

JJLouro Pereira S.A.

REGULAMENTO

CANAL DE DENÚNCIA

ÍNDICE

Artigo 1º	Objeto	Pág. 3
Artigo 2º	Âmbito	Pág. 3
Artigo 3º	Atribuições	Pág. 5
Artigo 4º	Denunciante	Pág. 5
Artigo 5º	Confidencialidade	Pág. 7
Artigo 6º	Tratamento de dados pessoais	Pág. 8
Artigo 7º	Acesso às denúncias	Pág. 8
Artigo 8º	Forma da Denúncia e Canais de comunicação	Pág. 8
Artigo 9º	Formalidades da denúncia	Pág. 9
Artigo 10º	Tramitação da denúncia	Pág. 9
Artigo 11º	Proibição de retaliação e Princípios orientadores	Pág. 10
Artigo 12º	Registo	Pág. 11
Anexo 1	Declaração de confidencialidade	Pág. 12

Artigo 1º

Objeto

Nos termos do Decreto-lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que aprova o Regime Geral da Prevenção da Corrupção (doravante RGPC), e que determina a necessidade de criação de canais de denúncia internos para dar seguimento a denúncias de atos de corrupção e infrações conexas, e da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (doravante RGPDI), transpondo para o Ordem Jurídica Portuguesa a Diretiva (EU) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações de direito da União, o Grupo J. J. Louro assegura, nos termos do artigo 8.º do RGPDI, a disponibilização de um canal de denúncia interna.

Artigo 2º

Âmbito

O presente Regulamento destina-se a disponibilizar informação adequada àqueles que pretendam denunciar infrações cometidas, que estejam a ser cometidas ou cujo cometimento se possa razoavelmente prever, e aplica-se às denúncias internas, relativas ao Grupo J. J. Louro e a todas as empresas que o integram.

Os canais de denúncia têm em vista prevenir, detetar e sancionar as infrações previstas pelo artigo 2.º do RGPDI, e os atos de corrupção e infrações conexas, conforme definido pelo artigo 3.º do RGPC, garantindo a exaustividade, integridade e conservação da denúncia, a confidencialidade da identidade e/ou o anonimato dos denunciantes e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia, impedindo o acesso de pessoas não autorizadas.

I. Através do canal de denúncia interna podem ser apresentadas denúncias relativas a: Ações ou omissões contrárias às regras comunitárias e nacionais nos seguintes domínios:

a) Contratação pública;

b) Serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo;

c) Segurança e conformidade dos produtos;

d) Segurança dos transportes;

e) Proteção do ambiente;

f) Proteção contra radiações e segurança nuclear;

g) Segurança dos alimentos para consumo humano e animal, saúde animal e bem-estar animal;

h) Saúde pública;

i) Defesa do consumidor;

j) Proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação.

II. Ações ou omissões que constituam ato de corrupção e infrações conexas, conforme definido pelo artigo 3.º do RGPC;

III. Ações ou omissões contrárias e lesivas dos interesses financeiros da União Europeia (atividades fraudulentas);

IV. Ações ou omissões contrárias às regras do mercado interno, incluindo as regras de concorrência e auxílios estatais, bem como as regras de fiscalidade societária;

V. Criminalidade violenta, especialmente violenta e altamente organizada, bem como os crimes previstos no n.º 1 do artigo 1.º da Lei n.º 5/2002, de 11 de janeiro, que estabelece medidas de combate à criminalidade organizada e económico-financeira;

VI. Podem, ainda, ser objeto de denúncia neste Canal:

a) Violação dos princípios e disposições legais, regulamentares ou deontológicas;

b) Dano, abuso ou desvio de património de qualquer uma das empresas, trabalhadores e parceiros;

c) Prejuízo à imagem ou reputação do grupo;

d) Casos de assédio, nomeadamente violações do Código de Boa conduta de prevenção e combate ao assédio;

A denúncia pode abranger infrações já cometidas, que se encontrem em fase de execução ou cujo cometimento se consiga antecipar.

Artigo 3º

Atribuições

Para efeitos da tramitação das denúncias internas, o Grupo J. J. Louro constitui uma Gestora de Canal de denúncias e uma Comissão de Responsáveis pela receção e seguimento seguro das denúncias, garantindo a independência, imparcialidade, confidencialidade, a proteção de dados, o sigilo e a ausência de conflitos de interesses no desempenho das suas funções.

Constitui-se a Colaboradora SANDRA MARIA AFOITO BRANCO como Gestora do canal de denúncias, que será responsável por receber as denúncias, proceder ao respetivo tratamento, assegurar as diligências necessárias e o cumprimento do presente Regulamento.

A Comissão é composta por 5 pessoas, cuidadosamente selecionadas para as funções que lhe são atribuídas:

i. ANA LUÍSA ROSA RIBEIRO DA COSTA FERREIRA

ii. CATIA ALEXANDRA AZINHEIRA CARVALHEIRA

iii. JOANA OLIVEIRA MONTEIRO

iv. MARIA MANUELA CORDEIRO QUITERIO NUNES

v. MARISA DOS SANTOS LOURO

Artigo 4º

Denunciante

É considerado denunciante a pessoa singular que denuncie uma infração com fundamento em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional, independentemente da natureza da sua atividade e do setor em que é exercida.

Podem ser considerados denunciantes, nomeadamente:

a) Trabalhadores;

b) Prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes e fornecedores;

c) Titulares de participações sociais e pessoas pertencentes a órgãos de administração ou gestão, órgãos fiscais e membros não executivos;

d) Voluntários e estagiários, independentemente de serem, ou não, remunerados.

Não obsta à consideração de pessoa singular como denunciante a circunstância de a denúncia ou de a divulgação pública de uma infração ter por fundamento informações obtidas numa relação profissional entretanto cessada, bem como durante o processo de recrutamento ou durante outra fase de negociação pré-contratual de uma relação profissional constituída ou não constituída.

O denunciante que, de boa-fé, e tendo fundamento sério para crer que as informações são, no momento da denúncia, verdadeiras, denuncie ou divulgue publicamente uma infração, beneficia da proteção conferida pelo RGPDI (vide artigo 6.º RGPDI).

O denunciante anónimo que seja posteriormente identificado beneficia da proteção conferida pela referida lei, contanto que satisfaça as condições acima referidas.

O denunciante que apresente uma denúncia externa sem observar as regras de precedência previstas nas alíneas a) a e) do n.º 2 do artigo 7.º do RGPDI, beneficia da proteção conferida pelo citado regime se, aquando da apresentação, ignorava, sem culpas, tais regras.

As denúncias que não estejam contempladas no âmbito do previsto no presente Regulamento ou da Lei, bem como aquelas em que se conclua que foram apresentadas de má-fé e/ou se revelarem manifestamente infundadas e/ou não correspondam à verdade, serão arquivadas, sem prejuízo de quaisquer outras consequências legais ou disciplinares que ao caso se possam aplicar.

A proteção conferida pelo RGPDI 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) Pessoas coletivas ou entidades equiparadas que sejam detidas ou controladas pelo denunciante, para as quais o denunciante trabalhe ou com as quais esteja de alguma forma ligado num contexto profissional.

Artigo 5º

Confidencialidade

Todas as denúncias recebidas no Canal de Denúncias Internas apresentam carácter confidencial e sigiloso, não sendo, em caso algum, divulgada a identidade do denunciante ou quaisquer elementos que permitam deduzir a identidade do denunciante, exceto por obrigação legal ou decisão judicial, caso em que o denunciante é notificado, por escrito, dos motivos da divulgação dos dados confidenciais em causa, salvo se a prestação dessa informação comprometer as investigações ou processos judiciais relacionados .

Está igualmente sujeita a confidencialidade a identidade das seguintes pessoas:

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 em contexto profissional; e

c) Pessoa coletivas ou entidades equiparadas que sejam detidas ou controladas pelo denunciante, para as quais o denunciante trabalhe ou com as quais esteja de alguma forma ligado num contexto profissional.

As denúncias podem ser realizadas de forma anónima, no entanto, ressalvamos a importância de o denunciante fornecer um meio de contacto para notificação em fase subsequente ou para esclarecimento de questões adicionais.

A obrigação de confidencialidade estende-se a todos os intervenientes no seguimento da denúncia, ainda que não sejam responsáveis pelo seu tratamento.

O compromisso de confidencialidade e sigilo é formalizado através de uma declaração de confidencialidade, incluída no Anexo 1.

Artigo 6º

Tratamento de dados pessoais

Os dados pessoais que sejam manifestamente irrelevantes para o tratamento da denúncia são imediatamente apagados, salvo se recolhidos através registo em suporte duradouro e recuperável, para cumprimento do prazo legal de conservação previsto no número anterior.

Os dados pessoais do denunciante e de todas as partes envolvidas estão protegidos e salvaguardados pela aplicação do RGPD interno da empresa e demais disposições legais aplicáveis.

Artigo 7º

Acesso às denúncias

Para garantir a confidencialidade, o acesso às denúncias é absolutamente restrito às pessoas responsáveis por receber ou dar seguimento a denúncias.

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

Artigo 8º

Forma da Denúncia e Canais de comunicação

As denúncias devem ser realizadas, preferencialmente, por forma escrita. A forma verbal poderá ser admitida em algumas circunstâncias excecionais, sendo lavrada uma ata fidedigna da comunicação, devidamente assinada e reconhecida pelo responsável da denúncia e pelo denunciante.

O Canal de Denúncias interno do Grupo J.J. Louro dispõe de 3 (três) vias alternativas de comunicação das denúncias:

- Via preferencial: Correio eletrónico: a denúncia pode ser realizada para o endereço canaldedenuncias@jjlouro.com
- Correio postal: para o endereço postal: Rua Dr. Carlos Nunes Ferreira, Amiais de Cima 2025-012 Abrã – Portugal com a indicação “confidencial”
- Reunião presencial: com agendamento prévio através do email canaldedenuncias@jjlouro.com

No caso de comunicação da denúncia por correio postal, dever ser fornecido um meio de contacto para que se possa proceder às notificações subsequentes ou eventuais pedidos de esclarecimento.

A apresentação de denúncia por correio eletrónico ou em reunião presencial garante a confidencialidade da identidade do denunciante, mas não o seu anonimato. No entanto, também podem apresentar uma denúncia anónima por correio eletrónico, desde que os denunciantes criem um endereço de email específico para esta questão, sendo esse o canal de comunicação do Responsável interno com o denunciante.

Artigo 9º

Formalidades da denúncia

A denúncia deve conter a identificação do denunciante ou indicação expressa de que pretende o anonimato.

A denúncia deve conter uma descrição dos factos relevantes que sustentam a alegada irregularidade, incluindo a informação relativa a empresa e departamento/serviço/setor em que ocorreu a infração, data ou período em que ocorreram os factos e como tomou conhecimento dos mesmos. Sempre que possível deve ser acompanhada de documentos ou outros meios de prova escrita.

Artigo 10º

Tramitação da denúncia

Após a receção da denúncia, a Comissão de Responsáveis:

1. Notifica o denunciante da sua receção e presta informação sobre os termos de apresentação de denúncia externa, nomeadamente, os requisitos, autoridades competentes e forma e admissibilidade da denúncia externa, no prazo de 7 (sete) dias a contar da data da receção da denúncia interna;
2. Pratica os atos internos adequados à verificação das alegações contidas na denúncia e, se for caso disso, à cessação da infração denunciada;
3. Caso considere necessário, abre um inquérito interno ou comunica à autoridade competente para investigação da infração;
4. Notifica o denunciante das medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia e a respetiva fundamentação, no prazo máximo de três meses a contar da data da receção da denúncia interna.

O denunciante tem a faculdade de requerer, no prazo de 15 (quinze) dias após a conclusão da análise do processo, que a Comissão de Responsáveis lhe comunique o resultado da análise efetuada à denúncia.

O responsável pela receção e tratamento da denúncia assume o compromisso de promover todas as diligências que se afigurem adequadas para verificar os factos alegados na denúncia e conduzir o processo eficazmente.

Artigo 11º

Proibição de retaliação e Princípios orientadores

É proibido praticar todo e qualquer tipo de ato de retaliação contra o denunciante, sob pena de indeminização pelos danos causados.

É considerada retaliação todo o ato ou omissão, incluindo na forma tentada, passível de provocar, de modo injustificado, danos patrimoniais ou não patrimoniais ao denunciante.

Presumem-se atos de retaliação, até prova em contrário, os seguintes atos praticados no prazo de 2 (dois) anos apos a denúncia ou divulgação:

a) Alterações das condições de trabalho: horário, função, local, retribuição, não promoção ou incumprimento dos deveres do empregador;

b) Suspensão do contrato de trabalho;

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

d) Não conversão de um contrato de trabalho com termo para contrato de trabalho sem termo;

e) Não renovação do contrato de trabalho;

f) Despedimento;

g) Inclusão numa lista que impeça o denunciante de encontrar emprego no setor/industria em causa,

h) Resolução do contrato de fornecimento/ prestação de serviços,

i) Revogação de ato ou resolução de contrato administrativo.

Presume-se, ainda, abusiva, a sanção disciplinar aplicada ao denunciante nos mesmos termos.

O responsável pela receção e tratamento da denúncia, a Comissão de Responsáveis e todas as partes envolvidas pautam-se pelos mais rigorosos valores e princípios, como a legalidade, confidencialidade, rigor, compromisso, respeito, sigilo, celeridade, imparcialidade, transparência e boa-fé.

Artigo 12º

Registo

Será mantido um registo atualizado das denúncias recebidas, que serão conservadas durante o período de 5 (cinco) anos e, independentemente desse prazo, durante a pendência de processos judiciais ou administrativos referentes à denúncia.

Nome	Aprovação	Data	Versão
Regulamento Canal de denúncia	Administração	Julho 2024	V.1.24
Regulamento Canal de denúncia	Administração	Setembro 2026	V.2.26

Anexo 1

Declaração de confidencialidade

A presente declaração de confidencialidade entra em vigor na Data de Início do exercício de funções enquanto membro de Comissão do Canal de denúncia e permanecerá em vigor mesmo após a Data de Termo.

O(A) Trabalhador(a) compromete-se a manter segredo e a confidencial, e não usar ou divulgar a terceiros (exceto na medida do necessário para o exercício das suas funções nos termos do Regulamento do Canal de denúncia), qualquer Informação Confidencial decorrente de uma denúncia efetuada no Canal de denúncia.

Informação Confidencial inclui, mas não é limitada à seguinte informação:

a) identificação e dados pessoais do denunciante, quando a denúncia não é anónima;

b) conteúdo da denuncia;

c) todas as compilações de informação, correspondência, contratos, documentos, relatórios, ficheiros, listas, modelos, estudos, notas ou outros escritos;

f) Qualquer outra informação indicada como confidencial, secreta e/ou da propriedade do Denunciante ou do Grupo J.J. Louro (incluindo sem limitar informação dada por eventuais intervenientes no âmbito da denúncia).

Sem prejuízo do que antecede, o termo “Informação Confidencial” não inclui informação ou outros dados que, por qualquer razão que não a violação pelo(a) Trabalhador(a) do presente Contrato, hajam sido disponibilizadas ao público ou por qualquer forma sejam de domínio público.

Amiais de cima, __ _____ de 2024

_____

(nome)