

# Política de Denúncia de Possíveis Violações



CONNECTING THE WORLD OF TOMORROW

---

## ÍNDICE

<b>1. OBJETIVO</b> .....	3
<b>2. GLOSSÁRIO</b> .....	3
<b>3. REQUISITOS</b> .....	4
3.1 A quem fazer a denúncia.....	5
3.2 Como fazer uma Denúncia .....	5
3.3 Anonimato.....	5
3.4 Confidencialidade.....	5
3.5 Proteção de Denunciantes e indivíduos mencionados numa Denúncia .....	6
3.6 Violação da Política e Ação Disciplinar .....	7
3.7 Rever Ocorrências/Denúncias.....	7
3.8 Medidas corretivas.....	8
3.9 Resposta ao Denunciante.....	8
3.10 Legislação relativa à Conservação de Dados e à Proteção da Privacidade dos Dados ....	8
3.11 Variações locais desta Política.....	8
Questões e apoio.....	8
Anexo 1    Informações essenciais sobre a comunicação de possíveis violações .....	10

---

## 1. OBJETIVO

A Constructel compromete-se a manter um ambiente empresarial que encoraje qualquer administrador, diretor ou colaborador da empresa a denunciar violações conhecidas ou suspeitas de violações da Lei, do Código de Ética e Conduta Empresarial da Constructel, bem como de quaisquer outras diretrizes e políticas por parte de uma pessoa ou entidade (dentro ou fora da Empresa). Quem fizer denúncias por motivos válidos será protegido de qualquer Retaliação.

Caso tenha dúvidas, recomendamos que as coloque ao seu superior hierárquico ou a outro membro da administração. No entanto, reconhecemos que como tal nem sempre é possível, poderá esclarecer as suas dúvidas através desta Política.

Embora não haja restrições relativamente às dúvidas que possa levantar no âmbito desta Política, os tipos de ocorrências que pode abordar incluem dúvidas relacionadas com:

- Cultura do local de trabalho;
- Má gestão financeira;
- Violação de regras relacionadas com suborno e corrupção;
- Comportamento criminoso;
- *Compliance* em termos de saúde e segurança;
- Danos ambientais;
- Ocultação, ou tentativas de ocultação, de qualquer uma das ocorrências acima mencionadas.

Esta Política destina-se a fornecer uma estrutura para relatar possíveis violações e proteção adequada a quem fizer uma Denúncia por Motivos Válidos. Além disso, esta Política deve fornecer transparência relativamente aos procedimentos da Empresa para receber, tratar e investigar Denúncias e para impedir irregularidades, garantindo ao mesmo tempo que quem divulga irregularidades, possa fazê-lo com segurança e confiança de que será protegido(a) e apoiado(a).

## 2. GLOSSÁRIO

*Integrity Line*

A plataforma eletrónica encontra-se acessível no seguinte link:  
[www.constructelvisabeira.com](http://www.constructelvisabeira.com)

Denúncia Externa

“Denúncia Externa” significa apenas a comunicação oral ou escrita de informações sobre a presumível má conduta a uma autoridade competente do país em que trabalha.

Denúncia Interna	<p>“Denúncia Interna” significa a comunicação oral ou escrita de informações sobre a presumível má conduta dentro da Empresa.</p>
Ocorrência	<p>Uma “Ocorrência” inclui uma violação conhecida ou suspeita relativamente ao seguinte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ As leis, regulamentos ou códigos do sector aplicáveis à Empresa em qualquer jurisdição em que a Constructel conduza os seus negócios (incluindo suborno e corrupção, saúde e segurança, bem como danos ambientais);</li> <li>▪ Código de Ética e Conduta Empresarial, diretrizes e políticas da Constructel;</li> <li>▪ Normas ou controlos contabilísticos internos da Constructel;</li> <li>▪ Normas ou políticas da Constructel relativas à cultura do local de trabalho;</li> <li>▪ Ocultação ou tentativas de ocultação de qualquer uma das ocorrências acima.</li> </ul>
Preocupações pessoais relacionadas com o local de trabalho	<p>Por norma, esta Política não abrange "Preocupações pessoais relacionadas com o local de trabalho". Estas são preocupações, ocorrências, reclamações que os colaboradores apresentam à Empresa – diretamente relacionadas com o trabalho ou com o ambiente de trabalho. Estas denúncias são protegidas pelas leis e práticas em vigor sendo elaborado um processo em separado pela Empresa.</p> <p>No entanto, uma preocupação pessoal relacionada com o local de trabalho pode constituir uma Ocorrência no âmbito desta Política em determinadas circunstâncias, por exemplo, quando:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Inclui informações sobre má conduta, ou são acompanhadas por uma queixa pessoal relacionada com o local de trabalho (denúncia mista);</li> <li>b. O Denunciante sofre ou é ameaçado de danos por fazer uma denúncia - Retaliação.</li> </ol>
Motivos válidos	<p>Os Denunciantes devem ter “Motivos Válidos”, perante as circunstâncias e informações disponíveis aquando da denúncia, para acreditar que as Ocorrências por eles mencionados são verdadeiras.</p>
Denunciar	<p>“Denunciar” significa a comunicação oral ou escrita de informações sobre uma Ocorrência.</p>
Denunciante	<p>“Denunciante” é alguém que relata uma ocorrência no contexto das atividades relacionadas com o seu trabalho com base em Motivos Válidos.</p>
Retaliação	<p>“Retaliação” significa qualquer ato ou omissão direta ou indireta que ocorra num contexto relacionado com o trabalho, motivado por Denúncias Internas ou Externas, e que cause ou possa causar prejuízo injustificado ao Denunciante.</p>
Objeto da Denúncia	<p>“Objeto da Denúncia” refere-se à pessoa referida na Denúncia como uma pessoa a quem é atribuída a falta ou a quem essa pessoa está associada.</p>

### 3. REQUISITOS

A Constructel encoraja os Denunciantes a fazerem inicialmente uma Denúncia Interna a um dos seguintes destinatários internos, para ajudar a Empresa a identificar e resolver irregularidades o mais cedo possível. No entanto, o Denunciante também pode optar por utilizar a Denúncia Externa.

---

### 3.1 A quem fazer a denúncia

Um Denunciante deve apresentar uma Ocorrência internamente:

- Diretor de *Compliance*;
- Na ferramenta *Integrity Line*

O Denunciante também é livre para apresentar uma Ocorrência através de uma Denúncia Externa.

### 3.2 Como fazer uma Denúncia

Ao fazer uma Denúncia, o Denunciante deverá facultar todas as informações disponíveis sobre a Ocorrência. As Denúncias devem fornecer informações suficientes para permitir que a Empresa investigue a ocorrência adequadamente.

No entanto, um Denunciante não precisa de ter provas conclusivas antes de apresentar uma Denúncia; ter suspeitas válidas sobre uma Ocorrência é suficiente. Embora um Denunciante não precise provar as suas alegações, as Denúncias são mais propensas a ser consideradas válidas se puderem ser sustentadas com algumas informações objetivas, como e-mails, notas ou recibos.

Os colaboradores (incluindo os Denunciantes) não devem tentar investigar qualquer potencial ocorrência por conta própria (nem recolher provas por meios ilegais, como gravação de áudio ou vídeo secreta), uma vez que tal poderá prejudicar qualquer investigação formal no âmbito desta Política.

### 3.3 Anonimato

Em países onde é permitido por lei, um Denunciante pode permanecer anónimo quando apresentar uma Denúncia e durante qualquer comunicação de acompanhamento. No entanto, a Constructel encoraja os indivíduos a identificarem-se quando denunciarem uma Ocorrência de modo que a Constructel possa analisar adequadamente a Denúncia e coordenar com os Denunciantes para obter informações adicionais, se tal for necessário para a investigação.

A Empresa não tentará identificar um Denunciante que tenha solicitado anonimato. No entanto, a Constructel pode ser obrigada a comunicar a informação relativa à Denúncia e a investigação da Constructel sobre o mesmo às autoridades públicas e entidades reguladoras.

### 3.4 Confidencialidade

Mesmo que o Denunciante mencione o seu nome, a Empresa fará todos os esforços possíveis

---

no sentido de proteger a sua confidencialidade. Caso tal não seja possível, devido a ordem administrativa ou judicial, por exemplo, a Empresa deverá notificar o Denunciante com antecedência, se tal for permitido e a menos que tal informação coloque em risco as investigações relacionadas. Quando um Denunciante solicitar que a sua identidade seja mantida sigilosa, a Constructel honrará esse pedido na medida do possível e de acordo com a lei local, devendo garantir que a identidade do Denunciante não seja divulgada a ninguém além dos colaboradores autorizados para receber ou acompanhar as Denúncias. Além disso, dependendo da natureza da Denúncia e das informações fornecidas, a identidade do Denunciante pode ser óbvia para os envolvidos numa investigação (como testemunhas ou colaboradores acusados de irregularidades).

### **3.5 Proteção de Denunciantes e indivíduos mencionados numa Denúncia**

Se o Denunciante tiver Motivos Válidos para acreditar que ocorreu ou pode ocorrer uma situação de má conduta, ou que existem ou podem existir circunstâncias impróprias relativamente à Constructel, ou se tiver informações que indiquem que a Constructel ou qualquer um dos seus colaboradores tenha contratado ou pode envolver-se em situações de má conduta que constitua uma Ocorrência, tais informações devem ser denunciadas no âmbito desta Política.

Denunciar Ocorrências por motivos válidos é uma componente chave do programa de Compliance da Constructel. Para encorajar os Denunciantes a denunciar Ocorrências sem receio, a Constructel não tolera qualquer forma de Retaliação contra um Denunciante. Os colaboradores da Constructel não devem, de forma alguma, ameaçar ou retaliar contra qualquer Denunciante. Se algum colaborador da Constructel estiver envolvido em tal conduta, poderá ser sujeito a medidas disciplinares, podendo tais medidas redundar na rescisão do contrato de trabalho ou cessação da relação vigente. Se um Denunciante acreditar que sofreu tal Retaliação, deve denunciá-la aos Recursos Humanos.

A Constructel protegerá os direitos dos indivíduos acusados de má conduta sempre que possível, em cumprimento com as obrigações legais da Empresa. A Constructel reconhece que algumas Denúncias podem não ser bem fundamentadas e que, nesses casos, os colaboradores podem ser prejudicados pela publicação desnecessária de denúncias ou acusações. Se tal for permitido pela lei aplicável e a Constructel tiver capacidade para conduzir uma investigação justa e completa de uma Denúncia, a Constructel pode notificar as pessoas nomeadas sobre a Ocorrência denunciada relativamente:

- ao assunto das Denúncias;

- 
- aos resultados da investigação (mas os relatórios da investigação não serão facultados);
  - às possíveis medidas corretivas a ter em consideração.

### **3.6 Violação da política e Ação Disciplinar**

Sempre que a Constructel determinar que esta Política bem como os princípios e normas aqui descritos foram violados, adotará imediatamente as medidas adequadas; tal ação pode incluir ação corretiva e/ou ação disciplinar dos Colaboradores da Constructel, incluindo a rescisão do contrato de trabalho.

Qualquer colaborador que conscientemente tolerar, encorajar ou de outra forma consentir comportamentos ou ações que violem os princípios e padrões estabelecidos nesta Política também pode estar sujeito a ações corretivas e/ou medidas disciplinares, incluindo a rescisão do contrato de trabalho ou cessação da relação vigente.

Qualquer pessoa que levante uma preocupação no âmbito desta Política deve ter Motivos Válidos para acreditar que as informações divulgadas são verdadeiras no momento da elaboração da Denúncia. Fazer intencionalmente denúncias ou acusações falsas, pode resultar, de acordo com esta política, em ação disciplinar, incluindo a rescisão do contrato de trabalho ou cessação da relação vigente.

### **3.7 Rever Ocorrências/Denúncias**

Quando uma Ocorrência é apresentada, a Constructel irá ponderar quais os passos seguintes mais adequados, que podem incluir:

- iniciar uma investigação (ou pedir a terceiros para realizar uma investigação);
- procurar mais informações junto do Denunciante;
- decidir que não são necessárias mais medidas;
- remeter a questão a ser investigada no âmbito de outra política apropriada da Constructel.

Em determinados casos, a Constructel poderá ter de transmitir pormenores de quaisquer denúncias às autoridades competentes para a aplicação da lei.

Como parte de qualquer investigação, o investigador pode querer falar com o Denunciante (bem como com outros colaboradores da Constructel) para obter mais informações. Se a Ocorrência incluir denúncias ou acusações contra outra pessoa, é provável que a pessoa necessite de ser informada sobre as denúncias ou acusações.

---

### **3.8 Medidas corretivas**

No decurso ou na conclusão de uma revisão, a Constructel pode determinar que uma ação corretiva e/ou disciplinar é apropriada para abordar a má conduta ou violação das leis. Tal ação deve ser tomada de acordo com a lei aplicável, Código de Ética e Conduta Empresarial, bem como outras diretrizes e políticas.

O Conselho de Administração receberá atualizações periódicas sobre as Ocorrências investigadas e as medidas corretivas subsequentes tomadas no âmbito desta Política.

### **3.9 Resposta ao Denunciante**

A Empresa confirmará o recebimento da Denúncia ao Denunciante no prazo de sete dias. Sempre que possível, o Denunciante será informado sobre a evolução da investigação e sobre o seu resultado. Em qualquer caso, no prazo máximo de três meses após a confirmação do recebimento da Denúncia, a Empresa entrará em contato com o Denunciante para fornecer uma atualização do processo. No entanto, por vezes a necessidade de confidencialidade pode impedir a Empresa de fornecer ao Denunciante detalhes específicos da investigação ou qualquer outra ação tomada. O Denunciante também deve manter em sigilo todas as informações sobre a investigação.

### **3.10 Legislação relativa à Conservação e à Proteção da Privacidade dos Dados**

A Constructel deverá reter a documentação relativa a qualquer avaliação ou revisão na sequência de qualquer Denúncia dirigida através deste meio e desta Política, de acordo com as políticas de conservação de dados aplicáveis. Qualquer processamento de dados pessoais deve ser realizado de acordo com as políticas de proteção de dados aplicáveis.

### **3.11 Ajustamentos à Política**

Esta Política define os padrões globais comuns da Constructel para responder às questões levantadas pelos nossos colaboradores. A Constructel pode afastar-se desta Política para garantir o cumprimento das nossas obrigações legais nas diferentes jurisdições em que opera.

### **Questões e apoio**

No caso de qualquer dúvida em relação a esta Política ou qualquer outra política de Conformidade, ou caso um incidente específico não seja coberto por nenhuma política, consulte o seu Diretor de *Compliance* ([compliance@constructel.com](mailto:compliance@constructel.com)) para obter mais orientações.



---

É compreensível que os Denunciantes por vezes se preocupem com a Retaliação. A Constructel pretende encorajar a abertura e apoiará os colaboradores que denunciem preocupações genuínas ao abrigo desta Política, mesmo que essas preocupações se revelem erradas.

Os colaboradores que necessitem de apoio (quer estejam a pensar denunciar uma Ocorrência ou depois de terem denunciado uma Ocorrência) devem entrar em contacto com o representante local de Recursos Humanos. No entanto, embora possam facultar suporte pessoal, eles não poderão investigar a substância de uma Ocorrência. Para que uma preocupação seja investigada, os colaboradores também devem levantar um Ocorrência de acordo com a secção 3.1 acima.

---

## Anexo 1      Informações essenciais sobre a comunicação de possíveis violações

- 1**      **Canais de denúncia** – As Denúncias anónimas são aceites (quando legalmente permitido) e acompanhadas, e os canais fornecidos permitem que o colaborador denuncie por escrito (através da nossa plataforma de denúncias on-line, e-mail ou carta) ou pessoalmente. O colaborador pode comunicar a sua preocupação ao seu supervisor, ao departamento de RH, Jurídico ou *Compliance*.
  
- 2**      **Hierarquia dos canais de denúncia** – Inicialmente o colaborador é encorajado a utilizar os canais internos para denunciar preocupações, as quais deverão permanecer confidenciais (sempre que possível) e confirmada a sua receção num período de sete dias. O colaborador deverá receber uma atualização no prazo de três meses. O colaborador poderá ainda denunciar as suas preocupações externamente às autoridades competentes.
  
- 3**      **Compreender quem será protegido** - Qualquer pessoa que tenha conhecimento de uma violação num contexto relacionado com o trabalho. Por conseguinte, os que beneficiam de proteção incluem (entre outros): colaboradores, trabalhadores por conta própria, voluntários, estagiários, membros não executivos e acionistas. A proteção também se aplica àqueles cuja relação com o trabalho ainda não se iniciou, como aqueles que ainda se encontram em negociações pré-contratuais, ou que já tenham terminado. Os terceiros que apoiem quem faz as denúncias, como colegas ou familiares que poderiam ser afetados por uma denúncia, também serão protegidos.
  
- 4**      **Medidas de proteção** – As salvaguardas de proteção visam garantir a proteção contra retaliações, tais como demissão, suspensão, despromoção, intimidação ou tipo de sanções, como ser negada formação ou receber avaliações negativas. As medidas de proteção também impedem que a identidade da pessoa que denuncia seja divulgada (sem o seu consentimento) a qualquer pessoa além de membros da equipa autorizados que tenham competência para receber ou acompanhar denúncias, ou se tal for exigido por lei.
  
- 5**      **O que acontece à denúncia** – No âmbito da política atual, descrevemos como a sua Denúncia será tratada. Fornecemos também informações sobre o que poderia acontecer se algum indivíduo agir em violação das regras, e detalhes sobre como o denunciante será informado da evolução do processo, de acordo com os procedimentos previstos na legislação nacional.