazer face às necessidades de cada caso particular, permitindo a mobilização de grupos multidisciplinares especializados em todas as áreas do desenvolvimento de software.

Missão, Visão e Valores

Missão

Desenvolver produtos de software de alto nível para dar resposta aos novos desafios, utilizando equipas agile de alto desempenho que apresentam resultados de excelência e que desafiam diariamente os limites das possibilidades.

Visão

- Foco em mercados tecnologicamente amadurecidos;
- Formação e retenção de recursos altamente qualificados em áreas tecnológicas relevantes;
- Parceria com a comunidade científica;
- Contribuição para o desenvolvimento do ecossistema tecnológico e empreendedor local.

Valores

- Pessoas antes do negócio
- Compromisso dentro da equipa e perante os clientes
- Construção contínua do conhecimento através da experiência
- Orgulho e excelência em tudo o que fazemos

Código de Conduta

- A VOID Software defende rigorosos padrões morais e profissionais assentes no respeito pelos Direitos Humanos, incluindo a dignidade humana e salvaguarda da vida e da integridade física e psíquica, as liberdades de consciência, religiosa, de organização, de associação (designadamente sindical), de opinião e de expressão, da igualdade e não discriminação, de remuneração justa e de proibição do trabalho infantil, juvenil e forçado, e o estrito respeito pela confidencialidade das informações dos colaboradores,
- A VOID Software promove um ambiente de trabalho seguro, estimulante e livre de qualquer tipo de discriminação ou assédio, onde a diversidade e a inclusão são incentivadas.
- A VOID Software opõe-se e não tolera qualquer tipo de discriminação com base na idade, nacionalidade, origem étnica, sexo, orientação sexual, identidade ou expressão de género, religião, opção política ou ideológica, situação económica e social estado civil ou deficiência.
- A VOID Software proíbe e não tolera qualquer tipo de assédio, de carácter moral, sexual ou laboral, seja qual for a sua forma: avanços ou comentários sexuais indesejados, comentários inapropriados, calúnias e piadas que explorem, ridicularizem, insultem ou mostrem hostilidade em relação a um grupo ou indivíduo ou que tenham por objetivo constranger ou perturbar os colaboradores, criando um ambiente intimidativo, desestabilizador ou até humilhante.
- A VOID Software está empenhada em proteger o meio ambiente, os animais e a saúde e a segurança dos seus colaboradores, clientes e comunidades onde opera. A empresa adotou por isso procedimentos para prevenir e reagir rapidamente a qualquer evento ambiental, de saúde ou de segurança que afete os seus colaboradores ou as suas instalações. Para além disso dinamiza atividades e contribui financeiramente para o apoio e proteção dos animais.
- Na VOID Software temos o compromisso de cumprir com as leis e regulamentação aplicáveis às nossas operações em todas as jurisdições onde atuamos, aplicando-se o mesmo compromisso às nossas normas internas.
- Qualquer atuação não conforme com aquelas normas, externas e internas, pode expor a empresa e os seus colaboradores a graves consequências, como sejam, danos que afetem a marca e reputação da VOID Software, perdas financeiras ou sanções regulatórias e criminais.
- Neste sentido, A VOID Software não tolera comportamentos, nem se envolve em qualquer atividade, que possa violar, direta ou indiretamente, leis ou outras normas aplicáveis.
- Adicionalmente, procuramos evitar condutas que mesmo não violando a lei, possam prejudicar a reputação da empresa e afetar de forma negativa os seus interesses.
- A abordagem da VOID Software para qualquer indício ou manifestação de corrupção ou infrações conexas é de tolerância zero, exigindo aos seus colaboradores que se abstenham de realizar qualquer ato desta natureza. Qualquer ato de corrupção, além de ilegal, contraria de forma inaceitável os valores e princípios de ética, integridade e transparência da VOID Software, pelo que é veementemente rejeitada.

O incumprimento dos princípios, deveres e regras previstos neste Código de Conduta representa uma violação dos deveres do colaborador que pode resultar na aplicação de sanções disciplinares, incluindo o despedimento com justa causa, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal que possa também ser aplicável.

Metodologia

A metodologia de cálculo dos riscos utilizada na Análise de Riscos da **VOID** baseia-se em **2 vertentes**: a **Probabilidade** (hipótese de ocorrência do evento) e o **Impacto** (consequência da ocorrência do evento a vários níveis). Cada uma destas vertentes é classificada de 1 a 5 de acordo com as tabelas abaixo e originando a tabela de classificação do nível de Risco:

Tabela de Pontuação da Probabilidade

Probabilidade	Descrição
1 - Muito Baixa	O evento nunca ocorreu e pode ocorrer apenas em circunstâncias muito excecionais.
2 - Baixa	O evento nunca ocorreu, pode eventualmente vir a ocorrer.
3 - Média	O evento já ocorreu e pode eventualmente voltar a ocorrer, embora pouco frequentemente.
4 - Alta	O evento já ocorreu mais do que uma vez e é bastante possível voltar a ocorrer.
5 - Muito Alta	O evento ocorre regularmente ou irá definitivamente continuar a ocorrer.

Tabela de Pontuação do Impacto

Impacto	Descrição
1 - Desprezível	Sem impacto na imagem institucional ou sobre o desempenho e atividades operacionais.
2 - Menor	Impacto reduzido na imagem institucional ou sobre o desempenho e atividades operacionais não requerendo reorganização de processos ou de recursos.
3 - Moderado	Impacto moderado na imagem institucional ou sobre o desempenho e atividades operacionais requerendo reorganização de processos ou de recursos.
4 - Severo	Prejuízo na imagem e reputação institucional ou impacto significativo sobre a estratégia, o desempenho e as atividades operacionais.
5 - Crítico	Grave Prejuízo na imagem e reputação institucional ou impacto crítico sobre a estratégia, o desempenho e as atividades operacionais.

Nível de Risco

Probabilidade	Impacto				
	1 - Desprezível	2 - Menor	3 - Moderado	4 - Severo	5 - Crítico
1 - Muito Baixa	Mínimo	Mínimo	Mínimo	Mínimo	Mínimo
2 - Baixa	Mínimo	Mínimo	Baixo	Baixo	Baixo
3 - Média	Mínimo	Baixo	Baixo	Médio	Médio
4 - Alta	Mínimo	Baixo	Médio	Elevado	Elevado
5 - Muito Alta	Mínimo	Baixo	Médio	Elevado	Máximo

A **VOID** tomou a decisão de poder aceitar todos os riscos classificados como “**Mínimo**” por considerar que não representam um evento suficientemente adverso que coloque em causa o negócio.

De igual forma, poderá aceitar riscos classificados como “**Baixo**” ou “**Médio**” desde que validados pela Administração, devidamente justificados (excesso de procedimentos ou desproporcionais, perda de eficiência operacional, alto custo com benefício residual, custo de tratamento superior ao dano causado), não violem legislação aplicável ou normativos adotados e não coloquem em causa a sustentabilidade do negócio.

No tratamento dos riscos são considerados 6 estados:

- **Inicial** - O risco está identificado, mas nenhuma opção de tratamento está equacionada.
- **Em mitigação** - Quando a opção de tratamento escolhida é a de "Mitigação".
- **Mitigado** - O risco está tratado.
- **Aceite** - Quando a opção de tratamento escolhida é a de "Aceitação".
- **Transferido** - Quando a opção de tratamento escolhida é a de "Transferência".
- **Cancelado** - Quando a opção de tratamento escolhida é a de "Cancelamento".

De seguida segue a **Matriz de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas** da VOID:

Matriz de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

Classificação: Pública

Última Atualização: 06/02/2024

# Risco	Departamento	Descrição do Risco	Avaliação do Risco Inicial Sem Aplicação de Medidas			Medidas Preventivas ou Corretivas	Avaliação do Risco Residual Previsto após Aplicação de Medidas			Responsável	Data de Conclusão	Estado
			Probab.	Impacto	Nível de Risco		Probab.	Impacto	Risco Residual Final			
1	Recursos Humanos	Favorecimento ilícito de determinado candidato em processo de recrutamento	2	1	Mínimo	De acordo com o Procedimento de RH, qualquer recrutamento passa por diversas pessoas, não dependendo de uma opinião única e sendo a decisão final tomada pelo Conselho de Administração.	1	1	Mínimo	Resp. RH	18/01/2022	Mitigado
2	Recursos Humanos	Favorecimento ilícito de determinado colaborador em termos de faltas, ausências ou férias	2	1	Mínimo	Existem 2 colaboradoras com conhecimentos e acesso ao sistema de controle de faltas, ausências e férias.	1	1	Mínimo	Resp. RH + Resp. Financeiro	24/07/2023	Mitigado
3	Financeiro	Desvio de verbas e falsificação de contas	3	4	Médio	Contratação de um ROC que realiza auditorias independente às contas.	2	4	Baixo	Administração	08/07/2017	Mitigado
4	Financeiro	Pagamentos indevidos / ilícitos a colaboradores	2	2	Mínimo	Existem 2 colaboradoras com conhecimentos e acesso ao tratamento salarial dos colaboradores e conforme disposto nos seus Estatutos, a empresa apenas se encontra obrigada com dois administradores, nomeadamente para efeitos da realização de pagamentos.	1	2	Mínimo	Resp. RH + Resp. Financeiro	24/07/2023	Mitigado
5	Financeiro	Pagamento sem entrega do bem ou prestação do serviço / pagamento antecipado face à entrega do bem ou serviço	2	2	Mínimo	Conforme disposto nos seus Estatutos, a empresa apenas se encontra obrigada com dois administradores, nomeadamente para efeitos da realização de pagamentos.	2	2	Mínimo	---	---	Aceite
6	Compras	Recebimento de suborno para adjudicação/contratação de um determinado fornecedor	2	2	Mínimo	Todas as adjudicações carecem da aprovação de pelo menos 2 administradores.	1	2	Mínimo	Resp. Compras	12/01/2024	Mitigado
7	Compras	Realização de compras ou pagamentos indevidos com cartões bancários da empresa	2	3	Baixo	Os cartões bancários estão acessíveis a um número muito reduzido de colaboradores, não se considera por isso necessário tomar medidas preventivas ou corretivas que podem ocasionar perda de eficiência operacional.	2	3	Baixo	---	---	Aceite
8	Comercial e Desenvolvimento	Recebimento de suborno para dar prioridade a um determinado cliente na distribuição dos colaboradores por projetos	2	1	Mínimo	A planificação da distribuição de colaboradores por projetos é feita em reunião semanal por vários intervenientes de acordo com o Procedimento de Conceção e Desenvolvimento.	1	1	Mínimo	Resp. Conceção e Desenvolvimento	12/01/2022	Mitigado
9	Formação	Favorecimento ilícito na seleção de formandos	2	1	Mínimo	No Manual da Qualidade da Atividade Formativa (MQAF) estão definidos os critérios a seguir na seleção dos formandos. Não se considera ser necessário tomar medidas preventivas ou corretivas que podem ocasionar perda de eficiência operacional.	2	1	Mínimo	---	---	Aceite
10	Formação	Quebra dos deveres de transparência, isenção e imparcialidade no processo de avaliação dos formandos	2	2	Mínimo	O Gestor e Coordenador da Formação tem acesso aos testes de avaliação e às Grelhas de Avaliação, verificando os resultados introduzidos pelos formadores.	1	2	Mínimo	Resp. Formação	25/01/2022	Mitigado
11	Transversal	Conflitos de Interesses	1	3	Mínimo	Todas as decisões importantes são tomadas por mais do que uma pessoa.	1	3	Mínimo	---	---	Aceite
12	Transversal	Divulgação ou utilização indevida de informação privilegiada, confidencial ou ao abrigo de propriedade intelectual.	3	3	Baixo	Existe uma cláusula de confidencialidade em todos os contratos de trabalho, para além disso existe uma Política de Classificação e Tratamento da Informação e todo um sistema de segurança da informação.	2	3	Baixo	Resp. SGI	25/07/2022	Mitigado
13	Transversal	Lembranças e ofertas de e para colaboradores no âmbito do desempenho das suas funções	3	1	Mínimo	Não existem.	3	1	Mínimo	---	---	Aceite
14	Transversal	Apropriação indevida de bens corporativos	3	1	Mínimo	Registo no Diretório de Ativos, etiquetagem dos equipamentos entregues e verificação da recolha no processo de offboarding de acordo com o Procedimento de Infraestruturas.	2	1	Mínimo	Resp. Infraestruturas	31/03/2022	Mitigado
15	Transversal	Utilização indevida dos bens corporativos	3	2	Baixo	Existe uma Política de Utilização de Recursos que define o que é considerado uso devido e indevido.	2	2	Mínimo	Resp. SGI	17/11/2021	Mitigado
16	Transversal	Quebra dos deveres de transparência, isenção e imparcialidade no processo de avaliação de desempenho dos colaboradores	2	2	Mínimo	Todas as avaliações de desempenho são o resultado do contributo de vários colaboradores e discutidas diretamente entre o Conselho de Administração e o colaborador nas reuniões one-on-one de acordo com o Procedimento de RH.	1	2	Mínimo	Resp. RH	19/01/2024	Mitigado
17	Transversal	Incumprimento dos tempos de retenção da informação / Eliminação indevida de informação	3	3	Baixo	Existe uma Política de Salvaguarda da Informação, assim como um Procedimento e uma Tabela de Tempos de Retenção que estão devidamente divulgados.	2	3	Baixo	Resp. SGI	25/07/2022	Mitigado

Elaborado por: Célia Cipriano

Aprovado por: Marco Cova

Relatório de Avaliação do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

Data: **18/10/2023**

Relatório Intercalar Relatório Anual

Nesta data não existem situações identificadas de risco elevado ou máximo na Matriz de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, como tal não se justifica um acompanhamento especial das medidas preventivas ou corretivas em curso.

Elaborado por: Célia Cipriano



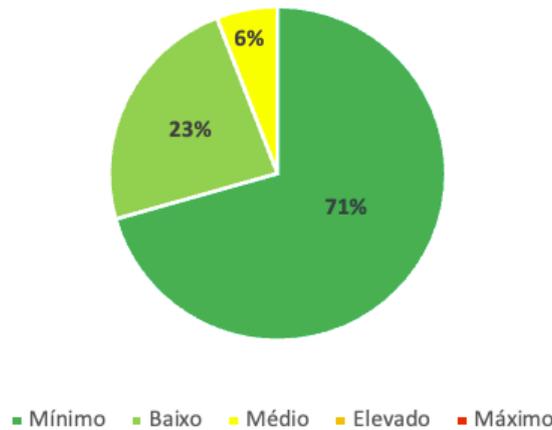
Relatório de Avaliação do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

Data: **03/04/2024**

Relatório Intercalar Relatório Anual

Nesta data foram identificados 17 riscos na Matriz de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, 12 de risco mínimo, 4 de risco baixo e 1 de risco médio.

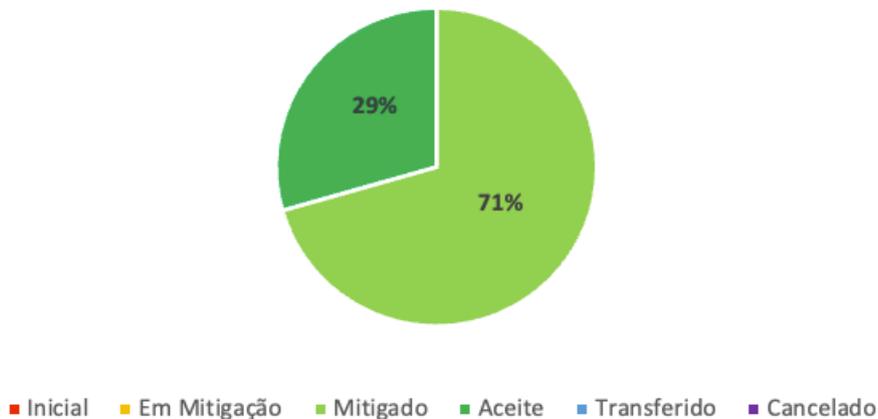
Nível dos Riscos Identificados



Em termos do estado de mitigação dos riscos identificados, o ponto de situação é o seguinte:

- 5 Riscos foram aceites sem a implementação de qualquer medida;
- 12 Riscos já se encontram devidamente mitigados.

Estado dos Riscos Identificados



Ou seja, a taxa de riscos mitigados ou aceites é de 100%.

Elaborado por: Célia Cipriano

VOID[®]

SOFTWARE

