



**GRUPPO  
ORSERO**

## **Política de Comunicação de Irregularidades**

### **Conteúdo**

1. Reconhecimento da legislação em vigor.....	2
2. Objetivo .....	2
3. Definições .....	3
4. As partes envolvidas.....	3
5. Sujeito e conteúdo da Denúncia.....	4
6. Os destinatários da Denúncia .....	4
7. As funções da pessoa que recebe a Denúncia.....	5
8. Proteção do Denunciante.....	6
9. Proteção do Denunciado.....	7
10. O sistema de sanções .....	7
11. Tratamento de dados pessoais .....	8
12. Atualização da Política .....	8
13. Precedência entre os canais de denúncia .....	9
14. Canal de Denúncias Externo .....	9

## 1. Reconhecimento da legislação em vigor

O Grupo Orsero é líder na Europa Mediterrânica na distribuição de frutas e vegetais frescos de qualidade e opera através de uma rede de empresas sediadas em Itália, França, Espanha, Portugal, Grécia, Costa Rica, Colômbia e México.

Uma das empresas do grupo Orsero é a Eurofrutas – Sociedade de Frutas, S.A. (Eurofrutas), sociedade com sede em Portugal.

A Orsero SpA e as suas subsidiárias (doravante "Orsero", o "Grupo" ou a "Empresa") pretendem ativar "canais de denúncia" para garantir a confidencialidade para os Denunciantes a fim de prevenir qualquer ato de retaliação contra estes. O destinatário de tais denúncias, conforme definido em maior detalhe abaixo, é a função da Auditoria Interna, liderada pelo Chefe da Auditoria Interna, o qual assume a responsabilidade pela gestão do canal de denúncias interno.

A presente Política constitui a referência para todas as empresas do Grupo, sem prejuízo de quaisquer leis específicas que regulem o mesmo assunto ao nível local que possam estar em conflito com a mesma e as especificações necessárias que as mesmas devam conter.

Os princípios desta Política não prejudicam ou limitam de forma alguma as obrigações de divulgação às autoridades judiciais, supervisoras ou reguladoras competentes dos países em que as empresas do Grupo operam, nem as obrigações de divulgação a quaisquer órgãos de controlo que possam ser estabelecidas dentro de cada empresa do Grupo, razão pela qual a sua implementação em cada país carece de prévia adaptação à legislação local.

Termos em que, ao abrigo da legislação portuguesa, em concreto no n.º 2 do artigo 8.º da Lei 93/2021, de 20 de dezembro, que transpõe a Diretiva (EU) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, a qual estabelece o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (RGPD), entende o Grupo e, em concreto, a sociedade portuguesa Eurofrutas, proceder à partilha de recursos quanto aos canais de denúncias, nomeadamente no que respeita à receção de denúncias, ao respetivo seguimento e bem assim à adoção da presente política de comunicação de irregularidades devidamente adaptada à legislação portuguesa, nos termos seguintes,

## 2. Objetivo

O objetivo da presente Política é estabelecer os procedimentos inerentes ao canal de denúncias interno, tendente à apresentação e prosseguimento de uma denúncia – detalhada e baseada em factos precisos e concretos – de uma conduta ilegal, comissiva ou omissa que constitua ou possa constituir uma infração, ou um incentivo a uma infração às leis e regulamentos, nos termos definidos no artigo 2.º do RGPD.

Estabelece o artigo 2.º do RGPD que, para ser enquadrável no regime de proteção de denunciantes, os factos a denunciar devem respeitar a uma **infração** referente a um dos seguintes ilícitos:

a) Os atos ou omissões, contrários às regras da União Europeia referidos no anexo da Diretiva (EU) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, bem como em qualquer diploma que a transponha, incluindo as que prevejam crimes ou contraordenações, nos seguintes domínios:

- 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;
  - xi. Prevenção da corrupção e infrações conexas.
- b) Atos de fraude lesivos dos interesses financeiros das empresas do Grupo;
  - c) Atos ou omissões contrários às regras de concorrência, bem como às regras de fiscalidade societária;
  - d) Atos relacionados com o combate à criminalidade violenta e organizada e económico-financeira.

A denúncia de factos quanto à violação de valores e princípios estabelecidos no Código de Ética da Orsero, princípios de controlo interno, políticas e regras da empresa, e/ou que possam, no contexto das relações com uma ou mais empresas do Grupo, causar danos de qualquer natureza (por exemplo, económicos, ambientais, afetando a segurança dos colaboradores ou de terceiros, ou mesmo meramente de reputação) dessas empresas, bem como de clientes, acionistas, parceiros, terceiros e, de forma mais geral, da comunidade, apenas configuram infração, para efeitos da presente política, se respeitarem a um dos domínios indicados no parágrafo anterior.

Nos demais casos, não respeitando às infrações tuteladas pelo RGPD, não será aplicável a presente política, devendo qualquer denúncia ser apresentada pelos meios já estabelecidos para o efeito. E se for apresentada denúncia, não sendo enquadrável no presente regime, a mesma será rejeitada.

### 3. Definições

Antes de prosseguir com mais detalhes sobre os aspetos substantivos e operacionais relativos à gestão de Denúncias, as seguintes definições destinam-se a especificar o significado dado a certos termos usados:

- Denunciante: Pessoa singular que denuncie ou divulgue publicamente factos, passíveis de configurarem infração, de que obteve conhecimento no âmbito da sua atividade profissional, independentemente do tipo de vínculo que mantém com a empresa.
- Denunciado: pessoa que, na denúncia, é identificada como responsável pelo ato ilícito que constitui infração.
- Denúncia: comunicação pelo Denunciante sobre a suspeita ou conhecimento de ato ilícito cometido pelo Denunciado que possa configurar infração nos termos definidos no ponto 2. supra. Essa suspeita deve ser baseada em fatos precisos e concretos.  
A Denúncia poderá ser apresentada por escrito, podendo o denunciante identificar-se ou apresentar a denúncia de forma anónima<sup>1</sup>, sendo que neste caso não será possível assegurar as medidas de proteção ao denunciante<sup>2</sup>.

### 4. As partes envolvidas

De acordo com o estabelecido no artigo 5.º do RGPD, no seguimento do já indicado no ponto 3., "Definições" poderão ser denunciante as seguintes pessoas:

---

<sup>1</sup> Artigo 10.º RGPD

<sup>2</sup> Artigo 21.º e ss.RGPD

- todos os trabalhadores da Empresa, independentemente do tipo de contrato e do nível funcional do cargo ocupado;
- todas as pessoas que colaboram com o Grupo numa relação de trabalho não subordinado (prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes, fornecedores, consultores, colaboradores do projeto, funcionários temporários, estagiários, voluntários ou aprendizes ainda que não remunerados, etc.);
- os titulares de participações sociais, as pessoas pertencentes a órgãos corporativos (administração, gestão, fiscal, supervisão – incluindo membros não executivos).

## 5. Sujeito e conteúdo da Denúncia

De acordo com o artigo 4.º do RGPDI a Denúncia deve incidir sobre atos ilícitos que possam configurar infração, tal como definida nos termos do artigo 2.º do RGPDI e melhor descritos no ponto 2. *supra*.

A Denúncia pode ter por objeto infrações:

- Já cometidas;
- Que estejam a ser cometidas;
- Cujo cometimento se possa razoavelmente prever ou
- Tentativas de ocultação de tais infrações.

A Denúncia ou reclamação que respeitar a domínios não previstos no artigo 2.º do RGPDI - tal como reclamações de carácter pessoal feitas pelo Denunciante ou solicitações relativas à disciplina da relação de trabalho ou às relações com o superior hierárquico ou colegas – deverá ser apresentada ao Departamento de Recursos Humanos, uma vez que não estão abrangidas pelo regime previsto na presente política.

Caso tais Denúncias sejam apresentadas no canal de denúncias as mesmas serão reencaminhadas para o Departamento de Recursos Humanos ou para o órgão competente.

A Denúncia deve ser detalhada e baseada em factos precisos e concretos, devendo, se possível, conter os seguintes elementos:

- uma descrição clara e completa dos atos alegados na Denúncia;
- se conhecidas, as circunstâncias de tempo e lugar em que foram cometidos;
- se conhecidos, dados pessoais ou outros elementos (como o cargo e a área em que se desenvolve a atividade) que permitam identificar a(s) pessoa(s) que praticou/praticaram os atos divulgados;
- detalhes de quaisquer outras pessoas que possam confirmar os factos relatados na Denúncia;
- detalhes de quaisquer documentos que possam corroborar os factos em questão;
- quaisquer outras informações que possam sustentar os factos denunciados.

As Denúncias baseadas em meras suspeitas ou boatos e reclamações de natureza pessoal ou reclamações do Denunciante não são elegíveis para proteção prevista na presente política. Tendo isso em consideração, a Denúncia deve ser o mais detalhada possível e oferecer o maior número possível de elementos, de forma a permitir à Empresa realizar as verificações necessárias.

## 6. Os destinatários da Denúncia

De forma a garantir a proteção da confidencialidade da identidade do Denunciante, a Empresa, de acordo com a legislação de referência, considera que o fluxo de gestão das denúncias deve envolver a função de Auditoria Interna ("AI"). A Empresa atuará de forma a garantir que o Denunciante não

sofra qualquer forma de retaliação ou penalização, e também assume a responsabilidade por manter a confidencialidade da identidade do Denunciante.

A Identidade do Denunciante apenas poderá ser divulgada na decorrência de obrigação legal ou de decisão judicial, sendo, em tal caso, precedida de comunicação ao denunciante dando conta de que tal informação será divulgada. Apenas não será feita tal comunicação ao denunciante se a mesma comprometer as investigações ou processos judiciais relacionados.

Diante do exposto, a Empresa pretende estabelecer a seguinte via de apresentação das denúncias:

- endereço de e-mail dedicado, gerido pela AI: [ewhistleorsero.azurewebsites.net](mailto:ewhistleorsero.azurewebsites.net)

As Denúncias recebidas pela AI devem ser recolhidas e conservadas num arquivo separado que pode ser acedido apenas por membros da AI e do qual é responsável o Chefe da Auditoria Interna.

## **7. As funções da pessoa que recebe a Divulgação**

A função da Auditoria Interna (AI) encarrega-se do correto funcionamento do canal de denúncias interno e, em concreto, do recebimento e seguimento das Denúncias internas.

### ➤ **Tramitação do processo de Denúncia:**

#### **Recebimento da Denúncia:**

Uma vez recebida a denúncia é efetuada uma análise preliminar da denúncia, a fim de avaliar a sua admissibilidade, recaindo tal análise sobre (i) o preenchimento dos requisitos formais da denúncia e sobre (ii) a sua aparente credibilidade.

- Caso a denúncia preencha os requisitos formais e não existam motivos de inadmissibilidade, o processo deve prosseguir.

- Caso a denúncia não preencha os requisitos formais ou existam motivos de inadmissibilidade, o processo não deverá prosseguir, sendo o Denunciante notificado da receção da denúncia, nos termos que se seguem, e de que a mesma não deverá prosseguir. O mesmo ocorre se entender que a denúncia é manifestamente infundada ou é apresentada com dolo, devendo nestes casos encaminhar a Denúncia apresentada ao Departamento de RH.

Independentemente da análise preliminar ou do seu resultado, no **prazo máximo de 7 (sete) dias** a contar da apresentação da denúncia, o denunciante é notificado, por carta registada com aviso de receção, do recebimento da denúncia, mais sendo informado dos requisitos, autoridade competente, forma e admissibilidade da denúncia externa. Deve ser conservado pela Empresa o aviso de receção da notificação efetuada ao Denunciante como prova de que a entidade obrigada acusou a receção da denúncia.

#### **Prosseguimento da Denúncia:**

A AI procede à investigação que considerar necessária, a seu critério e responsabilidade, podendo também recorrer ao apoio de consultores técnicos externos, podendo ouvir o Denunciante e/ou o Denunciado, bem como quaisquer outras pessoas que possam ter conhecimentos quanto aos factos denunciados, sempre em respeito pelos princípios da imparcialidade, confidencialidade e proteção da identidade do Denunciante.

#### **Conclusão:**

Após produzidas as diligências que considerar necessárias a AI conclui por um dos modo seguintes:

- Arquivamento, em caso inexistência de indícios suficientes de verificação da infração;
- Verificação de ocorrência de infração;
- Verificação de iminência de verificação de infração,
- Verificação de que se encontra em curso o cometimento de infração.

A AI dispõe de um prazo máximo de **3 (três) meses**, a contar da receção da denúncia, para concluir a tramitação do processo, dispondo do mesmo prazo para dar conhecimento ao denunciante das conclusões alcançadas e das medidas previstas ou adotadas.

**Medidas a adotar:**

Caso, após a investigação, a AI conclua pela **não verificação de infração** nos termos estabelecidos para efeitos da presente política e no artigo 2.º do RGPD, a AI pode, ainda assim, entender que os factos denunciados configuram ilícito disciplinar, contraordenacional ou penal, devendo neste caso - com a expressa autorização do Denunciante - remeter o processo para os órgão com competência disciplinar, de boa governação ou para as autoridades competentes, para apreciação dos factos, nomeadamente para fins de adoção das medidas que aí se entendam por necessárias, designadamente:

- para o Conselho de Administração e para o Chefe da função em que supostamente ocorreram as circunstâncias, sempre tomando os cuidados necessários para preservar a confidencialidade quanto à identidade do Denunciante;
- para o Departamento de RH para quaisquer aspetos de responsabilidade disciplinar;
- para as autoridades regulatórias ou judiciais competentes.

Caso, após a investigação, a AI conclua pela **verificação de infração** ou pela existência de fortes indícios da verificação da mesma pode:

A nível externo,

- Solicitar a intervenção imediata das autoridades competentes caso esteja iminente a ocorrência de factos subsumíveis num dos tipos de infração, ou caso se verifique que estão a ocorrer atos que consubstanciam infração.
- Reportar e remeter a conclusão da investigação para a autoridade competente para procedimento criminal ou contraordenacional se surgirem indícios da prática de ilícitos criminais ou contraordenacionais.

A nível interno,

- Tomar as demais medidas tidas por adequadas ao caso em apreço para (i) fazer cessar os atos em curso, (ii) evitar os que se encontram iminentes ou (iii) prevenir que se voltem a verificar os já ocorridos; nomeadamente, através da implementação de medidas preventivas, procedendo-se, se necessário, à alteração das práticas internas;
- Reportar e remeter a conclusão da investigação para o Departamento de RH para verificação de ocorrência de infração disciplinar caso, além do demais, se apurarem indícios da prática de ilícitos disciplinares.

Os dados e documentos que constituem o objeto da Denúncia são conservados de acordo com a lei e conforme ponto 11., durante **5 (cinco) anos**.

**8. Proteção do Denunciante:**

É proibido praticar quaisquer atos de retaliação contra o Denunciante, considerando-se como atos de retaliação aqueles que, direta ou indiretamente, no 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.

Presumem-se motivados por denúncia interna, externa ou divulgação pública, quando praticados até **2 (dois) anos** após a apresentação da denúncia:<sup>3</sup>

- a) Alterações das condições de trabalho, tais como funções, horário, local de trabalho, retribuição, estagnação na progressão ou incumprimento de deveres laborais;
- b) Suspensão de contrato de trabalho;
- c) Avaliação negativa de desempenho ou referência negativa para fins de emprego;

---

<sup>3</sup> Artigo 21.º, n.º 6, do RGPD

- 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 setorial, que possa levar à impossibilidade de, no futuro, o denunciante encontrar emprego no setor 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.

Presume-se abusiva a sanção disciplinar aplicada ao Denunciante até **2 (dois) anos** após a apresentação de denúncia (interna, externa ou divulgação pública).<sup>4</sup>

As medidas de proteção não são aplicáveis nos casos em que a Denúncia relate informações falsas apresentadas com intenção maliciosa.

Em caso de suspeita de prática de atos de retaliação contra o Denunciante, que possa ser atribuída à apresentação da Denúncia, ou de abuso do mecanismo de Denúncia pelo Denunciante, a AI remeterá o assunto para o Departamento de RH.

Qualquer demissão retaliatória do Denunciante será nula e sem efeito. Será igualmente nula qualquer alteração de funções, bem como qualquer outra medida retaliatória contra o Denunciante.

Incumbe à Empresa demonstrar, em caso de qualquer litígio relacionado com a imposição de sanções disciplinares - despromoções, demissões, transferências ou sujeição do Denunciante a outras medidas organizacionais que tenham um impacto negativo direto ou indireto nas condições de trabalho seguintes à apresentação da Denúncia - que tais medidas são baseadas em razões não relacionadas com essa Denúncia.

## **9. Proteção do Denunciado**

Uma Denúncia não é suficiente para o início de qualquer processo disciplinar contra o Denunciado. O Denunciado poderá ser contactado e terá a oportunidade de prestar esclarecimentos e informações adicionais somente após a obtenção de constatações concretas em relação à Denúncia em questão, exceto se a AI entender que a inquirição do Denunciado poderá pôr em causa o andamento da investigação ou a conservação das provas quanto aos factos, caso em que não será ouvido, fazendo-se constar a devida fundamentação do processo.

## **10. O sistema de sanções**

Se, em conclusão do processo de denúncia, se verificar existir responsabilidade do Denunciado:

- Incumbe ao Departamento de Recursos Humanos a imposição de sanções quando as mesmas também se situem no âmbito disciplinar;
- Incumbe às autoridades competentes a imposição de sanções quando as mesmas se situem no âmbito contraordenacional ou penal;

- Para os quais a AI reencaminha o processo.

Se, em conclusão do processo de denúncia, se verificar existir responsabilidade do Denunciante por este ter apresentado denuncia bem sabendo serem falsos os factos veiculados e tendo-o feito de forma a prejudicar o Denunciado:

- Incumbe ao Departamento de Recursos Humanos a imposição de sanções ao Denunciante;

---

<sup>4</sup> Artigo 21.º, n.º 7, do RGPDI

- Incumbe às autoridades competentes a imposição de sanções caso se apure a ocorrência de ilícito criminal;
- Para os quais a AI reencaminha o processo.

A AI não está incumbida de poderes sancionatórios no âmbito dos factos que apurar através dos canais de denúncias.

A AI está outrossim responsável por garantir o recebimento e tramitação das denúncias e coadjuvar na proteção ao Denunciante.

## 11. Tratamento de dados pessoais

Para garantir a gestão e rastreabilidade das Denúncias e atividades relacionadas a Empresa necessita de processar determinados dados pessoais do Denunciante e de quaisquer outras partes envolvidas, adquiridos no contexto da gestão dos Canais de Denúncia. Os dados processados são limitados ao estritamente necessário para verificar a procedência da Denúncia e a sua tramitação.

A Empresa e seus colaboradores obrigam-se a respeitar e cumprir o Regulamento Geral de Proteção de Dados (UE) 2016/679 (RGPD) e a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, bem como as disposições previstas no artigo 19.º do RGPD, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União.

Os dados pessoais contidos nas Denúncias podem ser comunicados pela AI aos órgãos societários e a quaisquer funções internas que possam ter competência em qualquer momento, bem como às autoridades judiciais, para iniciar os procedimentos necessários para garantir, em decorrência da Denúncia, proteção judicial e/ou disciplinar adequada contra o Denunciado, quando as informações recolhidas e as constatações realizadas indicarem que as circunstâncias inicialmente divulgadas estão bem fundamentadas.

No decurso das atividades realizadas para verificar a procedência da Denúncia, todas as medidas necessárias serão tomadas para proteger os dados contra destruição acidental ou ilegal, perda ou divulgação não autorizada.

Deverão ser imediatamente apagados os dados que:

- não sejam necessários, nomeadamente qualquer categoria especial de dados pessoais que não seja necessária para a averiguação (p/ex., dados relativos à saúde ou à filiação sindical);
- constem de denúncia que seja rejeitada na sequência da análise preliminar;
- constem de denúncia falsa, a menos que essa falta de veracidade possa constituir uma infração penal, caso em que as informações serão conservadas durante o período de **6 (seis) meses**, após o que serão tais dados anonimizados, a menos que seja recebida qualquer comunicação solicitando a sua conservação para instruir processo judicial.

Nos termos do artigo 20.º do RGPD, os dados pessoais constantes do canal de denúncias, que não se enquadrem em nenhum dos casos anteriores, devem ser conservados durante o período de **5 (cinco) anos** e, independentemente deste prazo, durante a pendência de processos judiciais ou administrativos referentes à denúncia.

## 12. Atualização da Política

A Política será revista periodicamente para garantir que está sempre alinhada com a legislação pertinente e de acordo com os requisitos operacionais e com a experiência adquirida.

### 13. Precedência entre os canais de denúncia

As denúncias devem ser apresentadas através do canal de denúncia interno, cfr. artigo 7.º n.º 1 do RGPD.

O Denunciante só poderá apresentar diretamente denúncia no canal de denúncias externo quando tenha:

- motivos para crer que a infração não possa ser eficazmente conhecida ou resolvida a nível interno ou que exista risco de retaliação;
- apresentada denúncia interna sem que lhe tenham sido comunicadas as medidas previstas ou adotadas na sequência da denúncia, com respeito dos prazos previstos na presente política;
- A infração denunciada ou a denunciar constitua crime ou contraordenação punível com coima superior a € 50.000,00.

O Denunciante só poderá divulgar publicamente a infração quando tenha:

- motivos razoáveis para crer que a infração
  - pode constituir um perigo iminente ou manifesto para o interesse público,
  - não pode ser eficazmente conhecida ou resolvida pelas autoridades competentes, atendendo às circunstâncias específicas do caso, ou
  - existe um risco de retaliação inclusivamente em caso de denúncia externa; ou
- tenha apresentado uma denúncia interna e/ou externa, sem que tenham sido adotadas medidas adequadas ou cumprido os prazos previstos na presente política.

O denunciante que, fora nos casos supra previstos, apresentar denúncia externa em prejuízo da denúncia interna ou divulgação pública em prejuízo da denúncia externa, não beneficia das medidas de prevenção previstas nos artigos 21.º e ss do RGPD.

A precedência prevista na presente política, decorrente do RGPD, não prejudica a obrigação de apresentação de denúncia nos casos previstos no artigo 242.º do Código de Processo Penal, o qual – face à natureza da atividade da Eurofrutas – não se afigura aplicável aos possíveis denunciadores de infrações aqui em causa, por tal obrigação recair antes sobre: entidades policiais e funcionários, na aceção do artigo 386.º do Código Penal (em exercício de funções públicas, funcionários públicos, magistrados judiciais e do Ministério Público, notários e atividades a estes relacionadas).

### 14. Canal de Denúncias Externo

Em Portugal são autoridades competentes para o recebimento de denúncias externas, de acordo com o artigo 12.º do RGPD, as seguintes:

- a) Ministério Público;
- b) Órgãos de polícia criminal;
- c) Banco de Portugal;
- d) Autoridades administrativas independentes;
- e) Institutos públicos;
- f) Inspeções-gerais e entidades equiparadas e outros serviços centrais da administração direta do Estado dotados de autonomia administrativa;
- g) Autarquias locais; e
- h) Associações públicas.

Caso a denúncia seja apresentada a autoridade incompetente, a mesma remeterá denuncia oficiosamente à autoridade competente, disso sendo notificando o Denunciante.

Nos casos em que não existe autoridade competente para conhecer da denúncia ou a própria denúncia incida sobre a autoridade competente para a conhecer, a mesma deverá ser remetida ao Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), a menos que seja esta a autoridade visada, caso em que deverá ser dirigida ao Ministério Público.

Admissibilidade de Denúncia Externa

Nos termos dos artigos 14.º e ss do RGPD, bem como em respeito pelas regras de precedência entre denúncias expresso no ponto 13. supra, é admissível a apresentação de denúncias externas, beneficiando o Denunciante das medidas de proteção previstas no RGPD.

As denúncias externas podem ser apresentadas por escrito ou verbalmente, ser anónimas ou com identificação do Denunciante.

As denúncias são arquivadas, mediante decisão fundamentada, quando as autoridades competentes entendam que:

- o A infração denunciada é de gravidade diminuta ou manifestamente irrelevante;
- o A denúncia é repetida, não contendo novos factos que justifiquem um seguimento diferente do que foi dado à anterior denúncia; ou
- o A denúncia é anónima, dela não se retirando indícios de infração.

Aplica-se à denúncia externa a obrigação de confidencialidade quanto à identidade do Denunciante.

Aprovado em --- de fevereiro de 2024,

Pela Orsero \_\_\_\_\_

Pela Eurofrutas \_\_\_\_\_