

POLÍTICA WHITLESBLOWING

ÍNDICE

I. GERAL.....	2
II. QUEM PODE SER O WHISTLEBLOWER/DENUNCIANTE?.....	3
III. QUAIS SÃO AS IRREGULARIDADES ABRANGIDAS?.....	4
Telefone Email	4
IV. DEVO APRESENTAR UMA DENÚNCIA INTERNA OU EXTERNA?	5
V. QUE PROTEÇÃO TENHO ENQUANTO DENUNCIANTE?	6
VI. QUE PROTEÇÃO TENHO ENQUANTO DENUNCIADO?.....	7
garantias de defesa do processo penal;.....	7
VII. CONFIDENCIALIDADE.....	7
VIII. COMO POSSO APRESENTAR UMA DENÚNCIA INTERNA?	8
IX. TRAMITAÇÃO DAS DENÚNCIAS.....	10
X. CONSERVAÇÃO DOS REGISTOS.	13
XI. DADOS PESSOAIS.	13
XII. ESCLARECIMENTOS SOBRE ESTA POLÍTICA.	14
XIII. APROVAÇÃO E CONTROLO DA POLÍTICA.	15

I. GERAL.

Introdução.

Na PINTO PENEDA & PEREIRA LEITE, LDA. (adiante, **SES**), esforçamo-nos por ser transparentes e por ter um elevado nível de ética empresarial. Os nossos canais de denúncia oferecem uma possibilidade para alertar a empresa sobre suspeitas de má conduta, sendo ferramentas importantes para reduzir os riscos e manter a confiança nas nossas operações, permitindo-nos detetar e agir sobre possíveis condutas incorretas numa fase inicial. A existência e implementação destes canais têm, acima de tudo, a função de proteger aqueles que denunciem ou divulguem publicamente infrações ao direito da União, assegurando, desde logo, todas as condições de sigilo, confidencialidade e segurança ao denunciante/whistleblower.

Assim, incentivamos que os possíveis denunciantes que tenham conhecimento de potenciais violações ou violações concretas, se manifestem através dos canais disponíveis, conforme o estabelecido na presente Política.

Definições.

Na presente Política, salvo quando do contexto ou da legislação claramente decorrer sentido diferente, os presentes termos e expressões terão o seguinte significado:

- a. “**Violações**”: os atos ou omissões de natureza ilícita ou que contrariam o objetivo e/ou finalidade das regras da União Europeia, nas matérias indicadas no título “*III. QUAIS SÃO AS IRREGULARIDADES ABRANGIDAS?*”
- b. “**Denúncia interna**”, a comunicação verbal ou escrita de informações sobre violações no interior de uma entidade jurídica no setor privado ou público;
- c. “**Denúncia externa**”, a comunicação verbal ou escrita de informações sobre violações às autoridades competentes;
- d. “**Divulgação pública**”, a disponibilização na esfera pública de informações sobre violações;
- e. “**Denunciante**”, uma pessoa singular que comunique ou divulgue publicamente informações sobre violações, obtidas no âmbito das suas atividades profissionais;
- f. “**Pessoa visada**”, uma pessoa singular ou coletiva referida na denúncia ou na divulgação pública como autora da violação ou que a esta seja associada;

g. “**Retaliação**”, qualquer ato ou omissão, direto ou indireto, que ocorra num contexto profissional, motivado por uma denúncia interna ou externa, ou por divulgação pública, e que cause ou possa causar prejuízos injustificados ao denunciante;

h. “**Autoridade competente**”, qualquer autoridade nacional designada para receber denúncias e dar aos denunciadores retorno de informação.

i. “**Documento**”, a declaração corporizada em escrito, ou registada em disco, fita gravada ou qualquer outro meio técnico, inteligível para a generalidade das pessoas ou para um certo círculo de pessoas, que, permitindo reconhecer o emitente, é idónea para provar facto juridicamente relevante, quer tal destino lhe seja dado no momento da sua emissão, quer posteriormente; e bem assim, o sinal materialmente feito, dado ou posto numa coisa ou animal para provar facto juridicamente relevante e que permite reconhecer à generalidade das pessoas ou a um certo círculo de pessoas o seu destino e a prova que dele resulta.

II. QUEM PODE SER O WHISTLEBLOWER/DENUNCIANTE?

É denunciante a pessoa singular que denuncie uma infração com fundamento em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional, as quais, de boa fé, considera verdadeiras no momento da denúncia. Os denunciadores podem ser:

- Trabalhadores;
- Titulares de participações sociais e pessoas pertencentes a órgãos de administração, de gestão ou de supervisão de empresas, incluindo membros não executivos;
- Voluntários;
- Estagiários remunerados ou não remunerados;
- Prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes e fornecedores, bem como pessoas que atuem sob a sua supervisão e direção;
- Candidatos.

A qualidade de denunciante aplica-se também:

- quando são denunciadas informações sobre violações obtidas numa relação profissional, como as acima descritas, que, entretanto, tenha terminado (por exemplo, um ex-trabalhador);
- quando a relação profissional não se tenha iniciado, nos casos em que o denunciante tenha obtido a informação sobre a denúncia numa fase de negociação pré-contratual.

III. QUAIS SÃO AS IRREGULARIDADES ABRANGIDAS?

- a) O ato ou omissão contrários a regras da União Europeia, referentes aos domínios de:
- Contratação pública;
 - Serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo;
 - Segurança e conformidade dos produtos;
 - Segurança dos transportes;
 - Proteção do ambiente;
 - Proteção contra radiações e segurança nuclear;
 - Segurança dos alimentos para consumo humano e animal, saúde animal e bem-estar animal;
 - Proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação;
 - Defesa do consumidor;
 - Saúde pública.
- b) O ato ou omissão contrário e lesivo dos interesses financeiros da União Europeia;
- c) O ato ou omissão contrário às regras do mercado interno, incluindo as regras de concorrência e auxílios estatais, bem como as regras de fiscalidade societária;
- d) A 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;
- e) O ato ou omissão que contrarie o fim das regras ou normas abrangidas pelas alíneas a) a c).

Matérias não abrangidas.

As reclamações pessoais relacionadas com o trabalho, nomeadamente, conflitos interpessoais entre trabalhadores e/ou os respetivos superiores ou as decisões da entidade empregadora relacionada com o trabalhador em questão não são elegíveis para a proteção ao abrigo desta Política nem da legislação de Whistleblowing e, portanto, não devem ser efetuadas através dos canais de denúncia aqui descritos.

Para este tipo de reclamações, recomendamos que entre em contacto com:

	Telefone	Email
<i>Gerência</i>	226 197 395	direcao@sesportugal.com

Quando se verificar que o conteúdo da denúncia não se encontra no âmbito de aplicação da presente Política, a mesma será arquivada, sendo o denunciante notificado de que o caso foi arquivado, reencaminhando a comunicação efetuada para quem, dentro da **SES**, tenha responsabilidade de lidar com as matérias em causa.

IV. DEVO APRESENTAR UMA DENÚNCIA INTERNA OU EXTERNA?

Estamos empenhados em dar seguimento a todas as denúncias internas que nos sejam apresentadas, visando resolver eficazmente as violações a nível interno, sempre que tal seja possível. Por este motivo, incentivamo-lo a, antes de proceder a uma denúncia externa perante as autoridades competentes, apresentar-nos a sua denúncia através dos canais internos para o efeito.

Poderá recorrer a **canais de denúncia externa** quando:

- Tenha motivos razoáveis para crer que a infração não pode ser eficazmente conhecida ou resolvida a nível interno, ou que existe risco de retaliação;
- Tenha apresentado uma denúncia interna sem que lhe tenham sido comunicadas as medidas previstas ou adotadas na sequência da denúncia, nos prazos previstos para o efeito; ou
- A infração constitua crime ou contraordenação punível com coima superior a 50 000 €.

As denúncias externas podem ser apresentadas às autoridades que, de acordo com as suas atribuições e competências, devam ou possam conhecer da matéria da denúncia, incluindo:

- O Ministério Público;
- O Banco de Portugal;
- Os órgãos de polícia criminal;
- As autoridades administrativas independentes;
- As autarquias locais;
- Os institutos públicos;
- As inspeções-gerais e entidades equiparadas e outros serviços centrais da administração
- direta do Estado dotados de autonomia administrativa;
- As associações públicas.

Poderá, também, recorrer à divulgação pública da infração, nas seguintes circunstâncias:

- ✓ Quando considere que a infração pode constituir um perigo iminente ou manifesto para o interesse público, que 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
- ✓ Tenha apresentado uma denúncia interna e uma denúncia externa, ou diretamente uma denúncia externa, sem que tenham sido adotadas medidas adequadas nos prazos legais.

V. QUE PROTEÇÃO TENHO ENQUANTO DENUNCIANTE?

Beneficia da proteção conferida pela Diretiva e pela Lei de proteção e denunciante o denunciante que tenha agido de boa-fé, tendo fundamento sério para crer que as informações são, no momento da denúncia, verdadeiras.

Quanto às medidas de proteção:

- ✓ Garantia de confidencialidade da identidade do denunciante;
- ✓ Proibição da prática atos de retaliação contra o denunciante, sendo as ameaças e/ou tentativas igualmente tidas como atos de retaliação;
- ✓ Direito à proteção jurídica nos termos gerais;
- ✓ Benefício de medidas para a proteção de testemunhas em processo penal, nomeadamente as constantes da Lei n.º 93/99, de 14 de julho;
- ✓ Caso sofra um ato de retaliação, o denunciante pode ser indemnizado pelos danos que lhe sejam causados por esse mesmo ato e pode requerer as providências adequadas com o fim de evitar a verificação ou a expansão dos danos;
- ✓ Possibilidade de isenção de responsabilidade disciplinar, civil, contraordenacional ou criminal do denunciante relativamente à denúncia ou à divulgação pública de uma infração feita de acordo com os procedimentos da presente política e da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, quer quanto aos factos denunciados, quer quanto ao meio de recolha da prova dos mesmos.

Esta proteção conferida ao denunciante é extensível, com as devidas adaptações, a:

- ✓ Pessoa que auxilie o denunciante no procedimento de denúncia, e cujo auxílio deva ser confidencial;
- ✓ Terceiro que esteja ligado ao denunciante (como colega de trabalho ou familiar), e possa ser alvo de retaliação num contexto profissional; e
- ✓ Pessoas coletivas ou entidades equiparadas, detidas ou controladas pelo denunciante, para as quais o este trabalhe ou esteja de alguma forma ligado num contexto profissional.

O artigo 21.º, n.º 6 da Lei da proteção de denunciantes indica quais os atos que se presumem motivados por denúncia interna, consistindo em atos de retaliação – até prova em contrário.

VI. QUE PROTEÇÃO TENHO ENQUANTO DENUNCIADO?

Também o denunciado tem direito a proteção, nos termos da legislação aplicável, sendo-lhe reconhecidos:

- Todos os direitos e garantias processuais, nomeadamente, a presunção de inocência e as garantias de defesa do processo penal;
- Na eventualidade de a denúncia ser falsa ou enganosa, e sem prejuízo da eventual responsabilidade criminal e contraordenacional do denunciante, o denunciado poderá beneficiar de uma indemnização pelos danos decorrentes da mesma, respondendo solidariamente a pessoa singular que auxilie o denunciante no procedimento de denúncia e cujo auxílio deva ser confidencial, incluindo representantes sindicais ou representantes dos trabalhadores.
- Garantias de confidencialidade aplicáveis à sua identidade.

VII. 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 que integram a equipa responsável pela gestão de denúncias.

Esta proteção também se aplica a quaisquer outras informações que permitam deduzir direta, ou indiretamente, a identidade do denunciante.

O mesmo princípio sobre a confidencialidade da identidade do denunciante aplica-se também à identidade do denunciado.

VIII. COMO POSSO APRESENTAR UMA DENÚNCIA INTERNA?

1. Quando é que posso apresentar uma denúncia?

Quando tenha **motivos razoáveis** para considerar que os factos a denunciar são verdadeiros, tendo em conta as circunstâncias e as informações de que dispõe no momento, e aqueles estejam abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente Política. Só perante a verificação destes pressupostos poderá beneficiar da proteção conferida ao denunciante.

Caso o denunciante apresente uma denúncia de má-fé, de forma leviana ou abusiva, ou caso comunique deliberadamente informações que sabe que são erradas ou enganosas, o mesmo não irá beneficiar da proteção legal conferida aos denunciantes.

Se um trabalhador da entidade empregadora promover uma denúncia que se venha a determinar como caluniosa, de má fé e dolosa, nos termos supra descritos, o mesmo poderá ser sujeito a responsabilização disciplinar.

2. Como posso apresentar uma denúncia?

Denúncia online através do formulário disponibilizado no seguinte link:
<https://www.sesportugal.com/canaldedenuncia>

A **SES** dispõe do seguinte canal de denúncia, através do site da empresa:

Procedimento:

1. Aceder ao formulário através do link *supra* indicado;
2. Preencher o formulário de denúncia com identificação do denunciante (Nome, Email e Entidade) ou de modo anónimo (basta deixar os campos de identificação em branco);
3. Adicionar documentos como prova, se necessário e se possível;
4. Ao submeter a denúncia [DESCREVER];
5. Toda a comunicação ocorrerá via email (caso o tenha indicado).

Sobre o canal de denúncias:

O canal de denúncias *online* é gerido unicamente pela **SES**, sendo a sua gestão, acompanhamento e investigação de denúncias feita somente pela **SES**, em concreto, pelo Responsável dos Recursos Humanos da **SES**.

Quando a denúncia seja anónima, a responsável pela gestão do canal de denúncias não tentará identificar o denunciante.

Alertamos que a denúncia de irregularidades **apenas poderá ser realizada através desta via**.

Qualquer colaborador da **SES** que receba uma denúncia por outras vias que não o canal identificado, deverá encaminhar o denunciante para o mesmo, por forma a centralizar todas as ocorrências neste, e a facilitar o fluxo de informação, bem como, a subsequente investigação.

3. Posso apresentar uma denúncia anónima?

Sim. O canal de denúncia implementado permite que possa fazer uma denúncia anónima, preenchendo o formulário de denúncia sem a sua identificação. Irá usufruir igualmente da proteção que lhe é conferida enquanto denunciante, caso venha a ser identificado posteriormente.

4. O que é que deve conter a denúncia?

A denúncia deverá contar **o máximo de informação** ao dispor do denunciante e que este considere **necessária** para a posterior investigação.

Considera-se relevante, a título exemplificativo, a seguinte informação:

- *Data, hora e local dos acontecimentos e/ou da violação;*
- *Identificação das pessoas envolvidas (nome, função, empresa...);*
- *Natureza da denúncia (descrição dos factos);*
- *Modo como o denunciante teve conhecimento dos factos;*
- *Indicação de possíveis testemunhas.*

Apenas deve ser incluída na denúncia a informação relevante para o tratamento da mesma. Os dados pessoais que manifestamente não forem relevantes para o tratamento e análise da denúncia não serão conservados, sendo **eliminados** pela **responsável pela gestão de denúncias**.

5. Como podem ser obtidas as provas?

São admissíveis todos os documentos que contenham informações sobre as infrações comunicadas e, às quais, o denunciante tenha acedido ou obtido de forma legal, nomeadamente, no exercício das suas funções.

O denunciante pode revelar, reproduzir ou retirar os documentos das instalações da organização onde trabalha, ainda que em violação de cláusulas contratuais, políticas, regulamentos ou outros que lhe sejam aplicáveis e que estipulem que os documentos são propriedade da organização.

O denunciante pode ainda revelar, reproduzir ou retirar documentos da organização aos quais não tenha acesso direto e imediato e desde que não implique o acesso indevido ou a interceção ilegítima dos mesmos.

A obtenção de informações ou documentos pertinentes para a prova da denúncia apresentada, através de condutas que possam consubstanciar a prática de um crime não afasta a responsabilidade criminal do denunciante.

IX. TRAMITAÇÃO DAS DENÚNCIAS.

Denúncia

- a. Receção da denúncia através do canal interno implementado.

Análise preliminar

- b. Acusar a receção da denúncia junto do denunciante dentro dos 7 dias contados a partir da receção da denúncia;
- c. Análise preliminar das denúncias;
- d. Triage e categorização de denúncias pela natureza da irregularidade;
- e. Poderá ocorrer uma das seguintes situações:
 - i. Arquivo e reencaminhamento das denúncias não enquadradas na presente Política, denúncias feitas de má-fé e outras que assim o justifiquem;
 - ii. Abertura de investigação.

Investigação

- f. Investigação da denúncia;

- g. Prática dos atos internos necessários à verificação das alegações contidas na denúncia;
- h. Recolha de prova (por exemplo, entrevistas com testemunhas indicadas pelo denunciante).

Conclusão

- i. O desfecho final da investigação irá condicionar os passos a seguir, podendo passar por:
 - ii. Arquivamento;
 - iii. Adoção das medidas corretivas identificadas e necessárias à cessação da infração ou regularização da situação, ou
 - iv. Comunicação de irregularidades para as autoridades competentes;
 - v. Comunicação ao denunciante, no prazo máximo de três (3) meses sobre quais as medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia e respetiva fundamentação.

1. Quem é responsável por receber e investigar as denúncias?

As denúncias são tratadas pelo **responsável pelo tratamento e gestão de denúncias**, que exerce as funções de Responsável dos Recursos Humanos da **SES**.

Este responsável está sujeito a um especial dever de **confidencialidade**.

O acesso às denúncias efetuadas é restrito ao responsável pelo tratamento e gestão de denúncias. Quando necessário, poderão ter acesso pessoas que venham acrescentar conhecimentos especializados, e deste modo poderão ser incluídos no processo de investigação. Estas pessoas podem aceder a informação relevante, devidamente anonimizada, excluídos dados relativos à identidade do denunciante e demais intervenientes, e estão também vinculadas ao dever de confidencialidade. Caso a partir das informações que se visem transmitir a estas pessoas seja possível chegar à identidade do denunciante, as mesmas não serão comunicadas.

2. Retorno de informação ao denunciante.

- ✓ No prazo de sete (7) dias uteis desde a receção da denúncia, a **SES** irá acusar a receção da



- ✓ mesma por email, informando-o, de forma clara e acessível, dos requisitos, das autoridades competentes, da forma e admissibilidade da denúncia externa;
- ✓ No prazo máximo de três (3) meses a contar da data de receção da denúncia, a **SES** irá comunicar-lhe quais as medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia e respetiva fundamentação.
- ✓ O denunciante pode requerer, a qualquer momento, que as entidades obrigadas lhe comuniquem o resultado da análise efetuada à denúncia no prazo de quinze (15) dias após a respetiva conclusão.

3. Como é feita a investigação?

Todas as denúncias serão analisadas cuidadosamente para determinar se as mesmas se enquadram no âmbito desta Política e se é necessário proceder a uma investigação, determinando se existem provas suficientes que permitam sustentar os factos relatados. Se for caso disso, a **SES** tomará as ações necessárias a fazer cessar a infração denunciada.

A gestão de cada denúncia será efetuada pelo responsável pela gestão de denúncias.

Sempre que seja necessário ouvir testemunhas, indicadas pelo denunciante ou que a **SES** considere pertinentes para a investigação, será redigida uma ata das declarações da testemunha. Após a reunião com a mesma, a ata ser-lhe-á disponibilizada para sua validação através do envio de um email para o efeito, sendo que, depois de validada mediante email de resposta da testemunha, o documento final será arquivado, juntamente com o email de validação da testemunha, no respetivo processo de denúncia.

A identidade do denunciante não será divulgada por parte da **SES** às eventuais testemunhas, a não ser que o denunciante tenha prestado o seu consentimento explícito e prévio para tal.

4. Em que situações é que a identidade do denunciante pode ser divulgada? E a quem?

A identidade do denunciante só é divulgada pela **SES** caso se verifique uma das seguintes circunstâncias:

- ✓ obrigação legal; ou,
- ✓ decisão judicial.



Sem prejuízo, sempre que tal ocorra, a **SES** irá informar previamente o denunciante, indicando os motivos da divulgação dos dados confidenciais em causa, exceto se a prestação dessa informação comprometer as investigações ou processos judiciais relacionados.

X. CONSERVAÇÃO DOS REGISTOS.

A **SES** irá conservar as denúncias pelo **prazo legal de cinco (5) anos**, definido pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, sem prejuízo da necessidade de conservação por período superior em virtude da pendência de processos judiciais ou administrativos referentes à denúncia. Após este período os registos serão definitivamente eliminados / anonimizados.

XI. DADOS PESSOAIS.

A **SES** é responsável pelo tratamento de dados pessoais.

Todos os dados pessoais tratados ao abrigo da presente Política serão tratados com respeito pelas garantias de confidencialidade previstas na legislação aplicável ao *Whistleblowing* e à proteção de dados pessoais.

Apenas irão ser tratados os dados pessoais considerados necessários para a análise e seguimento de denúncias, pelo que, os dados excessivos serão eliminados.

O fundamento para o tratamento dos seus dados tem por base o cumprimento de obrigações legais.

Os dados recolhidos serão conservados pelo mesmo período de conservação de denúncias – cinco (5) anos –, findo o qual poderão ser eliminados ou anonimizados.

Os dados pessoais dos diferentes intervenientes num processo de denúncia serão arquivados de forma confidencial e segura, estando o seu acesso limitado à equipa responsável pela gestão das denúncias. Sem prejuízo, os referidos dados poderão ser comunicados às autoridades competentes para efeitos de investigação das denúncias. Para além desta comunicação, os dados pessoais podem ainda ser divulgados a outras entidades, quando haja alguma obrigação legal que assim o determine ou mediante decisão judicial.

A **SES** tem implementadas todas as medidas técnicas e organizativas de segurança consideradas adequadas para a conservação dos seus dados pessoais.



Para mais questões relativas ao tratamento de dados neste contexto, poderá contar a SES através do email direcao@sesportugal.com

XII. ESCLARECIMENTOS SOBRE ESTA POLÍTICA.

Para informações adicionais sobre a presente política ou outros esclarecimentos, poderá entrar em contacto com:

<i>Gerência</i>	226 197 395	direcao@sesportugal.com
-----------------	-------------	--

Sem prejuízo, se necessitar de aconselhamento jurídico em relação às suas obrigações e/ou direitos, deverá contactar um advogado para o efeito.

XIII. APROVAÇÃO E CONTROLO DA POLÍTICA.

	RESPONSÁVEL	DATA
APROVADO POR:	Eduardo Miguel Pinto Peneda	20-11-2024

VERSÃO	DATA	DESCRIÇÃO	AUTOR	APROVADO POR
1.0	20-11-2024	Política de denúncia	Eduardo Peneda	Eduardo Miguel Pinto Peneda