



A COHORT PLC COMPANY

EID, SA

# Política de Denúncia de Irregularidades

Edição 2  
Abril de 2025

|                      |                                     |
|----------------------|-------------------------------------|
| <b>Aprovado por:</b> | Martin Bennett<br>Managing Director |
|----------------------|-------------------------------------|

| Edição | Data       | Notas                                                                                                                                                                                                                           |
|--------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2      | 2025-04-23 | Re-estruturação da política, com inclusão de: conceitos, princípios gerais, fases de tratamento da denúncia, formas de divulgação e actualização da política. Criação do Canal de Denúncia interno da EID e Caixa de Denúncias. |
| 1      | 2020-09-15 | Edição Inicial                                                                                                                                                                                                                  |

|      |                                                                      |    |
|------|----------------------------------------------------------------------|----|
| 1.   | Enquadramento legal e normativo.....                                 | 4  |
| 2.   | Objectivo.....                                                       | 4  |
| 3.   | Conceitos.....                                                       | 4  |
| 3.1. | Denúncia.....                                                        | 4  |
| 3.2. | Denunciante.....                                                     | 5  |
| 3.3. | Canais de denúncia.....                                              | 6  |
| 4.   | Princípios Gerais.....                                               | 7  |
| 4.1. | Dever de comunicação .....                                           | 7  |
| 4.2. | Boa fé do denunciante.....                                           | 7  |
| 4.3. | Identidade do denunciante e confidencialidade.....                   | 7  |
| 4.4. | Protecção dos denunciantes .....                                     | 9  |
| 4.5. | Não retaliação .....                                                 | 9  |
| 4.6. | Independência, autonomia e ausência de conflitos de interesses ..... | 10 |
| 4.7. | Tratamento de Dados Pessoais.....                                    | 10 |
| 4.8. | Conservação de denúncias .....                                       | 11 |
| 4.9. | Formação e Comunicação .....                                         | 11 |
| 5.   | Fases do tratamento da denúncia .....                                | 11 |
| 6.   | Contra-ordenações e coimas.....                                      | 12 |
| 7.   | Divulgação da Política.....                                          | 13 |
| 8.   | Revisão e Actualização da Política .....                             | 13 |
| 9.   | Conclusão.....                                                       | 13 |

## 1. Enquadramento legal e normativo

A Lei nº 93/2021 estabeleceu o Regime Geral de Protecção de Denunciantes, transpondo a Directiva (EU) 2019/1937 do Parlamento Europeu, relativa à protecção de pessoas que denunciem violações do Direito da União.

O quadro legal e regulamentar vigente em Portugal, exige que as organizações implementem meios específicos, independentes e autónomos para a recepção, tratamento e arquivo de comunicações de irregularidades relacionadas com a empresa, artigo 8º da Lei nº 93/2021, doravante “a Lei”.

Para este efeito, a EID disponibiliza um Canal de Denúncia interno que não substitui outros canais existentes para a comunicação interna de irregularidades, tais como outras linhas de reporte directo para o Responsável do Departamento de Compliance, Directora do Departamento de Pessoas e Cultura, Director da área ou por Safecall (Cohort).

## 2. Objectivo

A presente Política, tem como objectivo implementar o processo de Denúncia de Irregularidades, através de um canal interno, onde o funcionário pode alertar para situações dúbias descrevendo as suas preocupações e queixas, denunciando de forma independente, autónoma, segura, confidencial e imparcial.

Constitui um reforço das medidas de identificação precoce de condutas desviantes e do que é moralmente necessário cumprir, servindo para nortear os funcionários em todas as fases do processo, mitigando perdas financeiras e reputacionais, melhorando processos e controlos internos, fomentando a integridade comportamental e permitindo identificar oportunidades de melhoria e bem-estar.

Todos têm a responsabilidade de observar a presente Política, que pressupõe a denúncia de irregularidades através de canais internos, os quais têm precedência face aos canais de denúncia externa, cujo âmbito está delimitado na Lei.

Esta política, transversal a toda a EID, tem como principal objectivo, permitir que os funcionários, administradores, estagiários, prestadores de serviços, fornecedores, entre outros, possam denunciar a prática de qualquer infracção dentro da EID, ao mesmo tempo que circunscreve a forma de tratamento de tais denúncias, assegurando sempre a sua confidencialidade, bem como a resposta às mesmas.

Desta forma, a EID assume como parte indissociável das suas actividades, os padrões éticos como elemento integrante da sua cultura, garantindo a protecção de funcionários e outros denunciantes, não permitindo qualquer tipo de represálias e discriminação por eventuais denúncias realizadas, desde que o denunciante as faça de boa-fé.

## 3. Conceitos

### 3.1. Denúncia

Corresponde à comunicação escrita, feita de boa-fé, com base no conhecimento factual ou com base em fundadas suspeitas, da prática de irregularidades ou infracções cometidas contra o denunciante, contra uma

terceira pessoa, singular ou colectiva ou contra a EID, independentemente da existência de meios de prova ou documentação de suporte, relativamente a matérias cujo âmbito está definido nesta Política.

Segundo o artigo 4º da Lei, a denúncia ou divulgação pode ter por objeto infrações cometidas, que estejam a ser cometidas ou cujo cometimento se possa prever, bem como tentativas de ocultação de tais infrações.

A denúncia de quaisquer irregularidades pode ser apresentada por escrito, ainda que de forma autónoma ou presencialmente, ficando sempre garantido o anonimato do respectivo denunciante (autor da denúncia), caso este assim o pretenda.

As violações ao Código de Ética e Conduta da EID, também estão abrangidas nesta Política, a par de toda e qualquer irregularidade que possa ser detectada pelos funcionários, lembrando que é uma obrigação por força da nossa legislação, que o funcionário reporte qualquer indício de infracção ou violação dos princípios éticos e deontológicos que disciplinam a actividade da EID.

A comunicação de quaisquer denúncias, tendo por base o presente regulamento, efectivar-se-á de uma das seguintes formas, ficando ao critério do autor da comunicação a respectiva opção:

- a) Carta, remetida para o endereço postal da EID;
- b) Correio eletrónico para o endereço [denuncia@eid.pt](mailto:denuncia@eid.pt) (apenas Responsável de Compliance e Directora de Pessoas e Cultura têm acesso);
- c) Caixa de Denúncias disponível na intranet e página oficial (apenas Responsável de Compliance e Directora de Pessoas e Cultura têm acesso);
- d) Presencialmente ou através de correio electrónico da Responsável de Compliance: [sonia.marques@eid.pt](mailto:sonia.marques@eid.pt) ;
- e) Presencialmente ou através de correio electrónico da Directora de Pessoas e Cultura [joana.hasse@eid.pt](mailto:joana.hasse@eid.pt) ;
- f) Safecall (linha confidencial do grupo Cohort) 08009151571 ou [cohort@safecall.co.uk](mailto:cohort@safecall.co.uk) .

Todas as comunicações recebidas, independentemente do canal utilizado, serão objecto de registo e permanente actualização pelo departamento de Compliance.

### 3.2. Denunciante

É a pessoa singular que denuncie ou divulgue publicamente a prática ou a ocultação de uma infracção, baseando-se em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional (artigo 5º da Lei).

Considera-se como denunciante a pessoa que denuncia uma irregularidade com fundamento em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional, mesmo que tais informações tenham sido obtidas numa relação profissional entretanto cessada, bem como durante o processo de recrutamento ou durante outra fase de negociação pré-contratual de uma relação profissional constituída ou não constituída.

O denunciante deverá na medida do possível:

- a) descrever os factos ou factores de suspeita da irregularidade;
- b) identificar as pessoas singulares e colectivas directa ou indirectamente envolvidas; e
- c) facultar documentos de suporte, caso existam.

O Denunciante deverá, assim, fazer uma descrição, o mais exaustiva possível, porém desejavelmente objectiva, dos factos que suportam as irregularidades comunicadas, podendo anexar a essa comunicação documentação que suporte os factos relatados.

### 3.3. Canais de denúncia

*Os canais de denúncia interna permitem a apresentação de denúncias, por escrito e/ou verbalmente, por trabalhadores, anónimas ou com identificação do denunciante (artigo 10º da Lei).*

**Canal de Denúncia Interno** - E-mail disponibilizado pela EID, através do qual o Denunciante pode apresentar, comunicar e participar qualquer infracção e acompanhar o seu seguimento. Este Canal de Denúncia interno, permite que o autor da comunicação seja contactado, mantendo o anonimato (ainda que se identifique no e-mail, a confidencialidade está assegurada e nunca poderá ser divulgado o seu nome, sem a sua autorização), para a obtenção de informações relevantes para o apuramento dos factos.

Existe ainda a opção de efectuar uma denúncia através da Caixa de Denúncias, disponibilizada na intranet e página oficial. O denunciante pode ou não identificar-se. A confidencialidade e anonimato da denúncia é igualmente assegurada.

No âmbito da presente política, a EID disponibiliza um canal de denúncia interno (via e-mail ou Caixa de Denúncias), que garante ao abrigo do artigo 9º da Lei:

- *a exaustividade da denúncia;*
- *a integridade da denúncia;*
- *a conservação da denúncia;*
- *a confidencialidade da identidade do denunciante;*
- *o anonimato dos denunciantes e confidencialidade de terceiros mencionados na denúncia (nos casos aplicáveis);*
- *a impossibilidade de acesso a pessoas não autorizadas;*
- *a proteção de dados;*

A Denúncia deverá ser sempre apresentada pelo denunciante através do Canal de Denúncias disponibilizado pela EID, salvo nas seguintes situações, previstas no artigo 7º número 2 da Lei:

- *Quando o denunciante tenha motivos razoáveis para crer que a infracção não pode ser eficazmente resolvida pela EID;*
- *Quando o denunciante tenha já apresentado uma denúncia à EID e não lhe tenham sido comunicadas as medidas adotadas, nos prazos estabelecidos;*
- *A infracção denunciada constitua crime ou contraordenação punível com coima superior a 50.000 Euros.*

**Canal de Denúncia Externo** - Meio disponibilizado pelas autoridades que, atentas as suas competências, devam conhecer da matéria das infracções, nomeadamente: Ministério Público, órgãos de polícia criminal, Banco de Portugal, autoridades administrativas independentes, institutos públicos, entre outros.

O recurso aos canais de denúncia externa só deve ocorrer se se verificarem os pressupostos do artigo 7º nº 2:

- *Não existe canal de denúncias interno;*
- *Existem motivos razoáveis para crer que a infração não pode ser eficazmente conhecida ou resolvida a nível interno ou que existe risco de retaliação;*
- *Tenha inicialmente apresentado uma denúncia interna, sem que lhe tenham sido comunicadas as medidas previstas ou adotadas na sequência da denúncia nos prazos previstos no artigo 11º da mesma lei.*

## 4. Princípios Gerais

### 4.1. Dever de comunicação

As regras de Ética e Conduta em vigor na EID, determinam que os funcionários que tenham conhecimento ou fundadas suspeitas da prática de quaisquer irregularidades susceptíveis de pôr em causa o bom nome da EID, independentemente da existência de meios de prova ou documentação de suporte, incluindo casos de fraude, corrupção, ou práticas lesivas dos interesses e da imagem, devem reportar a situação pelos meios e formas que estiverem internamente definidos, garantindo-se a respectiva confidencialidade e protecção da identidade, bem como a não retaliação sobre o autor da comunicação feita de boa-fé e de forma não anónima.

Todos os funcionários, contratantes, subcontratantes, colaboradores em outsourcing, prestadores de serviços, fornecedores da EID, bem como quaisquer pessoas que actuem sob a sua supervisão e direcção, membros dos órgãos de administração e gestão, órgãos fiscais e de supervisão, incluindo membros não executivos, voluntários, estagiários (remunerados ou não), devem denunciar irregularidades.

### 4.2. Boa fé do denunciante

Esta Política consagra a boa-fé como espírito e princípio da Denúncia. A comunicação de irregularidades deve ser efectuada de forma altruísta, não maliciosa e com adequada fundamentação.

As denúncias não devem ser feitas de forma leviana e assente numa base falsa ou tendo obtido ou acedido à informação através de acto que constitua um crime. O procedimento de denúncia não deve ser usado de forma difamatória, abusiva e tendo em vista prejudicar ou denegrir a imagem da EID ou dos seus funcionários.

Só são aceites as denúncias de boa-fé, no caso de serem infundadas, as denúncias não procedem e nenhum dano é imputado /infligido ao alvo da denúncia. Existe todo um processo de investigação, que irá comprovar a veracidade e idoneidade dos factos e, se tal não se provar, a denúncia não procede e consequentemente será arquivada.

### 4.3. Identidade do denunciante e confidencialidade

A EID encoraja a que o denunciante se identifique, na medida em que tal identificação permite um melhor esclarecimento directo das situações e assegura, à partida, maior credibilidade e boa-fé ao processo.

É no entanto, admitida a possibilidade, caso assim o denunciante o entenda e justifique, de a comunicação da irregularidade ser realizada de forma anónima, no caso em que o denunciante não fornece quaisquer elementos identificativos, o que não constitui um impedimento à entrega de documentação que suporte os factos relatados, podendo ser submetidos os mesmos, por um dos meios de comunicação disponibilizados.

Quando a comunicação da irregularidade for efectuada na plataforma ou por correio electrónico, o responsável pelo tratamento da denúncia diligenciará, de imediato, no sentido de confirmar a identificação pessoal do denunciante. Quando não seja possível confirmar a identificação, a denúncia será considerada anónima, caso em que não será dado ao denunciante feedback das diligências efectuadas, nem resposta sobre o desfecho da denúncia.

Todas as pessoas com acesso aos dados do denunciante, tratam-nos apenas na medida do estritamente necessário, sempre observando a obrigação de confidencialidade e conformidade com a Lei.

No âmbito da presente política, a EID garante a confidencialidade da identidade do denunciante (mesmo nos casos em que o mesmo se tenha identificado) e das informações que, directa ou indirectamente, permitam deduzir a identidade.

A obrigação de confidencialidade impende sobre as pessoas designadas para o tratamento das denúncias, estendendo-se a terceiros que venham a ser considerados incompetentes para o conhecimento das denúncias.

O artigo 18º da Lei, consagra:

*1 - A identidade do denunciante, bem como as informações que, direta ou indirectamente, permitam deduzir a sua identidade, têm natureza confidencial e são de acesso restrito às pessoas responsáveis por receber ou dar seguimento a denúncias.*

*2 - A obrigação de confidencialidade referida no número anterior estende-se a quem tiver recebido informações sobre denúncias, ainda que não responsável ou incompetente para a sua receção e tratamento.*

O denunciante pode fornecer a sua identidade que será tratada de forma confidencial ou, se assim o pretender, pode solicitar o seu anonimato, devendo mencionar tal opção aquando da apresentação da denúncia.

A confidencialidade e o anonimato não impedem que o Denunciante seja contactado, por escrito, para obtenção de informações relevantes para o apuramento dos factos, mantendo-se um registo documental de todas as interações havidas com o denunciante, as quais devem ser mantidas confidenciais.

A confidencialidade será sempre garantida, excepto nas situações em que a divulgação de informações e a identidade dos intervenientes seja exigida nos termos da legislação aplicável, no âmbito de outras investigações de autoridades competentes ou de procedimentos judiciais subsequentes, no âmbito dos quais a EID seja notificada para prestar tais informações.



#### 4.4. Protecção dos denunciantes

Nos termos da presente política, qualquer denúncia ou divulgação pública de uma infração feita de acordo com os requisitos impostos pela presente Lei, não constitui por si fundamento de responsabilidade disciplinar, civil, contraordenacional ou criminal do denunciante, conforme artigo 24º da Lei.

O artigo 6º da Lei, consagra as condições de protecção dos Denunciantes:

- 1- *Beneficia da protecção conferida pela presente lei 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 uma infração nos termos estabelecidos pela Lei.*
- 2- *O denunciante anónimo que seja posteriormente identificado beneficia da protecção conferida pela presente lei, contanto que satisfaça as condições previstas no número anterior.*
- 3- *O denunciante que apresente uma denúncia através de canal externo, em inobservância das regras de prevalência constantes da presente política, beneficia da protecção aqui conferida se, aquando da apresentação, ignorava, sem culpa, tais regras.*

Dispõem de protecção análoga à dos denunciantes, as pessoas singulares e colectivas de acordo com o número 4 e 5 do referido artigo:

- *pessoas que auxiliem os denunciantes na realização da denúncia, incluindo representantes sindicais ou representantes dos trabalhadores;*
- *terceiros que estejam ligados ao denunciante, tais como colegas de trabalho ou familiares;*
- *pessoas coletivas ou entidades equiparadas que sejam detidas ou controladas pelo denunciante, e/ou para as quais o denunciante trabalhe ou com as quais esteja de alguma forma ligado num contexto profissional;*
- *denunciantes que apresentem uma denúncia de infração às instituições, órgãos ou organismos da União Europeia.*

#### 4.5. Não retaliação

O artigo 21º da Lei, prevê todas as situações que podem configurar actos de retaliação e as consequências desses actos, quando praticados contra o denunciante.

As comunicações efectuadas ao abrigo da presente Política não podem servir de fundamento à instauração de qualquer procedimento disciplinar, civil ou criminal ou outras práticas discriminatórias proibidas, ou de qualquer procedimento que constitua um prejuízo para o denunciante.

Após a realização de qualquer denúncia/comunicação/queixa em contexto de boa-fé, é *expressamente proibida a prática de atos de retaliação contra o denunciante (nº1), as quais consistem em ações ou omissões, ainda que sob a forma de ameaça ou de mera tentativa, que ocorra no contexto da atividade profissional e que, motivadas pela realização de uma denúncia, lhe possam causar, direta ou indiretamente e de modo injustificado, danos patrimoniais ou não patrimoniais (nº2).*

A EID aplica integralmente esta legislação e confere protecção aos denunciantes, bem como a familiar ou colega que tenha apoiado na elaboração da denúncia.

Para o efeito, consideram-se actos de retaliação, quando praticados até dois anos após a denúncia:

- *Alteração das condições de trabalho: funções, horário, local de trabalho ou retribuição (cortes, retenção ou suspensão de salários), incluindo a não promoção, despromoção, ou suspensão de promoção do trabalhador;*
- *Incumprimento de deveres laborais por parte da EID;*
- *Suspensão de contrato de trabalho;*
- *Avaliação negativa de desempenho ou referência negativa para fins de emprego;*
- *Não renovação ou não conversão de um contrato de trabalho a termo num contrato sem termo;*
- *Imposição de sanções e medidas disciplinares;*
- *Despedimento;*
- *Resolução de contrato com entidades terceiras, por exemplo resolução de contrato de fornecimento ou de prestação de serviços;*
- *Danos de reputação do denunciante, especialmente nas redes sociais;*
- *Inclusão numa lista, com base em acordo à escala sectorial, que possa levar à impossibilidade de, no futuro, o denunciante encontrar emprego no sector ou indústria em causa;*
- *Coação, intimidação, assédio, ostracismo, entre outros.*

*Aquele que praticar um ato de retaliação indemniza o denunciante pelos danos causados (número 4 deste artigo).*

*A sanção disciplinar aplicada ao denunciante até dois anos após a denúncia ou divulgação pública presume-se abusiva (número 7 deste artigo).*

#### **4.6. Independência, autonomia e ausência de conflitos de interesses**

Os procedimentos de recepção, tratamento, investigação, decisão e conservação das comunicações de irregularidades asseguram que estas são processadas de forma independente, autónoma, imparcial e sigilosa, excluindo-se do processo de registo, análise, classificação, averiguação e decisão, todas as pessoas em que se verifique a existência de um conflito de interesses no desempenho das suas funções, com a matéria objecto de comunicação.

#### **4.7. Tratamento de Dados Pessoais**

A informação comunicada ao abrigo dos procedimentos de comunicação de irregularidades será utilizada exclusivamente para as finalidades previstas na presente Política, no estrito cumprimento do disposto na legislação de Protecção de Dados Pessoais (artigo 19º da Lei).

O direito de acesso e rectificação dos dados pessoais de todas as pessoas identificadas e envolvidas na denúncia pode ser exercido enviando um e-mail para o responsável pelo tratamento da denúncia, através dos endereços indicados. O responsável assegurará que o pedido seja tratado por pessoas tecnicamente competentes num prazo razoável.

#### 4.8. Conservação de denúncias

A EID manterá um registo actualizado das denúncias recepcionadas, documentação de apoio, dados recolhidos e respectivo tratamento.

Durante a análise preliminar e a investigação devem ser arquivados de uma forma confidencial e segura pelo prazo de cinco anos (artigo 20º da Lei) e independentemente desse prazo, durante a pendência de litígios e processos judiciais ou administrativos referentes à denúncia.

Serão adoptadas medidas de segurança no armazenamento da informação, por forma a restringir o seu acesso apenas a pessoas autorizadas.

#### 4.9. Formação e Comunicação

A EID mantém na sua intranet, informação actualizada sobre a denúncia de irregularidades, do ponto de vista legal e regulamentar bem como os procedimentos internos.

Estão assegurados mecanismos de formação a todos os funcionários, tanto na formação de acolhimento, como anualmente para todos, através da plataforma de formação online, de modo a construir uma cultura de responsabilidade e de ética profissional, pessoal e empresarial.

### 5. Fases do tratamento da denúncia

Após a recepção de uma denúncia, no canal de denúncia interno, é dever da EID cumprir o estipulado no artigo 11º da Lei:

*1 - As entidades obrigadas notificam, no prazo de sete dias, o denunciante da receção da denúncia e informam-no, de forma clara e acessível, dos requisitos, autoridades competentes e forma e admissibilidade da denúncia externa.*

*2 - No seguimento da denúncia, as entidades obrigadas praticam os atos internos adequados à verificação das alegações aí contidas e, se for caso disso, à cessação da infração denunciada, inclusive através da abertura de um inquérito interno ou da comunicação a autoridade competente para investigação da infração, incluindo as instituições, órgãos ou organismos da União Europeia.*

*3 - As entidades obrigadas comunicam ao denunciante as medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia e a respetiva fundamentação, no prazo máximo de três meses a contar da data da receção da denúncia.*

*4 - O denunciante pode requerer, a qualquer momento, que as entidades obrigadas lhe comuniquem o resultado da análise efetuada à denúncia no prazo de 15 dias após a respetiva conclusão.*

Analisando este artigo, observa-se que existe num primeiro momento, a verificação preliminar da denúncia e consequente investigação, isto é: o responsável pelo tratamento da denúncia, tem acesso irrestrito a todos os meios e instrumentos internos para obter informações, averiguar os factos subjacentes, verificar, documentar, produzir e registar os factos e circunstâncias, incluindo os meios de prova produzidos, para

poder enquadrar a denúncia no âmbito de alcance da Política e seguidamente informar o denunciante da recepção da mesma, no prazo de 7 dias.

Na sequência da verificação liminar acima, se se concluir que os factos denunciados se reconduzem às matérias e infracções da presente política, será aberta uma investigação, levada a cabo pelo responsável pelo tratamento da denúncia. Este, pode recorrer ao auxílio de pessoas cuja participação ou competência possam ser necessárias para conduzir a investigação e pode contactar o denunciante, para a obtenção de informações adicionais e relevantes para o apuramento dos factos, em tudo o que não contrarie a presente política e a Lei, nomeadamente, a Lei nº 93/2021.

Todas as denúncias recebidas são analisadas e para cada uma delas será elaborado um relatório de inquérito e investigação fundamentado, que confirma ou invalida os méritos da denúncia, através da recolha de elementos factuais contendo a indicação das medidas adoptadas ou cuja adopção se preveja adoptar, recomendando se necessário, sanções, acções correctivas e se for caso disso acções judiciais.

O relatório conterá também a justificação para a não adopção de quaisquer medidas, justificando a não procedência da denúncia.

A implementação das acções recomendadas é da responsabilidade da EID, na sequência do encerramento do inquérito.

Caso seja requerido pelo denunciante, o mesmo deverá ser informado acerca do resultado da análise efectuada à denuncia, no prazo de 15 dias após a respectiva conclusão.

Em qualquer destes casos, findo o processo de investigação, o responsável pelo tratamento da denúncia, comunica ao denunciante através de relatório conclusivo:

- Se a denúncia foi ou não considerada procedente;
- As conclusões sobre a denúncia comunicada;
- As medidas tomadas para dar seguimento à denúncia e respectiva fundamentação.

Sem prejuízo do disposto no artigo 11º, caso se verifique que a infracção denunciada é susceptível de integrar a prática de um crime, a EID comunicará tais factos às autoridades competentes para a investigação da infracção. Caso a irregularidade comunicada se reporte a suspeitas sobre actividades criminosas, propostas ou tentadas, em curso ou executadas, deve o responsável pelo tratamento da denúncia, comunicar de imediato tais suspeitas ou factos às autoridades, bem como promover a adopção de medidas provisórias, cautelares e preventivas.

## 6. Contra-ordenações e coimas

Importa salientar, que assim como a EID exige determinado comportamento e conduta aos seus funcionários, também a EID está obrigada a cumprir as suas responsabilidades e deveres estabelecidos, garantindo um ambiente de trabalho justo e equilibrado.

No artigo 27º da Lei, estão contempladas as coimas e a gravidade das contra-ordenações, no caso de incumprimento desta Lei por parte da EID.

## 7. Divulgação da Política

A Política de Denúncia de Irregularidades é publicada integralmente e disponibilizada em permanência na Intranet para conhecimento de todos os seus colaboradores, bem como nos respectivos websites institucionais. A presente Política entra em vigor na data mencionada, sem prejuízo de eventuais e necessárias revisões.

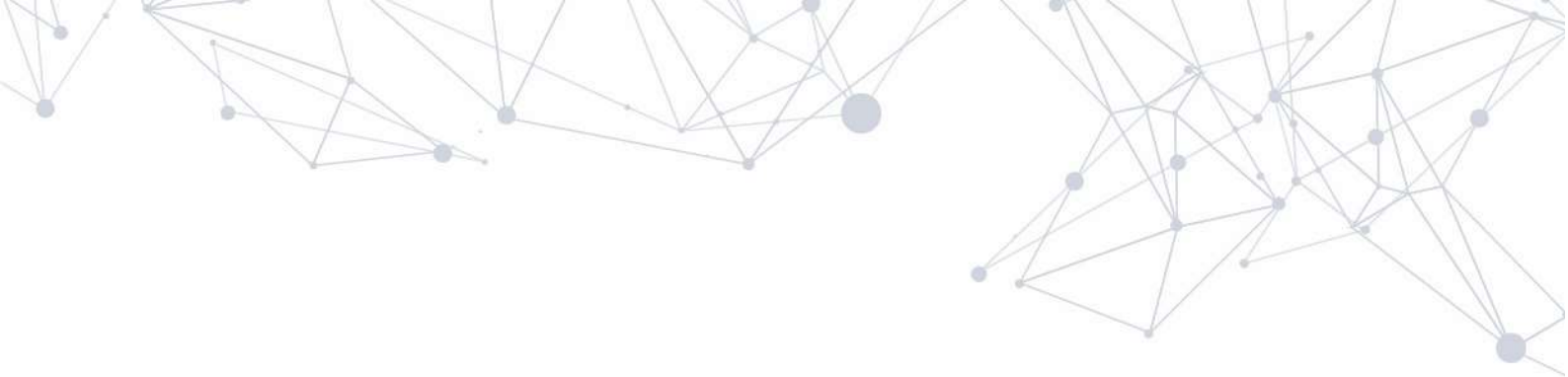
## 8. Revisão e Actualização da Política

A Política de Denúncia de Irregularidades será revista anualmente, estando esta responsabilidade a cargo do Departamento de Compliance.

## 9. Conclusão

Uma Política de Denúncia de Irregularidades sólida, ajuda a detectar problemas que, de outra forma, poderiam não chegar ao conhecimento da EID. É por isso absolutamente fundamental o seu cumprimento, para garantir um ambiente de trabalho ético e transparente, o que naturalmente reforça e fortalece a confiança entre a EID e os seus funcionários.

Esta Política demonstra que a EID sabe a importância de ter conhecimento de qualquer irregularidade ou má prática e consequentemente corrigi-las, prevenindo riscos, ao mesmo tempo que proporciona meios para o funcionário comunicar comportamentos impróprios, também protege os seus direitos.



Rua Quinta dos Medronheiros – Lazarim  
2820-486 Charneca da Caparica - PORTUGAL  
Tel.: +351 212 948 600 | Fax.: (+351) 212 948 601  
geral@eid.pt

**[www.eid.pt](http://www.eid.pt)**

