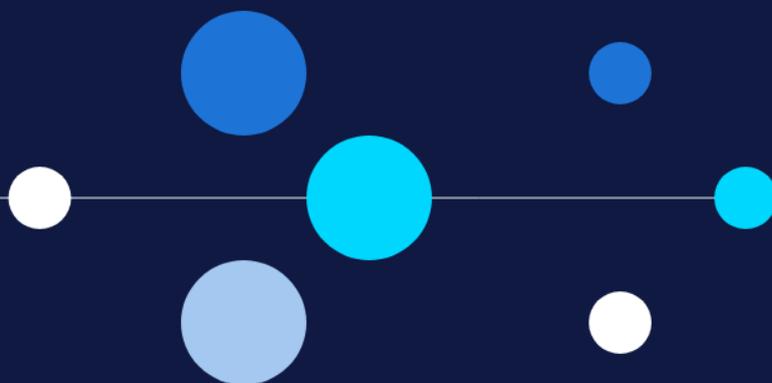


randstad portugal

procedimento de denúncia de má conduta



1. objetivo e âmbito

Como organização internacional com destaque global para a excelência, o Grupo Randstad espera que todas as empresas e colaboradores do grupo, incluindo diretores e executivos, se comportem sempre de acordo com os nossos valores fundamentais e Princípios Empresariais. Isto significa agir responsabilmente, com integridade e em conformidade com as políticas e procedimentos da Randstad, bem como com as leis e regulamentos aplicáveis. Esperamos que os nossos colaboradores ajudem a Randstad a manter a sua excelente reputação, aderindo aos elevados padrões refletidos nos nossos valores fundamentais: [conhecer, servir, confiar, promover simultaneamente todos os interesses e esforçar-se pela perfeição](#).

A Randstad promove uma cultura de abertura e responsabilidade, e encoraja todas as partes interessadas a pronunciarem-se sobre quaisquer (suspeitas) preocupações éticas, dilemas, ou outros incidentes em que a conduta fique aquém dos nossos valores fundamentais e/ou dos Princípios Empresariais (má conduta). Falar é essencial para permitir à Randstad proteger o nosso pessoal, a nossa empresa e os nossos valores, as nossas outras partes interessadas, e a sociedade como um todo. No entanto, como entendemos que é preciso coragem para falar, queremos oferecer-lhe uma forma fácil e segura de o fazer.

Este Procedimento de Denúncia de Má Conduta explica quais são as suas opções para manifestar a sua preocupação e/ou falar sobre (suspeita de) má conduta em confiança e sem medo de retaliação, em conformidade com a obrigação legal das empresas com mais de 50 trabalhadores implementarem um canal interno de denúncia, ao abrigo da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o quadro jurídico geral aplicável à proteção de infrações de Denunciantes, e que transpõe o previsto na Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro de 2019.

Este Procedimento é aplicável globalmente a todas as empresas do Grupo Randstad e todas as partes interessadas podem utilizá-lo para se pronunciarem sobre (suspeita de) má conduta dentro do Grupo Randstad ou relacionada com o mesmo.

2. o nosso procedimento - como funciona

2.1. introdução

A fim de facilitar a denúncia de má conduta (ver parágrafo 2.2) dentro do Grupo Randstad ou relacionada com este, estabelecemos canais dedicados através dos quais uma Parte Interessada pode manifestar as suas preocupações, quer através de mecanismos locais de denúncia a nível da empresa, quer, por má conduta grave, através de um relatório ao Responsável Local pela Integridade, ao Responsável Central pela Integridade, ou através da nossa Linha de Integridade, a unidade de intervenção do Grupo Randstad (ver parágrafo 2.3).

Falar sobre uma potencial má conduta, de acordo com este procedimento, assegura a sua proteção quando faz uma denúncia (ver parágrafo 2.5). Todas as preocupações sobre potenciais condutas indevidas levantadas de acordo com os nossos procedimentos oficiais serão tratadas confidencialmente (exceto na medida do necessário para conduzir uma investigação adequada (incluindo o direito de resposta de qualquer pessoa acusada) e, se necessário, para tomar as medidas adequadas e com a garantia de que não haverá retaliação contra qualquer pessoa que se pronuncie. Não obstante, tal não afetará a confidencialidade da sua identidade, que apenas será divulgada para cumprimento de obrigação legal ou na sequência de uma decisão judicial para o efeito.

quem pode falar

O nosso procedimento aplica-se a qualquer Parte Interessada que queira manifestar-se.

Parte Interessada refere-se a qualquer pessoa dentro ou fora (com uma relação com) do Grupo Randstad, e pode incluir:

- colaboradores da empresa, incluindo diretores e executivos, membros do conselho de administração e estagiários;
- talentos, incluindo trabalhadores temporários, trabalhadores independentes, freelancers e prestadores de serviços;
- antigos trabalhadores e antigos talentos empregados pelo ou através do Grupo Randstad;
- candidatos e pessoas à procura de emprego;
- voluntários;
- clientes e fornecedores, bem como o seu pessoal e subcontratados;
- acionistas e investidores.

A proteção conferida por esta lei estende-se, com as necessárias adaptações, a:

- uma pessoa singular que assista o denunciante no procedimento de denúncia e cuja assistência deve ser confidencial, incluindo representantes sindicais ou representantes dos trabalhadores;
- Terceiros ligados ao denunciante, como colegas de trabalho ou familiares, que possam ser alvo de retaliação em contexto profissional;
- Pessoas colectivas ou entidades equiparadas que sejam propriedade ou controladas pelo denunciante, para as quais o denunciante esteja empregado ou de outra forma ligado em contexto profissional.

2.2. má conduta

quando seguir este procedimento

A **Linha de Integridade** pode ser usada para se pronunciar sobre incidentes e situações se suspeitar razoavelmente ou tiver provas de má conduta e/ou comportamento ilegal dentro do Grupo Randstad ("Má conduta") ou com ele relacionado.

Exemplos de **Má Conduta** (suspeita ou evidenciada) que podem ser apresentados ao abrigo deste Procedimento de Denúncia incluem, por exemplo, questões sérias relacionadas com:

- valores centrais da Randstad, Princípios Empresariais, políticas ou procedimentos;
- leis e regulamentos da concorrência e *anti-trust*;
- discriminação e racismo;
- assédio e intimidação;
- assédio sexual;
- suborno e corrupção;
- outros princípios dos direitos humanos (por exemplo, escravatura moderna/trabalho forçado, trabalho infantil);
- falhas na saúde e segurança e questões ambientais;

- fraude ou apropriação indevida de bens da empresa;
- divulgação de informações confidenciais, incluindo dados pessoais;
- conflitos de interesse;
- delitos criminais, nomeadamente os decorrentes do n.º 1 do artigo 1.º da Lei 5/2002, de 11 de Janeiro;
- incumprimento de obrigações impostas por lei ou regulamentos (incluindo práticas financeiras e contabilísticas erróneas), incluindo quaisquer violações do direito local e da União Europeia (ver Anexo 3).

quando NÃO seguir este procedimento

Se tiver uma dúvida ou um problema com as suas condições de emprego ou revisão de performance, com o seu registo na Randstad, folha de pagamentos ou folha de horas, a sua promoção ou o ambiente de trabalho, este Procedimento de Denúncia de Má Conduta **não** se aplica. Também **não** se aplica se tiver uma reclamação pessoal, um conflito ou queixa sobre o seu manager ou colega, se isso não for equivalente a uma má conduta.

Pode expor esses tipos de preocupações através de vias locais apropriadas, tais como o seu manager, o seu consultor ou diretor de filial responsável, linha de reclamações ou serviço ao cliente, ou departamento de RH.

Se trabalhar num cliente de uma empresa do Grupo Randstad, qualquer potencial má conduta claramente relacionada com esse cliente poderá também estar sujeita ao procedimento de denúncia do cliente.

em caso de dúvida

Nem sempre será fácil avaliar se uma preocupação ou situação constitui um caso de má conduta. Em caso de dúvida, poderá verificar com o Responsável Local pela Integridade, ou simplesmente falar através da [Linha de Integridade \(ver parágrafo 2.4\)](#). Se o fizer, o Responsável Local pela Integridade analisará o seu relatório e informá-lo-á se está a ser acompanhado como um potencial caso de má conduta ao abrigo deste procedimento. Caso contrário, será encaminhado para a função ou linha de denúncia relevante.

2.3. onde e como pronunciar-se

Qualquer trabalhador que suspeite razoavelmente ou tenha testemunhado uma potencial má conduta deverá denunciá-la.

Para muitos assuntos, pode ser um bom primeiro passo falar diretamente com a pessoa envolvida, mesmo que nem sempre seja fácil, ou com o seu manager ou outros canais de denúncia comuns (locais). Mesmo que promovamos uma comunicação fácil e segura, tal não deve substituir o diálogo normal, o feedback e as Great Conversations, que constituem a base dos nossos valores fundamentais.

Contudo, se achar que isto não é apropriado ou se não se sentir à vontade para o fazer, pode comunicar diretamente ao seu Responsável Local pela Integridade ou ao Responsável Central pela Integridade, ou mesmo fazer uso da [Linha de Integridade](#).

o seu manager, representante de RH, consultor jurídico, consultor de risco & auditoria ou outro cargo de confiança

Como orientação geral, a primeira pessoa a abordar quando se levanta uma preocupação é o seu manager direto (para colaboradores), o seu consultor ou o seu manager (para talentos), ou o seu contacto comercial regular (outros intervenientes externos). Também pode escolher, dependendo da natureza da preocupação, discutir o assunto com o seu representante de RH, consultor jurídico, consultor de risco & auditoria ou outra entidade de confiança (por exemplo, provedor de ética, confidente) na organização. Poderão ser capazes de o ajudar, mediar ou orientar para a melhor função a fim de dar resposta à sua preocupação. Falar com a administração é geralmente a via mais rápida e preferida, sendo a melhor forma de assegurar um bom e aberto ambiente de trabalho em todo o Grupo Randstad.

o seu Responsável Local pela Integridade e o Responsável Central pela Integridade

Se a sua preocupação estiver relacionada com uma má conduta ou suspeita de má conduta, poderá também reportar directamente ao seu Responsável Local pela Integridade.

O [Responsável Local pela Integridade](#) é a pessoa ou função imparcial que assegura que todos os casos reportados à [Linha de Integridade](#), bem como aqueles que lhe são reportados directamente, sejam avaliados e depois encaminhados para a equipa/função adequada para acompanhamento, ou (se o relatório for avaliado como má conduta) investigados e tratados de forma legal e atempada, respeitando plenamente os direitos de todos os indivíduos envolvidos. Cada país/empresa do Grupo Randstad (incluindo o Grupo Randstad Portugal) tem o seu próprio Responsável Local pela Integridade. O Responsável Local pela Integridade pode ser um colaborador de confiança da Randstad ou uma entidade externa, conforme considerado apropriado pelo diretor-geral e pelo Responsável Central pela Integridade.

Dados de contacto do Responsável Local pela Integridade:

nome: Mariana Canto e Castro

email: localintegrityofficer@randstad.pt

morada: Av.ª da República 26, 1069-228 Lisboa

Se quiser falar com o Responsável Local pela Integridade por telefone ou pessoalmente, por favor, indique-o na sua mensagem.

Se a suspeita de má conduta envolver a direção, ou alguém da direção da Randstad Portugal, pode também contactar directamente o Responsável Central pela Integridade na Randstad N.V.

O [Responsável Central pela Integridade](#) é a pessoa ou função imparcial designada pelo Conselho Executivo da Randstad N.V. para coordenar as questões de integridade no âmbito deste procedimento e para fornecer relatórios regulares ao Conselho Executivo e anualmente ao Comité de Auditoria do Conselho Fiscal sobre casos reportados através da [Linha de Integridade](#) ou directamente aos Responsáveis Locais pela Integridade e ao Responsável Central pela Integridade.

O Responsável Central pela Integridade assegura que quaisquer relatórios ao abrigo deste procedimento sobre suspeita de má conduta por um ou mais membros da direção de uma empresa do Grupo Randstad são analisados a nível central.

Pode contactar o Responsável Central pela Integridade por e-mail (complianceofficer@randstad.com), ou enviar uma carta ao Responsável Central pela Integridade, Randstad N.V., P.O. Box 12600, 1100 AP Amsterdam-Zuidoost, Países Baixos.

a Linha de Integridade: online ou por telefone

Se suspeitar ou tiver testemunhado uma má conduta que não possa ser comunicada através dos canais regulares de comunicação (por exemplo, porque estes são provavelmente inadequados ou ineficazes ou porque não se sente à vontade para comunicar o seu problema através destes canais), pode falar através da [Linha de Integridade](#).

Os relatórios podem ser apresentados através da [Linha de Integridade](#), em português ou em inglês, por escrito ou oralmente (por telefone). A [Linha de Integridade](#) consiste numa página segura na Internet e numa linha telefónica direta, acessível 24 horas por dia através de números de acesso local gratuitos. Ambas são operadas por um provedor externo independente. Para detalhes completos de contacto e instruções de utilização, ver anexo 2.

Embora os relatórios também possam ser apresentados anonimamente, a Randstad encoraja-o a indicar-nos quem é quando se pronuncia, uma vez que isto facilita muito a investigação do relatório.

Os detalhes da Linha de Integridade para o Grupo Randstad Portugal:

Telefone gratuito: 800 831 528

Acesso à web: www.speakupfeedback.eu/web/integrityatrandstad/pt

Código de acesso: 01375

Opções linguísticas: português e inglês

O Responsável Central pela Integridade (apenas online) para o Grupo Randstad pode ser contactado via:

Acesso à web: www.speakupfeedback.eu/web/integrityatrandstad/nl

Código de acesso: 55984

Opções linguísticas: Inglês ou em português (neste caso, será necessário algum tempo adicional para a tradução da sua mensagem).

Os relatórios feitos à [Linha de Integridade](#) são recebidos pelo Responsável Local pela Integridade e serão também partilhados com o Responsável Central pela Integridade em Randstad N.V.

pronunciar-se de forma anónima

Se quiser denunciar anonimamente, a Randstad aconselha-o vivamente a denunciar através da [Linha de Integridade](#). Isto permite-nos tratar da sua denúncia de potencial má conduta da forma mais eficiente, ajuda a minimizar denúncias não fiáveis e falsas, protege melhor a privacidade de todos os envolvidos, e permite que o Responsável Local pela Integridade e/ou o Responsável Central pela Integridade comunique eficazmente consigo.

A Randstad não precisa de saber quem é, mas a utilização da [Linha de Integridade](#) torna possível o diálogo seguro.

Ao falar anonimamente, certifique-se que fornece detalhes suficientes para que a sua preocupação possa ser abordada. Os relatórios anónimos que não incluam detalhes suficientes não poderão ser investigados.

Instruções locais específicas em relação a denúncias anónimas:

Caso opte por denunciar anonimamente, poderá identificar-se posteriormente, sendo assegurada a sua proteção, nomeadamente, o tratamento confidencial da sua identificação.

o que incluir quando se pronuncia

A Randstad valoriza qualquer denúncia feita em boa fé, seja anónima ou não. Contudo, para poder avaliar o mérito do relatório e decidir sobre o seu seguimento, o Responsável Local pela Integridade precisa do máximo detalhe possível.

Considere os seguintes aspectos quando se pronuncia:

- o que aconteceu?
- quem está envolvido - quem fez o quê e houve testemunhas?
- quando é que aconteceu?

- onde é que aconteceu?
- como é que aconteceu - que meios ou métodos foram utilizados?
- se sabe, porque é que aconteceu?

Também o encorajamos a partilhar qualquer prova, documento, referência, foto, ou qualquer outra informação relevante que nos possa ajudar a avaliar o relatório de uma forma mais eficiente. Se não possuir tais provas, qualquer referência ou recomendação sobre onde procurar tal material será útil.

Poderá não ser possível abordar todos os aspetos, mas quanto mais informações tivermos, melhor poderemos avaliar e acompanhar. Quando se apresentar através da [Linha de Integridade](#), o Responsável Local pela Integridade e o Responsável Central pela Integridade poderão contactá-lo (também através da Linha de Integridade) com mais perguntas.

denunciar fora do Grupo Randstad

Se, após cuidadosa consideração, não se sentir confortável para falar dentro da empresa, pode (sujeito a condições específicas estabelecidas pela legislação local) ser possível manifestar a sua preocupação fora da empresa. Este procedimento não se destina a limitar os seus direitos de comunicar a potencial má conduta fora do Grupo Randstad, nem a limitar a sua proteção quando a denúncia externa é uma possibilidade ao abrigo da legislação local. Continuará a ter direito à proteção da mesma forma que dela beneficia quando apresenta uma denúncia interna se, a reportar externamente a uma autoridade local, sendo apenas permitido fazê-lo nas seguintes circunstâncias:

- na situação em que a denúncia foi apresentada pela primeira vez internamente e não foi dada qualquer resposta ao seu relatório dentro do prazo estabelecido no parágrafo 2.4;
- apesar do claro empenho do Grupo Randstad neste procedimento, ainda considere ter motivos razoáveis para acreditar que a má conduta não poderá ser resolvida de forma eficiente internamente, ou receia seriamente que haja um risco de retaliação; ou
- a má conduta constitui um crime ou contra-ordenação punível com multa superior a EUR 50.000.

Além do supra referido, poderá ainda divulgar publicamente uma Má Conduta caso:

- tenha motivos razoáveis para acreditar, ou comprovou, que a violação suspeita de má conduta constitui um perigo iminente ou manifesto ao interesse público (uma situação de emergência ou risco de dano irreversível), não pode ser solucionado com eficiência pelas autoridades competentes ou há um risco de retaliação; ou
- tenha apresentado um relatório interno e um externo (ou diretamente externo, quando aplicável) e nenhuma resposta tenha sido fornecida ao seu relatório, dentro do prazo estabelecido no parágrafo 2.4.

No entanto, a denúncia externa a uma autoridade local ou pública é uma medida de impacto. Para compreender todas as condições envolvidas, e o que pode ou não ser comunicado externamente, consulte o website das autoridades competentes do seu país de residência.

Dados das autoridades locais:

- Ministério Público;
- Polícia;
- Banco de Portugal;
- Autoridades administrativas independentes;
- Institutos públicos;

- As inspeções gerais e órgãos afins e outros serviços centrais da administração directa do Estado com autonomia administrativa;
- Autoridades locais; e
- Associações públicas.

Nos casos em que não exista autoridade competente, ou nos casos em que o objeto da denúncia seja uma autoridade competente, a denúncia deve ser dirigida ao MENAC - Mecanismo Nacional Anticorrupção e, se este for o objeto da denúncia, ao Ministério Público, que dará seguimento ao relatório, designadamente instaurando um inquérito sempre que os factos nele descritos constituam crime.

Se a Má Conduta incidir sobre crime ou contra-ordenação, as denúncias externas podem sempre ser efetuadas através dos canais externos de denúncia do Ministério Público ou da polícia sobre crimes e através dos canais externos de denúncia das autoridades administrativas competentes ou da polícia e da fiscalização, autoridades em matéria de infracções administrativas.

Sempre que estiver a considerar esta situação, recomendamos vivamente que procure conselho e não o faça sozinho. Acima de tudo, encorajamo-lo vivamente a falar primeiro dentro da empresa, para que nos possa passar “a responsabilidade”, e analisaremos o assunto de imediato.

Se decidir comunicar uma potencial má conduta a nível externo, enquanto estiver em curso uma investigação por uma empresa do Grupo Randstad, a empresa poderá decidir não o envolver mais nessa investigação, parar a investigação, e/ou tomar quaisquer outras medidas que considere necessárias.

2.4. gestão de denúncias feitas através da Linha de Integridade ou diretamente ao Responsável Local pela Integridade

As denúncias recebidas através da [Linha de Integridade](#) são partilhadas com o Responsável Local pela Integridade da empresa em questão. Como padrão, uma cópia da denúncia é também enviada ao Responsável Central pela Integridade da Randstad N.V.

Tanto o Responsável Local pela Integridade como o Responsável Central pela Integridade são funções imparciais. A [Linha de Integridade](#), o Responsável Local pela Integridade, e o Responsável Central pela Integridade oferecem uma forma segura de se exprimir. Esta forma de se exprimir assegura que está a utilizar canais de comunicação que protegem a sua confidencialidade, bem como a de terceiros. O acesso a pessoas não autorizadas é restrito.

avaliação inicial e resposta

O Responsável Local pela Integridade confirmar-lhe-á a receção da sua denúncia, recebida diretamente ou através da [Linha de Integridade](#), no prazo de sete dias após a receção. A autoridade competente específica e o procedimento de denúncia externa também serão informados ao denunciante no mesmo prazo de 7 dias, após a apresentação da denúncia.

O Responsável Local pela Integridade também lhe informará se o assunto reportado é avaliado como uma potencial má conduta, ou se é um assunto que deve ser tratado através dos procedimentos normais (locais) de denúncias (por exemplo, representante de RH, contacto do cliente, folha de pagamento, reclamações ou linha de apoio ao cliente). Se forem necessárias mais informações para fazer esta avaliação, estas serão abordadas na mensagem de resposta.

Se o assunto tiver de ser tratado através dos procedimentos normais (locais) de denúncia, o Responsável Local pela Integridade fornecerá os detalhes relevantes na mensagem de resposta, ou contactará a função local relevante para tratar do relatório, dependendo da natureza da mensagem e dos detalhes de contacto que forneceu.

a investigação e o feedback

O Responsável Local pela Integridade assegura que todos os casos comunicados de potencial má conduta sejam investigados e tratados de forma legal e atempada, respeitando os direitos de todos os indivíduos envolvidos, de acordo com o procedimento de investigação da Randstad.

Em certos casos, tais processos podem ser encaminhados e tratados por um representante da administração local e/ou outras funções relevantes da empresa, dependendo da natureza da denúncia. Nestes casos, as mesmas práticas no que diz respeito, por exemplo, à confidencialidade, não retaliação e prazos ainda se aplicam.

Após a devida avaliação, o Responsável Local pela Integridade pode decidir não investigar uma denúncia se, por exemplo:

- não houver informação suficiente para uma investigação justa e não for possível obter mais informações;
- há uma indicação clara de que a denúncia não se baseou em mérito, mas foi feita de má fé e com a mera intenção de prejudicar indivíduos ou a empresa, em vez de se tratar de má conduta.

Durante a investigação, o Responsável Local pela Integridade ou outra função relevante envolvida na investigação pode também contactá-lo (através da [Linha de Integridade](#) ou, quando possível, diretamente) para mais esclarecimentos.

O mais tardar, três meses após o aviso de recepção, o Responsável Local pela Integridade fornecerá o seu feedback sobre as medidas esperadas ou adotadas (e motivos relacionados). Se a investigação ainda não estiver concluída nessa altura, serão fornecidas mais informações num momento posterior.

Note-se que nem sempre é possível partilhar os detalhes do progresso ou resultado da investigação por razões de confidencialidade, privacidade e os direitos legais das partes envolvidas. Todas as partes têm direito à confidencialidade, incluindo o acusado. Por conseguinte, se participar ou tomar conhecimento de uma investigação, deve também manter a confidencialidade do assunto.

Sem prejuízo do referido supra, o denunciante tem direito a solicitar o resultado (ainda que preliminar) da análise do relatório em até 15 dias após a conclusão da investigação.

o Responsável Central pela Integridade

Se a má conduta ou suspeita de má conduta envolver um ou mais membros da direção local de uma empresa do Grupo Randstad Portugal, o Responsável Local pela Integridade irá redirecionar a denúncia para o Responsável Central pela Integridade. O Responsável Central pela Integridade poderá informar a direção local e informará o membro responsável do Conselho Executivo da Randstad N.V. e/ou do Comité de Auditoria do Conselho Fiscal, sob ressalva de confidencialidade e não havendo potencial conflito de interesses.

Denúncias relativas a um ou mais membros do Conselho Executivo ou do Conselho Fiscal da Randstad N.V. serão tratados pelo Responsável Local pela Integridade da Randstad N.V., que é membro do Conselho Fiscal.

conclusões e medidas a tomar

Após a conclusão da investigação, serão tomadas medidas corretivas imediatas e apropriadas quando e conforme justificado no julgamento do nível de gestão relevante, tendo em conta as funções relevantes da empresa (por exemplo, RH, Jurídico). A ação corretiva em caso de conduta incorreta comprovada pode variar desde uma advertência por escrito, formação e/ou pedido de desculpa às pessoas afetadas pela conduta incorreta, até à suspensão ou rescisão do contrato ou relação com os responsáveis pela conduta incorreta, reportando às autoridades apropriadas, e/ou qualquer outra ação relevante para a conduta incorreta específica.

2.5. proteger os seus direitos quando fala através do Responsável pela Integridade e/ou da Linha de Integridade

É essencial proteger o direito a pronunciar-se sobre uma potencial má conduta. Um dos principais objetivos deste procedimento é precisamente esse. Esta proteção aplica-se quando se tem motivos razoáveis para acreditar que a informação comunicada é verdadeira no momento da comunicação, e que esta informação constitui uma má conduta.

Abaixo, são destacados alguns princípios-chave.

confidencialidade

Todas as preocupações levantadas através da [Linha de Integridade](#) ou diretamente junto do Responsável Local pela Integridade são tratadas como altamente confidenciais, incluindo a sua identidade, de acordo com a necessidade de conduzir uma investigação (e, se necessário, tomar as medidas adequadas). Isto também se aplica a qualquer pessoa que o auxilie ao pronunciar-se em contexto de trabalho. São possíveis exceções à confidencialidade, quando a Randstad esteja sujeita a uma obrigação legal ou regulamentar de revelar a informação, ou se a denúncia for feita de má fé.

A informação só será partilhada com um número limitado de pessoas autorizadas, diretamente envolvidas na investigação, numa base de estrita necessidade de conhecimento. Isto pode incluir conselheiros externos envolvidos numa investigação. A sua identidade e outras informações das quais a sua identidade possa ser deduzida não serão reveladas a ninguém, para além dessas pessoas, sem o seu consentimento explícito. Dependendo da finalidade da partilha, o Responsável Local pela Integridade tornará (mais) anónimas as informações antes de as partilhar.

Em princípio, a Randstad é obrigada a informar qualquer pessoa sob investigação de que é objeto de uma alegação de potencial má conduta. Esta notificação pode ser atrasada se houver um risco substancial de que isso ponha em risco a investigação ou a recolha de provas. Também neste caso, a sua identidade não será revelada.

Quando se pronuncia em conformidade com este procedimento, a Randstad compromete-se a tratar o seu relatório com seriedade e cuidado. A Randstad espera que o trate da mesma forma, respeitando também a confidencialidade na medida do possível, de acordo com as suas obrigações contratuais e de confidencialidade. Isto não o impede de apresentar uma denúncia externa ou pública quando tal for possível ao abrigo da legislação local, de acordo com os requisitos específicos para tal denúncia, nem de procurar aconselhamento (jurídico) em relação à sua denúncia (ver parágrafo 2.3, denúncia fora do Grupo Randstad).

privacidade/proteção de dados

Quaisquer dados pessoais obtidos como parte de qualquer denúncia e investigação ao abrigo deste procedimento (incluindo da pessoa que fez a denúncia, qualquer pessoa sob investigação e quaisquer testemunhas) só serão utilizados para os fins descritos neste procedimento e de acordo com as leis de proteção de dados relevantes e a [política de privacidade da Randstad](#). Os dados pessoais que não sejam claramente relevantes para o tratamento de uma denúncia específica serão apagados sem demora injustificada, salvo se a denúncia for recolhida em suporte duradouro e recuperável, com a finalidade de cumprimento do prazo legal de retenção.

Os dados pessoais da [Linha de Integridade](#) serão apagados pelo Responsável Local pela Integridade três meses após o encerramento de um caso. Sem prejuízo, os relatórios (e dados pessoais relacionados) devem ser retidos por, no mínimo, cinco anos e, independentemente desse período, pelo período do processo administrativo ou judicial.

Os dados pessoais recolhidos como parte de uma investigação podem ser retidos por um período mais longo se tal for necessário devido à natureza das alegações e/ou investigação até ao prazo máximo de prescrição legal para o país em questão, mas não mais do que o necessário e proporcional.

Os dados pessoais só serão partilhados com aqueles que necessitem de saber e estarão sujeitos a uma obrigação de confidencialidade, na medida do possível e em conformidade com a necessidade de conduzir uma investigação e, se necessário, de tomar as medidas adequadas. São possíveis exceções se a Randstad estiver sujeita a uma obrigação legal ou regulamentar de revelar a informação ou se a denúncia for feita em má fé.

sem retaliação

Encorajamos a exposição, e qualquer pessoa que se pronuncie será protegida de qualquer forma de ameaça ou retaliação, desde que a pessoa denunciante tenha motivos razoáveis para acreditar que a informação sobre a potencial má conduta denunciada é verdadeira no momento da denúncia. Não será culpado ou responsabilizado quando denunciar de boa fé e em conformidade com este procedimento.

A Randstad não retaliará contra ninguém que comunique uma potencial má conduta. Por exemplo, a Randstad não irá demitir, rebaixar, suspender, ameaçar, assediar, ou de qualquer forma discriminar qualquer pessoa que comunique uma potencial má conduta. Isto também se aplica à pessoa que auxilia a pessoa que se pronuncia em contexto de trabalho.

O direito de não retaliação é garantido ao abrigo dos Princípios Empresariais e a violação deste direito não será tolerada. Qualquer forma de ameaça ou retaliação que vise quem denuncia pode conduzir a medidas disciplinares.

Se notar ou sofrer qualquer ameaça ou retaliação, pode denunciar este facto através da [Linha de Integridade](#) ou diretamente ao Responsável Central pela Integridade.

Quando se pronunciar em conformidade com este procedimento sobre más condutas em que o próprio participou, a Randstad considerará ter isto em conta como um fator atenuante ao avaliar as consequências de tais más condutas.

exceção: denúncia de má-fé

As denúncias são consideradas como tendo sido feitas de má fé se a pessoa denunciante souber, no momento da denúncia, que a alegação feita não é verdadeira. Este poderia ser o caso, por exemplo, quando este procedimento é usado de forma abusiva:

- devido a queixas pessoais;
- para benefício pessoal; ou
- para prejudicar intencionalmente o Grupo Randstad ou qualquer um dos seus trabalhadores, incluindo managers e executivos. O Grupo Randstad vê a denúncia de má fé como uma violação muito grave dos nossos Princípios Empresariais.

Se apropriado, o Grupo Randstad pode tomar outras medidas (incluindo medidas disciplinares) contra qualquer pessoa que, conscientemente, faça uma denúncia de má fé.

2.6. proteger o sujeito de uma investigação

Uma pessoa sujeita a uma investigação sobre uma potencial má conduta também tem direito a ser protegida. Presumir a inocência é um princípio fundamental. O Responsável Local pela Integridade é responsável pela monitorização e gestão deste procedimento, também perante qualquer pessoa que seja acusada de - ou de qualquer outra forma envolvida em - qualquer potencial má conduta.

A pessoa sob investigação de uma potencial má conduta será normalmente notificada deste facto dentro de um prazo razoável, dependendo dos factos e circunstâncias e se existe um risco perceptível de destruição de provas, retaliação e/ou obstrução da investigação.

Todas as questões levantadas são tratadas de forma confidencial. A informação só será partilhada com um número limitado de pessoas numa base de estrita necessidade de conhecimento.

A pessoa sob investigação tem o direito de responder às alegações e pode recorrer contra quaisquer conclusões ou decisões adversas.

3. responsabilização e ação disciplinar

O Conselho Executivo da Randstad N.V. tem a responsabilidade geral pelo Procedimento de Denúncia de Má Conduta e pela sua aplicação. A Gestão Local de cada empresa do Grupo Randstad é obrigada a assegurar que este Procedimento é implementado na sua organização e que o Responsável Local pela Integridade pode e irá funcionar de acordo com o presente procedimento.

A Randstad espera que a Gestão a todos os níveis dentro do Grupo Randstad trate todas as denúncias relativas a qualquer potencial má conduta de forma séria, confidencial e expedita, e que assegure que a pessoa denunciante não seja confrontada com ameaças ou represálias.

A Gestão é obrigada a cooperar plenamente com qualquer investigação sobre uma potencial má conduta. O incumprimento deste procedimento, incluindo ameaças ou retaliação contra qualquer pessoa que se pronuncie de acordo com este procedimento, e a não tomada de medidas ou cuidados razoáveis para proteger a identidade da pessoa que se pronuncie, pode ser objeto de ação disciplinar.

O Conselho Executivo da Randstad N.V., após consulta ao Conselho de Fiscalização, pode alterar este procedimento em qualquer altura, de forma coerente com os requisitos das leis e regulamentos aplicáveis, e envolverá o Conselho de Trabalho Europeu da Randstad. Quando relevante, a Gestão das Empresas locais será envolvida na implementação local.

4. anexos

4.1. anexo 1 - síntese

misconduct reporting procedure.

- 1** are you concerned about any serious misconduct?
 - I am worried about a safety issue
 - I feel discriminated or harassed
 - this might be an abuse of company assets/information
 - is this a bribe being paid
 - are these valid contacts with competitors
 - is this a breach of human rights
 - I suspect . . .
- 2** who can you talk to?
 - if possible, to the person involved, or
 - to your manager, HR, legal, risk manager, or
 - to a dedicated local options, if available - such as the ombudsman, confidential advisor, ...
 - your local integrity officer (see website of relevant Randstad Group company)
- 3** if these options don't work for you, submit your report or question to:
 - the local integrity officer via the Integrity Line (SpeakUp) by calling the local free phone number, or online, using the relevant access code, or
 - the central integrity officer at complianceofficer@randstad.com or via the Integrity Line, using access code **55984**
- 4** we want to hear from you, and protect you!

We realize it is not always easy to raise these concerns, but we do encourage you to come forward.

* When contacting the local integrity officer or using the Integrity Line, your concern will be dealt with **carefully** and **confidentially** (to the extent possible). When you report in good faith, **no retaliation** against you will be tolerated. Via the Integrity Line you can also report **anonymously** (though knowing your identity will really help us when investigating).
- 5** when you report, please be as specific as possible.

who	was involved? - the victim, accused, but also any (potential) witnesses
what	happened? - try to be as precise as you can
when	did it happen? - once, frequently, over a longer period
where	did it happen? - location(s), physical or online, any potential proof to be found
how	did it happen? - what were the circumstances, what activities
...	any other relevant information that may help to assess and investigate the case reported

For the full procedure, go to [the website](#).

4.2. anexo 2 - instruções de utilização & detalhes de contacto

instruções de utilização da Linha de Integridade

Quando se preparar para falar através da Linha de Integridade, considere os seguintes aspetos para a apresentação da denúncia:

- o que aconteceu?
- quem está envolvido - quem fez o quê e houve testemunhas?
- quando é que aconteceu?
- onde é que aconteceu?
- como é que aconteceu - que meios ou métodos foram utilizados?
- se sabe, porque é que aconteceu?

Se possível, poderá partilhar, juntamente com o relatório online, qualquer prova, documento, referência, foto, ou qualquer informação relevante, que nos possa ajudar a avaliar a denúncia de uma forma mais eficiente. Se não possuir tais provas, qualquer referência ou recomendação sobre onde procurar tal material será útil.

Linha telefónica gratuita - denúncia verbal

- A pessoa que denuncia marca o número de telefone gratuito aplicável; a chamada telefónica é recebida por um sistema de correio de voz. Depois de fazer a denúncia, a pessoa que denuncia recebe um número de caso único. A denúncia pode ser feita na língua local ou em inglês. O provedor externo envia então uma transcrição palavra por palavra da gravação de voz ao Responsável Local pela Integridade do país/empresa em questão.
 - por favor, fale claramente.
 - se quiser ser contactado diretamente, certifique-se de que deixa os seus dados de contacto; o seu número de telefone NÃO está registado quando denuncia por telefone.
 - registe o seu número de caso único para fins de comunicação.
- Para proteção do anonimato do denunciante, a gravação de voz permanece com o provedor externo e é destruída logo que o Responsável Local pela Integridade tenha confirmado a receção da transcrição. Sem prejuízo, os relatórios (e dados pessoais relacionados) devem ser retidos por, no mínimo, cinco anos e, independentemente desse período, pelo período do processo administrativo ou judicial. Através do número único do caso, o Responsável Local pela Integridade deixará uma mensagem de resposta para a pessoa que relata confirmar a receção da denúncia e, se necessário, para fazer perguntas de verificação ou resumir uma conclusão. Após o relatório inicial, o Responsável Local pela Integridade fornecerá as informações legais obrigatórias no prazo máximo de sete dias úteis a contar da data de receção da mensagem.

Por favor, verifique a existência de uma mensagem de resposta!

O seu número de telefone não será registado quando apresentar a sua denúncia.

- Utilizando o número de caso único, a pessoa que faz a denúncia pode ligar novamente para a linha telefónica gratuita para ouvir a resposta do Responsável Local pela Integridade. O denunciante pode escolher se quer responder às perguntas imediatamente ou numa fase posterior.

Formulário de denúncia online

- A pessoa que faz a denúncia vai à página web correspondente, deixa uma mensagem ao introduzir um texto (na língua local ou em inglês) e recebe um número de caso único. O provedor externo traduz a mensagem (se não estiver em inglês) e envia a tradução juntamente com uma cópia da mensagem web ao Responsável Local pela Integridade do país/empresa em questão.

- Através do número de caso único, o Responsável Local pela Integridade pode deixar uma mensagem de resposta para que a pessoa que relata confirme a recepção da denúncia e, se necessário, faça perguntas de verificação ou sintetize uma conclusão. Após o relatório inicial, o Responsável Local pela Integridade fornecerá as informações legais obrigatórias no prazo máximo de sete dias úteis a contar da data de recepção da mensagem.

O denunciante pode usar o número do caso para iniciar novamente a sessão e poderá então ver a resposta do Responsável Local pela Integridade. Pode também escolher se pretende responder às perguntas imediatamente ou numa fase posterior.

4.3. anexo 3 - violações do direito da União Europeia

As violações do direito da local e da União Europeia dizem respeito às seguintes áreas:

- contratos públicos;
- serviços financeiros, produtos e mercados, 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 e bem-estar animal;
- saúde pública;
- proteção do consumidor;
- proteção da privacidade e dos dados pessoais, e segurança das redes e dos sistemas de informação.

Violações que afetem os interesses financeiros da União, tal como referidas no artigo 325.º do TFUE e especificadas nas medidas pertinentes da União;

Violações relacionadas com o mercado interno, tal como referidas no artigo 26.º, n.º 2, do TFUE, incluindo violações das regras da União em matéria de concorrência e auxílios estatais, bem como violações relacionadas com o mercado interno em relação a ações que violem as regras do imposto sobre as sociedades ou a acordos cujo objetivo seja obter uma vantagem fiscal que derogue o objeto ou a finalidade da legislação aplicável em matéria de imposto sobre as sociedades.

document control

document title	procedimento de denúncia de má conduta
approver(s)	Raul Neto (CEO)
owner(s)	Mariana Canto e Castro ((human resources director & head of legal department)
reviewer(s)	Carla Plácido (QLT) Sofia Contente (legal director)
creation date of Ed.01	02/09/2019
confidentiality level	C2 - internal use
description	procedure for speaking up on potential misconduct and the protection of the person speaking up

edition number	published date	modification date	modified by	modifications made	status
01	02/09/2019	02/09/2019	Rosário Canais	creation of the document in alignment with the global procedure	approved
02	16/11/2022	01/11/2022	Sofia Contente Ana Vacas	general review of the document in alignment with the global procedure	approved
03	10/01/2025	06/01/2025	Sofia Antunes Coelho	update of the template with a new layout and the back cover for control of editions general review of the document, modification of appendix I	approved