# POLÍTICA WHITLESBLOWING

## I. GERAL.

Introdução.

Na P Ao Cubo - Projectos de Engenharia, Lda. (adiante, **P3**), esforçamo-nos por ser transparentes e por ter um elevado nível de ética empresarial. O nosso canal de denúncia oferece uma possibilidade para alertar a empresa sobre suspeitas de má conduta, sendo uma ferramenta importante 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 deste canal tem, 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 do canal disponível, 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 denunciantes 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 denunciantes podem ser:

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

<u>A qualidade de denunciante aplica-se também:</u>

→ 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;
- → Saúde pública;
- → Defesa do consumidor;
- → 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;

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** |
|---|---|---|
| *João Estêvão* | 966 080 541 | jestevao@p3.com.pt |
| *Filipa Saleiro* | 965 004 136 | fsaleiro@p3.com.pt |

Quando se verifique 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 **P3**, 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 do canal interno para o efeito.

Poderá recorrer a **canais de denúncia externos** 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; |
| Os órgãos de polícia criminal; |
| O Banco de Portugal; |
| As autoridades administrativas independentes; |
| Os institutos públicos; |

| |
|---|
| As inspeções-gerais e entidades equiparadas e outros serviços centrais da administração direta do Estado dotados de autonomia administrativa; |
| As autarquias locais; e |
| 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 denunciantes 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 **P3** 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?

A **P3** dispõe do seguinte canal de denúncia:

**Denúncia online através do formulário disponibilizado no seguinte link: https://p3.com.pt/canaldenuncias.**

*Procedimento:*

1. Aceder ao formulário através do link *supra* indicado;
2. Preencher o formulário de denúncia com identificação do denunciante (Nome e Email) ou de modo anónimo (basta deixar os campos de identificação em branco);

3. Adicionar documentos como prova, se necessário e se possível;
4. Submeter a denúncia;
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 **P3**, sendo a sua gestão, acompanhamento e investigação de denúncias feita somente pela **P3**, em concreto, pelos seguintes elementos:

- Administradores
- Secretária de direção;
- Dir. De Recursos Humanos;

Quando a denúncia seja anónima, os responsáveis pela gestão do canal de denúncias não tentarão identificar o denunciante.

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

Qualquer colaborador da **P3** 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 **equipa 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.

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.

**1) Denúncia**

a. Receção da denúncia através do canal interno implementado.

**2) Análise preliminar**

a. Acusar a receção da denúncia junto do denunciante dentro dos 7 dias contados a partir da receção da denúncia;
b. Análise preliminar das denúncias;
c. Triagem e categorização de denúncias pela natureza da irregularidade;

d. 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.

**3) Investigação**

a. Investigação da denúncia;
b. Prática dos atos internos necessários à verificação das alegações contidas na denúncia;
c. Recolha de prova (por exemplo, entrevistas com testemunhas indicadas pelo denunciante).

**4) Conclusão**

a. O desfecho final da investigação irá condicionar os passos a seguir, podendo passar por:
   i. Arquivamento;
   ii. Adoção das medidas corretivas identificadas e necessárias à cessação da infração ou regularização da situação, ou
   iii. Comunicação de irregularidades para as autoridades competentes;
   iv. 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 pela **equipa responsável pelo tratamento e gestão de denúncias,** composta pelos elementos mencionados no ponto VIII 2**.**

A equipa recebe todas as denuncias, fazendo uma análise preliminar de forma a, caso seja necessário, e com vista salvaguardar eventuais conflitos de interesse que possam existir, encaminhar o seu seguimento para o ou os membros da equipa que assegurem maior imparcialidade.

As pessoas integrantes da **equipa responsável pelo tratamento e gestão de denúncias** estão sujeitas a um especial dever de **confidencialidade**.

O acesso às denúncias efetuadas é restrito à equipa 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 desde a receção da denúncia, a **P3** 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 **P3** 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 denuncias 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 **P3** tomará as ações necessárias a fazer cessar a infração denunciada.

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

Sempre que seja necessário **ouvir testemunhas**, indicadas pelo denunciante ou que a **P3** 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 **P3** às eventuais testemunhas.

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

A identidade do denunciante só é divulgada pela **P3** caso se verifique uma das seguintes circunstâncias:

→ obrigação legal; ou,

→ decisão judicial.

Sem prejuízo, sempre que tal ocorra, a **P3** 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 **P3** 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 **P3** é a responsável pelo tratamento dos 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 **P3** tem implementadas todas as medidas técnicas e organizativas de segurança consideradas adequadas para a conservação dos seus dados pessoais.

Poderá exercer os seus direitos previstos na legislação (acesso, retificação, apagamento, limitação, oposição, portabilidade) através de contacto escrito para o seguinte email: geral@p3.com.pt,q sem prejuízo do direito a apresentar reclamação à autoridade de controlo competente (www.cnpd.pt). Todavia, alertamos que o exercício destes direitos poderá ser limitado com fundamento na proteção dos intervenientes e na prevenção, investigação, deteção ou repressão de infrações penais.

Para mais questões relativas ao tratamento de dados neste contexto, poderá contar a **P3** através do email geral@p3.com.pt.

## XII.ESCLARECIMENTOS SOBRE ESTA POLÍTICA.

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

| | **Telefone** | **Email** |
|---|---|---|
| *João Estêvão* | 966 080 541 | jestevao@p3.com.pt |
| *Filipa Saleiro* | 965 004 136 | fsaleiro@p3.com.pt |

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