REGULAÇÃO DA SINALIZAÇÃO

ACTIVIDADES ILÍCITAS OU FRAUDULENTAS E MOLESTAÇÕES, ABUSOS E EXPLORAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO

Índice

ARTIGO 1.º OBJECTIVO E FINALIDADES
ART. 2.º DIVULGAÇÃO DO REGULAMENTO E DESTINATÁRIOS
ARTIGO 3.º OBJECTO E CONTEÚDO DO RELATÓRIO
ARTIGO 4.º CANAIS DE COMUNICAÇÃO INTERNOS
ART. 5 PROTECÇÃO DA CONFIDENCIALIDADE e PROIBIÇÃO DE RETORNOS
ART. 6.º TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

ARTIGO 1.º OBJECTIVO E FINALIDADES

Com o presente regulamento, a COSPE pretende implementar um sistema de comunicação capaz de proteger os autores de denúncias de infracções e violações devido a

- infracções ou irregularidades de que tenham tido conhecimento no âmbito de uma relação de trabalho;
- assédio, abuso e exploração no local de trabalho.

De acordo com o n.º 2 do artigo 4.º do nosso Código de Ética e Conduta, o controlo e a aplicação destas directivas são da responsabilidade do Organismo de Controlo (OdC), que tem a tarefa de supervisionar o cumprimento da lei, dos estatutos, dos regulamentos internos e do nosso Código de Ética e Conduta. O sistema de comunicação é também adotado com o objetivo de identificar e combater eventuais violações do Código de Ética, bem como outras condutas ilegais ou irregulares que possam pôr em causa a integridade da organização. O presente Regulamento prossegue, assim, o objetivo de contribuir para uma maior disseminação de uma cultura de ética, legalidade e transparência no seio da organização e nas relações com a mesma. Todas as pessoas da organização têm o direito e o dever de comunicar qualquer suspeita de infração ou violação do Código por parte de colegas, associados, partes interessadas, parceiros, fornecedores e doadores.

ART. 2.º DIVULGAÇÃO DAS REGRAS E DOS DESTINATÁRIOS

A divulgação do procedimento é feita através da sua afixação no local de trabalho, da sua publicação no sítio Web e da sua comunicação por correio eletrónico a todos os responsáveis de Departamento/Departamento/Serviço, aos trabalhadores e a todas as partes interessadas. A organização adopta ainda iniciativas de comunicação e de informação/formação do pessoal.

ARTIGO 3.º OBJECTO E CONTEÚDO DO RELATÓRIO

A denúncia é a comunicação escrita ou oral de informações, incluindo suspeitas fundamentadas, relativas a violações ou abusos e assédio cometidos ou susceptíveis de serem cometidos.

O Relatório não deve ser utilizado para ofender ou prejudicar a honra e o decoro pessoal e profissional da pessoa a quem se referem os factos relatados, nem para difundir conscientemente acusações infundadas. O autor da denúncia é responsável pelo conteúdo do relatório.
Os relatórios devem ser relevantes para o âmbito do presente procedimento e não podem ser tidos em conta se estiverem incompletos:

- identidade do autor da denúncia (sem prejuízo da possibilidade de apresentar uma denúncia anónima),
- da descrição do comportamento ilícito,
- os dados (nome e função) da pessoa comunicada,
- documentação de apoio útil para verificar a validade dos factos comunicados,
- qualquer outra informação útil para verificar os factos comunicados ou que não seja circunstancial nem verificável.

A denúncia anónima é permitida, embora não recomendada, uma vez que limita a possibilidade de diálogo com o denunciante e de verificação, de forma adequada, da validade dos factos.

Em todo o caso, as denúncias anónimas, quando fundamentadas e capazes de trazer à luz factos e situações relativas a contextos específicos, são tratadas da mesma forma que as denúncias normais.

Em qualquer caso, é sempre garantida a confidencialidade dos dados do autor da denúncia, bem como a proteção do mesmo contra qualquer forma de retaliação ou discriminação.

ARTIGO 4.º CANAIS DE COMUNICAÇÃO INTERNOS

Conforme indicado no Código de Ética, a COSPE considera adequado indicar, como principal canal de denúncia, o canal já ativo e que reporta ao OdC (**organodicontrollo@cospe.org**), indicando também outros canais de denúncia, cuja gestão é sempre confiada ao OdC, que garantem a confidencialidade da identidade do denunciante e das pessoas envolvidas na gestão da denúncia.

O procedimento de comunicação e tratamento de suspeitas de infracções e violações segue as seguintes etapas:

- Fase de comunicação da suspeita de infração ou violação: A suspeita de infração ou violação deve ser comunicada aos Representantes no país e ao Diretor de Recursos Humanos da Cospe **risorse.umane@cospe.org.** Em Itália, o/a Representante do País é o/a Diretor/a Geral (atualmente: **francesca.pieraccini@cospe.org**). Mesmo que o OdC não intervenha em primeira instância, mas apenas na fase de investigação preliminar, estes últimos enviarám o relatório ao Organismo de Controlo através dos meios indicados abaixo, mesmo que a questão possa ser facilmente resolvida.
- Fase de investigação: Após a receção de um relatório, o OdC abrirá uma investigação em cooperação com os Órgãos Directivos. Os resultados da investigação serão comunicados ao Conselho Diretivo.
- Fase de apresentação de relatórios/decisão: se forem constatadas violações do Código de Ética ou infracções, o OdC definirá as medidas correctivas e as sanções a aplicar, em função da

gravidade das acusações. Estas medidas podem também incluir acções a favor das vítimas de violações, tais como a cobertura de custos legais.

- Fase de apresentação de relatórios: - O OdC elaborará um relatório que será partilhado com a Direção, o Conselho de Administração e as pessoas envolvidas, respeitando a privacidade e as leis aplicáveis.

O Organismo de Controlo pode ser contactado do seguinte modo

1. por correio eletrónico para **organodicontrollo@cospe.org**;
2. elaborar um relatório escrito, a enviar num envelope selado com a menção "CONFIDENCIAL" ou "PESSOAL", por correio ou em mão, para Organismo de Controlo da COSPE, Via Slataper, 10 - 50134 - Florença (Itália).
3. oralmente, ligando para o número 055 472806, solicitando uma marcação por telefone ou pessoalmente com o Organismo de Controlo. Neste caso, o Organismo de Controlo redigirá um relatório que poderá ser verificado, corrigido e assinado pelo denunciante.

O CB realizará as seguintes actividades

- enviar ao declarante um aviso de receção no prazo de 7 dias;
- manter interlocução com o repórter e solicitar-lhe complementos, se necessário;
- acompanhar diligentemente a indicação;
- acusar a receção do relatório no prazo de três meses a contar da data do aviso de receção ou, na ausência de tal aviso, no prazo de três meses a contar do termo do prazo de sete dias a contar da apresentação do relatório.

Qualquer comunicação do OdC ao denunciante pressupõe que este tenha fornecido os seus dados de contacto. O OdC avaliará todas as denúncias recebidas, tomando as acções consequentes de acordo com o seu critério razoável dentro das suas competências, ouvindo, se necessário, o autor da denúncia e a pessoa responsável pela alegada violação. Qualquer decisão consequente será fundamentada.

As eventuais medidas disciplinares daí decorrentes serão aplicadas pelos organismos internos competentes envolvidos.

A "divulgação pública" de informações sobre violações, ou seja, através da imprensa ou de meios electrónicos ou, em qualquer caso, através de meios de divulgação capazes de chegar a um grande número de pessoas, não pode ser implementada antes de o autor da denúncia ter apresentado previamente um relatório interno, nas condições e segundo as modalidades previstas nas presentes regras, e apenas se não tiver sido recebida qualquer resposta dentro dos prazos previstos.

Todos os relatórios e informações sobre acções, investigações e resoluções subsequentes devem ser

registados e conservados em conformidade com os requisitos legais.

ART. 5 PROTECÇÃO DA CONFIDENCIALIDADE e PROIBIÇÃO DE RETORNOS

O sistema de denúncia garante a confidencialidade do denunciante a partir do momento em que a denúncia é recebida, mesmo que esta se revele posteriormente errónea ou infundada.

A obrigação de confidencialidade é extensiva a qualquer outra informação ou elemento, incluindo a documentação anexa, da qual se possa deduzir, direta ou indiretamente, a identidade das pessoas envolvidas.

A proteção da confidencialidade deve igualmente ser assegurada em matéria judicial e disciplinar.

No entanto, a confidencialidade do autor da denúncia pode não ser respeitada quando:

- existe o consentimento expresso do declarante para a divulgação da sua identidade;
- a responsabilidade penal do autor da denúncia por crimes de calúnia ou difamação ou a responsabilidade civil pelo mesmo em casos de dolo ou negligência grave tenha sido estabelecida por um acórdão de primeira instância;
- o anonimato não é obrigatório por lei e a identidade do declarante é exigida pelas autoridades judiciais no âmbito de investigações (inquéritos penais, fiscais ou administrativos, inspecções de Organismo de Controlo).

A proteção dos denunciantes é igualmente garantida nos seguintes casos:

a) quando a relação de trabalho ainda não tiver começado, se as informações comunicadas tiverem sido obtidas durante o processo de seleção ou noutras fases pré-contratuais;

b) durante o período de estágio;

c) após a cessação da relação de trabalho, se as informações comunicadas tiverem sido obtidas no âmbito dessa relação.

Não é permitida ou tolerada qualquer forma de retaliação ou medida discriminatória relacionada, direta ou indiretamente, com o autor da denúncia. Se um destinatário considerar que foi vítima de um comportamento proibido pelo presente regulamento, poderá informar a EC, que tomará as medidas correctivas adequadas para restabelecer a situação ou remediar os efeitos negativos da discriminação. Em caso de denúncia caluniosa ou difamatória, bem como de denúncia, feita com dolo ou negligência grave, de factos inverídicos e de qualquer forma de abuso do presente regulamento, o denunciante pode incorrer em responsabilidade penal, administrativa e/ou disciplinar.

ART. 6.º TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

Os dados pessoais dos Denunciantes, dos Denunciados e de todos os sujeitos envolvidos na Denúncia são tratados pela COSPE, que é a responsável pelo tratamento dos dados, em conformidade com o Regulamento da UE 2016/679, e comunica uma política de privacidade específica a este respeito. O tratamento é efectuado com recurso a ferramentas manuais, informáticas e telemáticas, de forma a garantir a segurança e a confidencialidade dos dados.

O tratamento dos relatórios é efectuado diretamente pela organização do responsável pelo tratamento de dados, por meio de pessoas devidamente designadas e formadas, que actuam como subcontratantes autorizados.

A identidade do autor da denúncia não pode ser revelada a outras pessoas para além das competentes e autorizadas a receber ou a dar seguimento às denúncias, sem o seu consentimento expresso.

Os relatórios internos e a documentação conexa são conservados durante o tempo necessário para o tratamento do relatório e, em qualquer caso, no prazo máximo de cinco anos a contar da data da comunicação do resultado final do procedimento de comunicação.