



Política de Denúncia de Irregularidades

Autorizado por:

AS Thomis
Director Ejecutivo

1. Sobre esta Política

- 1.1. Estamos comprometidos em conduzir os nossos negócios com honestidade e integridade e esperamos que todos os funcionários mantenham altos padrões. Qualquer suspeita de irregularidade deve ser relatada o mais rápido possível.
- 1.2. Esta política aplica-se a todos os funcionários, executivos, consultores, contratados, estagiários, trabalhadores temporários e trabalhadores de agências.
- 1.3. Esta política não faz parte do contrato de trabalho de nenhum funcionário e podemos alterá-la a qualquer momento.

2. O que é a denúncia de irregularidades?

- 2.1. Denúncia de irregularidades é o relato ou divulgação de suspeita de irregularidades ou perigos em relação às nossas actividades. Isso pode incluir suborno, facilitação da evasão fiscal, fraude ou outra actividade criminosa, erros judiciais, riscos à saúde e à segurança, danos ao meio ambiente e qualquer violação de obrigações legais ou profissionais.
- 2.2. Um denunciante é uma pessoa que levanta uma preocupação genuína em relação a qualquer um dos itens acima. Se tiver alguma preocupação genuína relacionada à suspeita de delito ou perigo, que afecte qualquer uma das nossas actividades (uma questão de denúncia), deve relatá-la de acordo com esta política.
- 2.3. Esta política não deve ser usada para reclamações relacionadas às suas próprias circunstâncias pessoais, tais como a maneira como foi tratado no trabalho. Nesses casos, deve usar o procedimento de reclamação.

3. Como levantar uma Preocupação?

- 3.1. Esperamos que, em muitos casos, consiga expor quaisquer questões ao seu superior. No entanto, se preferir não abordar o assunto com o seu superior por qualquer motivo, deve entrar em contacto com o Director Executivo ou com a SafeCall, que fornece um meio profissional, independente e confidencial de relatar as suas preocupações. Os detalhes de contacto estão no final deste documento.
- 3.2. Marcaremos uma reunião o mais rápido possível para discutir a sua preocupação. Pode trazer um colega ou representante sindical para qualquer reunião sobre esta política. O seu acompanhante deve respeitar a confidencialidade da sua divulgação e qualquer investigação subsequente.
- 3.3. Anotaremos um resumo por escrito da sua preocupação e forneceremos uma cópia após a reunião. Teremos também como objectivo dar uma indicação de como nos propomos a tratar do assunto.

4. Confidencialidade

- 4.1. Esperamos que os funcionários se sintam capazes de expressar abertamente as suas denúncias de acordo com esta política. Divulgações totalmente anónimas são difíceis de investigar. Se deseja comunicar a sua preocupação de forma confidencial, faremos todos os esforços para manter a sua identidade em segredo e apenas revelá-la quando necessário para os envolvidos na investigação.
- 4.2. Não encorajamos a realização de divulgações anónimas. A realização de uma investigação adequada pode ser mais difícil ou impossível se não pudermos obter mais informações suas. Também é mais difícil estabelecer se as alegações são credíveis. Os denunciantes preocupados com possíveis represálias, caso a sua identidade seja revelada, devem dirigir-se ao Director Executivo.

5. Investigação e Resultado

- 5.1. Assim que tiver levantado uma preocupação, faremos uma avaliação inicial para determinar o intuito de qualquer investigação. Pode ser solicitado a comparecer a reuniões adicionais para fornecer mais informações.
- 5.2. Tentaremos mantê-lo informado sobre o andamento da investigação e o seu provável prazo. No entanto, às vezes a necessidade de sigilo pode-nos impedir de fornecer detalhes específicos da investigação ou qualquer acção disciplinar tomada como resultado. Deve tratar qualquer informação sobre a investigação como confidencial.
- 5.3. Se concluirmos que um denunciante fez alegações falsas de forma maliciosa ou visando ganho pessoal, o denunciante estará sujeito a acção disciplinar.

6. Se não ficar satisfeito

- 6.1. Embora nem sempre possamos garantir o resultado que procura, tentaremos lidar com a sua preocupação de forma justa e apropriada. Ao usar esta política pode-nos ajudar a conseguir isso.
- 6.2. Se não estiver satisfeito com a maneira como a sua preocupação foi tratada pode retomá-la com um dos outros contactos principais no parágrafo 9.

7. Divulgações Externas

- 7.1. O objectivo desta política é fornecer um mecanismo interno para relatar, investigar e corrigir qualquer irregularidade no local de trabalho. Na maioria dos casos, não será necessário alertar ninguém externamente.

- 7.2. A lei reconhece que, em algumas circunstâncias, pode ser apropriado que relate as suas preocupações a um órgão externo, como um regulador. Muito raramente, ou nunca, será apropriado alertar os *media*. Encorajamos fortemente que procure aconselhamento antes de relatar uma preocupação a alguém externo. “Protect”, a instituição de caridade independente do Reino Unido para denúncias (anteriormente chamada Public Concern at Work) opera uma linha de apoio confidencial. Eles também têm uma lista de reguladores prescritos para reportar certos tipos de preocupações. As informações de contacto estão no final deste documento.
- 7.3. As preocupações com a denúncia de irregularidades geralmente estão relacionadas à conduta da nossa equipa, mas às vezes podem estar relacionadas às acções de terceiros, como um cliente, fornecedor ou prestador de serviços. Em algumas circunstâncias, a lei irá protegê-lo se levantar a questão directamente a terceiros. No entanto, encorajamos a relatar primeiro essas preocupações internamente. Deve entrar em contacto com o seu superior directo ou com uma das outras pessoas definidas no parágrafo 9 para obter orientação.

8. Protecção e suporte para denunciantes

- 8.1. O nosso objectivo é encorajar a abertura e apoiaremos denunciante que levantem preocupações genuínas sobre esta política, mesmo se eles estiverem enganados.
- 8.2. Os denunciante não devem sofrer nenhum tratamento prejudicial como resultado do levantamento de uma preocupação genuína. Se acredita que sofreu algum tratamento desse tipo, deve informar o responsável dos Recursos Humanos do grupo imediatamente.
- 8.3. Não deve ameaçar ou retaliar contra denunciante de forma alguma. Se estiver envolvido em tal conduta poderá estar sujeito a acção disciplinar.
- 8.4. No entanto, se concluirmos que um denunciante fez alegações falsas maliciosamente ou com o objectivo de obter ganhos pessoais, o denunciante pode estar sujeito a acção disciplinar.

9. Contactos

Director Executivo	Andy Thomis 0118 909 0390 athomis@cohortplc.com
---------------------------	---

SafeCall (Linha confidencial)	SafeCall 0800 915 1571 cohort@safecall.co.uk www.safecall.co.uk/report
Protect (Instituição de caridade independente de denúncias)	Linha de apoio: (020) 3117 2520 Website: https://protect-advice.org.uk

Andrew S Thomis
Director Executivo

Data da edição: 15 de Setembro 2020

Histórico de alterações

Versão	Data	Comentários
1.0	Janeiro 2018	Edição inicial em rascunho
2.0	Setembro 2020	Actualização para reflectir as mudanças na caridade externa. Novas cláusulas 1.2, 2.2, 2.3. Outras pequenas alterações.