

Documento: VD Diretiva de Proteção de Denunciantes	Página: 1 de 15
Responsável pelo processo: Direção	Versão n.º: 1 Data: 27.01.2026

# Diretiva de Denúncias

Acessível ao público através do site da PALM: [www.palm.de/hinweisgeberschutzgesetz](http://www.palm.de/hinweisgeberschutzgesetz)

## 1. Introdução

### 1.1 Objetivo da Diretiva

O cumprimento da legislação constitui a base de todas as nossas atividades e entendemos um comportamento honesto, ético e conforme às regras como o alicerce do sucesso da nossa empresa. Para esse efeito, estabelecemos determinadas diretivas internas nas quais concretizamos regras de conduta para áreas específicas. Esperamos que todas as pessoas colaboradoras cumpram estes elevados padrões, estando igualmente vinculadas aos mesmos.

Ainda assim, existe em qualquer organização o risco de que pessoas colaboradoras adotem, consciente ou inconscientemente, comportamentos não éticos ou ilegais. Uma cultura de transparência e de responsabilidade é essencial para prevenir tais situações ou para as gerir adequadamente caso venham a ocorrer.

Para que possamos corresponder a este compromisso, é fundamental termos conhecimento de potenciais comportamentos incorretos e pôr termo aos mesmos. Nesse sentido, é de extrema importância para nós receber indicações sobre possíveis comportamentos incorretos e incentivar a sua comunicação, sem que daí resultem sanções ou discriminação.

### ***A mensagem central da presente diretiva é a seguinte:***

As pessoas denunciantes são protegidas contra sanções, as denúncias são tratadas de forma confidencial e a identidade das pessoas denunciantes não será divulgada, desde que assim o desejem e na medida em que tal seja legalmente possível. Todas as denúncias plausíveis serão analisadas e, se necessário, serão adotadas medidas adequadas.

## 1.2 Conteúdos da Diretiva

A presente diretiva responde às seguintes questões:

- Como pode ser comunicado um potencial comportamento incorreto?
- A confidencialidade da identidade das pessoas denunciantes é garantida?
- Quem pode comunicar um potencial comportamento incorreto?
- O que pode ser comunicado?
- O que acontece após uma denúncia e como são tratadas as denúncias?
- Como são protegidas as pessoas denunciantes?
- Como é assegurada a proteção de dados?

## 1.3 A quem se aplica a presente diretiva?

Esta diretiva aplica-se a todas as colaboradoras e colaboradores, aprendizes, estagiárias e estagiários, membros de órgãos sociais, quadros de chefia, colaboradoras e colaboradores independentes e demais funcionárias e funcionários (doravante designadas, uniformemente, como "colaboradores"). Adicionalmente, a diretiva aplica-se igualmente a todas as demais pessoas com legitimidade para apresentar denúncias, nomeadamente candidatas e candidatos a emprego, ex-colaboradores, todos os parceiros de negócio, como fornecedores, prestadores de serviços e clientes, acionistas, agentes comerciais, intermediários e quaisquer outros stakeholders relevantes que tenham conhecimento de comportamentos incorretos na empresa ou junto de fornecedores e subcontratados.

## 1.4 Prevalência de normas imperativas de hierarquia superior

As normas imperativas de hierarquia superior não são afetadas pela presente diretiva. Sempre que esta diretiva esteja em conflito com disposições legais imperativas de hierarquia superior, prevalecerão estas últimas.

# 2. Como pode ser comunicado um potencial comportamento incorreto?

**Denúncias internas:** Os potenciais comportamentos incorretos podem ser comunicados internamente à empresa. Podem igualmente ser colocadas questões ou expressas preocupações relativas à conformidade legal ou à compatibilidade ética de determinadas atividades empresariais.

**Denúncias externas:** As denúncias relativas a potenciais comportamentos incorretos podem também ser comunicadas externamente às autoridades competentes. Incentivamos as pessoas denunciantes a efetuarem, em primeiro lugar, uma denúncia interna, de modo a permitir-nos investigar rapidamente e corrigir internamente eventuais comportamentos incorretos. No entanto, as pessoas denunciantes não estão obrigadas a efetuar uma denúncia interna antes de se dirigirem às autoridades competentes com uma denúncia externa. No caso de uma denúncia externa, a pessoa denunciante deverá procurar reduzir ao mínimo possível as potenciais consequências negativas da denúncia externa para a empresa e para as pessoas envolvidas.

## **2.1 Denúncias internas na empresa**

- Superior hierárquico: Os potenciais comportamentos incorretos podem ser comunicados, de forma clássica, ao superior hierárquico competente. As pessoas denunciantes podem dirigir-se pessoalmente ao respetivo superior ou apresentar a situação por escrito. Caso a pessoa denunciante o deseje, poderá igualmente realizar-se uma reunião presencial. Desta forma, poderá ser encontrada uma solução de forma rápida e eficaz.
- Sistema de denúncias COMPLIANCE.ONE: Os potenciais comportamentos incorretos podem igualmente ser comunicados através do nosso sistema de denúncias COMPLIANCE.ONE. As denúncias podem ser efetuadas da seguinte forma:
  - **Online, através do nosso site de denúncias:** [LEI DE PROTEÇÃO DE DENUNCIANTES PALM: SUBMETER DENÚNCIA](#)
  - **Por telefone, através dos seguintes números:** +49 891 4379 841 (alemão) / +49 891 4379 814 (inglês) / +49 891 43770 285 (neerlandês)
- O site e as linhas telefónicas de denúncia são disponibilizados pelo prestador de serviços COMPLIANCE.ONE.
- As potenciais pessoas denunciantes devem conseguir localizar facilmente o sistema de denúncias. Por esse motivo, o link para o sistema será divulgado em todos os locais relevantes (por exemplo, na Intranet, em comunicados internos e na Internet).
- Ao efetuar uma denúncia através do site, podem ser selecionadas as seguintes opções:
  - **Anónima:** Não são recolhidos quaisquer dados relativos à identidade da pessoa denunciante. No entanto, o estado do tratamento da denúncia pode ser acompanhado anonimamente, em qualquer altura, através de um código QR ou de um link. Por esta via, é igualmente possível fornecer, de forma anónima, informações complementares sobre o assunto.
  - **Confidencial:** As pessoas denunciantes podem facultar dados de contacto, por exemplo, o seu endereço de e-mail, sendo mantidas informadas sobre o estado do

tratamento da denúncia. O responsável interno pelo tratamento da denúncia poderá colocar questões adicionais à COMPLIANCE.ONE, o que facilita e acelera o esclarecimento dos factos. No caso de uma denúncia confidencial, os dados de contacto e as informações relativas à identidade da pessoa denunciante são tratados exclusivamente pelo prestador do sistema de denúncias COMPLIANCE.ONE e não são transmitidos ao responsável interno pelo tratamento da denúncia. Tal está expressamente acordado contratualmente com a COMPLIANCE.ONE, não sendo permitido a esta entidade transmitir essas informações à empresa. A COMPLIANCE.ONE atua, assim, como uma camada de anonimização entre as pessoas denunciante e o responsável interno pelo tratamento das denúncias.

- **Transparente:** No caso de uma denúncia transparente, os dados de contacto e/ou as informações relativas à identidade da pessoa denunciante são transmitidos pelo prestador do sistema de denúncias COMPLIANCE.ONE aos responsáveis pelo tratamento das denúncias na empresa, possibilitando uma comunicação direta entre a pessoa denunciante e os responsáveis internos pelo tratamento da denúncia.

## ***2.2 Denúncias externas às autoridades competentes***

Em caso de potencial comportamento incorreto, é igualmente possível dirigir-se, em qualquer altura, às autoridades competentes.

## ***2.3 Denúncias anónimas***

A empresa dará igualmente seguimento a denúncias anónimas, mesmo que, em determinadas circunstâncias, não exista uma obrigação legal para tal.

A empresa não incentiva expressamente a apresentação de denúncias anónimas, uma vez que uma investigação adequada pode tornar-se mais difícil ou mesmo impossível quando não é possível obter informações adicionais complementares sobre os factos junto da pessoa denunciante. No caso de denúncias anónimas, pode também ser mais difícil avaliar a credibilidade e plausibilidade da denúncia.

No entanto, quando é utilizado o nosso sistema de denúncias COMPLIANCE.ONE, existe a possibilidade de apresentar denúncias confidenciais sem que a identidade da pessoa denunciante seja revelada aos responsáveis internos pelo tratamento das denúncias, uma vez que, no caso de uma denúncia confidencial, a identidade da pessoa denunciante é conhecida exclusivamente pelo prestador do sistema de denúncias COMPLIANCE.ONE. A COMPLIANCE.ONE não revelará, nem está legalmente autorizada a revelar, a identidade da pessoa denunciante à empresa. Uma denúncia confidencial através da COMPLIANCE.ONE combina, assim, as vantagens do anonimato com a possibilidade de comunicação entre a pessoa denunciante e a empresa.

## **2.4 Denúncias telefónicas e reunião presencial**

As denúncias efetuadas por telefone ou no âmbito de uma conversa presencial serão gravadas, mediante o consentimento da pessoa denunciante, ou a conversa será objeto de um registo escrito (ata). O registo da conversa será posteriormente disponibilizado à pessoa denunciante para verificação e eventual correção, podendo esta confirmar o respetivo conteúdo através de assinatura.

## **3. Quem pode comunicar um potencial comportamento incorreto?**

---

Têm legitimidade para apresentar denúncias todas as colaboradoras e colaboradores atuais e antigos da empresa, bem como todas as candidatas e candidatos a emprego, parceiros de negócio, tais como fornecedores, prestadores de serviços e clientes, acionistas, agentes comerciais, intermediários e quaisquer outros stakeholders relevantes que tenham conhecimento de um comportamento incorreto na empresa.

## **4. O que pode e deve ser comunicado?**

---

### **4.1 Reclamações gerais**

Podem e devem ser comunicadas todas as irregularidades na empresa, qualquer comportamento indevido por parte de colaboradores, bem como todos os potenciais incumprimentos da legislação aplicável e/ou das diretivas internas da empresa, incluindo as respetivas suspeitas. Isto inclui, nomeadamente, mas não se limita aos seguintes domínios:

- Fraude e comportamentos incorretos relacionados com a contabilidade e/ou com os controlos internos de contabilidade
- Corrupção
- Suborno ativo e passivo
- Criminalidade bancária e financeira
- Infrações no âmbito da auditoria
- Branqueamento de capitais
- Financiamento de atividades terroristas
- Operações de informação privilegiada proibidas
- Infrações ao direito antitrust
- Infração ao direito da concorrência

- Infrações à legislação em matéria de proteção de dados
- Violação de segredos
- Violação de obrigações de confidencialidade
- Falsificação de contratos, relatórios ou registos
- Uso indevido de bens da empresa, furto ou apropriação indevida
- Danos ambientais, perigos para a comunidade, riscos para a saúde ou segurança dos nossos colaboradores e situações semelhantes.
- Assédio, em particular assédio sexual
- Trabalho infantil e trabalho forçado
- Segurança da informação
- Riscos relacionados com direitos humanos ou com o ambiente resultantes da atividade económica da empresa no seu próprio âmbito de negócio ou no de um fornecedor direto.

Podem e devem igualmente ser comunicadas infrações ou suspeitas de infrações praticadas por quaisquer colaboradores, incluindo membros dos órgãos sociais e quadros de chefia da empresa. O mesmo se aplica a atos praticados por terceiros em prejuízo da empresa (por exemplo, tentativas de suborno por parte de prestadores de serviços ou fornecedores).

## **4.2 Suspeita fundamentada**

Devem ser comunicadas todas as situações em que exista uma suspeita fundamentada de que ocorreu um incidente relevante nos termos da presente diretiva. Nem sempre será claramente reconhecível para a pessoa denunciante se um determinado ato ou comportamento constitui uma irregularidade ou uma infração à legislação e/ou às diretivas internas da empresa. A pessoa denunciante deverá avaliar cuidadosamente essa situação antes de apresentar a denúncia. Caso a pessoa denunciante não tenha a certeza de se tratar de uma irregularidade que exija a intervenção da empresa, aplica-se o princípio de que é preferível comunicar uma denúncia a mais do que omitir uma irregularidade. Em caso de dúvida, a potencial pessoa denunciante pode igualmente discutir o caso ou a sua suspeita de forma abstrata, sem mencionar nomes, com o seu superior hierárquico, a fim de avaliar se se trata de um caso relevante que deva ser comunicado.

### **4.3 Concreta e coerente**

Cada denúncia deve ser apresentada de forma tão concreta quanto possível. A pessoa denunciante deverá fornecer informações tão detalhadas quanto possível sobre os factos a comunicar, de modo a permitir ao responsável pelo tratamento da denúncia uma avaliação adequada da situação. Neste contexto, devem ser indicados, sempre que possível, os antecedentes, o modo de atuação, o motivo da denúncia, bem como nomes, datas, locais e outras informações relevantes. Caso existam, deverão ser apresentados documentos comprovativos. Experiências pessoais, eventuais preconceitos ou perceções subjetivas devem ser claramente identificados como tal. Regra geral, a pessoa denunciante não está obrigada a realizar investigações próprias; poderá existir uma exceção caso tal resulte de uma obrigação contratual no âmbito da relação laboral.

### **4.4 Boa-fé e utilização abusiva do sistema de denúncias**

Uma denúncia deve ser efetuada de boa-fé. Caso a análise da denúncia conclua, por exemplo, que não existe uma suspeita fundamentada ou que os factos apresentados não são suficientes para sustentar uma suspeita, as pessoas denunciantes que tenham apresentado a denúncia de boa-fé não estarão sujeitas a quaisquer medidas disciplinares. Situação diferente ocorre no caso de pessoas denunciantes que utilizem conscientemente o sistema de denúncias para apresentar comunicações falsas; nestes casos, poderão ser aplicadas medidas disciplinares. Do mesmo modo, qualquer interferência no sistema de denúncias, nomeadamente através de manipulação, ocultação de factos ou violação de acordos relativos à confidencialidade, pode dar origem a medidas disciplinares. Entre as medidas possíveis incluem-se, a título exemplificativo, advertências formais ou a cessação do vínculo laboral. Para além disso, tais comportamentos podem implicar consequências de natureza civil ou penal.

### **4.5 Dever de comunicação**

Sempre que os colaboradores tenham motivos para presumir que um facto relacionado com a empresa constitui uma infração penal ou é suscetível de causar danos graves à empresa ou a terceiros, existe um dever de comunicação. Este dever de comunicação não se aplica quando o facto já seja manifestamente conhecido pela empresa ou quando, nos termos da legislação processual penal, não exista dever de prestar depoimento.

## 5. O que acontece após uma denúncia e como são tratadas as denúncias?

---

### 5.1 Confirmação de receção

As pessoas denunciantes recebem uma confirmação de receção no prazo de sete dias após a entrada da denúncia, desde que a mesma não tenha sido apresentada de forma anónima. No caso da utilização do sistema de denúncias COMPLIANCE.ONE, a confirmação de receção e o estado do tratamento da denúncia podem também ser consultados, mesmo no caso de denúncias anónimas, através do código QR ou do link associado à respetiva denúncia.

### 5.2 Tratamento da denúncia

Cada denúncia é tratada de forma confidencial e em conformidade com a legislação aplicável em matéria de proteção de dados.

Para o tratamento das denúncias, está designado na empresa um(a) responsável pela unidade de denúncias, bem como um(a) respetivo(a) substituto(a), ambos imparciais. Após a receção de uma denúncia, o/a responsável pela unidade de denúncias procede a uma primeira análise da plausibilidade e relevância da mesma. Caso considere que são necessárias investigações adicionais, essa avaliação é documentada e a informação é encaminhada para a(s) unidade(s) interna(s) competente(s) para a realização das investigações subsequentes, que procederão então às investigações internas. O nome da pessoa denunciante só será comunicado e divulgado internamente se esta tiver concedido autorização expressa para o efeito.

Todos os colaboradores são obrigados a apoiar a(s) unidade(s) responsável(is) pela investigação, colaborando de boa-fé no esclarecimento dos factos, estando igualmente sujeitos a dever de confidencialidade. As informações apuradas são devidamente documentadas, sendo recolhidos e tratados apenas os dados estritamente necessários. A investigação será conduzida com a maior brevidade possível, dentro de limites razoáveis e adequados às circunstâncias.

A(s) unidade(s) responsável(is) pelas investigações internas manterão o/a responsável pela unidade de denúncias informado(a) sobre o progresso das investigações. A pessoa denunciante será informada pelo(a) responsável pela unidade de denúncias sobre o andamento do processo e receberá, dentro de um prazo razoável, o mais tardar no prazo de três meses após a receção da denúncia, um feedback sobre o estado do tratamento ou sobre as medidas adotadas no âmbito da denúncia.

### **5.3 Conclusão das investigações e medidas**

Após a conclusão das investigações, a(s) unidade(s) responsável(is) pelas investigações internas informará(ão) as pessoas com poderes de decisão, caso a denúncia se revele correta e relevante.

Consideram-se pessoas com poderes de decisão aquelas que, no seio da empresa, dispõem de competências para corrigir, acompanhar, sancionar ou de outro modo resolver irregularidades. Regra geral, estas competências cabem à Direção. As pessoas com poderes de decisão deliberam então, com base nos factos apurados, sobre as medidas necessárias no interesse da empresa.

Sempre que os resultados das investigações o justifiquem, as autoridades competentes serão subsequentemente envolvidas, sendo-lhes transmitidos os dados relevantes.

Caso uma denúncia se revele infundada ou não possa ser suficientemente comprovada com base em factos, tal será devidamente documentado e o procedimento será imediatamente encerrado. Para os colaboradores afetados não deverão resultar quaisquer consequências, não sendo, em particular, efetuado qualquer registo do processo no respetivo dossiê pessoal.

A empresa procurará, além disso, utilizar os resultados e recomendações de cada investigação de forma a corrigir comportamentos incorretos, na medida do possível e tendo em conta as circunstâncias concretas.

### **5.4 Reclamação quanto à forma de tratamento da denúncia**

A empresa atribui grande importância a que todas as denúncias sejam analisadas de forma exaustiva, justa e adequada. Caso as pessoas denunciantes não estejam satisfeitas com a forma como a denúncia foi tratada, podem dirigir-se ao respetivo superior hierárquico ou diretamente à Direção, consoante as pessoas envolvidas no tratamento da denúncia.

## **6. Como são protegidas as pessoas denunciantes?**

---

### **6.1 Confidencialidade e dever de sigilo**

A proteção das pessoas denunciantes é assegurada através do tratamento confidencial da sua identidade. Esta confidencialidade abrange igualmente todas as demais informações a partir das quais a identidade da pessoa denunciante possa ser direta ou indiretamente deduzida.

Regra geral, o nome da pessoa denunciante não é divulgado; poderão existir exceções se a pessoa denunciante autorizar a divulgação da sua identidade ou se existir uma obrigação legal nesse sentido.

As pessoas denunciantes serão informadas antes de qualquer divulgação da sua

identidade, salvo se tal informação puder comprometer as investigações em curso. As mesmas regras de confidencialidade aplicam-se igualmente às pessoas que tenham colaborado no esclarecimento de uma suspeita.

## ***6.2 Proteção contra represálias***

Qualquer pessoa que apresente uma denúncia de boa-fé ou que colabore no esclarecimento de uma suspeita não pode ser alvo de medidas prejudiciais ou represálias, nem de tentativas nesse sentido, em virtude da denúncia ou da colaboração prestada. Isto inclui, nomeadamente, as seguintes medidas prejudiciais ou represálias:

- Suspensão, despedimento ou medidas equivalentes
- Despromoção ou recusa de promoção
- Alteração de funções, mudança do local de trabalho, redução salarial ou alteração do horário de trabalho
- Recusa de participação em ações de formação
- Avaliação de desempenho negativa ou emissão de um certificado de trabalho desfavorável
- Medidas disciplinares, repreensões ou outras sanções, incluindo sanções financeiras
- Coação, intimidação, assédio moral ou exclusão
- Discriminação ou tratamento desigual ou desfavorável
- Não conversão de um contrato de trabalho a termo num contrato sem termo, quando o colaborador pudesse legitimamente esperar tal conversão
- Não renovação ou cessação antecipada de um contrato de trabalho a termo
- Prejuízos, incluindo danos à reputação, nomeadamente nas redes sociais, ou a provocação de perdas financeiras, incluindo perda de encomendas ou receitas
- Inclusão da pessoa denunciante numa "lista negra", com base em acordos formais ou informais, setoriais ou específicos de determinada atividade, com a consequência de a pessoa denunciante deixar de encontrar emprego nesse setor ou atividade
- Rescisão antecipada ou cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços
- Retirada de licenças ou autorizações
- Encaminhamentos para avaliações psiquiátricas ou médicas.

Poderão aplicar-se exceções quando a pessoa estiver envolvida no incidente objeto de esclarecimento. As pessoas denunciantes envolvidas nesses casos e que colaborem na investigação poderão beneficiar de um tratamento mais favorável.

Caso uma pessoa denunciante ou uma pessoa que colabore no esclarecimento de uma suspeita considere que está ou esteve sujeita a represálias em consequência da

denúncia ou da colaboração prestada, deverá comunicar tal facto ao respetivo superior hierárquico, desde que este não esteja envolvido na potencial represália. Presume-se que uma represália sofrida por uma pessoa denunciante ou por uma pessoa que tenha colaborado na investigação decorre da denúncia ou da colaboração, cabendo à pessoa que adotou a medida prejudicial provar que a mesma se baseou em motivos devidamente justificados e não constitui uma represália.

Qualquer forma de discriminação, assédio, prejuízo ou comportamento semelhante contra pessoas denunciantes ou pessoas que colaborem no esclarecimento de suspeitas não será tolerada pela empresa. A empresa analisará as circunstâncias de cada caso e poderá adotar medidas temporárias ou permanentes para proteger as pessoas denunciantes ou colaboradoras e salvaguardar os interesses da empresa. Qualquer colaborador ou superior hierárquico que despeça, despromova, assedie, discrimine ou de outra forma prejudique uma pessoa denunciante ou uma pessoa que colabore no esclarecimento de uma suspeita, em consequência da denúncia ou da colaboração, deverá contar com a aplicação de medidas disciplinares, que podem, em casos extremos, conduzir ao despedimento.

A proteção contra represálias estende-se igualmente a terceiros que estejam ligados à pessoa denunciante e que, num contexto profissional, possam sofrer represálias, tais como colegas ou familiares da pessoa denunciante, bem como pessoas coletivas detidas pela pessoa denunciante, para as quais esta trabalhe ou com as quais mantenha qualquer outra relação profissional.

## 7. Como são protegidas as pessoas denunciadas?

---

### 7.1 Informação da pessoa denunciada

Qualquer pessoa afetada por uma denúncia será informada, em momento oportuno e tendo em consideração as disposições aplicáveis em matéria de proteção de dados, sobre as suspeitas que lhe dizem respeito, desde que essa informação não comprometa de forma significativa o andamento do procedimento destinado ao apuramento dos factos. A notificação será efetuada, o mais tardar, após a conclusão das investigações. A notificação contém, regra geral, as seguintes informações:

- os detalhes da denúncia apresentada
- as finalidades do tratamento
- a base legal do tratamento, bem como os interesses legítimos da empresa que fundamentam o referido tratamento
- as categorias de dados pessoais que são tratados
- os departamentos informados sobre a denúncia, bem como as pessoas autorizadas a aceder aos dados
- os destinatários ou categorias de destinatários

- a intenção de transferir os dados para um destinatário situado num país terceiro não seguro, bem como a base legal dessa transferência
- informações sobre a identidade da pessoa denunciante ou sobre a fonte da informação, na medida em que esta tenha consentido a divulgação da sua identidade ou tal seja necessário para salvaguardar os interesses da pessoa em causa
- o período de conservação dos dados ou os critérios utilizados para determinar esse período
- os direitos da pessoa em causa à informação, retificação, limitação ou eliminação dos dados, bem como eventuais direitos de oposição
- os direitos de reclamação junto da autoridade de controlo competente.

## **7.2 Direito de pronúncia**

Antes de, no final do procedimento acima descrito, serem retiradas conclusões com identificação nominal da pessoa denunciada, esta deverá ser ouvida pela(s) unidade(s) responsável(is) pelas investigações internas. Caso, por motivos objetivos, não seja possível proceder à audição, a unidade competente solicitará à pessoa denunciada que apresente os seus argumentos por escrito.

## **7.3 Direito à eliminação dos dados**

Caso a suspeita apresentada na denúncia não se confirme, a pessoa denunciada tem o direito à eliminação dos dados que, nesse contexto, tenham sido armazenados pela empresa.

## **7.4 Direito de reclamação junto da comissão de trabalhadores**

A pessoa denunciada pode exercer o seu direito de reclamação nos termos dos artigos 84.º e 85.º da Lei da Constituição das Empresas alemã (BetrVG).

# **8. Proteção de dados**

---

## **8.1 Conformidade legal e base jurídica**

Os dados pessoais comunicados pelas pessoas denunciantes ou recolhidos no âmbito das investigações internas são tratados em conformidade com a legislação aplicável em matéria de proteção de dados.

Os dados recolhidos são utilizados exclusivamente para os fins descritos na presente diretiva, A disponibilização dos dados ocorre, nomeadamente, para assegurar o

cumprimento das obrigações legais da empresa e garantir a conformidade (compliance). O tratamento dos dados é efetuado com base no artigo 26.º, n.º 1, da Lei Federal Alemã de Proteção de Dados (BDSG), para o cumprimento de obrigações decorrentes do contrato de trabalho, ou com base nos interesses legítimos prevalecentes da empresa, nos termos do artigo 6.º, n.º 1, alínea f), do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD). Estes interesses legítimos consistem, em particular, em assegurar a conformidade legal da empresa, nomeadamente a deteção e esclarecimento de irregularidades, comportamentos prejudiciais à empresa, criminalidade económica, bem como a proteção de colaboradores, parceiros comerciais, clientes e demais stakeholders.

## ***8.2 Informação e direito de acesso***

Às pessoas denunciantes são prestadas, no momento da recolha dos dados, as informações necessárias relativas ao tratamento dos dados e à proteção de dados. Todas as pessoas cujos dados sejam tratados pela empresa no âmbito do procedimento (por exemplo, pessoas denunciantes, pessoas denunciadas ou pessoas que colaborem no esclarecimento dos factos) têm, nos termos do artigo 15.º do RGPD, o direito de obter da empresa informações sobre os dados pessoais que lhe digam respeito e que estejam armazenados, bem como outras informações relevantes, tais como as finalidades do tratamento ou os destinatários dos dados.

## ***8.3 Conservação e eliminação dos dados***

As denúncias não são conservadas por um período superior ao necessário e proporcional para o cumprimento dos objetivos definidos na presente diretiva ou das obrigações legais de conservação aplicáveis.

Regra geral, os dados recolhidos são eliminados no prazo de dois meses após a conclusão das investigações internas. Caso, em resultado de um comportamento incorreto nos termos da presente diretiva ou de uma utilização abusiva do sistema de denúncias, venha a ser instaurado um processo penal, disciplinar ou judicial de natureza civil, o período de conservação dos dados poderá ser prolongado até à conclusão definitiva do respetivo processo. Os dados pessoais que sejam manifestamente irrelevantes para o tratamento de uma denúncia específica não são recolhidos ou, caso tenham sido recolhidos inadvertidamente, são eliminados de imediato.

## ***8.4 Medidas técnicas e organizativas***

Os dados recolhidos e tratados na sequência de uma denúncia são armazenados separadamente dos restantes dados tratados pela empresa. Através de sistemas adequados de controlo de acessos, bem como de medidas técnicas e organizativas apropriadas, é assegurado que apenas as pessoas devidamente autorizadas tenham acesso a esses dados.

## ***8.5 Transferência para países terceiros***

O tratamento dos dados é efetuado exclusivamente no território da União Europeia ou do Espaço Económico Europeu. Apenas em casos com ligação a países fora da Europa poderá ser necessária a transferência de dados para países terceiros não considerados seguros. Nesses casos, serão implementadas garantias adequadas nos termos do artigo 46.º e seguintes do RGPD.

## ***8.6 Direitos das pessoas em causa***

Todas as pessoas cujos dados sejam tratados pela empresa no âmbito do procedimento têm o direito à retificação de dados inexatos, à sua atualização, bem como o direito de solicitar a limitação do tratamento ou a eliminação dos dados, desde que se encontrem preenchidos os requisitos previstos nos artigos 16.º e seguintes do RGPD. Um pedido de eliminação é, por exemplo, legítimo quando os dados tenham sido tratados de forma ilícita ou deixem de ser necessários para as finalidades para as quais foram recolhidos.

## ***8.7 Direito de oposição***

Quando os dados são tratados com base nos interesses legítimos da empresa, a pessoa afetada por esse tratamento pode, em qualquer altura, opor-se ao tratamento dos seus dados, por motivos relacionados com a sua situação particular. Nesse caso, a empresa demonstrará a existência de motivos imperiosos e legítimos que prevaleçam sobre os interesses, direitos e liberdades da pessoa em causa ou cessará o tratamento dos dados. Durante o período de apreciação, os dados serão objeto de limitação para esses fins.

## ***8.8 Encarregado da proteção de dados***

As pessoas envolvidas no procedimento, incluindo as próprias pessoas denunciantes, podem, em qualquer altura, contactar o Encarregado da Proteção de Dados da empresa ou a unidade de denúncias, a fim de verificar se os direitos decorrentes das disposições legais aplicáveis estão a ser respeitados.

## ***8.9 Direito de reclamação junto da autoridade de controlo em matéria de proteção de dados***

Caso a pessoa em causa considere que a empresa não procede ao tratamento dos seus dados em conformidade com a legislação aplicável em matéria de proteção de dados, pode apresentar reclamação junto da autoridade de controlo competente em matéria de proteção de dados.

## **9. Consequências em caso de infrações**

---

Uma infração à presente diretiva pode dar origem a medidas de natureza laboral, incluindo a cessação imediata do vínculo contratual sem aviso prévio. No caso de colaboradores independentes, poderá igualmente ocorrer a cessação imediata da colaboração. Adicionalmente, poderão ser aplicadas sanções penais, bem como consequências de natureza civil, nomeadamente a obrigação de indemnização por danos.

30.03.2023