

Procedimento Canal de denúncia /comunicação de irregularidades

A política de Integridade da empresa JJR, respeitando o normativo da Lei nº 93/ 2021, de 20 de dezembro, que dá especial relevo à denúncia e canais de comunicação, e vem colocar à disposição de todos os colaboradores um canal interno de denúncia para assuntos ou atividades que possam supor irregularidades e ou infrações à Política de integridade e ao Código de Conduta ou possíveis ilícitos penais, bem como Infrações nos domínios da contabilidade, dos controlos contabilísticos internos, da auditoria, contribuindo assim para a preservação da imagem e da reputação do JJR.

Este canal de denuncia é uma ferramenta que permite reportar de forma anónima e confidencial todos os assuntos ou atividades que possam supor irregularidades ou infrações detetados dentro da gestão da empresa, recebendo o tratamento seguido no presente procedimento.

1. Âmbito

Pretende-se com o presente procedimento definir a gestão da informação, o tratamento e o arquivo das comunicações recebidas sobre alegadas irregularidades e infrações.

Consideram-se irregularidades – factos, situações ou comportamentos que impliquem:

- (a) violação (real ou potencial) de normas legais ou regulamentares inerentes à atividade da JJR
- (b) violação (real ou potencial) da Política de Integridade, do Condigo de Conduta de demais procedimentos internos aprovados;
- (c) violação de princípios éticos e deontológicos a que estão sujeitos todos os que colaboram com a JJR
- (d) tentativas de ocultação de tais violações.

E ainda, a ocorrência de factos, situações ou comportamentos que sejam ilegais ou irregulares, desde que essas suspeitas sejam razoáveis e fundamentadas e existam motivos sólidos para considerar que, atendendo às circunstâncias e às informações que dispõe quem comunica a irregularidade, os factos, situações ou comportamentos denunciados são verdadeiros.

A comunicação de irregularidades pode ser feita pelos colaboradores e acionistas, membros dos órgãos sociais, clientes, fornecedores e prestadores de serviços que, em contexto profissional, se relacionem com a JJR ou empresas do grupo.

2. Boa-fé e Comunicações anónimas

Todas as comunicações devem ser efetuadas de boa-fé, devem ter um nível suficiente de certeza que confira um grau suficiente de razoabilidade à promoção de uma investigação, devendo indicar os respetivos fundamentos.

Sempre que se verifique que as comunicações foram apresentadas com má-fé, são levianas ou sem qualquer fundamento, são abusivas, foram apresentadas com o único objetivo de injuriar ou prejudicar outra pessoa, ou contêm informações falsas ou enganosas, a JJR reserva-se no direito de diligenciar pela responsabilização do autor da comunicação

A utilização deliberada e sem fundamento dos canais de comunicação disponíveis pode constituir infração de natureza diversa, incluindo disciplinar, civil ou criminal.

São admitidas comunicações anónimas.

3. Direitos do Denunciante

É garantido ao denunciante que comunique a prática de qualquer irregularidade ou forneça alguma informação no âmbito da investigação de comunicações de irregularidades apresentadas, o direito de acesso, retificação e eliminação de dados por si comunicados.

Estas, as práticas, as informações e as irregularidades, não serão sujeitas a qualquer ação de retaliação, intimidação ou discriminação, incluindo ação disciplinar, retenção ou suspensão de pagamentos de salários.

4. Proteção da Pessoa Visada

Sendo relevante deixa-se transcrito aqui o artigo 25º da Lei nº 93/ 2021, de 20 de dezembro, relativamente à proteção das pessoas visada:

1 - O regime previsto na presente lei não prejudica quaisquer direitos ou garantias processuais reconhecidos, nos termos gerais, às pessoas que, na denúncia ou na divulgação pública, sejam referidas como autoras da infração ou que a esta sejam associadas, designadamente a presunção da inocência e as garantias de defesa do processo penal.

2 - O disposto na presente lei relativamente à confidencialidade da identidade do denunciante é também aplicável à identidade das pessoas referidas no número anterior.

3 - A pessoa referida na alínea a) do n.º 4 do artigo 6.º responde solidariamente com o denunciante pelos danos causados pela denúncia ou pela divulgação pública feita em violação dos requisitos impostos pela presente lei.

4 - A Direção-Geral da Política de Justiça disponibiliza informação sobre os direitos da pessoa visada no Portal da Justiça, sem prejuízo dos mecanismos próprios do acesso ao direito e aos tribunais.

5. Informações Falseadas

A utilização indevida do mecanismo de comunicação de irregularidades poderá expor o seu autor a sanções (nomeadamente procedimento disciplinar ou judicial), caso o denunciante (deliberadamente e com conhecimento de causa) comunique informações falseadas.

As motivações do denunciante não serão tidas em conta, desde que os factos denunciados sejam verdadeiros ou quando o denunciante tenha motivos razoáveis para acreditar que assim fossem.

6. Confidencialidade

Qualquer comunicação de irregularidade será mantida e tratada de forma confidencial pelo Gestor de denúncias/comunicações designado para o efeito.

7. Canais de comunicação

A comunicação de irregularidades deverá ser efetuada por escrito ou presencialmente, através de pelo menos um dos seguintes canais:

- Plataforma de denúncias no link denuncias.jjr.pt

- Carta para:
 - Gestor de denúncias/irregularidades
 - Rua da Capela nº4
 - Quinta da sardinha
 - 2495-185 Santa catarina da Serra

- Presencialmente junto do Gestor

Algumas comunicações em virtude da sua natureza, poderão e/ou deverão ser encaminhadas para um Jurista/Advogado externo.

8. Confirmação da receção

Após receber a comunicação do denunciante, quando o mesmo se tenha identificado, o gestor de denúncias/irregularidades dispõe de 8 (oito) dias úteis para enviar um email ou carta confirmando a receção da denúncia.

Se a comunicação envolver o Gestor de denúncias, tal facto terá de ser comunicado diretamente ao departamento Administrativo desenvolvendo-se o procedimento sem a participação do visado.

As comunicações apresentadas que excedam o âmbito de aplicação do presente procedimento não serão objeto de tratamento, todavia o Gestor informará o denunciante (que se tenha identificado) deste facto na resposta enviada.

O Gestor deve assegurar que é mantido o registo de todas as comunicações recebidas e respetivo ciclo de análise e procedimentos realizados. A eliminação de qualquer registo só será efetuada no estrito cumprimento da lei.

O Gestor pelo tratamento deverá possuir um *log* de todos os registos na base de dados de comunicações de denúncias/ irregularidades.

Cada registo deverá possuir no mínimo os seguintes elementos:

- Número identificativo da comunicação;
- Data e modo de receção;
- Pessoa(s) envolvida(s) (denunciado(s));
- Breve descrição da natureza da comunicação (incluindo o período a que reportam os alegados factos);
- Medidas tomadas em virtude da comunicação;
- Estado atual do processo.

Nos casos em que a informação comunicada pelo denunciante se revele insuficiente para a compreensão dos eventos e/ou início da investigação, o gestor, deve solicitar ao denunciante o envio de informações adicionais que permitam compreender os alegados eventos e iniciar a investigação.

Caso o denunciante não forneça a informação necessária ao normal progresso da investigação no prazo máximo de 10 dias úteis após a última comunicação, o gestor considerará a denúncia como fechada por falta de relevância.

9. Procedimento

1º Passo: Avaliação

O gestor deve em primeiro lugar averiguar a existência de fundamentos suficientes que justifiquem o início de uma investigação com base nos eventos que lhe são reportados, tendo em conta:

- A natureza e grau de credibilidade da comunicação e uma descrição mais detalhada e fundamentada possível, incluindo as circunstâncias da irregularidade/infração
- Os nomes e cargos dos membros envolvidos ou terceiros que possam possuir informação relevante sobre o tema;

2º Passo: Abertura de investigação /Encerramento

No prazo máximo de um mês (30 dias) após receber a denúncia

O gestor deve concluir justificadamente que a denúncia pode:

- Ser considerada uma potencial infração e nesse sentido solicitar informação adicional e a abertura de uma investigação;
- Decidir pelo encerramento imediato do processo com indicação do motivo invocado.

Neste caso o gestor atualizará o registo das comunicações com a justificação por escrito da razão da não investigação e dará conhecimento da decisão ao denunciante, quando o mesmo se tenha identificado.

3º Passo: Investigação

O gestor deve analisar os factos apurados e todos os seus aspetos relevantes conhecidos, todas as situações, para averiguar se a mesma se consubstancia num incumprimento tendo presente as normas internas da Empresa, que devem ser cumpridos na condução do estudo.

O gestor poderá interpelar o(s) visado(s) sobre o alegado incumprimento desde que devidamente suportada juridicamente.

Quando concluídos os trabalhos, de investigação deve ser elaborado um relatório, que deve emitir uma opinião sobre a situação reportada e recomendar as ações corretivas e/ou disciplinares que se demonstrem necessárias.

Considerando que o tempo necessário para concluir os procedimentos depende da natureza e do tipo de trabalho a ser desenvolvido, define-se o prazo de 3 meses para encerramento do procedimento, incluindo a comunicação desse fecho ao denunciante.

10. Avaliação e melhoria contínua

Com uma frequência que se mostre adequada, a gestora deve produzir um relatório de atividades para apresentação à Administração, sistematizando as situações mais recorrentes e apresentando indicadores relevantes dos resultados apurados ao longo do período a que se reporta.

Caso o relatório envolva um (ou mais) elemento(s) do Conselho de Administração, apenas será enviado para o Presidente do Conselho de Administração.

Estes relatórios ajudarão a detetar eventuais fragilidades ou oportunidades de melhoria dos controlos dos processos servindo como contributo para uma proposta de revisão dos mesmos.

Os relatórios deverão incluir:

- Número de alegadas irregularidades reportadas;
- Tempo médio de notificação (data fim - data início recebida);
- Tempo médio de investigação (data fim reportada - data início investigada);
- Número de comunicações aceites (número de comunicações investigadas / número total de comunicações recebidas);
- Número de número de casos fechados / número de comunicações investigadas;
- Natureza das comunicações;
- Resolução da comunicação;
- Recorrência do tipo de incumprimentos.

É ainda importante que o relatório possa contribuir para identificar oportunidades de melhoria relacionadas com a política de integridade e código de conduta que deverá ser atualizado em consonância com os eventos mais relevantes que tenham sido identificados.

Nota Importante:

Gestora de denúncias/irregularidades: Diretora Recursos Humanos

Se a infração denunciada envolver a Gestora Responsável pelo recebimento das irregularidades, o próprio sistema enviará para uma gestora Alternativa: Diretor(a) do Departamento Administrativo desenvolvendo-se o procedimento sem a participação do visado.

O presente procedimento entra em vigor em 1 de maio de 2022 e foi revisto em janeiro de 2024