

Denúncia de Irregularidades

No Grupo CalixKlippan, buscamos um ambiente de trabalho aberto e transparente, onde condutas impróprias não ocorram. Portanto, é importante para nós que haja informações claras sobre como denunciar de forma segura. Em caso de suspeita de conduta inapropriada, seja conduta presente ou passada, haverá recursos para denunciá-la.

Denúncia de irregularidades significa que um funcionário, colaborador temporário, estagiário, membro da administração da empresa, acionista ativo, funcionários de subcontratados e/ou contratados denunciem condutas impróprias/irregularidades ou problemas de interesse público. A Diretiva de Denunciante descreve como a denúncia de irregularidades é realizada em nossos negócios e visa esclarecer a proteção da pessoa que denuncia irregularidades.

1. O que posso denunciar?

Para ser abrangido pela Lei de proteção ao denunciante, deve haver interesse público na informação denunciada. Quanto mais frequente e sistemática for a má conduta, maior será o interesse público em que ela seja remediada ou interrompida. A proteção se aplica ao denunciar má conduta que tenha ocorrido ou que seja altamente provável de ocorrer. O denunciante não precisa fornecer provas concretas da má conduta, mas deve haver circunstâncias objetivas ou evidências que tornem razoável presumir que a informação é verdadeira.

Por meio do nosso procedimento de denúncia, as más condutas de interesse público podem ser denunciadas, tais como violações de direitos humanos, corrupção, desvio de verbas públicas, atos criminosos, violações de regulamentações governamentais, atos que coloquem em risco a vida, a saúde ou o meio ambiente, violações de normas de concorrência e, em geral, ações antiéticas e tentativas de ocultar qualquer um dos itens acima.

Caso um funcionário tenha motivos para suspeitar de irregularidades ou violações, recomendamos que entre em contato com seu supervisor imediato, seu gerente ou o RH para que sejam tomadas as medidas cabíveis. Caso isso não seja possível ou relevante devido à natureza da irregularidade ou a outras circunstâncias vinculadas à Lei de Denúncias, o procedimento de denúncia abaixo deverá ser aplicado. O mesmo se aplica caso informações tenham sido fornecidas dentro da empresa e não tenham sido acompanhadas ou ignoradas.

2. Como faço para denunciar?

O denunciante poderá enviar suas denúncias através do e-mail:

codeofconduct@klippan-safety.com

Ao denunciar, o caso deve ser descrito com o máximo de detalhes possíveis e deve nomear pessoas que tenham mais informações ou que possam ser relevantes para uma investigação mais aprofundada. A denúncia e/ou irregularidade através do e-mail é totalmente anônima.

Sua denúncia pode ser por escrito e pode ser uma denúncia oral/denúncia presencial através de uma reunião, para isto, basta enviar ao endereço de e-mail codeofconduct@klippan-safety.com, uma solicitação para agendamento de uma reunião presencial.

Reunião presencial

Você solicita pelo e-mail codeofconduct@klippan-safety.com que deseja uma reunião presencial.

Você registra um endereço de e-mail para que o responsável possa entrar em contato com você para agendar uma reunião presencial.

Não inclua informações pessoais sensíveis sobre as pessoas mencionadas em sua denúncia se não for necessário para descrever seu caso. Dados pessoais sensíveis são informações sobre: origem étnica, opiniões políticas, crenças religiosas ou filosóficas, filiação sindical, saúde, vida sexual ou orientação sexual de uma pessoa, dados genéticos e dados biométricos usados para identificar uma pessoa de forma única.

3. O que acontece após a denúncia?

O denunciante deve receber a confirmação do recebimento do seu caso em até 7 dias. A administração dos casos de denúncia é feita pelo RH da Klippan Safety.

Todos os casos denunciados por meio do procedimento de denúncia estão sujeitos a uma investigação. Um investigador externo ou interno é nomeado, independente e não envolvido no caso. Uma investigação é iniciada imediatamente. Se forem necessárias medidas urgentes, elas serão tomadas antes da realização da investigação.

O denunciante receberá um feedback sobre o encerramento do caso, se uma investigação interna foi iniciada ou se o acompanhamento ainda está em andamento, bem como sobre quaisquer resultados ou medidas tomadas no âmbito da investigação, sujeito a obstáculos legais. A tratativa final sobre o assunto deve ser fornecido no prazo máximo de três meses.

Caso o denunciante deseje recorrer de qualquer decisão relacionada à denúncia, isso é feito no mesmo caso no canal de denúncias e, se necessário, investigadores externos são nomeados para atender ao recurso.

4. Como posso saber o que está acontecendo com o meu caso?

Se você inseriu seu endereço de e-mail ao denunciar, receberá notificações quando o seu caso for atualizado.

A pessoa/pessoas que estão lidando com um caso denunciado não podem divulgar, sem autorização, informações que possam revelar a identidade do denunciante ou de qualquer outro indivíduo que apareça no caso.

É importante que você acesse seu e-mail regularmente para responder a quaisquer perguntas complementares que o gestor do caso possa ter. Em alguns casos, a denúncia não pode prosseguir sem que você, como denunciante, responda a essas perguntas complementares.

Os relatórios escritos e a documentação deverão ser retidos pelo tempo que for necessário, mas não por mais de dois anos após o encerramento de um caso de acompanhamento.

5. Proteção para denunciantes

Dever de lealdade

Como empregados privados, os colaboradores estão sujeitos ao dever de lealdade. Isso significa, entre outras coisas, que um empregado que critique o empregador publicamente pode enfrentar consequências disciplinares, como a demissão. No entanto, em caso de falta grave por parte do empregador, o empregado privado é protegido pela chamada Lei do Denunciante.

Sigilo profissional

Isenção de responsabilidade em caso de violação de sigilo, o que, em resumo, significa que o denunciante não pode ser responsabilizado criminalmente se a denúncia violar uma possível obrigação de sigilo. Se a pessoa que denuncia, obtendo informações, for culpada de um crime, a isenção de responsabilidade também não se aplica.

Proteção contramedidas preventivas

Significa que o empregador e seus representantes não devem, de forma alguma, impedir ou tentar impedir o denunciante de denunciar.

Proteção contrarretaliação

Significa que o denunciante está protegido contra todas as formas de represália ou tentativa de represália por parte do empregador. Isso se aplica a represálias previstas na legislação trabalhista, como demissão, rescisão de contrato, etc.,-mas também a outras represálias, como, por exemplo, a rejeição de pedidos de licença e a ausência de aumentos salariais.

Não toleramos que qualquer pessoa que tenha denunciado uma irregularidade de acordo com o procedimento de denúncia seja de alguma forma discriminada, punida ou assediada em razão da denúncia. Qualquer discriminação negativa terá consequências disciplinares. Isso se aplica independentemente de a investigação confirmar ou não as suspeitas/acusações relatadas. A proteção também pode se aplicar a familiares da pessoa que denuncia ou a pessoas que a auxiliaram.

6. Requisitos de certeza

A pessoa que denuncia deve ter motivos razoáveis para presumir que as informações fornecidas são verdadeiras (isso é chamado de requisito de certeza). A denúncia, portanto, não deve se basear apenas em boatos e fofocas. Um bom parâmetro a ser considerado pelo denunciante antes de fazer uma denúncia é garantir que ele tenha acesso a informações em primeira mão sobre o assunto.

No entanto, o exposto acima não significa que a pessoa que denuncia deva saber que ocorreu uma irregularidade. Suspeitas ou preocupações genuínas também podem e devem ser denunciadas.

No entanto, espalhar boatos e alegações falsas ou maliciosas intencionalmente pode ser considerado uma violação grave do contrato de trabalho e, em última análise, resultar em ação disciplinar, incluindo demissão.

Como regra geral, a denúncia de fatos que dizem respeito apenas ao próprio trabalho ou vínculo empregatício do denunciante não é abordada. Essas questões são tratadas por meio de mecanismos já existentes no mercado de trabalho, como acordos de negociação ou oportunidades para representantes sindicais solicitarem medidas relacionadas ao ambiente de trabalho.

7. LGPD, e tratamento de dados pessoais

Sempre fazemos o possível para proteger você e seus dados pessoais. Portanto, garantimos que o tratamento desses dados esteja sempre em conformidade com a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

Dados pessoais que não sejam relevantes para o processamento de uma denúncia específica não serão coletados e serão excluídos o mais rápido possível se tiverem sido coletados por engano. Em relação à proteção dos dados, informamos que os dados pessoais não serão mantidos por mais de dois anos após o encerramento do caso.

8. Dúvidas

Caso permaneça alguma dúvida, o endereço de e-mail: codeofconduct@klippan-safety.com, também poderá ser utilizado para sanar quaisquer tipos de dúvidas ligadas ao tema.

Esta é uma tradução da Diretiva de Denúncias publicada em nosso website na versão sueca: www.klippan-safety.se que está publicada na língua inglesa, sendo, portanto, esta, a versão original.