



**CÓDIGO DE CONDUTA e
CANAIS DE DENÚNCIA**
castis

ÍNDICE

Enquadramento	pg3
A – CÓDIGO DE CONDUTA	
Finalidades <i>Prevenção dos maus tratos</i>	pg3
Comportamentos de Boa Conduta	Pg5
Princípios Fundamentais	Pg5
Cumprimento e Divulgação	Pg9
B – CANAIS DE DENÚNCIA	
1.Conteúdo da Denúncia	Pg10
2.Quem pode ser 'Denunciante'?	Pg10
3.Quais os canais de Denúncia?	Pg10
4.Tratamento das Denúncias	Pg11
5. Garantias	Pg11
<i>Entrada em vigor</i>	<i>Pg11</i>

Enquadramento

O CASTIIS orienta a sua atividade através de padrões de conduta responsáveis, rigorosos, exigentes e igualitários.

O Código de Conduta constitui-se como um elemento de autorregulação que fixa e sistematiza os princípios e as regras de natureza comportamental que devem ser observadas no exercício de toda a atividade da CASTIIS

Tem, ainda, como objetivo sensibilizar para a implementação e cumprimentos dos direitos e obrigações que decorrem da entrada em vigor Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) e do Regime de Proteção de Denunciantes Lei n.º 93/2021 de 20 de dezembro.

A - CÓDIGO DE CONDUTA

Âmbito de Aplicação

O presente Código de Conduta estabelece as normas, princípios e critérios orientadores da conduta e aplica-se a todos os membros dos Órgãos Sociais, Colaboradores (permanentes ou eventuais), Clientes do CASTIIS, parceiros e outras pessoas e/ou entidades que participem nas suas atividades.

FINALIDADES

Consideram-se as seguintes linhas de ação:

1. Respeito pela vida, bem-estar, saúde e segurança das pessoas e coisas;
2. Defesa e proteção dos Direitos Humanos;
3. Desenvolvimento de uma atuação responsável, tendo presente a qualidade de vida e bem-estar de todos com quem o CASTIIS se relacione, mas também a redução de impactos negativos de sua atividade na comunidade e meio ambiente;
4. Cumprimento e respeito pela Lei;
5. Defesa e proteção dos direitos fundamentais no que diz respeito ao trabalho, sobretudo a liberdade de associação e o direito a negociação coletiva, a extinção da discriminação na contratação e no trabalho, além da condenação da exploração do trabalho forçado e infantil;
6. Defesa e preservação sustentável do meio ambiente;
7. Combate à corrupção.

PREVENÇÃO DOS MAUS TRATOS

Considerando-se, sobretudo, as linhas de ação 1, 2 e 3, foi definido um plano específico de atuação no âmbito da prevenção dos maus tratos que "constituem um fenómeno complexo e multifacetado que se desenrola de forma dramática ou insidiosa, em particular nas crianças e nos jovens, mas sempre com repercussões negativas no crescimento, desenvolvimento, saúde, bem-estar, segurança, autonomia e dignidade dos indivíduos. Pode causar sequelas físicas (neurológicas e outras), cognitivas, afetivas e sociais, irreversíveis, a médio e longo prazo ou, mesmo, provocar a morte" (Despacho n.º 31292/2008 de 5 de Dezembro - Ministério da Saúde).

Plano de Prevenção-Ação | CASTIIS

Destacamos assim as seguintes ações, considerando diferentes destinatários:

Clientes CASTIIS

- » Planificação das atividades - Sempre que possível, as planificações semanais/mensais nas várias respostas da Instituição, consideram a realização de atividades que facilitem o desenvolvimento de competências que possam ser um recurso na prevenção deste tipo de situações (exemplo: inteligência emocional; estratégias adaptativas e positivas de resolução de conflitos, competências relacionais como empatia, compaixão; princípios para uma cidadania ativa e capacidade crítica; competências de valorização pessoal (autoconfiança, autoestima, ...)
- » Inclusão de atividades de sensibilização para a problemática, no Plano Anual de Atividades e/ou Projeto Educativo, considerando-se, sempre que possível, o envolvimento dos pais, famílias e comunidade envolvente;
- » Campanhas de sensibilização da comunidade para a problemática através das redes sociais da instituição 'Proteger pessoas compete a tod@s'

Evidências na área de Infância e Colégio

- GPS (Guia Pedagógico Semanal) - no domínio pedagógico, considerando as planificações semanais, são explorados temas com potencial impacto preventivo, uma vez que, pretendem o desenvolvimento de competências pessoais que visam a gestão emocional e comportamental:
- Psicologia com crianças - ainda de forma complementar, as sessões semanais realizadas por uma psicóloga, que fazem parte da oferta pedagógica do CASTIIS, centram-se no desenvolvimento de competências emocionais e relacionais.
- Dinamização de ações de (in)formação para os pais centradas no desenvolvimento de competências parentais (intervenção preventiva).

Colaboradores

- Formação on-the-job, contínua, referente à temática: *Identificação de sinais de alerta; Procedimento interno (guia de atuação); O que pode ser considerado como situação de maus tratos em contexto educativo e/ou pedagógico?*
- Afixação/disponibilização do guia da atuação em caso de emergência ou suspeita, nas várias respostas do CASTIIS;
- Referência à obrigatoriedade de cumprimento do plano de atuação para prevenção dos maus tratos, nos vários regulamentos internos. A este respeito, consideram-se dois contextos de origem dos maus tratos:

Origem	Documentos associados
Contexto externo - Há suspeita ou evidência de maus tratos com origem externa à Instituição (família, comunidade...)	<p>Guia de Atuação – prevenção dos maus tratos (situação de suspeita ou alerta)</p> <p>Formulário – registo de ocorrência maus tratos (CAS DT 041/00)</p>

<p>Contexto interno - Há suspeita ou evidência de maus tratos com origem interna – de responsabilidade dos colaboradores que prestam serviços diretos ao cliente CASTIIS</p>	<p>Regulamento interno do colaborador (artigo 20º - conduta disciplinar)</p> <p>Código de conduta (artigo 20º - conduta disciplinar)</p> <p>Formulário - comunicação de irregularidade (CAS RH 030)</p>
---	---

COMPORTEMENTOS DE BOA CONDUTA

Os colaboradores do CASTIIS (colaboradores permanentes, temporários ou eventuais) devem:

- Desempenhar a respetiva atividade de acordo com o presente Código de Conduta, incentivando e promovendo o seu cumprimento;
- Exercer as suas as funções com competência e diligência, mantendo uma atitude digna, leal, honesta e de colaboração mútua;
- Evitar conflitos e dirimir conflitos;
- Denunciar quaisquer práticas ilegais, lesivas ou desleais às entidades competentes;
- Defender os interesses do CASTIIS, tendo em vista a preservação do bom nome, imagem e a prossecução da sua atividade;
- Assumir a responsabilidade pela sua atuação ou da equipa que liderar, comunicando, se necessário, ao superior hierárquico, quaisquer factos que justifiquem a adoção de medidas que visem evitar ou minimizar eventuais efeitos negativos;
- Não usar informação confidencial em seu benefício ou de terceiro, para fins ilícitos, impedindo o acesso indevido e não autorizado a informação confidencial que esteja na sua posse;
- Guardar lealdade e respeitar a confidencialidade das informações obtidas no exercício da sua atividade, incluindo informações relativas a clientes, contrapartes e terceiros envolvidos;
- Agir com responsabilidade social, defender os direitos humanos e a proteção de direitos fundamentais.

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

1. IGUALDADE

Tendo em vista a aplicação e o empenhamento de todos no cumprimento dos Princípios e regras atrás referidas, deve ser promovida a diversidade e respeito pela igualdade de tratamento, através de uma política de não discriminação.

Para tanto, é proibido a adoção de qualquer comportamento discriminatório fundado no sexo, raça, cor, língua, religião, opiniões políticas ou outras, a origem nacional ou social.

2. DIREITOS INDIVIDUAIS

Os direitos individuais serão respeitados, por todos, tendo em vista a criação de um ambiente de trabalho harmonioso.

Para tanto, não serão admitidos comportamentos que possam originar conflitos, gerar hostilidades ou quaisquer formas de intimidação ou assédio.

3. PRIVACIDADE

De forma a desenvolver relações alicerçadas na confiança mútua indispensável à manutenção de qualquer relação de trabalho, comercial ou outra, será respeitada a privacidade dos colaboradores e quaisquer pessoas com quem o CASTIIS se relacione.

Para tanto, apenas será tratada informação indispensável à execução de contratos ou cumprimento da Lei, tomando as medidas de segurança necessárias para prevenir a sua utilização indevida ou violação.

Privacidade: comunicações eletrónicas

- Quaisquer comunicações eletrónicas devem ser de natureza profissional, abrangendo as comunicações recebidas e enviadas.
- O CASTIIS poderá monitorizar os e-mails acima referidos por questões de qualidade de prestação do serviço.
- Os e-mails não poderão ser usados para fins diversos do acima referido, sem prévia autorização do superior hierárquico.
- As comunicações eletrónicas deverão conter uma linguagem adequada e conteúdo apropriado.
- O CASTIIS não proíbe a identificação do nome da mesma pelo colaborador em páginas eletrónicas cujo conteúdo não prejudique o bom nome da CASTIIS.
- Fica proibida a divulgação, sob qualquer forma de informação confidencial, nomeadamente a identificação de qualquer nome de cliente, parceiro, entidades com quem o CASTIIS se relacione, negócios ou segredos.
- Em caso de dúvida o colaborador deverá consultar o respetivo superior hierárquico.
- Não é permitido o uso de redes sociais para comunicar com clientes, fornecedores, parceiros comerciais ou outras entidades.

POLÍTICA DE PRIVACIDADE

- O CASTIIS cumprirá e garantirá o cumprimento da legislação vigente em matéria de proteção de dados pessoais, disponibilizando informação nomeadamente quanto aos dados recolhidos, forma de recolha, finalidade, tempo de conservação, direito e modo de acesso e alteração e medidas de proteção.
- O CASTIIS desenvolverá todos os esforços para implementar e ser cumprido o disposto no Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), relativo à proteção dos dados pessoais (informação relativa a uma pessoa singular identificar ou identificável) das Pessoas Sujeitas e de todas as demais Pessoas Singulares cujos dados pessoais o CASTIIS tenha acesso/trate.
- Em virtude de se tratar de um Regulamento comunitário, é de aplicação direta em todos os Estados Membros, garantindo, deste modo, uma harmonização legislativa ao nível da proteção de dados e respetiva circulação.
- O CASTIIS tem um código de boas práticas que visa orientar a implementação e cumprimento dos direitos e obrigações previsto no RGPD.
- São proibidas quaisquer ingerências arbitrárias, nomeadamente, aquelas relacionadas com a família, orientações afetivas e sexuais, estado de saúde e opções políticas e religiosas das Pessoas Sujeitas.

4. RESPONSABILIDADE EM FUNÇÕES DE CHEFIA

Qualquer colaborador com funções de chefia deve servir de exemplo, promovendo um ambiente de trabalho agradável.

5. SEGURANÇA

O CASTIIS garantirá o exercício da atividade dos seus colaboradores em condições de segurança e saúde, promovendo ainda a conciliação da vida familiar com a vida profissional.

6. RESPONSABILIDADE

Todos os colaboradores assumirão a responsabilidade pelas respetivas ações, procurando executar as suas funções com zelo e diligência, tendo em vista o sucesso profissional de cada um e sucesso do CASTIIS.

Para tanto, as sugestões, críticas e ideias dos colaboradores serão incentivados como forma de aperfeiçoamento do profissionalismo e desempenho dos colaboradores e dos procedimentos adotados no CASTIIS.

Será igualmente incentivada a comunicação de erros, com o intuito de minimizar possíveis efeitos negativos.

7. PROPRIEDADE

A propriedade do CASTIIS será preservada. Os colaboradores deverão utilizar os bens da CASTIIS ou aqueles que estejam sob o seu controlo no âmbito da sua atividade de negócio, devendo também zelar pela sua boa conservação e contribuindo para uma gestão eficiente dos mesmos.

Para tanto, não será tolerado qualquer comportamento de apropriação indevida ou utilização para fim diverso de coisa que seja propriedade do CASTIIS, sendo tal comportamento considerado abusivo e prejudicial à mesma.

8. TRANSPARÊNCIA

O desenvolvimento de relações implica que as decisões sejam transparentes e compreensíveis, bem como controles e investigações, de forma a preservar a confiança e tratamento justo.

Para tanto, as decisões deverão ser tomadas de forma transparente e comunicadas aos interlocutores de maneira a serem totalmente compreendidas pelos mesmos.

De igual forma, quaisquer controles e investigações levadas a cabo no CASTIIS, sem prejuízo do respeito pela privacidade dos envolvidos, serão conduzidas de forma transparente, aplicando-se as medidas adequadas e necessárias a cada situação.

9. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL E PROIBIÇÃO DE ASSÉDIO

Deverá ser garantida a dignidade da pessoa, proibindo práticas discriminatórias e que atentem contra a dignidade pessoal e profissional dos colaboradores.

São proibidos quaisquer comportamentos que infundadamente prejudiquem a imagem e reputação dos Colaboradores bem como, quaisquer comportamentos que visem intimidação, discriminação, coação, ameaça e assédio moral ou sexual sobre os Colaboradores.

É obrigatória a denúncia aos Superiores Hierárquicos de qualquer comportamento por parte de qualquer pessoa sujeita que consubstancie uma situação de assédio, coação, intimidação, ameaça ou que, de qualquer forma, atente contra a dignidade da pessoa.

Considerando que nos termos do artigo 29º do Código do Trabalho, se entende por assédio “o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”, são expressamente proibidos os seguintes comportamentos suscetíveis de serem considerados como assédio no trabalho:

- Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho que é feito;
- Promover o isolamento social;
- Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica;
- Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- Não atribuir quaisquer funções profissionais (violação do direito à ocupação efetiva do posto de trabalho);
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos de trabalho impossíveis de atingir ou prazos inexequíveis de cumprir;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos, sem identificar o autor das mesmas;
- Divulgar sistematicamente, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre trabalhadores;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem necessidade;
- Transferir o trabalhador de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- Falar constantemente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de molde a provocar o descontrolo na conduta do trabalhador, tais como: alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.

Regime de proteção ao denunciante e testemunhas

- Será garantido um regime específico de proteção para o denunciante e as testemunhas em procedimentos relacionados com situações de assédio;
- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio;
- É garantida a atribuição de proteção especial aos denunciantes e testemunhas em processos judiciais ou contraordenacionais desencadeados por assédio, não podendo os mesmos ser sancionados disciplinarmente salvo quando atuem com dolo;
- Os colaboradores do CASTIIS que denunciem o cometimento de infrações ao presente Código, de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções ou por causa delas, não podem, sob qualquer forma, ser prejudicados, sendo-lhes assegurado o anonimato até à dedução de acusação.

Responsabilidade do empregador

O Empregador é responsável pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, que será fixada em regulamentação própria, ficando esta indemnização sub-rogada nos direitos do trabalhador.

Comunicação de queixas de assédio em contexto laboral

- Nos termos de regulamentação própria, serão disponibilizados e divulgados pela Autoridade para as Condições do Trabalho os endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral;
- A prática de assédio pelo empregador ou por algum representante do mesmo, denunciada à Autoridade para as Condições no Trabalho (ACT), figurará entre os exemplos de justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador.

10. CONCORRÊNCIA

A relação do CASTIIS com os seus parceiros seguem os mesmos princípios descritos no presente Código de Conduta. Será defendida uma concorrência justa, não sendo permitidos quaisquer acordos ilícitos e conluíus com o propósito de restringir a concorrência, garantindo a preservação de segredos de negócios e comerciais, protegendo-os contra o acesso de terceiros.

11. CORRUPÇÃO

Nenhum colaborador do CASTIIS poderá adotar um comportamento que seja considerado imoral, nomeadamente recebendo ou dando pagamentos, gratificações ou outros benefícios de valor a funcionários públicos ou de outras entidades com a intenção de obter vantagens ou influenciando negócios.

Os comportamentos corruptos não serão tolerados e serão punidos em conformidade.

Para tanto, serão promovidas formações, informações, esclarecimentos e controles de forma a prevenir, detetar e punir comportamentos corruptos.

12. INTERESSES

O CASTIIS promoverá a conciliação da vida profissional com a vida privada, respeitando os interesses pessoais e a vida privada dos seus colaboradores. No entanto, os interesses pessoais não podem pesar sobre tomadas de decisões, os quais podem colidir com os interesses comerciais do CASTIIS.

Para tanto, serão evitadas situações em que interesses pessoais possam colidir com os interesses do CASTIIS ou dos seus parceiros de negócios, devendo ser expostos de forma a encontrar uma solução adequada.

São, nomeadamente, considerados interesses pessoais relevantes para este efeito, o recebimento de presentes, gratificações e convites dos clientes e fornecedores do CASTIIS, o exercício de atividade noutra CASTIIS e a detenção de participações sociais noutras entidades concorrentes do CASTIIS.

13. COMUNIDADE

O CASTIIS poderá promover instituições, projetos ou eventos do setor das artes e cultura desporto, bem como a participação dos seus colaboradores nestes, em prol da comunidade, incentivando o trabalho voluntário.

14. LIBERDADE DE EXPRESSÃO

O CASTIIS promoverá e defenderá o direito de liberdade de expressão, devendo ser claro que as manifestações de opiniões em público em nome da Instituição ou sobre a mesma devem ser verdadeiras e não a prejudicar.

15. SEGURANÇA DE SERVIÇOS E PRODUTOS

O CASTIIS defende a prestação de serviços e produtos com segurança, apostando na qualificação dos seus colaboradores, formação e inovação. Para tanto, todos devem contribuir ativamente no aperfeiçoamento das técnicas e procedimentos de forma a garantir altos padrões de segurança nos serviços e produtos prestados pela Instituição.

CUMPRIMENTO E DIVULGAÇÃO

- Os Colaboradores, Sócios, Fornecedores, Parceiros e outras pessoas e/ou entidades devem cumprir o Código de Conduta, cabendo aos superiores promover o seu cumprimento, divulgação e esclarecimento de dúvidas.
- O presente Código de Conduta será disponibilizado no website do CASTIIS.
- Todos os colaboradores do CASTIIS deverão por escrito declarar que receberam, um exemplar do Código de Conduta e que se comprometem a cumprir o mesmo.
- No processo de admissão dos Colaboradores deverá constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Conduta.

Infração disciplinar e sanções

- Sempre que a entidade empregadora tome conhecimento da violação das disposições constantes do presente Código de Conduta procederá à abertura de um procedimento disciplinar, no prazo máximo de um ano, sem prejuízo da responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal a que haja lugar;
- A Direção e os seus colaboradores denunciarão quaisquer práticas irregulares de que tenham conhecimento, prestando a devida colaboração em eventuais processos disciplinares ou de investigação criminal pelas respetivas entidades competentes.

B - CANAIS DE DENÚNCIA - Regime de Proteção de Denunciante

Pretende dar-se a conhecer o procedimento de **Denúncia** em vigor, no CASTIIS, de acordo com a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.¹

1. Qual o conteúdo da denúncia ou divulgação pública?

A denúncia ou divulgação pública pode ter por objeto:

- Infrações já cometidas;
- Infrações que estejam a ser cometidas ou,
- Infrações cujo cometimento se possa razoavelmente prever, e ainda,
- Tentativas de ocultação de tais infrações.

2. Quem pode ser 'Denunciante'?

Podem assim ser considerados denunciante, nomeadamente:

- a) Os **trabalhadores** do setor privado, social ou público;
- b) Os **prestadores de serviços**, contratantes, subcontratantes e fornecedores, bem como quaisquer pessoas que atuem sob a sua supervisão e direção;
- c) Os **titulares de participações sociais e as pessoas pertencentes a órgãos de administração ou de gestão ou a órgãos fiscais ou de supervisão de pessoas coletivas**, incluindo membros não executivos;
- d) **Voluntários e estagiários**, remunerados ou não remunerados.

3. Quais são os meios previstos de denúncia de infrações?

No CASTIIS, as denúncias de infrações podem ser apresentadas pelo denunciante através dos seguintes meios:

DENÚNCIA ESCRITA	Por correio eletrónico (email)	A denúncia deve ser remetida para: qualidade@castiis.pt
	Por correio regular	A denúncia deve ser remetida em envelope fechado, com a indicação, no exterior – NÃO ABRIR - para o seguinte endereço: Departamento da Qualidade – CASTIIS Rua do CASTIIS, 133 4505-582
	Formulário de Registo Interno	Formulário disponibilizado pelo CASTIIS, caso solicitado Registo Interno de Denúncia (CAS DT 042)
	Formulário digital	Registo em www.castiis.pt
DENÚNCIA VERBAL	Por telefone	938 343 804 – disponível entre as 09:30 – 17:30
	Em reunião presencial, a pedido do denunciante	A reunião presencial efetua-se apenas nas situações em que a mesma seja pedida pelo denunciante. Para esse efeito, deve ser solicitada a sua marcação prévia através de qualquer dos contactos referidos acima.

¹Estabelece o Regime Geral de Proteção de Denunciante de Infrações (RGPDI), transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União.

É possível a utilização indistinta de qualquer dos meios previstos para a denúncia de infrações?

Não.

O RGPDI privilegia as denúncias internas, pelo que o denunciante apenas pode divulgar publicamente uma infração e/ou recorrer a canais de denúncia externa em determinadas circunstâncias, legalmente previstas (ver questões seguintes).

Em que situações é que o denunciante pode divulgar publicamente uma infração?

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 externa nos termos previstos no RGPDI sem que tenham sido adotadas medidas adequadas nos prazos previstos nos artigos 11.º e 15.º do RGPDI.

4. Tratamento das Denúncias

4.1 Quais os procedimentos instituídos para o tratamento de denúncias internas?

Na sequência de denúncia interna, o CASTIIS:

- a) Regista a denúncia no formulário CAS ST 042 - registo interno de denúncias e no mapa de plano de ações SIQ
- a) Notifica o denunciante, no **prazo de sete dias**; relativamente à receção da denúncia, informando, de forma clara e acessível, dos requisitos, autoridades competentes e forma e admissibilidade da denúncia externa, nos termos do n.º 2 do artigo 7.º e dos artigos 12.º e 14.º
- b) Desenvolve as ações adequadas à verificação das alegações contidas na denúncia 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.
- c) No **prazo máximo de três meses** a contar da data da receção da denúncia, comunica ao denunciante as medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia e a respetiva fundamentação.

5. Garantias

O que garantem os canais de denúncia interna estabelecidos no CASTIIS?

Os canais de denúncia interna permitem a apresentação e o seguimento seguros de denúncias estando impedido o seu acesso por parte de pessoas não autorizadas.

Encontram-se, deste modo, garantidas:

- A exaustividade, integridade e conservação da denúncia;
- A confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes e
- A confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia, bem como
- A ausência de conflitos de interesses no desempenho das funções.

5.1 Garantias de confidencialidade

É assegurada a confidencialidade relativamente à identidade do denunciante – que pode, porém, manter-se anónimo –, das pessoas visadas e de terceiros mencionados na denúncia.

O regime de proteção é estendido:

- Às pessoas que auxiliem, de forma necessariamente confidencial, os denunciantes
- Àqueles que, por força da sua ligação aos denunciantes, possam ser alvo de retaliação em contexto profissional, como colegas ou familiares; e
- Às pessoas coletivas ou entidades equiparadas que sejam detidas ou controladas pelos denunciantes, para as quais estes trabalham ou estejam ligados de forma profissional.

5.2 Qual a proteção conferida?

Sem prejuízo de regimes especiais que garantam maior proteção, a tutela conferida aos denunciantes inclui a proibição de retaliação, considerando-se como retaliativo qualquer ato ou omissão que, direta ou indiretamente, em contexto profissional e motivado pela denúncia, seja apto a causar ou cause efetivamente danos aos denunciantes, aqui se incluindo ameaças ou tentativas.

A prática de atos de retaliação dita obrigação de indemnização dos denunciantes, presumindo-se retaliativos nomeadamente os seguintes atos, conquanto praticados nos 2 (dois) anos posteriores à denúncia ou divulgação:

- Alterações das condições de trabalho;
- Suspensão de contrato de trabalho;
- Avaliação negativa de desempenho ou referência negativa para fins de emprego;
- Não conversão de um contrato de trabalho a termo em contrato por tempo indeterminado, sempre que existissem expectativas legítimas de conversão;
- Não renovação de contrato de trabalho a termo;
- Despedimento;
- Inclusão em 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;
- Resolução de contrato de fornecimento ou de prestação de serviços.

ENTRADA EM VIGOR

O presente documento RGPDI entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção e será divulgado a toda a comunidade CASTIIS.

Tabela de Controlo de Revisões

Data	Revisão	Conteúdo da revisão
13.07.2017	00	Redação do Código de Conduta para a prevenção e combate ao assédio sexual no trabalho
26.07.2018	01	Revisão geral do documento (RGPDI)
01.01.2021	02	Integração de informação referente à prevenção de maus
07.02.2023	03	Integração do Manual Canais de Denúncia Junção no Código de Conduta em vigor

Aprovação

Aprovado por (Presidente da Direção) _____

Data: ____/____/____