



Regulamento de Whistleblowing - Canal de Denúncias

Versão: 1.0

Data: 02 de janeiro de 2025

Classificação: Uso Interno

Regulamento de Whistleblowing - Canal de denúncias – versão 1.0

HISTÓRICO DE VERSÕES				
VERSÃO	Data	PREPARADO POR	DESCRIÇÃO/ ALTERAÇÕES	APROVADO POR
1.0	02.01.2025			Administração

Índice

1.	Introdução e Objetivo	4
2.	Enquadramento legal	4
3.	Políticas e Procedimentos associados	4
4.	Âmbito de Aplicação.....	4
5.	Conceito de Denunciante e Infrações abrangidas	5
6.	Precedência da Precedência da denúncia interna – denúncia externa e divulgação pública	6
7.	Confidencialidade	7
8.	Proibição de retaliação	7
9.	Auxiliares do denunciante	8
10.	Responsabilidade do denunciante	9
11.	Canais de denúncia Internos	9
12.	Receção, Registo e tratamento das denúncias	10
13.	Tratamento de dados pessoais e conservação de denúncias.....	11
14.	Gerência da Sucursal	13
15.	Departamento de Recursos Humanos.....	13
16.	Responsável pelo Cumprimento Normativo	13
17.	Colaboradores e Prestadores de Serviços	14
18.	Revisão e atualização do Regulamento	14
19.	Aprovação e entrada em vigor	14

1. INTRODUÇÃO E OBJETIVO

A Thyssenkrupp Materials Ibéria, sucursal em Portugal (doravante “Sucursal”) adota o presente Regulamento com o objetivo de estabelecer um conjunto de regras e procedimentos internos para a receção, registo e tratamento de comunicações de Infrações/denúncias, em conformidade com as disposições legais e regulamentares aplicáveis.

Na prossecução deste objetivo, pretende-se que as denúncias de Infrações nos termos do presente Regulamento sejam submetidas a um sistema eficaz, célere e idóneo à sua deteção, investigação e resolução, de acordo com os mais elevados princípios éticos reconhecidos pela sucursal, salvaguardando os princípios da confidencialidade e não retaliação nas relações com os autores da denúncia, bem como nas relações com pessoas e terceiros, incluindo pessoas coletivas, que auxiliem ou estejam ligados ao denunciante.

2. ENQUADRAMENTO LEGAL

O Regulamento de Whistleblowing – canal de denúncias foi elaborado em conformidade com o Regime Geral da Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Dec.Lei nº 109-E/2021, de 9 de dezembro e a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o regime geral de proteção de denunciante de infrações relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União.

3. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS ASSOCIADOS

O Regulamento de Whistleblowing é complementada por um conjunto de Políticas e procedimentos da Thyssenkrupp Ibéria e da Sucursal das quais se destacam, o Código de Conduta; Políticas de conflitos de Interesse e Política de Prevenção de Riscos de Corrupção, que se encontram disponíveis em <https://www.thyssenkrupp-materials.es/pt/>.

4. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Regulamento é aplicável a todos os colaboradores da Sucursal (trabalhadores e membros dos órgãos estatutários) e quando aplicável aos seus prestadores de serviços.

5. CONCEITO DE DENUNCIANTE E INFRAÇÕES ABRANGIDAS

Para efeitos do presente Regulamento, considera-se “Denunciante” a pessoa singular que denuncie uma “Infração” com base em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional, independentemente da natureza dessa atividade (ainda que essas informações tenham sido obtidas no âmbito de uma relação profissional entretanto cessada, ou durante o processo de recrutamento ou durante outra fase de negociação pré-contratual de uma relação profissional constituída ou não constituída).

Podem ser considerados “Denunciantes”: (i) os trabalhadores; (ii) os prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes e os fornecedores, bem como quaisquer pessoas que atuem sob a sua direção ou supervisão; (iii) os titulares de participações sociais, membros dos órgãos de administração e de fiscalização, e (iv) os voluntários e estagiários (remunerados ou não remunerados).

Para efeitos do presente Regulamento, considera-se “Infração” o ato ou omissão contrário a regras constantes do Código de Conduta, das Políticas de conflitos de Interesse da Política de Prevenção de Riscos de Corrupção, e em termos gerais, o ato ou omissão contrário a regras constantes dos atos da União Europeia¹ ou normas nacionais², referentes, entre outros, aos domínios de:

- i) Contratação pública;
- ii) Segurança e conformidade dos produtos;
- iii) Saúde pública;
- iv) Defesa do consumidor; e
- v) Proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação.

¹ Referidos no anexo da Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho.

² Normas nacionais que executem, transponham ou deem cumprimento a tais atos ou a quaisquer outras normas constantes de atos legislativos de execução ou transposição dos mesmos, incluindo as que prevejam crimes ou contraordenações.

6. PRECEDÊNCIA DA PRECEDÊNCIA DA DENÚNCIA INTERNA – DENÚNCIA EXTERNA E DIVULGAÇÃO PÚBLICA

As denúncias de infrações são apresentadas pelo denunciante através dos canais de denúncia interna ou externa ou divulgadas publicamente.

O Denunciante só pode recorrer a canais de **denúncia externa** quando:

- a) Não exista canal de denúncia interna;
- b) Tenha motivos razoáveis para crer que a infração não pode ser eficazmente conhecida ou resolvida a nível interno ou que existe risco de retaliação;
- c) Tenha inicialmente apresentado uma denúncia interna sem que lhe tenham sido comunicadas as medidas previstas ou adotadas no prazo de 3 meses contados do envio da denúncia; ou
- d) A infração constitua crime ou contraordenação punível com coima superior a 50 000 (euro).

O denunciante só pode **divulgar publicamente uma infração** quando:

- a) Tenha motivos razoáveis para crer que a infração pode constituir um perigo iminente ou manifesto para o interesse público, que a infração não pode ser eficazmente conhecida ou resolvida pelas autoridades competentes, atendendo às circunstâncias específicas do caso, ou que existe um risco de retaliação inclusivamente em caso de denúncia externa; ou
- b) Tenha apresentado uma denúncia interna e uma denúncia externa, ou diretamente uma denúncia sem que tenham sido adotadas medidas adequadas nos prazos previstos na lei para resposta à denúncia interna (3 meses) ou denúncia externa (3 meses ou de 6 meses quando a complexidade da denúncia o justifique).

O Denunciante que, fora dos casos legalmente previstos, divulgue publicamente uma Infração ou dela der conhecimento a órgão de comunicação social ou a jornalista, não beneficia da proteção conferida pela lei.

7. CONFIDENCIALIDADE

A identidade do denunciante, nos casos em que seja conhecida, bem como as informações que, direta ou indiretamente, permitam deduzir a sua identidade, têm natureza confidencial e são de acesso restrito às pessoas responsáveis por receber ou dar seguimento a denúncias. A obrigação de confidencialidade estende-se a quem tiver recebido informações sobre denúncias, ainda que não responsável ou incompetente para a sua receção e tratamento.

A identidade do denunciante só é divulgada em decorrência de obrigação legal ou de decisão judicial. A divulgação da informação é precedida de comunicação escrita ao denunciante indicando os motivos da divulgação dos dados confidenciais em causa, exceto se a prestação dessa informação comprometer as investigações ou processos judiciais relacionados.

8. PROIBIÇÃO DE RETALIAÇÃO

É proibido praticar atos de retaliação contra o Denunciante que, de boa fé, e tendo fundamento sério para crer que as informações são, no momento da denúncia ou da divulgação pública verdadeiras, denuncie ou divulgue publicamente (nos termos previstos no ponto 6.) uma infração.

Considera-se ato de retaliação qualquer ato ou omissão (ainda que sob a forma de ameaça ou tentativa) que, direta ou indiretamente, ocorrendo em contexto profissional e motivado por denúncia interna, externa ou divulgação pública, cause ou possa causar danos patrimoniais ou não patrimoniais ao Denunciante que, de boa-fé, e tendo fundamento sério para crer que as informações são, no momento da denúncia ou da divulgação pública, verdadeiras, denuncie ou divulgue publicamente uma Infração.

Presumem-se motivados por denúncia (interna ou externa) ou divulgação pública, até prova em contrário, os seguintes atos, quando praticados até dois anos após essa denúncia ou divulgação:

- i. Alterações das condições de trabalho, tais como funções, horário, local de trabalho ou retribuição, não promoção do trabalhador ou incumprimento de deveres laborais;
- ii. Suspensão do contrato de trabalho;
- iii. Avaliação negativa de desempenho ou referência negativa para fins de emprego;
- iv. Não conversão de um contrato de trabalho a termo num contrato sem termo, sempre que o trabalhador tivesse expectativas legítimas nessa conversão;
- v. Não renovação de um contrato de trabalho a termo;
- vi. Sanções disciplinares, incluindo despedimento;
- vii. 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;
- viii. Resolução de contrato de fornecimento ou de prestação de serviços.

A sanção disciplinar aplicada ao denunciante até dois anos após a denúncia ou divulgação pública presume-se abusiva.

9. AUXILIARES DO DENUNCIANTE

A proibição de retaliação referida no ponto anterior é extensível, com as devidas adaptações, às seguintes pessoas e entidades:

- a. Pessoa singular que auxilie o Denunciante no procedimento de denúncia e cujo auxílio deva ser confidencial, incluindo representantes sindicais ou representantes dos trabalhadores;
- b. Terceiro que esteja ligado ao Denunciante, designadamente colega de trabalho ou familiar, e possa ser alvo de retaliação num contexto profissional; e

- c. Pessoas coletivas ou entidades equiparadas que sejam detidas ou controladas pelo denunciante, para as quais o denunciante trabalhe ou com as quais esteja de alguma forma ligado num contexto profissional.

10. RESPONSABILIDADE DO DENUNCIANTE

O Denunciante não pode ser responsabilizado disciplinar, civil, contraordenacional ou criminalmente por denúncia ou divulgação pública de uma Infração feita de acordo com a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, nem pode ser responsabilizado pela obtenção ou pelo acesso às informações que motivem a denúncia ou a divulgação pública, exceto se essa obtenção ou acesso constituírem crime.

11. CANAIS DE DENÚNCIA INTERNOS

A comunicação de quaisquer denúncias ao abrigo do presente Regulamento far-se-á através de um Canal de Denúncia Interna, o qual estará disponível na página de denúncias no website da Sucursal, acessível pelo seguinte link: [Home - BKMS System](#)

Na página de denúncias, o denunciante poderá não só criar uma nova denúncia, como também acompanhar uma denúncia já existente e ter acesso à política de privacidade da Sucursal, ao Código de Conduta e a outras informações e documentos relevantes.

A denúncia poderá ser efetuada:

- Por escrito: bastando para o efeito preencher os campos indicados, designadamente o assunto, a descrição, categoria, perguntas adicionais e ficheiros;
- Oralmente: ao selecionar a opção “quero efetuar uma denúncia oralmente”, o denunciante poderá gravar a sua denúncia.

As denúncias podem ser anónimas ou com identificação do denunciante. Caso haja identificação esta só estará acessível às pessoas que rececionarem e/ou tratarem da denúncia e desde que seja necessária para aqueles fins.

Após a submissão da denúncia será gerado um código de acesso que deverá ser guardado pelo denunciante para (i) ter acesso à denúncia efetuada; (ii) comunicar com os responsáveis pela denúncia; (iii) ver o estado das denúncias e novas mensagens.

12. RECEÇÃO, REGISTO E TRATAMENTO DAS DENÚNCIAS

As comunicações são recebidas e analisadas pelo departamento de Compliance do grupo, sendo obrigatoriamente objeto de registo. O Registo deverá conter pelo menos:

- i. Número identificativo;
- ii. Data da receção;
- iii. Descrição breve da natureza da comunicação; e, quando aplicável:
- iv. Medidas adotadas face à comunicação;
- v. Estado do processo.

O registo das comunicações recebidas será mantido permanentemente atualizado.

Caso tenha sido fornecido um contacto, o Denunciante será notificado, num **prazo de sete dias**, da receção da denúncia, e informado dos requisitos, autoridades competentes, forma e admissibilidade da denúncia externa³.

Após estarem registadas, as comunicações são alvo de análise preliminar por forma a certificar o grau de credibilidade da comunicação, o carácter irregular e/ou ilícito do comportamento reportado, a viabilidade da investigação e a identificação das pessoas envolvidas ou que tenham conhecimento de factos relevantes, e que por isso devam ser inquiridas.

O relatório de análise preliminar concluirá pelo avanço ou arquivamento da investigação.

Caso se considere que a comunicação é infundada, abusiva, contenha informações claramente erróneas ou enganosas, ou tenha sido feita com o intuito único de prejudicar outrem, será promovido

³ Nos termos do n.º 2 do artigo 7.º e dos artigos 12.º e 14.º da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

o seu arquivamento e respetiva comunicação ao denunciante (desde que se tenha identificado). A comunicação ao denunciante deve ser acompanhada de uma súmula dos fundamentos do arquivamento.

Caso se considere que a comunicação é verosímil e que os factos relatados são suscetíveis de consubstanciar a prática de uma infração iniciar-se-á um processo de investigação.

Concluída a fase de investigação prevista no número anterior, será elaborado um Relatório de Avaliação com a análise efetuada à denúncia, a descrição dos atos internos realizados, os factos apurados durante a investigação, e apresentada a respetiva decisão devidamente fundamentada. Nesse relatório serão igualmente indicadas eventuais medidas adotadas (ou a adotar) para mitigar o risco identificado e prevenir a reincidência das Infrações relatadas. Caso se entenda necessário e adequado, nomeadamente em função do tipo e da natureza da infração, proceder-se-á à comunicação da infração às autoridades competentes⁴.

Serão comunicadas ao Denunciante, num **prazo de três meses** a contar da data da receção da denúncia, as medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia e a respetiva fundamentação.

Em qualquer fase do processo poderá o Departamento de Compliance do grupo solicitar o apoio de colaboradores ou entidades externas, nomeadamente auditores externos, advogados ou outros peritos, para auxiliarem na investigação, nas medidas a adotar e/ou nas comunicações às autoridades competentes. Estas pessoas ficam igualmente abrangidas pelo dever de confidencialidade previsto neste Regulamento.

13. TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS E CONSERVAÇÃO DE DENÚNCIAS

Os Dados Pessoais recolhidos no âmbito da recolha e tratamento de denúncias serão tratados pela Sucursal, enquanto entidade responsável pelo tratamento na aceção do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados. O objetivo do tratamento das informações comunicadas ao abrigo deste

⁴ Designadamente as que constam do elenco do n.º 1 do artigo 12.º da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

Regulamento é a receção e seguimento das denúncias apresentadas no Canal de Denúncia Interna. É, neste âmbito, assegurado aos Denunciantes o direito ao acesso, retificação (de dados inexatos, incompletos ou equívocos) e eliminação de dados por si comunicados, exceto se contenderem com direitos prevalecentes, através dos meios de comunicação previstos no artigo seguinte.

É igualmente assegurado aos Denunciantes o direito ao acesso à informação sobre factos comunicados que lhes digam respeito, exceto se contenderem com direitos prevalecentes.

Não serão conservados dados que manifestamente não sejam relevantes para o tratamento da denúncia, os quais serão imediatamente apagados.

As denúncias apresentadas nos termos do presente Regulamento são objeto de registo e conservação pelo período de 5 anos e, independentemente desse prazo e quando aplicável, durante a pendência de processos judiciais ou administrativos referentes à denúncia.

As denúncias apresentadas verbalmente, através de linha telefónica com gravação ou outro sistema de mensagem de voz gravada, são registadas, obtido o consentimento do denunciante, mediante:

- a) Gravação da comunicação em suporte duradouro e recuperável; ou
- b) Transcrição completa e exata da comunicação.

Caso o canal de denúncia verbal usado não permita a sua gravação, as entidades obrigadas e as autoridades competentes lavram uma ata fidedigna da comunicação. Caso a denúncia seja apresentada em reunião presencial, as entidades obrigadas asseguram, obtido o consentimento do denunciante, o registo da reunião mediante:

- a) Gravação da comunicação em suporte duradouro e recuperável; ou
- b) Ata fidedigna.

Nos casos referidos, as entidades obrigadas e as autoridades competentes permitem ao denunciante ver, retificar e aprovar a transcrição ou ata da comunicação ou da reunião, assinando-a.

14. GERÊNCIA DA SUCURSAL

Compete à Gerência da Sucursal definição, aprovação e fiscalização do presente Regulamento, e assegurar que as áreas e/ou colaboradores envolvidos na receção e tratamento das denúncias exercem as suas funções de modo independente, permanente e com autonomia decisória, dispõem da informação interna e dos meios humanos e técnicos necessários ao bom desempenho das suas responsabilidades na receção, registo e seguimento das denúncias recebidas.

Compete ainda à Gerência apreciar os Relatórios de Avaliação referidos em 12 e implementar as medidas de mitigação ou de correção que venham a ser necessárias para suprir deficiências detetadas.

15. DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Compete ao Departamento de Recursos humanos assegurar a divulgação do presente Regulamento junto dos novos colaboradores, aquando da sua contratação, e certificar-se de que os mesmos compreendem o conteúdo dos documentos referidos.

Compete ao Departamento de Recursos Humanos proceder ao esclarecimento de quaisquer dúvidas que lhe sejam apresentadas, reencaminhando-as para o Responsável de Cumprimento Normativo, quando se mostre necessário. Compete-lhe ainda, em articulação com o Responsável pelo Cumprimento Normativo, definir um plano de formação de forma a assegurar que todos os colaboradores e quando o caso, fornecedores, conhecem o presente Regulamento.

16. RESPONSÁVEL PELO CUMPRIMENTO NORMATIVO

Compete ao Responsável pelo Cumprimento Normativo assegurar o cumprimento do presente Regulamento, prestar os esclarecimentos que lhe sejam solicitados neste âmbito, assegurar em conjunto com o Departamento de Recursos Humanos um plano de formações, e, com base nos Relatórios de Avaliação que sejam produzidos e na avaliação que efetue, verificar se devem ser introduzidas alterações ao Regulamento de forma a assegurar o objetivo definido na lei e no ponto 1 do Regulamento.

17. COLABORADORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS

Os colaboradores da Sucursal, e quando aplicável os seus prestadores de serviço devem denunciar as Infrações (que se enquadrem no âmbito de aplicação deste Regulamento) que tenham conhecimento. A denúncia permite resolver potenciais deficiências que se possam verificar na organização e funcionamento da Sucursal, contribui para um ambiente mais saudável e protege a Sucursal dos riscos a que possa estar sujeita.

18. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO DO REGULAMENTO

O Regulamento será revisto anualmente pelo Departamento de Recursos Humanos e.

19. APROVAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

O Regulamento foi aprovado pela Gerência em 02.01.2025 e entra em vigor no dia seguinte à sua divulgação na Intranet da Sucursal.