REGULAMENTO DE COMUNICAÇÃO DE INFRAÇÕES

Em cumprimento do Regime Legal de Proteção de Denunciantes de Infrações, aprovado pela Diretiva (EU) 2019/1937, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, e transposta para o ordenamento jurídico nacional através da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, e atendendo, ainda, ao regime previsto pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, a TREE – CIVIL, LDA. aprovou e promove a entrada em vigor do presente REGULAMENTO DE COMUNICAÇÃO DE INFRACÇÕES, o qual passa ser do conhecimento de todos os seus colaboradores.

A TREE – CIVIL, LDA., compromete-se firmemente com o cumprimento das normas e princípios estabelecidos, os quais passam a fazer parte das normas internas da organização, sem prejuízo de futuras revisões ou atualizações.

Em casos omissos ou perante dúvidas sobre a sua interpretação e aplicação das suas normas, prevalece, em primeiro lugar, o estabelecido pelo regime legal e, em segundo lugar, o que vier a ser determinado da gerência.

I - PRINCÍPIOS GERAIS - DEVERES DA TREE – CIVIL, LDA.

A TREE – CIVIL, LDA. compromete-se a adotar, fazer cumprir, e manter permanentemente atualizado um conjunto de medidas, nomeadamente:

a) Criar e manter um canal interno de denúncia que permita a qualquer colaborador, prestador de serviço ou terceiro denunciar qualquer violação da lei, com garantia do anonimato;

b) Promover adequado tratamento e averiguação de denúncias;

c) Manter o denunciante informado durante o processo de tratamento e averiguação das denúncias;

d) Proteger a identidade dos denunciantes, com exceção dos casos de divulgação necessária;

d) Informar antecipadamente o denunciante, quando a sua identidade precisar de ser divulgada;

e) Proteger todos denunciantes e facilitadores contra qualquer forma de retaliação, independentemente de terem sido usados canais internos ou externos de denúncia;

f) Estabelecer regras claras de penalização de todos aqueles que escondam ou tentem esconder a denúncia, que retaliem contra o denunciante ou que violem a obrigação de garantir a confidencialidade da identidade do denunciante;

g) garantir a pessoas que pretendam fazer uma denúncia ou a pessoas que se acredita serem um denunciante, ainda que por engano, o mesmo nível de proteção dos denunciantes;

II - DEFINIÇÕES

Para efeitos de interpretação e aplicação da presente Regulamento, os seguintes termos e expressões terão o significado abaixo indicado:

1. Denunciante – pessoa singular que denuncie ou divulgue, internamente ou externamente, uma infração com fundamento em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional, nomeadamente:

a) Os trabalhadores, ainda que o vínculo laboral já tenha cessado;

b) Os prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes e fornecedores, bem como quaisquer pessoas que atuem sob a sua supervisão e direção;

c) Os titulares de participações sociais e as pessoas pertencentes a órgãos de administração, gestão, órgãos fiscais ou de supervisão;

d) Voluntários e estagiários, remunerados ou não remunerados;

e) Candidatos ou outros profissionais cuja denúncia ou divulgação pública de uma infração tenha por fundamento informações obtidas durante o processo de recrutamento ou durante fase de negociação pré-contratual de uma relação profissional constituída ou não constituída;

2. Facilitador – colega de trabalho ou familiar que auxilia o denunciante no processo da denúncia, cujo auxílio deva ser confidencial, e que possa ser alvo de retaliação num contexto profissional;

3. Colaboradores – todos os colaboradores da TREE – CIVIL, LDA., independentemente do tipo de vínculo contratual.

4. Parceiros - mandatários, auditores externos, clientes, fornecedores e outras pessoas que prestem serviços à TREE – CIVIL, LDA., a qualquer título, de forma permanente ou ocasional.

III - CANAL DE DENÚNCIA INTERNA

1. Sempre que tenham conhecimento ou suspeita fundada de prática de ato ilícito ou de situações de violação das normas internas estabelecidas pela TREE – CIVIL, LDA., - Código de Conduta para Prevenção da Corrupção, Código de Conduta para a Prevenção do Assédio no Trabalho, e outras - já praticado, em curso ou em vias de ser praticado, os Colaboradores e Parceiros devem denunciar tais factos, por escrito, através do Canal de Denúncia Interna acessível na página de internet da empresa.

2. Em caso de impossibilidade ou dificuldade na realização da denúncia por escrito deve ser solicitado o agendamento de conferência telefónica ou reunião presencial com o responsável pelo recebimento e seguimento das denúncias, o qual receberá a denúncia verbalmente, com garantia da confidencialidade e anonimato do denunciante.

3. As denúncias podem ser apresentadas de forma anónima ou com identificação do denunciante.

4. O canal de denúncia interna permite a apresentação e o seguimento seguros de denúncias, garantindo a exaustividade, integridade e conservação da denúncia, a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes e a confidencialidade da identidade de terceiros referidos na denúncia.

IV - CONFIDENCIALIDADE

1. A identidade do denunciante, bem como as informações que, direta ou indiretamente, permitam deduzir a sua identidade, têm natureza confidencial e são de acesso restrito às pessoas responsáveis por receber e dar seguimento a denúncias.

2. A obrigação de confidencialidade estende-se a quem tiver recebido informações sobre denúncias, ainda que não responsável ou incompetente para a sua receção e tratamento.

3. A identidade do denunciante só é divulgada em decorrência de obrigação legal ou de decisão judicial.

4. A divulgação da informação é precedida de comunicação escrita ao denunciante indicando os motivos da divulgação dos dados confidenciais em causa, exceto se a prestação dessa informação comprometer as investigações ou processos judiciais relacionados.

5. O tratamento dos dados pessoais dos denunciantes será efetuado de acordo com o Regulamento Geral de Proteção de Dados, a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto e a Política de Privacidade da TREE – CIVIL, LDA.

6. Os dados pessoais que não forem relevantes para o tratamento da denúncia devem ser eliminados.

V - RESPONSÁVEIS PELA RECEÇÃO E TRATAMENTO DAS DENÚNCIAS INTERNAS

1. A Gerência designa o responsável pela receção e tratamento das denúncias, a quem competirá proceder às diligências de averiguação necessárias para apurar a veracidade e fidedignidade da denúncia, bem como proceder à recolha de elementos de prova tendo em vista a formalização de denúncia às entidades competentes em razão da matéria, se tal se vier a mostrar justificado.

2. O responsável por receber e tratar denúncias internas obriga-se a desempenhar as suas funções com total independência e imparcialidade, salvaguardando a confidencialidade, a proteção de dados, o sigilo e a ausência de conflitos de interesses.

VI - SEGUIMENTO DA DENÚNCIA INTERNA

1. Após a receção da denúncia, a mesma será catalogada com uma referência interna, a qual passará a ser usada em todas as futuras comunicações e notificações a ela relativas.
2. Após a abertura do processo de averiguação, o responsável pelo seguimento emite declaração de compromisso com os princípios da independência e imparcialidade, salvaguardando a confidencialidade, a proteção de dados, o sigilo e a ausência de conflitos de interesses.
3. Em caso de impedimento atendível, nomeadamente, em caso de ocorrência de conflito de interesses, o responsável pelo seguimento da denúncia interna deve comunicar de imediato a situação à gerência, requerendo a sua substituição, com efeitos imediatos.
4. Em qualquer caso, no prazo de sete dias, o denunciante será notificado da receção da denúncia e informado, de forma clara e acessível, dos requisitos, autoridades competentes e forma e admissibilidade da denúncia externa.
5. Os responsáveis pelo seguimento da denúncia devem praticar os atos internos adequados e necessários à averiguação e verificação das alegações contidas na denúncia e, se for caso disso, fazer cessar qualquer infração em curso;
6. Os responsáveis devem, ainda, proceder à abertura de um inquérito interno ou da comunicação a autoridade competente para investigação da infração, incluindo as instituições, órgãos ou organismos da União Europeia caso concluam pela probabilidade da veracidade da denúncia e da relevância penal dos factos.
7. No prazo máximo de três meses a contar da data da receção da denúncia, os responsáveis comunicam ao denunciante as medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia e a respetiva fundamentação.
8. Até 15 dias após a comunicação referida no número anterior, o denunciante pode requerer, por escrito, informação adicional sobre o resultado da análise efetuada à denúncia.

VII - DENÚNCIA EXTERNA

1. O denunciante só pode recorrer a canais de denúncia externa quando:

a) Não exista canal de denúncia interna;

b) Tenha motivos razoáveis para crer que a infração não pode ser eficazmente conhecida ou resolvida a nível interno ou que existe risco de retaliação;

c) Tenha apresentado uma denúncia interna sem que lhe tenham sido comunicadas as medidas previstas ou adotadas, nos prazos legais;

d) A infração constitua crime ou contraordenação punível com coima superior a €50.000

2. O denunciante só pode divulgar publicamente uma infração quando:

a) Tenha motivos razoáveis para crer que a infração pode constituir um perigo iminente ou manifesto para o interesse público, que a infração não pode ser eficazmente conhecida ou resolvida pelas autoridades competentes, atendendo às circunstâncias específicas do caso, ou que existe um risco de retaliação, inclusivamente, em caso de denúncia externa; ou

b) Tenha apresentado uma denúncia interna e uma denúncia externa, ou diretamente uma denúncia externa nos termos previstos na presente lei, sem que tenham sido adotadas medidas adequadas nos prazos legais;

3. Quem, fora dos casos previstos no número anterior, der conhecimento de uma infração a órgão de comunicação social ou a jornalista não beneficia da proteção conferida aos denunciantes, sem prejuízo das regras aplicáveis em matéria de sigilo jornalístico e de proteção de fontes.

VIII - RETALIAÇÃO

1. Considera-se ato de retaliação o ato ou omissão que, direta ou indiretamente, ocorrendo em contexto profissional e motivado por uma denúncia interna, externa ou divulgação pública, cause ou possa causar ao denunciante, de modo injustificado, danos patrimoniais ou não patrimoniais.

2. As ameaças e as tentativas dos atos e omissões referidos no número anterior são igualmente havidas como atos de retaliação.
3. Qualquer facto ou circunstância considerada retaliação contra denunciante ou outros beneficiários de proteção deve ser imediatamente comunicada através do canal de denúncia interna.

IX - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

1. A TREE – CIVIL, LDA. não tolera qualquer tipo de medida de retaliação, repreensão ou de qualquer outro tipo de ato desfavorável ou discriminatório por parte da Sociedade ou dos seus colaboradores contra:

a) Quem, de boa-fé e na convicção de que as informações denunciadas são verdadeiras, reportar uma violação real ou aparente do Código de Conduta e Política Anticorrupção, de outros regulamentos internos ou de normas legais, ainda que a denúncia venha a ser considerada infundada;

b) O denunciante anónimo que seja posteriormente identificado, contanto que satisfaça as condições previstas na alínea anterior;

c) O denunciante que apresente uma denúncia externa sem observar as regras de precedência previstas na lei e na presente política se, aquando da apresentação, ignorava, sem culpa, tais regras;

2. A proteção contra medidas de retaliação é extensível, com as devidas adaptações, a:

a) Pessoa singular que auxilie o denunciante no procedimento de denúncia e cujo auxílio deva ser confidencial, incluindo representantes sindicais ou representantes dos trabalhadores;

b) Terceiro que esteja ligado ao denunciante, designadamente colega de trabalho ou familiar, e possa ser alvo de retaliação num contexto profissional; e

c) Qualquer pessoa que se acredite, ainda que por engano, ser denunciante;

d) Pessoas coletivas ou entidades equiparadas detidas ou controladas pelo denunciante, para as quais o denunciante trabalhe ou às quais esteja profissionalmente ligado.

X - PRESUNÇÕES

1. Presumem-se motivados por denúncia interna, externa ou divulgação pública, até prova em contrário, os seguintes atos, quando praticados até dois anos após a denúncia ou divulgação pública:

a) Alterações das condições de trabalho, tais como funções, horário, local de trabalho ou retribuição, não promoção do trabalhador ou incumprimento de deveres laborais;

b) Suspensão de contrato de trabalho;

c) Avaliação negativa de desempenho ou referência negativa para fins de emprego;

d) Não conversão de um contrato de trabalho a termo num contrato sem termo, sempre que o trabalhador tivesse expectativas legítimas nessa conversão;

e) Não renovação de um contrato de trabalho a termo;

f) Despedimento;

g) Inclusão numa lista, com base em acordo à escala setorial, que possa levar à impossibilidade de, no futuro, o denunciante encontrar emprego no setor ou indústria em causa;

h) Resolução de contrato de fornecimento ou de prestação de serviços;

i) Revogação de ato ou resolução de contrato administrativo, conforme definidos nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

2. Presume-se abusiva a sanção disciplinar aplicada ao denunciante ou a um facilitador até dois anos após a denúncia ou divulgação pública.

XI - INFRAÇÃO DISCIPLINAR

Pratica infração disciplinar grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil ou penal a que haja lugar, o colaborador que:

a) Impedir a apresentação ou o seguimento da denúncia;

b) Esconder ou tentar esconder a denúncia;

c) Praticar um ato de retaliação contra um denunciante ou um facilitador;

d) Não respeitar o dever de confidencialidade da identidade do denunciante;

e) Denunciar, comunicar ou divulgar conscientemente informações falsas;

XII - RELATÓRIOS DE AUDITORIA ANUAL E MEDIDAS CORRETIVAS

1. Os responsáveis pelo recebimento e seguimento de denúncias devem elaborar até ao fim do mês de março de cada ano um relatório anual contendo:

a) O número de denúncias recebidas;

b) O número de processos iniciados com base naquelas denúncias e o seu resultado;

c) A natureza e o tipo das infrações denunciadas;

d) As medidas a adotar para melhorar os mecanismos de apresentação e seguimento de denúncias, de proteção de denunciantes, de pessoas relacionadas e de pessoas visadas, e a ação sancionatória.

XIII - PRAZO DE CONSERVAÇÃO

A TREE – CIVIL, LDA. mantém um registo das denúncias recebidas, as quais serão conservadas, pelo menos, durante o período de cinco anos e, independentemente desse prazo, durante a pendência de processos judiciais ou administrativos referentes à denúncia.

XIV - VIGÊNCIA E REVISÃO

1. O presente Regulamento entra em vigor na data da sua aprovação pela Gerência.

2. O presente Regulamento poderá ser revisto a qualquer momento para introdução de normas que permitam melhorar o mecanismo de apresentação e seguimento de denúncias, nomeadamente em resultado de medidas concretas propostas pelos responsáveis e aceites pela gerência ou, ainda, na sequência de quaisquer alterações legislativas.

A presente Regulamento foi elaborado e aprovado pela Gerência.