



PROCEDIMENTO PARA A GESTÃO DE RELATÓRIOS DE DENÚNCIAS

Índice

1. OBJETIVO DESTE PROCEDIMENTO	3
2. FONTES REGULAMENTARES EM RELAÇÃO A RELATÓRIOS DE DENÚNCIAS	3
3. DEFINIÇÕES	3
4. RELATÓRIOS DE DENÚNCIAS.....	4
4.1 Objeto e conteúdo dos Relatórios de Denúncias	5
4.2 Envio de Relatórios de Denúncias	6
4.3 Deveres e responsabilidades.....	6
4.4 Confidencialidade	8
4.6 Denúncias externas	10
5. DESTINATÁRIOS DESTA POLÍTICA	10
6. ENTRADA EM VIGOR.....	11

1. OBJETIVO DESTE PROCEDIMENTO

Por meio deste Procedimento, as seguintes empresas do grupo **INOXPA**:

- **INOXPA SAU**, com identificação fiscal ESA17778390 e endereço legal C/ Telers, 60 17820 Banyoles (Girona) Spain
- **INOXPA SOLUTIONS FRANCE SAS** com identificação fiscal FR80491103974 e endereço legal ZAC d'Epinay - 69 Allée des Caillotières - 69400 Gleize (France)
- **IMPROVED SOLUTIONS PORTUGAL UNIPessoal LDA** com identificação fiscal PT508456991 e endereço legal Av. da Indústria, n.º 309 Rossio 3730-600 Vale de Cambra (Portugal)
- **INOXPA SKANDINAVIEN A/S** com identificação fiscal DK21261173 e endereço legal Langballe 2, 8700 HORSENS (Denmark)

(doravante denominada “**Empresa**” ou “**INOXPA**”) pretende regulamentar os métodos para elaboração e gestão de Relatórios de Denúncias, inclusive de forma anónima, relativos a supostas irregularidades, ofensas e/ou condutas omissas que prejudiquem o interesse público ou a integridade da Empresa e que se tornaram conhecidos em razão do vínculo de emprego, ou seja, em razão ou por ocasião do mesmo, conforme melhor especificado a seguir.

Mais detalhadamente, este procedimento tem por objetivo, por um lado, descrever e regular o processo de comunicação de alegadas irregularidades, infrações e/ou condutas omissas, fornecendo ao Denunciante indicações operacionais claras sobre o assunto, conteúdos, destinatários e meios de transmissão de Denúncias, bem como sobre as formas de proteção prestadas pela Empresa, de acordo com as disposições regulamentares; por outro lado, regular os meios de verificação da validade e fundamentação das Denúncias, a fim de tomar, se for caso disso, as ações corretivas e disciplinares adequadas.

2. FONTES REGULAMENTARES EM RELAÇÃO A RELATÓRIOS DE DENÚNCIAS

As principais disposições sobre a chamada Denúncia estão contidas na Diretiva (UE) 2019/1937, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, sobre “*a proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União e sobre disposições relativas à proteção das pessoas que denunciam violações das leis nacionais*” e a legislação nacional adotada para implementar esta Diretiva.

Em particular, a legislação interveio ao introduzir disposições específicas destinadas a regular a denúncia de qualquer conduta, comissão ou omissão ilícita que prejudique o interesse público ou a integridade da Empresa. Tais violações também podem consistir em violações do Código de Ética da Interpump Group S.p.A.

As disposições regulamentares permitem a denúncia de violações da legislação da União Europeia, violações do Código de Ética, e contribuem para a criação de um sistema de denúncia, parte integrante do sistema global de *administração empresarial*, para proteger o Denunciante, o interesse público protegido e a integridade da própria pessoa jurídica, a fim de fomentar a cooperação, a comunicação e a responsabilidade social empresarial no ambiente de trabalho.

Além disso, a legislação exige que os sujeitos do setor privado ativem os seus próprios canais de denúncia, que garantam, também através do uso de ferramentas de criptografia, a confidencialidade da identidade do denunciante, do pessoa envolvida e da pessoa em qualquer caso mencionada na denúncia, bem como o conteúdo da denúncia e a documentação relacionada.

3. DEFINIÇÕES

Para os fins deste Procedimento, os seguintes termos terão os seguintes significados:

- a) **Empresa:** significa empresas **INOXPA** listadas na seção 1;
- b) **Denúncias ou Relatórios de Denúncias:** significa a comunicação, por escrito ou oralmente, de informações sobre violações;
- c) **Denúncias internas:** significa a comunicação escrita ou oral de informações sobre violações, submetidas por meio de canal de denúncia interno próprio da Empresa, que garante, por meio de ferramentas de criptografia, o sigilo da identidade do Denunciante, da pessoa envolvida e da pessoa em qualquer caso mencionada no relatório, bem como o conteúdo da denúncia e da documentação relevante;
- d) **Violações:** qualquer violação potencial, suspeita ou conhecida que tenha ocorrido ou possa ocorrer, em relação a qualquer lei ou regulamento aplicável, incluindo, mas não se limitando às infrações dentro do âmbito e definidas na Diretiva (UE) 2019 /1937 e adotada pela legislação nacional, ou política ou procedimento em vigor em todo o Grupo Interpump, incluindo, mas não se limitando ao Código de Ética;
- e) **Denunciante:** significa a pessoa que pode reportar informações sobre violações adquiridas no contexto de trabalho, nomeadamente:
 - (i) funcionário da Empresa, incluindo trabalhador ocasional, intermitente, temporário, aprendiz e com vínculo de emprego acessório;
 - (ii) trabalhadores independentes e titulares de vínculo de colaboração que trabalhem para a Empresa, incluindo contratos de trabalho;
 - (iii) trabalhador ou colaborador que exerça o seu trabalho para empresa fornecedora de bens ou serviços ou que realize trabalhos para terceiros;
 - (iv) freelancers e consultores a trabalhar para a Empresa;
 - (v) voluntários e estagiários, remunerados e não remunerados, que trabalham para a Empresa;
 - (vi) acionista e pessoa com funções de administração, gestão, controlo, fiscalização ou representação na Empresa, ainda que tais funções sejam exercidas de facto.
 - (vii) para as pessoas acima referidas, mesmo quando o vínculo jurídico ainda não tenha sido iniciado (se a informação tiver sido adquirida durante o processo de seleção ou noutras fases pré-contratuais), durante o período de estágio ou após a cessação do vínculo laboral ou de outro vínculo jurídico, se a informação sobre violações tiver sido adquirida durante o mesmo.
- f) **Facilitador:** significa a pessoa que auxilia o Denunciante no processo de denúncia, operando dentro do mesmo contexto de trabalho e cuja assistência deve ser mantida confidencial;
- g) **Pessoa envolvida:** significa a pessoa mencionada na Denúncia como a pessoa a quem a violação é atribuída ou como pessoa de outra forma implicada na violação denunciada;
- h) **Contexto laboral:** significa o trabalho ou atividades profissionais, presentes ou passadas, realizadas no âmbito dos vínculos jurídicos entre o Denunciante e a Empresa, através dos quais, independentemente da natureza de tais atividades, uma pessoa obtém informações sobre violações e em cujo contexto poderá correr o risco de sofrer retaliações em caso de Denúncia;
- i) **Responsáveis pela Gestão de Relatórios de Denúncias da Interpump Group S.p.A:** significa os sujeitos que fazem parte da função de Auditoria Interna, Risco e Conformidade do Grupo Interpump, responsáveis por receber as Denúncias e realizar as atividades de verificação e gestão dos factos relatados, conforme melhor especificado neste Procedimento.

4. RELATÓRIOS DE DENÚNCIAS

4.1 Objeto e conteúdo dos Relatórios de Denúncias

Os Relatórios de Denúncias devem estar relacionados com violações das quais o Denunciante tenha tomado conhecimento em contexto laboral.

Em particular, violações do Código de Ética, bem como da própria estrutura processual da Empresa, e qualquer violação potencial, suspeita ou conhecida que tenha ocorrido ou possa ocorrer, em relação a qualquer lei ou regulamento aplicável, incluindo, mas não se limitando a infrações no âmbito e definidas na Diretiva (UE) 2019/1937 e adotadas pela legislação nacional, ou política ou procedimento em vigor em todo o Grupo Interpump, incluindo, mas não se limitando ao Código de Ética, sejam consideradas relevantes para fins de denúncia.

Disputas, reivindicações ou solicitações relacionadas com um interesse pessoal do Denunciante que se refira exclusivamente às suas relações laborais individuais, ou inerentes às suas relações laborais com superiores hierárquicos (por exemplo: denúncias relativas a conflitos laborais e fases pré-contenciosas, discriminação entre colegas, conflitos interpessoais entre o Denunciante e outro trabalhador ou com superiores hierárquicos, denúncias relativas a tratamentos de dados realizados no âmbito da relação individual de trabalho na ausência de prejuízo ao interesse público ou à integridade da Empresa) não podem ser objeto de Denúncias.

O Denunciante deve fornecer todos os elementos úteis para que o Gestor da Denúncia possa realizar as verificações necessárias e adequadas sobre os factos levados ao seu conhecimento, para verificar se a Denúncia é fundamentada. As Denúncias devem, portanto:

- ser suficientemente claras e circunstanciais;
- basear-se em elementos precisos e concordantes;
- relacionar-se com factos verificáveis e de conhecimento direto do Denunciante;
- permitir a verificação adequada dos méritos da Denúncia, fornecendo, a título de exemplo, mas não limitado a, as seguintes informações, juntamente com qualquer documentação de apoio:
 - descrição clara e completa das condutas, inclusive omissões, objetos da Denúncia;
 - circunstâncias de tempo e local em que os atos foram cometidos e a conduta relacionada;
 - generalidades ou outros elementos que permitam identificar as pessoas envolvidas, estruturas empresariais ou unidades organizacionais envolvidas;
 - quaisquer terceiros envolvidos ou potencialmente afetados;
 - qualquer documentação que comprove a validade dos factos denunciados;
 - qualquer outra informação ou prova que possa constituir prova útil quanto à existência dos factos denunciados.

As denúncias não poderão referir-se a meras suspeitas ou boatos, nem a queixas, exigências, reivindicações ou solicitações de carácter pessoal do Denunciante.

A Denúncia deve ser feita de boa fé e não deve conter informações caluniosas e/ou difamatórias. Denúncias caluniosas e/ou difamatórias poderão dar origem à responsabilização civil e/ou criminal do Denunciante e à aplicação de sanções disciplinares.

A fim de incentivar o aparecimento de Denúncias de condutas ilícitas, prevê-se a possibilidade de ter também em consideração denúncias anónimas, ou seja, aquelas que carecem de elementos que permitam a identificação do seu autor. A **INOXPA** considera uma denúncia anónima quando esta é adequadamente fundamentada e feita com riqueza de detalhes e, em qualquer caso, capaz de trazer à luz factos e situações relacionando-os com contextos específicos (por exemplo: indicações de nomes ou qualificações particulares, menção de cargos específicos, procedimentos ou eventos particulares, etc.). Entende-se que as medidas de proteção previstas na legislação também se aplicarão às denúncias anónimas.

4.2 Envio de Relatórios de Denúncias

A **INOXPA**, em conjunto com a Interpump Group S.p.A, criou canais de denúncia internos capazes de garantir a confidencialidade da identidade do Denunciante e a correta gestão das Denúncias relativas (mesmo que anónimas).

As denúncias deverão ser efetuadas através do preenchimento de formulário específico ou através da gravação de mensagem de voz, através do Portal de Gestão de Denúncias¹, acessível através do seguinte link: <https://interpumpgroup.integrityline.com/>. A Empresa disponibiliza, numa secção específica do seu site, instruções para envio de Denúncias através do Portal de Gestão de Denúncias.

Alternativamente, pode ser feita uma Denúncia através dos seguintes canais:

- usando a caixa de correio normal: Interpump Group S.p.A, ao cuidado dos Responsáveis pela Gestão de Relatórios de Denúncias, via E. Fermi, 25 - 42049 S. Ilario d'Enza (RE) – Itália; para garantir a confidencialidade, a denúncia deverá ser colocada em dois envelopes selados, o primeiro com os dados de identificação do Denunciante e o segundo com a Denúncia, e ambos deverão ser colocados num terceiro envelope selado e tendo na parte externa os dizeres "confidencial" para os Responsáveis pela Gestão de Relatórios de Denúncias da Interpump Group S.p.A;
- ligando para o seguinte número de telefone +39 0522 904 311 (seg-sex | 9h00-17h00).

Através das modalidades acima também é possível solicitar a marcação de reunião com os Responsáveis pela Gestão de Relatórios de Denúncias. Caso a Denúncia envolva um dos Responsáveis pela Gestão de Relatórios de Denúncias, será possível excluir um destinatário da Denúncia dentro do referido Portal.

Em qualquer caso, o Denunciante deverá indicar expressamente no assunto da Denúncia que se trata de uma Denúncia para a qual pretende manter confidencial a sua identidade e, portanto, beneficiar-se das proteções previstas em caso de qualquer retaliação sofrida por causa da Denúncia. Na ausência de tal indicação clara, ou quando tal intenção do Denunciante não for claramente discernível, a denúncia será tratada como normal e não beneficiará das proteções acima mencionadas.

Se a Denúncia for apresentada a uma pessoa que não seja dos Responsáveis pela Gestão de Relatórios de Denúncias, a entidade recetora enviará, no prazo de sete dias a contar da sua receção, a Denúncia aos Responsáveis pela Gestão de Relatórios de Denúncias que lhe darão notificação da transmissão ao Denunciante.

Caso a Denúncia seja feita oralmente, por meio de chamada telefónica ou reunião com os Responsáveis pela Gestão de Relatórios de Denúncias, com o consentimento do Denunciante, a Denúncia é documentada em ata transcrita. O Denunciante poderá verificar, retificar e confirmar a ata transcrita assinando-a. A documentação não será registada e será mantida em arquivos externos, não acessíveis a pessoal não autorizado. A Denúncia feita oralmente por chamada telefónica ou reunião e a respetiva ata serão registadas no Portal de Gestão de Denúncias, a fim de acompanhar as Denúncias recebidas e garantir o cumprimento dos prazos de retenção previstos na legislação.

4.3 Deveres e responsabilidades

¹Canal de denúncia preferencial.

O responsável pela função de Auditoria Interna, Risco e Conformidade é responsável pela aplicação, atualização e alteração deste Procedimento e, no desempenho das atividades de verificação, possui um nível adequado de autoridade, independência e autonomia.

Os Responsáveis pela Gestão de Relatórios de Denúncias são responsáveis pela recepção e gestão das Denúncias abrangidas por este Procedimento. Têm também acesso a todas as informações e factos relativos às Denúncias recebidas.

Os Responsáveis pela Gestão de Relatórios de Denúncias são responsáveis pela verificação da validade e gestão da Denúncia e deverão, em conformidade com os princípios de imparcialidade, equidade, transparência e confidencialidade, realizar qualquer atividade considerada apropriada, incluindo a audiência pessoal do Denunciante e de qualquer outra pessoa que possa reportar os factos objeto da Denúncia.

Os Responsáveis pela Gestão de Relatórios de Denúncias, no prazo de sete dias a contar da data de recepção da denúncia e sempre que seja possível localizar o remetente, emitirão um aviso de recepção para o Denunciante pelos mesmos canais utilizados para o recebimento da Denúncia.

Os Responsáveis pela Gestão de Relatórios de Denúncias poderão contactar, se conhecido, o Denunciante se considerarem que a Denúncia é demasiado genérica ou está acompanhada de documentação inadequada ou irrelevante, a fim de solicitar informações adicionais úteis para realizar a atividade de verificação. Caso não sejam fornecidos mais elementos, ou sejam considerados insuficientes, a Denúncia será arquivada.

No decurso das verificações, os Responsáveis pela Gestão de Relatórios de Denúncias poderão recorrer ao apoio das funções empresariais ou estruturas competentes de tempos em tempos e, quando considerado apropriado, de consultores externos especializados na área de Denúncia e cujo envolvimento seja funcional para a investigação da mesma. Apenas o conteúdo da denúncia será encaminhado para tais pessoas, com exclusão de todas as referências a partir das quais seja possível identificar, mesmo que indiretamente, a identidade do Denunciante. Quando for necessária a realização de investigações, a identidade do Denunciante poderá ser divulgada a terceiros envolvidos nas investigações apenas com o consentimento expresso fornecido pelo mesmo. Neste caso, os sujeitos envolvidos têm os mesmos deveres de conduta visando garantir a confidencialidade do Denunciante.

Além disso, as pessoas envolvidas serão responsáveis por realizar todas as verificações necessárias e enviar um relatório sobre as atividades de investigação realizadas e o resultado das investigações aos Responsáveis pela Gestão de Relatórios de Denúncias.

Com base na informação prestada, os Responsáveis pela Gestão de Relatórios de Denúncias avaliam:

- se devem proceder ao arquivamento da Denúncia por ser manifestamente infundada pela ausência de elementos factuais capazes de justificar a investigação, ou pelo apurado conteúdo genérico da Denúncia que não permite a compreensão dos factos, ou porque a Denúncia está acompanhada de documentação inadequada ou irrelevante;
- se devem iniciar uma auditoria ou investigação de fraude;
- se é necessário envolver a autoridade judicial;
- se é necessário envolver órgãos administrativos ou autoridades independentes investidas de funções de supervisão e controlo (por exemplo, Consob).

No final da fase de verificação, os Responsáveis pela Gestão de Relatórios de Denúncias elaboram um relatório resumindo as investigações realizadas e as provas que surgiram, e partilham-no, com base nos resultados, com as funções eventualmente competentes.

Em qualquer caso, em caso de *fumus* de validade da Denúncia, os Responsáveis pela Gestão de Relatórios de Denúncias deverão contactar os órgãos internos e/ou os órgãos/instituições externas eventualmente competentes, para que tomem as ações apropriadas.

Não compete aos Responsáveis pela Gestão de Denúncias apurar responsabilidades individuais, qualquer que seja a sua natureza, nem realizar verificações de legitimidade ou mérito de atos e medidas adotadas pela Empresa denunciada, sob pena de usurpar as competências dos responsáveis da Empresa ou do judiciário ou de outras autoridades públicas.

Compete aos Responsáveis pela Gestão de Relatórios de Denúncias garantir:

- a identificação das Denúncias e das atividades de investigação relevantes;
- o armazenamento da documentação relativa às Denúncias e às atividades de verificação relevantes, em arquivos especiais, garantindo os níveis adequados de segurança/confidencialidade;
- a conservação das Denúncias e dos documentos relativos por um período de tempo não superior ao necessário para os fins para os quais os dados foram recolhidos ou posteriormente tratados e, em qualquer caso, em conformidade com o Procedimento e os procedimentos de proteção de dados pessoais em vigor na Empresa e, em qualquer caso, não superior a cinco anos a contar da data de comunicação do resultado final do Procedimento de Denúncia.

As funções envolvidas nas atividades de verificação da validade da Denúncia asseguram, cada uma na medida da sua competência, a identificação dos dados e informações e prevêm a preservação e arquivo da documentação produzida, em papel e/ou eletronicamente, de modo a permitir a reconstrução das diferentes etapas do próprio processo.

Sem prejuízo das obrigações de denúncia atempada da ocorrência de determinados eventos, os Responsáveis pela Gestão de Relatórios de Denúncias deverão assegurar um fluxo anual de síntese sobre as denúncias recebidas e geridas, respeitando a confidencialidade:

- ao Conselho de Administração
- ao Conselho Fiscal;
- ao Comité de Riscos e Controlo;
- à Empresa responsável pela auditoria das contas.

4.4 Confidencialidade

A **INOXA** garante que todas as Denúncias com as características descritas na secção 4.1 sejam levadas em consideração da maneira descrita acima, mesmo que, como mencionado, sejam feitas de forma anónima.

A documentação relativa a cada Denúncia recebida (ou seja, todas as informações e documentos comprovativos dos quais pode ser deduzida a identidade do Denunciante ou de outras pessoas mencionadas na Denúncia) é mantida, em conformidade com os requisitos de confidencialidade, pelo tempo que for necessário para o desempenho das atividades de gestão das Denúncias recebidas e, em qualquer caso, por um período não superior a cinco anos a contar da data da comunicação do resultado final do procedimento de Denúncia. Portanto, sem prejuízo dos direitos reconhecíveis ao Denunciante nos termos do Regulamento (UE) 2016/679, a Denúncia não pode ser visualizada ou extraída como cópia por qualquer parte requerente.

A identidade do Denunciante e quaisquer outras informações das quais tal identidade possa ser inferida, direta ou indiretamente, não poderão ser divulgadas, sem o consentimento expresso do Denunciante, a pessoas que não sejam competentes para receber ou acompanhar as Denúncias expressamente autorizadas a processar tais dados nos termos dos artigos 29.º e 32.º, parágrafo 4, do Regulamento (UE) 2016/679 e do artigo 2.º do Código

de Proteção de Dados Pessoais ao abrigo do Decreto Legislativo n.º 196/2013 e de acordo com os procedimentos de proteção de dados da empresa².

A identidade do Denunciante e quaisquer outras informações das quais essa identidade possa ser inferida, direta ou indiretamente, só poderão ser divulgadas nas seguintes condições:

1. se for necessário para efeitos de investigação da Denúncia e, em qualquer caso, com o consentimento expresso do Denunciante;
2. em processos disciplinares, se a acusação se basear total ou parcialmente na Denúncia e o conhecimento da identidade do Denunciante for indispensável para a defesa do arguido e, em qualquer caso, apenas com o consentimento expresso do Denunciante;
3. sempre que nos procedimentos de comunicação interna e externa a divulgação da identidade do Denunciante seja indispensável também para a defesa da pessoa em causa e, em qualquer caso, apenas com o consentimento expresso do Denunciante.

Nos casos acima, os Responsáveis pela Gestão de Relatórios de Denúncias deverão notificar o Denunciante, por escrito, dos motivos claros e precisos da necessidade de divulgação da sua identidade. O Denunciante deverá dar o seu consentimento expresso.

A Empresa também garante a confidencialidade das informações relativas (i) à identidade da pessoa envolvida; (ii) o Facilitador (tanto no que se refere à identidade como à atividade em que decorre a assistência); (iii) outras pessoas que não o Denunciado, mas ainda assim implicadas conforme mencionado na denúncia (por exemplo, testemunhas), até à conclusão do processo instaurado por causa da denúncia e dadas as mesmas garantias previstas em favor do Denunciante. O Denunciado não tem o direito de ser sempre informado da denúncia que lhe diz respeito; este direito, de facto, é garantido no âmbito dos processos que possam ser instaurados contra o mesmo, após a conclusão da verificação e análise da Denúncia, e no caso de tais processos se basearem total ou parcialmente na Denúncia.

Os mesmos deveres de conduta, visando a manutenção da confidencialidade do Denunciante, a que estão vinculados os Responsáveis pela Gestão de Relatórios de Denúncias, caberão ao responsável pela função responsável pelo processo disciplinar.

A violação do dever de confidencialidade é fonte de responsabilidade disciplinar, sem prejuízo de qualquer responsabilidade adicional prevista na lei.

4.5 Proibição de retaliação e/ou discriminação

A **INOXPA** não permitirá ou tolerará qualquer ato de retaliação ou discriminação, direta ou indireta, que afete as condições de trabalho por motivos direta ou indiretamente ligados à Denúncia. Medidas retaliatórias e/ou discriminatórias significam qualquer comportamento, ato ou omissão, mesmo que apenas tentado ou ameaçado, realizado por causa da Denúncia e que cause ou possa causar, direta ou indiretamente, um dano injusto³.

²Para a política de privacidade fornecida para os fins deste Procedimento, consulte o Anexo 1.

³ Por exemplo, podem ser considerados atos de retaliação: *a) despedimento, suspensão ou medidas equivalentes; b) desclassificação ou não promoção; c) mudança de funções, mudança de local de trabalho, redução de salário, alteração do horário de trabalho; d) suspensão de formação ou qualquer restrição de acesso; (e) notas de mérito negativas ou referências negativas; f) adoção de medidas disciplinares ou qualquer outra sanção, incluindo sanções pecuniárias; g) coação, intimidação, assédio ou ostracismo; h) discriminação ou outro tratamento desfavorável; i) a não conversão do contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho por tempo indeterminado, quando o trabalhador tivesse legítima expectativa dessa conversão; l) a não renovação ou a cessação antecipada do contrato de trabalho a termo; (m)) danos, incluindo a reputação*

Atos retaliatórios ou discriminatórios contra o Denunciante constituem fonte de responsabilidade disciplinar, sem prejuízo de qualquer responsabilidade adicional prevista na lei.

As proteções contra atos de retaliação ou discriminação aplicam-se não só durante o vínculo jurídico entre o Denunciante e o Grupo, mas também durante o processo de seleção ou outras fases pré-contratuais, durante o período probatório ou após o término do vínculo, se a informação sobre violações tiver sido adquirida durante estes períodos.

Além disso, o sistema de proteção é estendido aos seguintes assuntos:

- facilitadores;
- pessoas que estejam no mesmo ambiente de trabalho do Denunciante e que a ele estejam ligadas por vínculo afetivo ou familiar estável até ao 4º grau;
- aos colegas de trabalho do Denunciante, que trabalhem no mesmo ambiente de trabalho do Denunciante e tenham com ele relacionamento regular e atual;
- entidades de propriedade do Denunciante ou para as quais ele trabalhe, bem como entidades que operem no mesmo ambiente de trabalho do Denunciante.

Também é proibida qualquer forma de retaliação ou discriminação que tenha efeitos nas condições de trabalho de quem colabora nas atividades de verificação da validade da Denúncia.

Para usufruir de proteção contra atos de retaliação, é necessário que:

- o Denunciante acredite razoavelmente, também à luz das circunstâncias do caso concreto e dos dados disponíveis no momento da denúncia, que as informações sobre as violações denunciadas são verdadeiras. Por outro lado, meras suposições ou rumores, bem como notícias de domínio público, não são suficientes;
- o Denunciante acredite razoavelmente que as informações contidas na Denúncia sejam relevantes por se enquadrarem nas Violações;
- a Denúncia deva ser realizada de acordo com o seguinte Procedimento;
- exista uma estreita ligação entre a Denúncia e o ato de retaliação sofrido.

No caso de apuração por sentença, ainda que não definitiva, de primeira instância contra o Denunciante, de responsabilidade criminal pelos crimes de calúnia ou difamação ou, em qualquer caso, pelos mesmos crimes relacionados com a denúncia, ou de responsabilidade civil, por tendo intencionalmente ou negligentemente comunicado informações falsas, o Denunciante estará sujeito a sanção disciplinar.

4.6 Denúncias externas

Com base na legislação nacional aplicável à Empresa, o Denunciante tem a opção de realizar uma denúncia externa, ou seja, uma denúncia encaminhado à autoridade nacional competente, sendo o acesso a este canal permitido apenas em condições específicas previstas na legislação.

5. DESTINATÁRIOS DESTA POLÍTICA

de uma pessoa, em especial nas redes sociais, ou perdas económicas ou financeiras, incluindo perda de oportunidades económicas e perda de rendimentos (n) inclusão em listas inadequadas com base num acordo setorial ou industrial formal ou informal, o que pode fazer com que a pessoa não consiga encontrar emprego no setor ou indústria no futuro; (o) rescisão antecipada ou cancelamento de contrato de fornecimento de bens ou serviços; (p) cancelamento de licença ou alvará; (q) pedido de realização de exames psiquiátricos ou médicos”.

Este Procedimento será divulgado tão amplamente quanto possível.

Para tal, é disponibilizado na intranet da empresa, afixado em quadros de avisos e enviado a todos os colaboradores da **INOXPA** que tenham um endereço de e-mail.

As formas de comunicação e de contacto com os Responsáveis pela Gestão de Relatórios de Denúncias são também disponibilizadas no site da empresa.

Os Responsáveis pela Gestão de Relatórios de Denúncias identificarão as iniciativas mais adequadas para garantir a máxima divulgação deste Procedimento e a correta implementação do seu conteúdo.

6. ENTRADA EM VIGOR

Este procedimento entra em vigor em **1 março 2024**.