

## Política de Privacidade do Funcionário (Brasil)

### 1.0 Objetivo e Escopo

- 1.1 Finalidade. BorgWarner Inc. (“BorgWarner Inc.”) e BorgWarner PDS Brasil Produtos Automotivos LTDA., BorgWarner Brasil LTDA. e BorgWarner Indústria e Comércio Brasil LTDA. (coletivamente “BorgWarner Brasil”) têm o compromisso de proteger a privacidade dos funcionários atuais, antigos e futuros. O objetivo desta política é demonstrar esse compromisso e informar aos Funcionários como as Afiliadas da BorgWarner Inc. localizadas no Brasil processam Dados Pessoais de Funcionários.

A BorgWarner se compromete a cumprir todas as obrigações de acordo com as leis de proteção de dados aplicáveis ao processar Dados Pessoais. A BorgWarner monitorará continuamente o desenvolvimento da estrutura legal e, quando necessário, atualizará esta política para garantir a conformidade com as leis de proteção de dados aplicáveis no futuro.

- 1.2 Escopo. Esta política é relevante para todos os funcionários das afiliadas da BorgWarner Inc. localizadas no Brasil.

### 2.0 Definições

A seguir estão os significados dos termos definidos usados nesta política:

“**Afiliada**” significa a BorgWarner Inc. e qualquer entidade que controle direta ou indiretamente, ou seja controlada pela BorgWarner Inc. 'Controle' significa propriedade direta ou indireta ou domínio de mais de 50% do direito de voto da respectiva entidade.

“**BorgWarner Inc.**” significa BorgWarner Inc., 3850 Hamlin Road, Auburn Hills, Michigan 48326, Estados Unidos da América.

“**BorgWarner Brasil**” significa BorgWarner PDS Brasil Produtos Automotivos LTDA. na Rua Blumenau 91, Bairro Steffen, Brusque, SC, Brasil, 88355-000 (“BorgWarner Brusque”); BorgWarner Brasil LTDA. na Avenida Fioravante Piovani, 2500, Prédio Administrativo, Jardim das Laranjeiras, Itatiba, SP, Brasil, 13.257-700 (“BorgWarner Itatiba”); e BorgWarner Indústria e Comércio Brasil LTDA. na Av. Leopoldo Dedini 1363, Unileste, Piracicaba, SP, Brasil, 13.422-210, (“BorgWarner Piracicaba”).

“**BorgWarner**” significa BorgWarner Inc., BorgWarner Brasil e suas afiliadas.

“**Controlador de Dados**” significa uma entidade que, sozinha ou em conjunto com outras, determina os propósitos e meios do Processamento de Dados Pessoais.

“**Operador de Dados**” significa uma entidade que processa Dados Pessoais em nome de um Controlador de Dados.

“**Funcionário**” significa qualquer pessoa empregada por uma Afiliada da BorgWarner Inc. no Brasil.

## Política de Privacidade do Funcionário (Brasil)

“**Empregador**” significa a Afiliada da BorgWarner Inc. no Brasil para a qual um Funcionário é empregado.

“**LGPD**” significa a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei 13.709/18).

“**Dados Pessoais**” são quaisquer informações relacionadas a uma pessoa física (indivíduo) identificada ou identificável em qualquer formato, incluindo, sem limitação, eletrônico, papel e verbal. Os Dados Pessoais incluem, sem limitação, nome, detalhes de contato pessoais e profissionais, incluindo número de telefone e endereço de e-mail e dados usados para fins de administração de Recursos Humanos. Os Dados Pessoais podem constituir Dados Pessoais mesmo que não sejam tratados como privados, confidenciais ou sensíveis pelo Funcionário a quem pertencem.

“**Processamento**” significa quaisquer operações online e offline ou conjunto de operações realizadas em Dados Pessoais ou em conjuntos de Dados Pessoais, seja ou não por meios automatizados, e inclui (sem limitação) atividades como coleta, registro, organização, estruturação, cópia, armazenamento, arquivamento, inserção de dados pessoais em um banco de dados, adaptação ou alteração, recuperação, consulta, uso, divulgação, alinhamento ou combinação, restrição, exclusão ou destruição.

“**Dados Pessoais Sensíveis**” são dados pessoais que revelam origem racial ou étnica, opiniões políticas, crenças religiosas ou filosóficas ou filiação a sindicatos, dados genéticos, dados biométricos com a finalidade de identificar exclusivamente uma pessoa física, dados relativos à saúde, vida sexual ou orientação sexual.

### 3.0 Controlador

A empresa BorgWarner atuando como seu empregador é o controlador de dados de seus dados pessoais. Seu empregador é:

BorgWarner PDS Brasil Produtos Automotivos LTDA. na Rua Blumenau 91, Bairro Steffen, Brusque, SC, Brasil, 88355-000 (“BorgWarner Brusque”);

BorgWarner Brasil LTDA. na Avenida Fioravante Piovani, 2500, Prédio Administrativo, Jardim das Laranjeiras, Itatiba, SP, Brasil, 13.257-700 (“BorgWarner Itatiba”); ou

BorgWarner Indústria e Comércio Brasil LTDA. na Av. Leopoldo Dedini 1363, Unileste, Piracicaba, SP, Brasil, 13.422-210, (“BorgWarner Piracicaba”).

Os detalhes de contato do oficial de proteção de dados do empregador são, respectivamente:

BorgWarner Itatiba: [protecaodadositatiba@borgwarner.com](mailto:protecaodadositatiba@borgwarner.com)

BorgWarner Piracicaba: [protecaodadospiracicaba@borgwarner.com](mailto:protecaodadospiracicaba@borgwarner.com)

## Política de Privacidade do Funcionário (Brasil)

### 4.0 Terceiros pelos quais os dados pessoais são coletados

Geralmente, os Dados Pessoais que o Empregador processa são coletados diretamente de seus Funcionários. Como exceção, os Dados Pessoais também podem ser coletados de terceiros, como autoridades estaduais (por exemplo, autoridades fiscais).

O Empregador coleta as seguintes categorias de Dados Pessoais dos terceiros listados:

- Autoridades fiscais (detalhes da classe de imposto do funcionário e tributação em geral)
- Operadores de seguro social (detalhes relativos ao seguro social do funcionário, incluindo a seguradora de saúde do funcionário, uma vez que o empregador é obrigado a pagar contribuições para a segurança social deles)
- Agências de recrutamento (detalhes sobre a educação do funcionário e qualificações profissionais)

### 5.0 Objetivos e bases jurídicas para processamento

O Empregador processa os Dados Pessoais dos Funcionários para administrar a relação de trabalho, gerenciar sua força de trabalho, operar seus negócios e cumprir suas obrigações legais.

O Empregador processa os Dados Pessoais dos Funcionários de acordo com as seguintes bases jurídicas:

- Execução de um contrato, ou seja, contrato de trabalho ou outro acordo com o Empregador (Art. 7, V, LGPD);
- Cumprimento de obrigações legais (Art. 7, II, LGPD);
- Proteção da vida ou segurança física do titular dos dados ou de terceiros (Art. 7, VII, LGPD)
- Interesses legítimos (Art. 7, IX, LGPD); e
- Consentimento (Art. 7, I, LGPD).

As bases jurídicas adicionais nas quais confiamos quando processamos Dados Pessoais Sensíveis (Art. 11, LGPD) são:

- O processamento é necessário para o cumprimento das obrigações do Controlador para cumprimento de uma obrigação legal ou regulatória (art. 11, II, a, LGPD);
- O processamento é necessário para proteger a vida ou a segurança física do Funcionário ou de um terceiro, caso o Funcionário ou esse terceiro esteja física ou legalmente incapaz de dar consentimento (por exemplo, em situações de emergência excepcionais, como uma emergência médica (Art. 11, II, e, LGPD);
- O processamento é necessário para o estabelecimento, exercício ou defesa de ações judiciais (Art. 11, II, d, LGPD); e
- Os seus dados pessoais podem ser processados com base no seu consentimento dado livremente (Art. 11, I, LGPD). Você será informado sobre os objetivos de tal processamento antes de ser solicitado a dar consentimento.

Nº	Finalidade do processamento	Base Legal	Legítimo Interesse (quando relevante)
1	Gestão de pessoal (incluindo gestão de tempo, presença e licença) e administração (incluindo integração)	Execução de Contrato	N/A
2	Remuneração e gestão da folha de pagamento	(i) Execução de Contrato e (ii) em alguns casos, em conformidade com obrigações legais (por exemplo, conformidade com impostos legais e requisitos de previdência social)	N/A
3	Gestão de viagens e reembolso de despesas de viagem	Execução de Contrato	N/A
4	Treinamento e desenvolvimento	(i) Conformidade com as obrigações legais e (ii) legítimo interesse em outros casos	O Empregador tem legítimo interesse em treinar sua força de trabalho e desenvolver suas capacidades, garantindo assim que os Funcionários atendam aos padrões razoavelmente esperados pelo Empregador.
5	Gestão de desempenho e talento	(i) Execução de Contrato e (ii) interesses legítimos no que diz respeito à gestão geral de talentos	O Empregador tem um legítimo interesse na gestão e otimização da gestão ou talentos e da sua força de trabalho, a nível local e global (incluindo, por exemplo, estatísticas, mobilidade interna e promoções).
6	Gestão de ausências e incapacidades	(i) Conformidade com as obrigações legais (por exemplo, leis de saúde e segurança, dever de cuidar dos funcionários, provisão de benefícios legais por incapacidade, lei trabalhista, seguridade social e lei de proteção	N/A

		social) e (ii) Execução de Contrato em outros casos	
7	Engajamento do funcionário (por exemplo, pesquisas)	Legítimo Interesse	O Empregador tem um legítimo interesse em se envolver com sua força de trabalho para obter seus pensamentos e opiniões sobre questões relacionadas ao trabalho.
8	Cumprir os pedidos de referência onde o empregador é nomeado como referência	Consentimento	O (potencial) novo empregador tem um legítimo interesse em receber a confirmação dos detalhes básicos do emprego do Empregador. As informações detalhadas só seriam fornecidas se o Funcionário consentir com o fornecimento dessas informações pelo Empregador. Esse consentimento seria voluntário e seria solicitado no momento, antes que informações adicionais fossem fornecidas.
9	Criação e armazenamento de vídeos/fotos de Funcionários, bem como uso em mídia interna/externa	(i) Execução de Contrato (por exemplo, uso de fotos dos Funcionários por motivos de segurança, como crachás ou CCTV), (ii) legítimo interesse; e (iii) consentimento (ou seja, apenas casos não obrigatórios em que os Funcionários podem consentir livremente com o uso de sua imagem pelo Empregador, porque o processamento não tem impacto na carreira dos Funcionários).	O Empregador tem um legítimo interesse em garantir a segurança das instalações da empresa.

10	Criação e operação das políticas da empresa, bem como garantir o cumprimento dessas políticas	(i) Conformidade com as obrigações legais e (ii) legítimo interesse em outros casos	O Empregador tem um interesse legítimo em garantir que os Funcionários cumpram as leis aplicáveis e os padrões do Empregador.
11	Ação disciplinar (incluindo, mas não se limitando a avisos de advertência)	(i) Conformidade com as obrigações legais e (ii) legítimo interesse em outros casos	O Empregador tem um interesse legítimo em garantir que os Funcionários cumpram as leis aplicáveis e as políticas da empresa.
12	Detecção e investigação de infrações criminais e má conduta comparável	(i) Conformidade com as obrigações legais e (ii) legítimo interesse em outros casos	O Empregador tem um interesse legítimo em garantir que suas atividades e seus Funcionários cumpram as estruturas legais e regulamentares aplicáveis e as políticas e procedimentos internos.
13	Fornecimento de benefícios para a empresa	Legítimo Interesse	O Empregador tem legítimo interesse no bem-estar e na felicidade dos Empregados.
14	Realizando auditorias de conformidade	(i) Cumprimento das obrigações legais e (ii) legítimo interesse nos demais casos.	O Empregador tem um legítimo interesse em garantir a conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis.
15	Criação de estatísticas e relatórios para tomadores de decisão	Legítimo Interesse	O empregador tem um legítimo interesse em analisar e compreender desenvolvimentos e incidentes com relação à sua força de trabalho.
16	Conduzindo o rastreamento do uso do sistema de TI	Legítimo Interesse	O empregador tem um legítimo interesse

			em conduzir o rastreamento do uso do sistema para fins de controle de segurança e privacidade.
17	Lidar com queixas, divulgações de interesse público e reclamações levantadas por ou em relação aos Funcionários	(i) Cumprir as obrigações legais (por exemplo, leis de saúde e segurança, dever de cuidar dos funcionários, lei trabalhista, incluindo demissão injusta e leis de discriminação, previdência social e lei de proteção social) e (ii) legítimo interesse em outros casos	O Empregador tem um legítimo interesse em investigar e resolver as preocupações do Funcionário e questões de conformidade.
18	Reestruturação de negócios e transações corporativas (incluindo a venda de todo ou parte do(s) ativo(s) e/ou atividade(s) da empresa)	Legítimo Interesse	O Empregador tem um legítimo interesse em planejar e implementar mudanças dentro da empresa.  Com relação às transações corporativas, o Empregador tem um legítimo interesse em divulgar informações sobre sua força de trabalho, ativos e atividades para compradores ou adquirentes em potencial e seus advogados externos.
19	Salvaguardando os direitos do Empregador	Legítimo Interesse	O Empregador tem um legítimo interesse em estabelecer, exercer e/ou defender ações judiciais.
20	Protegendo a integridade dos Funcionários (incluindo o fornecimento de informações de vacinação pelos funcionários, como covid-19)	(i) Proteção da vida ou segurança física do titular dos dados ou de terceiros; ou (ii) Cumprimento de obrigações legais	N/A

21	Conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis ao Empregador	Cumprimento das obrigações legais	N/A
22	Para qualquer uma das finalidades listadas acima, pode ser necessário transferir dados para a BorgWarner Inc. e/ou suas outras afiliadas	(i) Execução de Contrato e (ii) legítimo interesse, em todos os casos em que a transferência não seja necessária para a execução do contrato	Os empregadores que fazem parte de um grupo de empresas como o seu Empregador têm um legítimo interesse na transferência de dados pessoais dentro do grupo para fins administrativos internos, incluindo o processamento de dados pessoais de funcionários

Apenas em casos excepcionais os seus Dados Pessoais podem ser processados com base no seu consentimento livremente dado (Art. 7, I, LGPD). Você será informado sobre os objetivos de tal processamento antes de ser solicitado a dar consentimento.

Os Funcionários geralmente não são obrigados a fornecer quaisquer Dados Pessoais, a menos que os Funcionários sejam obrigados a fornecer Dados Pessoais pelos regulamentos locais ou o Empregador deva coletar Dados Pessoais para cumprimento de uma obrigação legal. Entretanto, se um Funcionário deixar de fazê-lo, o Empregador pode não ser capaz de realizar certos processos; por exemplo, se os dados bancários não forem fornecidos, o Empregador não poderá pagar o Empregado. Em alguns casos, isso pode significar que o Empregador não poderá contratá-lo ou continuar com o seu contrato de trabalho, pois o Empregador não terá os Dados Pessoais necessários para a administração e gestão eficaz e eficiente da relação de trabalho com Você.

## 6.0 Destinatários de Dados Pessoais

O Empregador pode compartilhar os Dados Pessoais dos Funcionários com prestadores de serviços contratados como Operadores de Dados, BorgWarner Inc., Afiliadas da BorgWarner Inc. e outros terceiros.

O Empregador pode compartilhar os Dados Pessoais dos Funcionários com as seguintes (categorias de) destinatários:

- 6.1 **Operadores de Dados.** O Empregador compartilha os Dados Pessoais dos Funcionários com prestadores de serviços que processam Dados Pessoais em nome do Empregador e sujeitos às instruções do Empregador como os chamados Operadores de Dados, para fins de prestação de seus serviços profissionais ao Empregador:

- Provedor de sistema de gestão de RH
- Provedor de folha de pagamento
- Provedor de linha direta de denúncias
- Provedor de plataforma de comunicação de força de trabalho
- Provedor de benefícios

Em caso de dúvidas ou perguntas, você pode entrar em contato com o responsável pela proteção de dados local nos seguintes endereços de e-mail:

BorgWarner Itatiba: [protecaodadositatiba@borgwarner.com](mailto:protecaodadositatiba@borgwarner.com)

BorgWarner Piracicaba: [protecaodadospiracicaba@borgwarner.com](mailto:protecaodadospiracicaba@borgwarner.com)

Em qualquer caso, você pode sempre entrar em contato com nosso canal global através de [privacy@borgwarner.com](mailto:privacy@borgwarner.com) a respeito de questões sobre o processamento de seus dados pessoais em geral.

## 6.2 Terceiros

Empresas do Grupo BorgWarner: O Empregador pode compartilhar os Dados Pessoais dos Funcionários com a BorgWarner Inc. e suas Afiliadas para os fins listados no item **6.0** acima.

Outros terceiros: O Empregador pode compartilhar os Dados Pessoais dos Funcionários com as seguintes categorias de terceiros:

- órgãos representativos dos trabalhadores, que recebem apenas as informações estritamente necessárias ao desempenho das suas funções nas condições estabelecidas pela legislação aplicável
- órgãos responsáveis pela ação cultural e social, tais como comitês sociais, desde que o Funcionário tenha solicitado tal divulgação
- autoridades fiscais, de imigração e outras autoridades estaduais (incluindo policiais) e seguradoras sociais
- consultores (advogados e auditores)
- tribunais
- potencial comprador ou adquirente de todo ou parte do(s) ativo(s) e/ou atividade(s) do Empregador
- empresas de aviação executiva

## 7.0 Transferências Internacional de Dados Pessoais

Por ser uma empresa global que opera em todo o mundo, a BorgWarner processa Dados Pessoais em vários países e de diferentes origens, e transfere dados para todo o mundo. O Empregador está compartilhando dados no curso normal e no escopo dos negócios com outras Afiliadas, bem como com terceiros.

# BORGWARNER

Alguns destinatários de Dados Pessoais podem estar localizados fora do Brasil e em países que não oferecem um nível de proteção equivalente ao estabelecido pela LGPD. Quando os dados pessoais são transferidos internacionalmente, iremos, conforme exigido por lei, garantir que seus direitos de privacidade sejam adequadamente protegidos, seja porque o país para o qual os dados pessoais são transferidos garante um nível adequado de proteção (Art. 33, I, LGPD) ou a transferência está sujeita a salvaguardas adequadas fornecidas através da celebração de cláusulas padrão de proteção de dados pela autoridade reguladora aplicável ou, na falta de instruções dessa autoridade, podemos seguir com base nas cláusulas contratuais padrão aprovadas pela Comissão Europeia. Além disso, pretendemos, quando necessário, chegar a acordo sobre medidas adicionais com os destinatários para garantir um nível adequado de proteção de dados. Outras perguntas ou solicitações de cópias das cláusulas de proteção de dados padrão acordadas com os destinatários podem ser fornecidas pelo seu oficial de proteção de dados local nos seguintes endereços de e-mail:

BorgWarner Itatiba: [protecaodadositatiba@borgwarner.com](mailto:protecaodadositatiba@borgwarner.com)

BorgWarner Piracicaba: [protecaodadospiracicaba@borgwarner.com](mailto:protecaodadospiracicaba@borgwarner.com)

Em qualquer caso, você pode sempre entrar em contato com nosso canal global através de [privacy@borgwarner.com](mailto:privacy@borgwarner.com) a respeito de questões sobre o processamento de seus dados pessoais em geral.

## 8.0 Retenção de Dados Pessoais

Os Dados Pessoais dos Funcionários geralmente só serão armazenados até que os Dados Pessoais não sejam mais necessários em relação aos fins para os quais foram coletados (ou de outra forma processados). Os Dados Pessoais, portanto, geralmente serão excluídos o mais tardar após o término da relação de trabalho do Funcionário com o Empregador e o prazo de prescrição aplicável expirar. Excepcionalmente, os Dados Pessoais podem ser armazenados por mais tempo quando o seu Processamento for necessário para o cumprimento de uma obrigação legal a que o Empregador está sujeito ou para o estabelecimento, exercício ou defesa de ações judiciais.

Outras perguntas sobre o período de retenção de seus dados pessoais podem ser fornecidas pelo seu oficial de proteção de dados local nos seguintes endereços de e-mail:

BorgWarner Itatiba: [protecaodadositatiba@borgwarner.com](mailto:protecaodadositatiba@borgwarner.com)

BorgWarner Piracicaba: [protecaodadospiracicaba@borgwarner.com](mailto:protecaodadospiracicaba@borgwarner.com)

Além disso, você sempre pode entrar em contato com nosso canal global através de [privacy@borgwarner.com](mailto:privacy@borgwarner.com) com relação a perguntas sobre o processamento de seus dados pessoais e período de retenção em geral.

## 9.0 Direitos do titular dos dados

Se você estiver localizado no Brasil ou for um Titular dos Dados no Brasil, seus direitos são os seguintes:

Política:	<b>Página 11 de 12</b>
Data de Emissão Original: 13.01.2021	Data de Rev:

- Direito de confirmação e acesso. Você tem o direito de, mediante solicitação, ser informado se houver algum processamento de dados pessoais e, em caso afirmativo, você pode solicitar informações sobre o processamento de seus Dados Pessoais e uma cópia dos Dados Pessoais em processamento, desde que tal cópia não o prejudique e afete os direitos e liberdades de outras pessoas.
- Direito à retificação. Você pode solicitar a correção de seus dados pessoais que estejam incorretos e/ou o preenchimento de tais dados que estejam incompletos.
- Direito ao anonimato, bloqueio ou exclusão. Você pode solicitar o anonimato, o bloqueio ou a exclusão de seus Dados Pessoais, em particular quando (i) os Dados Pessoais não forem mais necessários em relação aos fins para os quais foram coletados ou de outra forma processados, (ii) você se opor ao processamento dos Dados e não houver nenhum legítimo interesse prevalecente, (iii) seus Dados Pessoais foram processados ilegalmente ou (iv) seus Dados Pessoais devem ser apagados para cumprimento de uma obrigação legal a que estamos sujeitos. O direito de eliminação, no entanto, não se aplica em particular quando o tratamento dos seus dados pessoais é necessário para o cumprimento de uma obrigação legal ou para o estabelecimento, exercício ou defesa de ações judiciais.
- Direito à portabilidade de dados. Tem o direito de que os seus dados pessoais sejam transmitidos a outro fornecedor de serviços ou produtos, limitados a segredos comerciais ou industriais.
- Direito de retirar o consentimento. Você pode retirar seu consentimento a qualquer momento no futuro, quando o processamento for baseado em seu consentimento, sem afetar a legalidade do processamento com base no consentimento antes de sua retirada.
- Direito de oposição. Você também tem o direito de se opor ao processamento realizado com base em uma das bases legais que não o seu consentimento, se houver descumprimento das disposições da LGPD.
- Direito de apresentar uma reclamação. Você tem o direito de petição, em relação aos seus dados, contra o Controlador perante a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (“ANPD”), bem como as entidades de defesa do consumidor.
- Direito de revisão. Você tem o direito de solicitar a revisão das decisões tomadas exclusivamente com base no processamento automatizado de Dados Pessoais que afetem seus interesses, incluindo decisões destinadas a definir sua personalidade, profissional, consumidor e/ou aspectos de sua personalidade, se aplicável.
- Direito à Informação. Você tem direito à informação sobre entidades públicas e privadas com as quais compartilhamos seus dados, bem como sobre a possibilidade de negar o consentimento e as consequências de tal negação a qualquer momento.

Os Funcionários podem enviar solicitações para exercer este direito ao seu responsável local de proteção de dados nos seguintes endereços de e-mail:

# BORGWARNER

BorgWarner Itatiba: [protecaodadositatiba@borgwarner.com](mailto:protecaodadositatiba@borgwarner.com)  
BorgWarner Piracicaba: [protecaodadospiracicaba@borgwarner.com](mailto:protecaodadospiracicaba@borgwarner.com)

## 10.0 Pessoa de contato

Se você tiver alguma dúvida ou preocupação em relação a esta política ou questões de proteção de dados em geral, entre em contato com:

BorgWarner Itatiba: [protecaodadositatiba@borgwarner.com](mailto:protecaodadositatiba@borgwarner.com)  
BorgWarner Piracicaba: [protecaodadospiracicaba@borgwarner.com](mailto:protecaodadospiracicaba@borgwarner.com)

Em qualquer caso, você pode sempre entrar em contato com nosso canal global através de [privacy@borgwarner.com](mailto:privacy@borgwarner.com) a respeito de questões sobre o processamento de seus dados pessoais em geral.

## 11.0 Alterações desta política

A BorgWarner reserva-se o direito de emendar ou modificar esta política a qualquer momento para garantir a conformidade com as leis aplicáveis. O Empregador notificará os Funcionários em questão de qualquer alteração substancial a esta política.