

## POLÍTICA DE PROTEÇÃO DE DENUNCIANTES

Nos termos da legislação aplicável, designadamente do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de Dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção e da Lei n.º 93/2021, de 20 de Dezembro, que estabelece o regime geral de proteção de denunciante de infrações, transpondo 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, determinadas entidades devem dispor de canais de denúncia de infrações, que devem estar estruturados e devem funcionar nos moldes previstos nesses diplomas, por forma a dar-lhe cumprimento.

Esses diplomas estabelecem ainda regras quanto à proteção dos denunciante que utilizem esses canais.

Este documento estabelece os princípios gerais vigentes na **PTDF - PORTUGAL DUTY FREE, LDA.** (doravante “PTDF”), relativos à promoção de práticas responsáveis e seguras de denúncia de irregularidades, por parte dos colaboradores da sociedade e de terceiros, bem como a proteção de denunciante.

### 1. INTRODUÇÃO

A falta de tratamento adequado, a nível preventivo e corretivo, das infrações cometidas no âmbito da atividade profissional e empresarial, constitui um fator importante de erosão da confiança dos *stakeholders* nas empresas e tem um elevado potencial para destruir o valor acionista das mesmas. É cada vez mais comum que o modo como as empresas lidam com infrações, infratores e a denúncia dos mesmos, constitua um fator de avaliação da sua performance e do seu comprometimento com o progresso social.

Desde há vários anos é possível encontrar, em estudos de origem diversa, a conclusão que uma percentagem cada vez mais elevada das infrações cometidas no âmbito do exercício de uma atividade profissional ou empresarial é denunciada por trabalhadores, fornecedores ou prestadores de serviços das entidades envolvidas, ou por outras pessoas que com ela colaboram a nível profissional.

Esses estudos também constatarem que, muitas vezes, essas denúncias acabam por não acontecer pelo fato dos potenciais denunciante receberem possíveis represálias.

Por esse motivo, tem vindo a ser assumida, cada vez com maior premência, a necessidade das empresas, e outras entidades, disporem de canais de denúncia cuja gestão:

- Assegure a proteção de denunciantes, designadamente contra a possibilidade de virem a ser alvo de represálias;
- Garanta o cumprimento da legislação e regulamentação aplicáveis em sede de confidencialidade e tratamento de dados pessoais; e
- Ao mesmo tempo, assegure os direitos de defesa e à presunção de inocência de possíveis denunciados.

Disponer de um sistema de denúncia adequado e conforme à legislação aplicável, que fomente, de forma responsável e no âmbito das suas políticas de Corporate Governance, Ética e Compliance, a denúncia, também ela responsável, por parte de todos os colaboradores da empresa, constitui uma obrigação de toda a empresa comprometida com os padrões Éticos mais exigentes.

A existência deste sistema de denúncia constitui uma importante ferramenta de gestão do risco e de controlo interno, ao mesmo tempo que promove uma cultura empresarial de transparência, integridade e responsabilização.

Por si só, estes propósitos seriam suficientes para justificar a implementação da presente política por parte da PTFD.

No entanto, essa necessidade justifica-se, também, pela necessidade do cumprimento de obrigações legais.

## **2. OBJECTO**

A presente política é implementada em cumprimento das disposições da União Europeia, da legislação portuguesa, de normas corporativas vigentes e estabelece princípios gerais para promover práticas responsáveis e seguras de denúncia de infrações e irregularidades, por parte dos colaboradores da PTFD e de terceiros, bem como a proteção de denunciantes.

O objetivo desta Política é permitir que os funcionários e terceiros denunciem, com confiança e sem receio de retaliação, quaisquer situações que possam constituir infrações que tenham sido cometidas, que estejam a ser cometidas ou cujo cometimento se possa razoavelmente prever, bem como tentativas de ocultação de tais infrações.

Esta política pretende definir os objetivos, os mecanismos, os canais, as políticas e os processos relativos às denúncias ocorridas no âmbito da empresa e da sua atividade, para tal organizando meios e processos de molde a garantir que qualquer denúncia que é recebida é objeto de tratamento, no menor espaço de tempo possível, por quem tem competência para o efeito, ao mesmo tempo que assegura os direitos (e obrigações) de denunciante e de denunciado.

Considerando que qualquer política empresarial deve ter em consideração a cultura da entidade na qual irá ser implementada e que, quanto maior for a formação dos destinatários da política em causa sobre os temas nela versados, mais eficaz será a sua implementação, a presente política também tem como vetor essencial a sua divulgação junto dos membros dos órgãos sociais, trabalhadores, quadros, estagiários e demais colaboradores da empresa, junto dos fornecedores e prestadores de serviços, bem como a formação contínua dos trabalhadores e outros colaboradores mais diretos sobre a POLÍTICA DE PROTEÇÃO DE DENUNCIANTES e as respetivas atualizações.

### **3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO**

Esta política aplica-se aos titulares dos órgãos sociais e a todos os demais colaboradores da PTDF, beneficiando também todos quantos possam ser considerados denunciante nos termos da lei aplicável. Assim, considerando a vinculação que exista através de instrumento específico, esta política aplicar-se-á, também, a terceiros, tais como, a título meramente exemplificativo, parceiros comerciais, subcontratados, prestadores de serviços ou agentes da Sociedade ou quaisquer pessoas que trabalhem sob a sua supervisão e direção, incluindo estagiários e voluntários, quer sejam remunerados ou não.

### **4. COMPROMISSO**

A PTDF está empenhada em garantir que todas as suas operações sejam conduzidas de forma ética e com a máxima integridade.

Para esse efeito, considera que a comunicação de preocupações legítimas sobre suspeitas de violações éticas, legais e das políticas em vigor e a denúncia de infrações, sem preocupações de exposição dos denunciante ou de retaliações contra os mesmos, constituem uma componente essencial para assegurar a eficácia dos programas de *compliance* e a boa governança da Sociedade.

A PTDF vincula-se, através deste documento, a uma política de não retaliação contra denunciante.

Nessa medida, comprometem-se a não proceder disciplinarmente, punir, direta ou indiretamente, penalizar em termos económicos ou, por qualquer outro modo, retaliar contra denunciante que, agindo de boa-fé e respeitando a legislação aplicável e a regulamentação (também empresarial) vigente, utilizem os canais de denúncia disponibilizados pela PTDF para reportar situações que considerem dever ser denunciadas.

A retaliação poderá consistir, entre outras práticas, nas seguintes: despedimento, suspensão, ação disciplinar, coação, intimidação, assédio, designadamente moral, discriminação, inclusão em “listas negras”, boicote comercial, cessação antecipada de contratos, retenção de pagamentos, retirada de benefícios, recusa de formação, ostracismo, bloqueio de acesso a meios ou recursos disponibilizados pela empresa, deslocalização, reafecção a outros serviços ou funções. Estas práticas, ou outras formas de assédio ou discriminação, constituirão uma forma de retaliação na medida em que sejam aplicadas como resposta a uma denúncia que tenha sido apresentada pela pessoa, ou entidade, sujeita à medida ou em antecipação à apresentação de uma denúncia que seja previsível venha a ocorrer.

A proteção conferida aos denunciante poderá, nalgumas circunstâncias, ser estendida a pessoas que com eles tenham colaborado ou que, caso venham a ser alvo deste tipo de medidas, se possa considerar venham a afetar indiretamente o denunciante.

No entanto, caso a denúncia tenha sido apresentada de má-fé, em violação da legislação e regulamentação vigentes e com o intuito de ilegitimamente causar dano à empresa ou a terceiro, o denunciante não beneficiará de proteção, nos termos legalmente previstos.

A PTDF também se compromete a designar, para a gestão do sistema de denúncias, colaboradores e consultores cuja senioridade, competência e experiência lhes permitam lidar com estes assuntos com a independência, imparcialidade e sentido comum ao desempenho de funções com esta relevância e sensibilidade.

Deverá ser um objetivo permanente das pessoas escolhidas para o exercício destas funções credibilizar o sistema de denúncia e a proteção dos denunciante, de modo a criar nos colaboradores das empresas um sentimento de confiança na utilização dos canais de denúncia, assegurando a todo o tempo a preservação da confidencialidade da informação a que possam vir a ter acesso e a proteção de dados pessoais que nela possam estar incluídos.

Nenhum sistema de denúncia e de proteção de denunciante estará completo sem que a organização, como um todo, sinta como parte da cultura empresarial o respeito pela ética e pela integridade, que este respeito constitui a motivação essencial para que os colaboradores das empresas expressem livremente as suas preocupações e denunciem as situações que consideram violar a lei ou outras regras em vigor nas empresas.

Para este fim é imprescindível que a PTDF adote uma política de formação, a todos os níveis da estrutura empresarial, que transmita com clareza e transparência as regras em vigor nas empresas sobre esta temática, explique o processo de tratamento das denúncias e deixe muito claro e sem que exista lugar a dúvidas que não será tolerada qualquer discriminação contra denunciante.

Essa formação também deverá ser muito clara e objetiva quanto aos direitos e obrigações que assistem aos diferentes intervenientes no processo, designadamente a denunciante e a denunciado.

Estes são, em síntese, os compromissos assumidos pela PTDF ao adotar a presente POLÍTICA DE PROTEÇÃO DE DENUNCIANTES, que constitui um importante pilar da sua política global de *compliance* e um imperativo ético para toda a sua organização.

## **5. VIGÊNCIA**

Este procedimento vigora a partir da data da sua aprovação pela gerência da empresa.

O procedimento manter-se-á em vigor, sujeito às alterações que lhe vierem a ser introduzidas, sem termo definido.

## **6. DOCUMENTOS RELEVANTES**

- Directiva (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
- Lei n.º 93/2021, de 20 de Dezembro
- Código de Conduta da PTDF
- Procedimento de Canal de Denúncia de Infrações

## 7. CONCEITOS

À luz da Diretiva e da legislação portuguesa aplicável, devem ser considerados como conceitos essenciais do regime de proteção de denunciantes, os seguintes:

**Contexto profissional** - as atividades profissionais atuais ou passadas, exercidas no sector público ou privado, independentemente da natureza dessas atividades, através das quais as pessoas obtêm informações sobre infrações e no âmbito das quais essas pessoas possam ser alvo de atos de retaliação se comunicaram essas informações.

**Denúncia** - a comunicação, verbal ou escrita, de informações sobre infrações. A “Denúncia” pode ser interna ou externa.

**Denúncia interna** – a comunicação, verbal ou escrita, de informações sobre infrações no interior de uma entidade jurídica no sector privado ou público.

**Denúncia externa** – a comunicação, verbal ou escrita, de informações sobre infrações às autoridades competentes.

**Denunciante** - A pessoa singular que denuncie ou divulgue publicamente uma infração ou preocupações legítimas sobre uma infração com fundamento em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional.

**Divulgação pública** - a disponibilização na esfera pública de informações sobre infrações.

**Informações sobre infrações** - informações, incluindo suspeitas razoáveis, sobre infrações reais ou potenciais, que ocorreram ou que é muito provável que venham a ocorrer na organização em que o denunciante trabalha ou tenha trabalhado, ou noutra organização com a qual está ou tenha estado em contato por via da sua atividade profissional, e sobre tentativas de ocultação de tais infrações.

### **Infração:**

a) O ato ou omissão contrário a regras constantes dos atos da União Europeia referidos no anexo da Directiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, a normas nacionais que executem, transponham ou deem cumprimento a tais atos ou a quaisquer outras normas constantes de atos legislativos de execução ou transposição dos mesmos, incluindo as que prevejam crimes ou contraordenações, referentes aos domínios de:

- i. Contratação pública;

- ii. Serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo;
  - iii. Segurança e conformidade dos produtos;
  - iv. Segurança dos transportes;
  - v. Proteção do ambiente;
  - vi. Proteção contra radiações e segurança nuclear;
  - vii. Segurança dos alimentos para consumo humano e animal, saúde animal e bem-estar animal;
  - viii. Saúde pública;
  - ix. Defesa do consumidor;
  - x. Proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação;
- b) O ato ou omissão contrário e lesivo dos interesses financeiros da União Europeia a que se refere o artigo 325.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), conforme especificado nas medidas da União Europeia aplicáveis;
- c) O ato ou omissão contrário às regras do mercado interno a que se refere o n.º 2 do artigo 26.º do TFUE, 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,
- e) O ato ou omissão que contrarie o fim das regras ou normas abrangidas pelas alíneas a) a c).

**Pessoa visada** - uma pessoa singular ou coletiva, referida na denúncia ou na divulgação pública como autora da infração ou que a esta seja associada.

**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.

## 8. A LEGISLAÇÃO NACIONAL

Como já referido o regime jurídico relativo à proteção de denunciante, foi aprovado pela Lei n.º 93/2021, de 20 de Dezembro (doravante se entendendo ser esta a lei citada quando não

expressamente indicada, bem como também denominada “Lei”), transpondo assim 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 (doravante a “Diretiva”).

Este diploma constitui a espinha dorsal das normas aplicáveis à proteção de denunciante em Portugal. No entanto, o regime não prejudica as disposições previstas em regimes sectoriais específicos, como por acontece por exemplo relativamente ao sector financeiro.

Do mesmo modo, o regime adotado não coloca em causa as disposições vigentes, tanto a nível nacional quanto europeu, no que respeita à proteção de informações classificadas, à proteção do segredo religioso e do segredo profissional (por exemplo de médicos, advogados e jornalistas – os últimos especialmente no que respeita à divulgação das suas fontes), à proteção do segredo de justiça.

A *ratio* subjacente à Lei n.º 93/2021 poderá ser resumida do seguinte modo:

1. As pessoas que trabalham numa organização pública ou privada, ou que com elas contactam profissionalmente, estão, por vezes, numa posição privilegiada para tomar conhecimento de ameaças ou de lesões efetivas que surgem no contexto dessas organizações.
2. No entanto, estão também expostas a retaliações, com incidência na sua situação laboral, o que constitui um importante fator de inibição e de injustiça.
3. Logo, estas pessoas carecem de proteção.

Se recordarmos esta *ratio* é também a subjacente à Diretiva que, como é lógico e de direito, é seguida pela legislação nacional.

Se pretendermos sintetizar os objetivos da Lei, poderemos fazê-lo do seguinte modo:

- Instituição da obrigação de implementação de canais e de procedimentos de denúncia interna, que garantam a observância dos princípios essenciais subjacentes ao novo enquadramento legal;
- Garantir a apresentação e seguimento seguro de denúncias, garantindo, também, a exaustividade, integridade e conservação da denúncia;
- Assegurar a salvaguarda de confidencialidade da identidade do denunciante ou de terceiros mencionados na denúncia;
- Garantir o anonimato dos denunciante;
- Garantir a ausência de retaliações;



- Assegurar a gestão independente (ainda que não obrigatoriamente externa);
- Garantir o cumprimento dos prazos legais relativos ao seguimento das denúncias apresentadas.

Efetuada esta apresentação genérica e sucinta da legislação nacional, passemos à análise de alguns dos seus aspetos específicos.

## **9. DOMÍNIO DE APLICAÇÃO**

No seu art.º 2º a lei prevê, tal como o faz a Diretiva, os âmbitos aos quais é aplicável. Esses âmbitos são os seguintes:

a) Os atos ou omissões contrários a regras constantes dos atos da União Europeia referidos no anexo da Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, a normas nacionais que executem, transponham ou deem cumprimento a tais atos ou a quaisquer outras normas constantes de atos legislativos de execução ou transposição dos mesmos, incluindo as que prevejam crimes ou contraordenações, referentes aos domínios da contratação pública; dos serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo; da segurança e conformidade dos produtos; da segurança dos transportes; da proteção do ambiente; da proteção contra radiações e segurança nuclear; da segurança dos alimentos para consumo humano e animal, saúde animal e bem-estar animal; da saúde pública; da defesa do consumidor; da proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação.

b) Os atos ou omissões contrários e lesivos dos interesses financeiros da União Europeia a que se refere o artigo 325.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), conforme especificado nas medidas da União Europeia aplicáveis;

c) Os atos ou omissões contrários às regras do mercado interno a que se refere o n.º 2 do artigo 26.º do TFUE, 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) Os atos ou omissões que contrariem o fim das regras ou normas abrangidas pelas alíneas a) a c).

Se tivermos presente a norma da Diretiva, poderemos constatar que o legislador foi além do que nesta estava previsto naquele diploma da U.E. e inclui no âmbito de aplicação da Lei a criminalidade violenta, especialmente violenta e altamente organizada, assim como o combate à criminalidade organizada e económico-financeira.

Daqui é possível extrair duas conclusões:

1. Que em termos de âmbito de aplicação os legisladores nacionais tendem a não ficarem limitados aos âmbitos previstos na Diretiva.
2. Que os legisladores nacionais configuram o âmbito de aplicação do regime relativo à proteção de denunciante de acordo com as realidades e interesses nacionais, podendo divergir quanto a aspetos concretos na definição desse âmbito.

Esta conclusão parece recomendar que o Modelo de *Governance* de Proteção de Denunciante a adotar tenha como referente a legislação nacional do país em que irá ser implementado, neste caso Portugal, pois o âmbito de aplicação vigente noutras jurisdições pode ser diferente.

## **10. ARTICULAÇÃO COM OUTROS REGIMES JURÍDICOS**

Como já tivemos a oportunidade de constatar, a lei não prejudica a aplicação de outros regimes, quer resultem atos sectoriais específicos da União Europeia, aliás previstos na Diretiva, como sejam os relativos aos serviços, produtos e mercados financeiros, e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo, bem como os relativos segurança dos transportes ou proteção do ambiente.

Do mesmo modo, e como também já assinalado, a lei também não prejudica a aplicação dos regimes jurídicos relativos à proteção de informações classificadas, à proteção do segredo religioso, à proteção do segredo profissional de médicos, advogados e jornalistas e o segredo de justiça.

A lei também não prejudica a aplicação das regras processuais penais ou contraordenacionais, quer em fase administrativa, quer em fase judicial, nem a aplicação de outros regimes mais favoráveis de proteção a denunciante ou às pessoas que sejam também beneficiárias da proteção conferida nos termos da lei.

Por último a lei não prejudica o direito dos trabalhadores a consultarem os seus representantes ou sindicatos nem as regras de proteção associadas ao exercício desse direito, nem a autonomia e o direito das associações sindicais, das associações de empregadores e dos empregadores de celebrar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Dito isto, constatamos que, a transposição efetuada em Portugal segue os termos previstos na Diretiva, sendo que, existindo legislação específica esta é a que prevalece e o regime de proteção de denunciante apenas se aplicará na medida em que não contenda com aquela.

Mais uma vez, estamos perante uma situação em que a singularidade do normativo local poderá afetar o âmbito de aplicação do regime de proteção de denunciante, devendo ser tomado como referente no modelo de *governance* a adotar o normativo nacional.

## **11. DENUNCIANTE**

A lei define como denunciante a pessoa singular que denuncie ou divulgue publicamente uma infração com fundamento em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional, independentemente da natureza desta atividade e do sector em que é exercida.

A lei prevê que a atividade possa ser exercida tanto no sector privado, como no público ou, até, no sector social.

São ainda considerados como denunciante os prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes e fornecedores, bem como quaisquer pessoas que atuem sob a sua supervisão e direção; 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 os seus membros não executivos; voluntários e estagiários, remunerados ou não remunerados.

Por último, a lei determina que, 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.

Também neste aspeto, nos parece que a lei segue, ainda que com ligeiras adaptações, as disposições da Diretiva.

## 12. A DENÚNCIA E SEUS CANAIS

### i. Denúncia interna

Por regra as denúncias deverão ser apresentadas através dos canais de denúncia interna, constituindo os canais de denúncia externa uma exceção. Veremos adiante em que circunstâncias poderá ser admitida a utilização dos canais de denúncia externa.

Os canais de denúncia interna, devem responder a requisitos de segurança que garantam:

- Exaustividade, integridade e conservação da denúncia;
- Confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes;
- Confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia;
- Restrição de acesso a pessoas não autorizadas.

Os canais de denúncia deverão permitir a apresentação de denúncias, por escrito e ou verbalmente, por parte de trabalhadores. As denúncias poderão ser anónimas ou com identificação do denunciante.

Deverá ser garantida a independência, a imparcialidade, a confidencialidade, a proteção de dados, o sigilo e a ausência de conflitos de interesses no desempenho das funções, por quem opere os canais de denúncia.

Quando esses meios estejam disponíveis, a denúncia poderá ser apresentada com recurso a meios de autenticação eletrónica com cartão de cidadão ou chave móvel digital, ou com recurso a outros meios de identificação eletrónica emitidos noutros Estados-Membros.

### ii. Denúncia externa

Sobre a denúncia externa, dispõe a lei que o denunciante só pode recorrer à mesma em 5 circunstâncias tipificadas, a saber:

- a) Quando não exista canal de denúncia interna;
- b) Quando o canal de denúncia interna admita apenas a apresentação de denúncias por trabalhadores, não o sendo o denunciante;
- c) 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;

- d) Quando tenha inicialmente apresentado uma denúncia interna sem que lhe tenham sido comunicadas as medidas previstas ou adotadas na sequência da denúncia nos prazos previstos na lei; ou
- e) Quando a infração constitua crime ou contraordenação punível com coima superior a 50. 000 Euros.

As denúncias externas são apresentadas às autoridades que devam ou possam conhecer da matéria em causa na denúncia, designadamente, ao Ministério Público, aos órgãos de Polícia Criminal, à ASAE, ao Banco de Portugal, etc.

Se a denúncia for apresentada junto de uma autoridade incompetente, esta deverá remetê-la oficiosamente para a autoridade competente, dando desse fato conhecimento ao denunciante.

Os canais de denúncia externa seguem moldes idênticos aos previstos para os canais de denúncia interna, não sendo necessário detalhá-los para efeitos deste documento.

A propósito das denúncias externas, cumpre ainda referir que a Lei prevê que estas sejam arquivadas, mediante decisão fundamentada a comunicar ao denunciante, quando:

- A infração denunciada é de gravidade diminuta, insignificante ou manifestamente irrelevante;
- A denúncia é repetida e não contém novos elementos de fato ou de direito que justifiquem um seguimento diferente do que foi dado relativamente à primeira denúncia; ou
- A denúncia é anónima e dela não se retiram indícios de infração (como é óbvio, no caso de denúncias anónimas não é possível cumprir o requisito de informação do seu arquivamento).

Estão sujeitas a confidencialidade, tanto nas denúncias internas, como nas denúncias externas, a identidade do denunciante, as informações que permitam deduzi-la.

A identidade do denunciante só pode ser divulgada em decorrência de obrigação legal ou de decisão judicial, sendo certo que, antes da divulgação, ela deverá ser comunicada ao denunciante, sem prejuízo do que estiver estipulado noutros regimes legais ou se essa comunicação prejudicar processos ou investigações em curso.

Quando as denúncias envolvam informações sujeitas a segredo comercial, este deverá ser preservado.

Uma última nota quanto às restrições sobre a divulgação pública da denúncia, impostas ao denunciante.

O regime prevê que essa divulgação só possa ocorrer quando o denunciante 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, que existe um risco de retaliação inclusivamente em caso de denúncia externa, ou, tendo apresentado uma denúncia, não tenham sido adotadas medidas adequadas nos prazos legalmente previstos.

### **13. A PROTEÇÃO DOS DENUNCIANTES**

Nos termos da lei portuguesa beneficiam de proteção:

Denunciante de boa-fé que tenham, no momento da denúncia, convicção séria de que os fatos denunciados são verdadeiros;

- Pessoas singulares que auxiliem o denunciante no procedimento de denúncia e cujo auxílio deva ser confidencial;
- Terceiros que estejam ligados ao denunciante, designadamente colegas de trabalho ou familiares, e possam ser alvo de retaliação num contexto profissional;
- 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.

A proteção que é conferida aos denunciante desdobra-se em diferentes vertentes. Primeiramente, na proibição de retaliação, depois na indisponibilidade de direitos conferidos e, finalmente, através de um conjunto de outros mecanismos.

### **14. PROIBIÇÃO DE RETALIAÇÃO**

É considerado como ato de retaliação o ato ou omissão (incluindo a sua ameaça ou tentativa) 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.

Sem prejuízo do que antecede, presumem-se como atos de retaliação, até prova em contrário, quando praticados até dois anos após a denúncia ou divulgação pública, os seguintes atos:

- 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 sectorial, que possa levar à impossibilidade de, no futuro, o denunciante encontrar emprego no sector 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.

As sanções disciplinares aplicadas ao denunciante, até dois anos após a denúncia ou divulgação pública, presumem-se abusivas.

## **15. INDISPONIBILIDADE DE DIREITOS**

Os direitos e garantias previstos na lei não podem ser objeto de renúncia ou limitação por acordo.

São nulas as disposições contratuais que limitem ou obstem à apresentação ou seguimento de denúncias ou à divulgação pública de infrações nos termos da Lei.

## **16. OUTROS MECANISMOS**

A lei confere isenção de responsabilidade disciplinar, civil, contraordenacional e criminal nos casos de denúncia ou divulgação pública de infrações realizadas de acordo com os requisitos por ela impostos

Os denunciantes gozam de todas as garantias de acesso aos tribunais para defesa dos seus direitos e interesses legalmente protegidos.

## **17. PESSOAS VISADAS**

As pessoas visadas pela denúncia são também objeto de proteção conferida pela lei.

Desde logo no que respeita aos direitos e garantias processuais reconhecidos, designadamente quanto à presunção de inocência e às garantias de defesa conferidas pela lei processual penal.

Por outro lado, as pessoas visadas também beneficiam da proteção da sua identidade, na medida em que as disposições da lei relativas à proteção da confidencialidade da identidade do denunciante, também se aplicam às pessoas visadas.

Por último, porque os denunciantes, e as pessoas singulares que auxiliem o denunciante no procedimento de denúncia, são solidariamente responsáveis pelos danos causados pela denúncia ou pela divulgação pública feita em violação dos requisitos impostos pela lei.

## **18. SEGUIMENTO DAS DENÚNCIAS**

Recebida a denúncia interna as entidades obrigadas devem, nos termos da lei:

- No prazo de sete dias após a receção da denúncia, notificar o denunciante da receção e dos requisitos para apresentação de denúncia através de canais externos geridos pelas autoridades competentes
- No prazo máximo de três meses, comunicar as medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia
- Mediante solicitação do denunciante, que pode ser apresentada a todo o tempo, as entidades obrigadas têm de lhe comunicar o resultado da análise efetuada à denúncia no prazo de quinze dias após a sua conclusão

A propósito, ainda, do seguimento das denúncias, convém assinalar que a lei não prevê prazo para a sua caducidade ou prescrição.

Quanto à sua conservação, está previsto que esta seja feita pelo prazo de 5 anos, prazo que poderá ser alargado em virtude da pendência de processos judiciais ou administrativos relacionados com a denúncia.



## 19. REGIME SANCIONATÓRIO

Nos termos da lei aplicável (Lei n.º 93/2021), entre outras, constitui contraordenação muito grave:

- Impedir a apresentação ou o seguimento de denúncia de acordo nos termos previstos com o disposto no artigo 7.º da Lei;
- Praticar atos retaliatórios previstos na Lei, designadamente no seu artigo 21.º;
- Não cumprir o dever de confidencialidade legalmente previsto;
- Comunicar ou divulgar publicamente informações falsas.

Estas contraordenações são puníveis com coimas de 1 000 (euro) a 25 000 (euro) ou de 10 000 (euro) a 250 000 (euro) consoante o agente seja uma pessoa singular ou coletiva.

Ainda nos termos do mesmo diploma, constitui contraordenação grave, designadamente as seguintes situações:

- Não dispor de canal de denúncia interno, nos termos previstos;
- Dispor de um canal de denúncia interno sem garantias de exaustividade, integridade ou conservação de denúncias ou de confidencialidade da identidade ou anonimato dos denunciantes ou da identidade de terceiros mencionados na denúncia, ou sem regras que impeçam o acesso a pessoas não autorizadas;
- A receção ou seguimento de denúncia em violação dos requisitos de independência, imparcialidade e de ausência de conflitos de interesse;
- Dispor de canal de denúncia interno que não garanta a possibilidade de denúncia a todos os trabalhadores, não garanta a possibilidade de apresentar denúncia com identificação do denunciante ou anónima, ou que não garanta a apresentação da denúncia por escrito, verbalmente ou de ambos os modos;
- Recusar reunião presencial com o denunciante em caso de admissibilidade de denúncia verbal;
- A não notificação ao denunciante da receção da denúncia ou dos requisitos para apresentação de denúncia externa;
- A não comunicação ou a comunicação incompleta ou imprecisa ao denunciante dos procedimentos para apresentação de denúncias externas às autoridades competentes;

- A não comunicação ao denunciante, nos prazos previstos, do resultado da análise da denúncia, se este a tiver requerido;
- Não registar ou não conservar a denúncia recebida pelo período mínimo de cinco anos ou durante a pendência de processos judiciais ou administrativos pertinentes à denúncia recebida;
- Registrar as denúncias mediante gravação da comunicação em suporte duradouro e recuperável ou em ata fidedigna., sem consentimento do denunciante;
- Não permitir ao denunciante ver, retificar ou aprovar a transcrição ou ata da comunicação ou da reunião.

Estas contraordenações são puníveis com coimas de 500 (euro) a 12 500 (euro) ou de 1 000 (euro) a 125 000 (euro), consoante o agente seja uma pessoa singular ou coletiva.

A tentativa e a negligência são puníveis, sendo os limites máximos das coimas supra identificados reduzidos em metade.

Se o mesmo fato constituir simultaneamente crime e uma das contraordenações antes indicadas, o agente é sempre punido a título de crime.

Esta política foi aprovada por deliberação da Gerência em 02 de abril de 2024.