

REGULAMENTO INTERNO DO CANAL DE DENÚNCIAS

1. CANAL DE DENÚNCIAS:

O Canal da Denúncias é um instrumento de autorregulação e autocontrolo que permitirá à SIB – Sociedade Industrial de Britagem de Pedra, Lda. (*doravante “SIB”*), perante factos conhecidos e relatados de boa-fé, atuar e corrigir eventuais atuações ilícitas e prevenir a sua ocorrência futura, garantindo o cumprimento da lei, regulamentos e procedimentos em vigor.

2. OBJETO:

O presente Regulamento estabelece as regras e procedimentos a adotar no âmbito da receção, registo e tratamento de infrações recebidas através do canal de denúncia interna da SIB, em conformidade com o disposto no Decreto-Lei n.º 109.º-E/2021, de 09 de dezembro e na Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

3. DENÚNCIAS:

A denúncia ou divulgação pública pode ter por objeto infrações cometidas, que estejam a ser cometidas ou cujo cometimento se possa razoavelmente prever, bem como tentativas de ocultação de tais infrações.

Considera-se infração os atos e omissões, dolosos ou negligentes, ainda que apenas na forma tentada, que consubstanciem violações de natureza ética ou legal, nomeadamente nos seguintes domínios:

- a) Contratação pública;
- b) Serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo;
- c) Conflito de interesses
- d) Assédio;
- e) Discriminação;
- f) Fraude;
- g) Furto ou roubo;

- h) Quebra de confidencialidade, proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação;
- i) Crimes financeiros de qualquer natureza;
- j) Corrupção e infrações conexas, nomeadamente os crimes de corrupção ativa e passiva, 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;
- k) Código de Ética e Conduta da SIB, bem como outros regulamentos internos.

4. DENUNCIANTE:

Considera-se denunciante a pessoa singular que denuncie uma infração com base em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional, independentemente da natureza ou sector dessa atividade.

Podem ser considerados denunciante, nomeadamente:

- a) Os trabalhadores;
- b) Os prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes e os fornecedores, bem como quaisquer pessoas que atuem sob a sua direção ou supervisão;
- c) Os titulares de participações sociais e as pessoas pertencentes a órgãos de administração ou de gestão ou a órgãos fiscais ou de supervisão de pessoas coletivas, incluindo membros não executivo;
- d) Os voluntários e estagiários (remunerados ou não remunerados).

5. PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE:

O Denunciante beneficia de proteção legal sempre que, de boa-fé e com fundamento sério de que as informações são verdadeiras, denuncie uma infração recorrendo, em primeiro lugar, ao canal interno de denúncias, não podendo ser alvo de qualquer ato de retaliação.

O denunciante é protegido contra todas as formas de retaliação, entendida como qualquer ato ou omissão, direto ou indireto, que ocorra no contexto profissional, motivado pela

denúncia e que cause ou possa causar prejuízos injustificados ao denunciante, praticados até dois anos após a apresentação da denúncia ou da sua divulgação pública.

A proteção conferida é extensível às pessoas que o auxiliem na denúncia, a terceiro com ele relacionado e/ou outras pessoas que de alguma forma estão ligadas ao Denunciante.

6. PRECEDÊNCIA DE DENÚNCIA INTERNA E PROIBIÇÃO DE DIVULGAÇÃO PÚBLICA:

Perante a existência de um Canal de Denúncia Interna, o Denunciante, sob pena de não beneficiar da proteção conferida pela lei, não pode recorrer previamente a canais de denúncia externa ou à divulgação pública de uma infração, exceto nos casos referidos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 7.º da Lei 93/2021, de 20 de dezembro.

7. RESPONSÁVEL PELO TRATAMENTO DAS DENÚNCIAS INTERNAS:

As denúncias serão geridas pela responsável de Recursos Humanos, Tânia Alexandra Martins Ribeiro, sendo esta responsável pela garantia de confidencialidade do denunciante, exaustividade, integridade e conservação da denúncia.

Se a denúncia tiver como destinatário o responsável do tratamento das denúncias, este deve abster-se do seu tratamento e análise e ser substituído por um novo elemento a designar pela SIB.

8. FORMA E ADMISSIBILIDADE DA DENÚNCIA INTERNA:

A apresentação de denúncia pode ser efetuada, de forma anónima ou com identificação do denunciante, nas seguintes formas alternativas:

- a) Por escrito, mediante carta remetida para a morada Rua São Luís Gonzaga, n.º 50, Padrão, 2410-199 Leiria, endereçada ao responsável pelo tratamento das denúncias; ou através de correio eletrónico para o endereço daf@sibland.pt;
- b) Verbalmente, através do contacto telefónico 916 138 649.
- c) Em reunião presencial com o responsável pelo tratamento das denúncias, sujeita a agendamento prévio.

9. ELEMENTOS A CONSTAR NA DENÚNCIA:

A denúncia deve ser apresentada de forma concreta e objetiva, atendendo a critérios de relevância dos factos, substancialidade, boa-fé e veracidade e, estar devidamente fundamentada, permitindo o seu adequado enquadramento e correta análise, mencionando obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Descrição, de forma clara e objetiva, dos factos que a motivam;
- b) Local e momento da ocorrência dos factos;
- c) Identificação das pessoas e entidades visadas e montantes em causa, quando aplicável;
- d) Identificação de outras pessoas que têm conhecimento dos factos ou podem ajudar a esclarecer;
- e) Sempre que possível devem ser entreguem documentos ou outros meios de prova sobre os factos relatados.

10. SEGUIMENTO DA DENÚNCIA INTERNA:

Para cada denúncia apresentada será iniciado um procedimento interno, sendo-lhe dado um número interno de identificação.

O responsável notificará, no prazo de 7 (sete) dias, o denunciante da receção da denúncia.

No seguimento da denúncia, serão praticados os atos internos adequados à verificação das alegações aí contidas, certificando-se o grau de credibilidade, o carácter irregular do comportamento reportado, a viabilidade da investigação e da identificação das pessoas envolvidas ou com conhecimento dos factos relevantes e que por isso devam ser confrontadas ou inquiridas.

Verificando-se fundamento na denúncia, serão praticados os atos legalmente previstos que sejam aplicáveis, nomeadamente, a cessação da infração ou a comunicação a autoridade competente.

O responsável comunicará ao denunciante as medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia e a respetiva fundamentação, no prazo máximo de 3 (três) meses a contar da data da receção da denúncia.

O denunciante pode requerer, a qualquer momento, que o responsável lhe comunique o resultado da análise efetuada à denúncia no prazo de 15 (quinze) dias após a respetiva conclusão.

Tratando-se de denúncia anónima será dado o mesmo seguimento e tratamento previsto nos números anteriores, com a exceção da realização de notificações e comunicações ao denunciante por ser evidentemente impossível por desconhecimento do autor da denúncia.

Quando seja apresentada uma denúncia para a qual a SIB não seja competente para a sua apreciação, a mesma é remetida oficiosamente à autoridade competente, disso se notificando o denunciante, sendo que, neste caso, considera-se como data de receção da denúncia a data em que a autoridade competente a recebeu.

Se, porventura, analisada a denúncia, e após a prática dos atos adequados à verificação das alegações da mesma, mediante decisão fundamentada a notificar ao denunciante, a mesma será arquivada:

- a) Se for repetida e não contiver novos elementos que justifiquem um seguimento diferente do que foi dado à primeira denúncia;
- b) Se for anónima e dela não se retirarem indícios de infração;
- c) Se for de gravidade diminuta, insignificante ou manifestamente irrelevante.

11. DECISÃO:

Terminando todas as diligências probatórias é emitida uma decisão, devidamente fundamentada, devendo, também, indicar medidas preventivas para minimizar a possibilidade da ocorrência de situações semelhantes.

12. CONSERVAÇÃO DA DENÚNCIA:

As denúncias e os procedimentos a que derem lugar serão conservadas pelo período de 5 (cinco) anos, e independentemente deste prazo, durante todo o tempo de pendência de processos judiciais ou administrativos referentes às mesmas.

As denúncias apresentadas verbalmente, são registadas, obtido o consentimento do denunciante, mediante:

- a) Gravação da comunicação em suporte duradouro e recuperável; ou
- b) Transcrição completa e exata da comunicação.

Caso a denúncia seja apresentada em reunião presencial, o responsável assegura, obtido o consentimento do denunciante, o registo da reunião mediante:

- a) Gravação da comunicação em suporte duradouro e recuperável; ou
- b) Ata fidedigna.

Nos casos referidos em que a denuncia é apresenada verbalmente ou em reunião presencial é permitido ao denunciante ver, retificar e aprovar a transcrição ou ata da comunicação ou da reunião, assinando-a.

13. CONFIDENCIALIDADE:

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 ou dar seguimento a denúncias.

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.

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

14. PROIBIÇÃO DE RETALIAÇÃO:

É proibido praticar atos de retaliação contra o denunciante.

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

As ameaças e as tentativas dos atos e omissões referidos no número anterior são igualmente havidas como atos de retaliação.

Presumem-se motivados por denúncia interna, externa ou divulgação pública, até prova em contrário, os seguintes atos, quando praticados até dois (2) anos após a denúncia:

- 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.

A sanção disciplinar aplicada ao denunciante até dois (2) anos após a denúncia ou divulgação pública presume-se abusiva.

15. TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS:

O tratamento de dados pessoais ao abrigo da presente lei, observa o disposto no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, aprovado pelo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679, e na Lei n.º 59/2019, de 8 de agosto.

Os dados pessoais que manifestamente não forem relevantes para o tratamento da denúncia não são conservados, devendo ser imediatamente apagados.

16. RELATÓRIO ANUAL:

O Responsável elabora, anualmente, até ao termo do primeiro trimestre do ano seguinte, um relatório dirigido à SIB com a indicação sumária das participações recebidas e o respetivo processamento, com os seguintes dados:

- a) Referência interna atribuída à denúncia;
- b) Data da receção da denúncia;
- c) Descrição sumária dos factos e análise da participação, com enquadramento jurídico;
- d) Indicação se o processo está pendente ou concluído;
- e) Resultado da averiguação interna;
- f) Data de envio da resposta ao denunciante, sempre que a mesma não seja anónima;
- g) Descrição das medidas adotadas ou a adotar em resultado da participação ou fundamentação para a não adoção de quaisquer medidas.

17. LACUNAS:

Em tudo quanto o presente regulamento for omissivo aplicar-se-á a legislação em vigor aplicável sobre esta matéria, designadamente o Decreto-Lei n.º 109.º-E/2021, de 09 de dezembro e a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

18. ENTRADA EM VIGOR:

O presente Regulamento entra imediatamente em vigor.

Padrão, 10 de fevereiro de 2025

A Gerência