

PROCEDIMENTO DE DENÚNCIA

Contexto de Referência

Introdução à Denúncia

Objeto

Objetivos

Destinatários

Procedimentos e outros documentos correlacionados

Descrição do Procedimento

Gestão das Denúncias

Proteção do Denunciante

Infração do Procedimento

Revisões do Procedimento

Glossário

PROCEDIMENTO DE DENÚNCIA

1. Contexto de Referência

A Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro que define o regime geral de proteção de denunciantes de infrações e que transpõe 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, estabelece o seguinte:

- Os aspectos de proteção do denunciante, conforme identificado no Art. 6 da Lei n.º93/2021, que faz uma denúncia;
- As obrigações das Entidades e Empresas em termos de proibição de atos de retaliação e discriminação contra denunciantes e proteção da confidencialidade dos mesmos;
- A necessidade de um ou mais canais (com métodos informáticos) que permitam aos denunciantes apresentar denúncias garantindo a confidencialidade da identidade do denunciante, da pessoa envolvida e da pessoa mencionada na denúncia, bem como do conteúdo da denúncia e da documentação relacionada;
- O direito dos trabalhadores de consultarem os seus representantes ou sindicatos nem as regras de proteção associadas ao exercício desse direito;
- As condições para fazer uma denúncia externa;
- A proibição de atos de retaliação ou discriminação contra o denunciante por motivos relacionados à denúncia;
- A necessidade de prever no sistema disciplinar adotado, sanções contra aqueles que são responsáveis pelas contraordenações mencionadas nos pontos 1, 2, 3, 4, 5 e 6 do Artigo 27.º, secção II da Lei n.º93/2021.

2. Introdução à Denúncia

A "denúncia" é a comunicação feita por uma pessoa que, no desempenho de suas funções, identifica uma irregularidade, um risco ou uma situação de perigo que possa causar dano à empresa/entidade para a qual trabalha, bem como a clientes, colegas, cidadãos e qualquer outra categoria de pessoas. A Organização, sensível às questões éticas e de conduta correta de seus negócios, implementou sistemas internos de denúncia de violações para permitir que as pessoas identificadas pela lei denunciem violações de disposições normativas nacionais ou da União Europeia que prejudiquem o interesse público ou a integridade da administração pública ou da entidade privada, das quais tenham conhecimento em contexto de trabalho público ou privado, incluindo violações do Modelo de Organização, Gestão e Controle de acordo com a Decreto Legislativo Italiano de 8 de junho de 2001, n. 231, do Código de Ética ou do Regime Geral de Prevenção contra a Corrupção, de acordo com o previsto no Decreto-Lei Português n.º 109-E/2021, de 09 de Dezembro.

A Lei do Whistleblowing define:

- Os sujeitos que podem apresentar uma denúncia;
- Os atos ou factos que podem ser objeto de denúncia, bem como os requisitos que as denúncias devem cumprir para serem consideradas válidas;

PROCEDIMENTO DE DENÚNCIA

- Os meios através dos quais as supostas infrações podem ser denunciadas e os responsáveis pela receção das denúncias;
- O processo de análise e, se necessário, de investigação quando uma denúncia é fundamentada;
- A garantia de confidencialidade e proteção dos dados pessoais do denunciante, do sujeito eventualmente denunciado e das informações contidas na denúncia;
- A proibição de retaliação e de discriminação contra o denunciante.

3. Objeto

O objetivo deste documento é representar os procedimentos operacionais para a gestão das denúncias e das eventuais investigações consequentes, das quais tenham conhecimento em razão das funções desempenhadas.

O âmbito de aplicação do procedimento não inclui os casos excluídos pela Lei do Whistleblowing, entre os quais:

- Contestações, reivindicações ou pedidos relacionados a um interesse de caráter pessoal do denunciante ou da pessoa que apresentou uma denúncia à autoridade judicial ou de contas, quando digam respeito exclusivamente às suas relações individuais de trabalho ou emprego público, ou aos seus vínculos hierárquicos no ambiente de trabalho;
- Denúncias de infrações já regulamentadas obrigatoriamente por atos da União Europeia ou nacionais, bem como por aqueles que implementam normas da União Europeia no ordenamento jurídico nacional;
- Denúncias de infrações relacionadas à segurança nacional, bem como contratos públicos referentes a aspectos de defesa ou segurança nacional, a menos que esses aspetos se enquadrem no direito derivado aplicável da União Europeia.

4. Objetivos

O objetivo deste documento é fazer emergir episódios de ilegalidade ou irregularidade dentro da Empresa, esclarecendo e facilitando o recurso à denúncia por parte do denunciante e removendo eventuais fatores que possam dificultar ou desencorajar o recurso ao instituto.

O objetivo do procedimento é, por um lado, fornecer ao denunciante orientações operacionais claras sobre o objeto, o conteúdo, os destinatários e os meios de transmissão das denúncias e, por outro lado, informá-lo sobre as formas de proteção e confidencialidade que lhe são reconhecidas e garantidas.

Assegurar a partilha, o respeito e a aplicação, no ambiente de trabalho, dos valores da Empresa.

5. Destinatários

Os destinatários do Procedimento são:

- Os altos executivos e membros dos órgãos sociais e do Órgão de Supervisão do Grupo Florence e das Empresas Controladas,

PROCEDIMENTO DE DENÚNCIA

- Os funcionários, ex-funcionários e candidatos a posições de trabalho, os sócios, os clientes do Grupo Florence e das Empresas Controladas, bem como

Os parceiros, fornecedores (também em regime de subcontratação), consultores, colaboradores no desempenho de sua atividade de trabalho no Grupo Florence e/ou nas Empresas Controladas, que possuam informações sobre violações conforme definido neste Procedimento.

6. Procedimentos e outros documentos correlacionados

- Modelo de Organização, Gestão e Controle de acordo com a Decreto Legislativo Italiano de 8 de junho de 2001, n. 231;
- Código de Ética do Grupo Florence e das Empresas Controladas.
- Regime Geral de Prevenção contra a Corrupção, de acordo com o previsto no Decreto-Lei Português n.º 109-E/2021, de 09 de Dezembro.

7. Descrição do Procedimento

Para facilitar as denúncias, foi ativado o seguinte canal "mygovernance" acessível através do site do Grupo Florence no seguinte endereço: Whistleblowing - Grupo Florence.

A denúncia – mesmo aquela não anónima – deve ser detalhada e apresentar o maior grau possível de completude e exaustividade.

O denunciante deve fornecer todos os elementos disponíveis e úteis para permitir que os órgãos competentes realizem as devidas verificações e apurações para confirmar a veracidade dos factos denunciados, incluindo:

- i. Uma descrição clara e completa dos factos denunciados;
- ii. As circunstâncias de tempo e local em que os factos denunciados ocorreram;
- iii. A identidade ou outros elementos que permitam identificar o(s) sujeito(s) responsável(eis) pelos factos denunciados (por exemplo, cargo, local de trabalho onde exerce a atividade);
- iv. Quaisquer documentos que apoiem a denúncia;
- v. A indicação de eventuais outras pessoas que possam testemunhar sobre os factos denunciados;
- vi. Qualquer outra informação que possa ajudar a confirmar a veracidade dos factos denunciados.

Para que uma denúncia seja considerada detalhada, não é necessário que todos esses requisitos sejam cumpridos simultaneamente, uma vez que o denunciante pode não ter acesso a todas as informações solicitadas.

Através do canal digital e do Software, o denunciante será orientado em todas as etapas do processo de denúncia e deverá preencher obrigatoriamente uma série de campos, garantindo o cumprimento dos requisitos necessários para a validação da denúncia.

É fundamental que os elementos fornecidos sejam de conhecimento direto do denunciante e não apenas informações relatadas por terceiros.

8. Gestão das Denúncias

PROCEDIMENTO DE DENÚNCIA

Uma vez recebida a denúncia de acordo com os canais previstos neste procedimento, a gestão da mesma é dividida em quatro fases:

- a. Protocolo e custódia;
- b. Instrução;
- c. Investigação e comunicação do resultado;
- d. Arquivo.

a. Protocolo e custódia

Após a receção da denúncia, o Software procederá ao seu registo de forma completa e confidencial, em conformidade com a regulamentação aplicável.

b. Instrução

O objetivo da investigação preliminar é verificar a validade da denúncia recebida. Para isso, o Responsável pelo Procedimento de Denúncia da PA&CO realiza uma triagem inicial e:

Se determinar imediatamente que a denúncia é manifestamente infundada, procede ao seu arquivamento imediato;

Se a denúncia não for suficientemente detalhada, solicita, sempre que possível, informações adicionais ao denunciante. Caso não seja possível obter informações suficientes para fundamentar a denúncia e iniciar a investigação, esta será arquivada;

Se a denúncia apresentar informações precisas e coerentes, o processo de investigação será iniciado.

c. Investigação e Comunicação dos Resultados

A investigação consiste em atividades destinadas a verificar o conteúdo das denúncias recebidas e a reunir elementos relevantes para a fase subsequente de avaliação, garantindo a máxima confidencialidade da identidade do denunciante e do conteúdo da denúncia.

O principal objetivo da investigação é verificar a veracidade das informações apresentadas, fornecendo uma descrição precisa dos factos apurados através de auditorias e técnicas investigativas objetivas.

A investigação é realizada pelo Responsável pelo Procedimento de Denúncia da PA&CO.

No âmbito desta atividade, o Responsável pelo Procedimento de Denúncia fornece ao denunciante, através do Portal:

No prazo de 7 dias a contar da receção da denúncia, uma confirmação de receção da mesma;

No prazo de 3 meses a partir da confirmação de receção da denúncia ou, caso esta não tenha sido enviada, no prazo de 3 meses a contar do final do período de 7 dias após a submissão da denúncia, um retorno informando sobre as medidas tomadas ou a serem tomadas, especificando se a denúncia

PROCEDIMENTO DE DENÚNCIA

se enquadra no âmbito do Artigo 2.º Lei n.º 93/2021. Esse prazo não deverá ser superior a três meses, mas pode ser alargado para seis meses sempre que necessário devido às circunstâncias específicas do caso, nomeadamente, à natureza e complexidade do objeto da denúncia, que podem exigir uma investigação demorada.

Todos devem colaborar com o Responsável pelo Procedimento de Denúncia na investigação durante a realização do processo.

Para cada investigação, o Responsável elabora um relatório final contendo, no mínimo:

- *Os factos apurados;*
- *As evidências recolhidas;*

As causas e as deficiências que permitiram a ocorrência da situação denunciada.

Caso a investigação conclua que a denúncia é infundada, Responsável pelo Procedimento de Denúncia procederá ao arquivamento da denúncia e, sempre que possível, comunicará essa decisão ao denunciante.

Se a denúncia for considerada válida, Responsável pelo Procedimento de Denúncia acionará os responsáveis da empresa para tomar as medidas corretivas e/ou mitigadoras adequadas.

O resultado da investigação será encaminhado ao departamento de Recursos Humanos para a eventual instauração de processos disciplinares e a aplicação de sanções, caso necessário, em conformidade com a legislação aplicável e os acordos coletivos de trabalho em vigor.

d. Arquivo

Para garantir a rastreabilidade, confidencialidade, preservação e acessibilidade dos dados durante todo o processo, os documentos serão armazenados em formato digital através do Software.

Toda a documentação será conservada, salvo prazos legais específicos, por um período de 10 anos a contar da data de encerramento do processo.

Em conformidade com a legislação vigente e as políticas empresariais de privacidade, será garantida a proteção dos dados pessoais das pessoas envolvidas e/ou mencionadas nas denúncias.

9. Proteção do Denunciante

Todo o processo deve garantir a confidencialidade da identidade do denunciante desde a receção da denúncia e em todas as fases subsequentes.

Para esse fim, em conformidade com a legislação vigente, a Empresa implementou uma série de mecanismos destinados à proteção do denunciante não anónimo, prevendo:

- A proteção da confidencialidade do denunciante;
- A proibição de discriminação contra o denunciante.

a. Proteção da confidencialidade do denunciante

PROCEDIMENTO DE DENÚNCIA

A utilização do Software garante a total confidencialidade do denunciante, uma vez que apenas o Responsável pelo Procedimento de Denúncia da PA&CO pode aceder à denúncia.

No âmbito de um eventual processo disciplinar instaurado contra o denunciado:

- Se os factos imputados forem fundamentados em investigações distintas e adicionais em relação à denúncia, ainda que decorrentes da mesma, a identidade do denunciante não poderá ser revelada;
- Se os factos imputados forem fundamentados total ou parcialmente na denúncia, a identidade do denunciante poderá ser revelada ao(s) sujeito(s) envolvido(s) na denúncia, desde que se verifiquem simultaneamente dois requisitos:
 - O consentimento do denunciante;
 - A necessidade comprovada, por parte do denunciado, de conhecer o nome do denunciante para o pleno exercício do seu direito de defesa.

b. Proibição de discriminação contra o denunciante

O denunciante não poderá ser sancionado, despedido ou submetido a qualquer medida discriminatória, direta ou indireta, que afete as suas condições de trabalho por motivos direta ou indiretamente relacionados com a denúncia.

Por medidas discriminatórias entendem-se ações disciplinares injustificadas, assédio no local de trabalho, alterações das funções ou do local de trabalho, bem como qualquer outra modificação prejudicial das condições laborais que represente uma forma de retaliação contra a denúncia.

O denunciante que considerar ter sido vítima de discriminação por ter efetuado uma denúncia deve informar detalhadamente o *Responsável pelo Procedimento de Denúncia da PA&CO*.

O denunciante que acreditar ter sofrido discriminação pode recorrer judicialmente contra o autor da discriminação e também contra a Empresa, caso esta tenha participado ativamente na prática discriminatória.

10. Infração do Procedimento

O não cumprimento deste procedimento pode resultar na aplicação do Sistema Disciplinar da Empresa, em conformidade com a legislação aplicável e os contratos coletivos de trabalho de referência.

11. Revisões do Procedimento

Data	Responsável	Descrição sumária das modificações

PROCEDIMENTO DE DENÚNCIA

--	--	--

12. Glossário

Para os fins deste Procedimento, entende-se por:

- **Contexto de trabalho:** as atividades de trabalho ou profissionais, presentes ou passadas, realizadas pelo Pessoal do Grupo Florence ou das Empresas Controladas ou pelo Terceiro no âmbito das relações jurídicas estabelecidas com o Grupo Florence e/ou com as Empresas Controladas;
- **Grupo Florence:** Grupo Florence S.r.l, Grupo Florence S.p.A, e/ou suas empresas controladas;
- **Informações sobre violações:** informações, adequadamente circunstanciadas, incluindo suspeitas fundamentadas, sobre violações decorrentes de comportamentos, atos ou omissões cometidos ou que, com base em elementos concretos, possam ser cometidos, bem como elementos sobre condutas, inclusive omissivas, destinadas a ocultar tais violações.
- **Modelo Organizacional 231:** o modelo de organização, gestão e controle adotado pelo Grupo Florence e pelas Sociedades Controladas nos termos do Decreto Legislativo n.º 231/2001;
- **Órgão de Supervisão:** o Órgão do Grupo Florence, ou o Colégio Sindical das Sociedades Controladas nas funções de Órgão de Supervisão, nomeado nos termos do artigo 6, ponto 1, alínea b) do Decreto Legislativo n.º 231/2001, dotado de poderes autónomos de iniciativa e controle, responsável por monitorar o funcionamento e o cumprimento do Modelo Organizacional 231 e garantir sua atualização;
- **Pessoa envolvida:** a pessoa física ou jurídica mencionada na Denúncia feita através do canal interno, como sujeito ao qual a violação é atribuída ou com quem está relacionada;
- **Pessoal do Grupo Florence:** aqueles que mantêm um vínculo de trabalho subordinado ou prestação ocasional com o Grupo Florence ou com as Sociedades Controladas, bem como a Alta Administração e os membros dos órgãos sociais e do Órgão de Supervisão do Grupo Florence e das Sociedades Controladas (mesmo que exerçam tais funções);
- **Denunciante:** a pessoa que realiza uma Denúncia através do canal interno de Denúncias;
- **Denúncia:** a comunicação, escrita ou oral, de informações relacionadas ao Pessoal do Grupo Florence e/ou a Terceiros sobre violações de leis e regulamentos, do Código de Ética e do Modelo Organizacional 231, bem como do sistema de regras e procedimentos vigentes no Grupo Florence;
- **Sociedades Controladas:** as sociedades controladas pelo Grupo Florence, excluindo as sociedades estrangeiras, às quais se aplica diretamente o presente Procedimento;

PROCEDIMENTO DE DENÚNCIA

- **Terceiros:** as pessoas físicas ou jurídicas, diferentes do Pessoal do Grupo Florence, que mantêm, de alguma forma, relações de trabalho, colaboração ou negócios com o Grupo Florence e/ou com as Sociedades Controladas, incluindo - a título exemplificativo - clientes, parceiros, fornecedores (inclusive em regime de contrato/subcontrato), trabalhadores autónomos ou detentores de contratos de colaboração, profissionais independentes, consultores, agentes e intermediários, voluntários e estagiários (remunerados ou não)