



Penal, Contra-ordenacional e Compliance

Whistleblowing: O que muda e como adaptar a empresa às novas regras?

De acordo com a lei aprovada na Assembleia da República no passado dia 3 de dezembro, promulgada no dia 09 de dezembro e pendente de publicação em Diário da República nos dias próximos, as empresas que empreguem 50 ou mais trabalhadores, serão obrigadas a dispor de canais de denúncia interna.

Âmbito de aplicação material e pessoal do novo diploma

A nova legislação que entrará em vigor em Portugal sobre esta matéria irá igualmente conferir proteção às pessoas que denunciem ou divulguem publicamente casos de criminalidade violenta e altamente organizada, bem como crimes de (i) tráfico de estupefacientes, (ii) terrorismo e

financiamento do terrorismo, (iii) tráfico de armas, (iv) tráfico de influência, (v) recebimento indevido de vantagem, (vi) corrupção ativa e passiva, incluindo a praticada nos setores público e privado e no comércio internacional, bem como na atividade desportiva, (vii) peculato, (viii) participação económica em negócio, (ix) branqueamento de capitais, (x) associação criminosa, (xi) pornografia infantil e lenocínio de menores, (xii) dano relativo a dados informáticos, sabotagem informática e acesso ilegítimo a sistema informático, (xiii) tráfico de pessoas, (xiv) contrafação de moeda e de títulos equiparados a moeda, (xv) lenocínio, (xvi) contrabando e (xvii) tráfico e viciação de veículos furtados.

Podem ser considerados denunciantes, nomeadamente, (i) os trabalhadores do setor privado, social ou público, (ii) os prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes e fornecedores, bem como quaisquer pessoas que atuem sob a sua supervisão e direção, (iii) 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 e (iv) voluntários e estagiários, remunerados ou não remunerados.

Nada obsta à consideração de pessoa singular como denunciante a circunstância de a denúncia ou a divulgação pública de uma infração ter por fundamento informações obtidas numa relação profissional entretanto terminada, bem como durante o processo de recrutamento ou durante outra fase de negociação pré-contratual de uma relação profissional não constituída.

São, pois, muito abrangentes os âmbitos de aplicação material e pessoal do novo diploma legal interno sobre esta matéria.

Obrigação de disponibilizar canais de denúncia interna

Os referidos canais de denúncia interna permitem a apresentação e o seguimento seguro de denúncias apresentadas por escrito ou verbalmente, a fim de garantir a

confidencialidade da identidade dos denunciantes e de terceiros mencionados na denúncia e impedir o acesso de pessoas não autorizadas. Os canais de denúncia interna serão operados internamente pelas empresas, relativamente à receção e seguimento de denúncias, por pessoas ou serviço designados para o efeito. Admite-se a possibilidade de as empresas poderem operar externamente os canais de denúncia, mas somente para efeitos de receção de denúncias e não do seu seguimento posterior. No âmbito referido, as empresas terão de assegurar a independência, a imparcialidade, a confidencialidade, a proteção de dados, o sigilo e a ausência de conflitos de interesses no desempenho das referidas funções.

Os canais de denúncias internas das empresas, terão, pelo menos, de permitir a apresentação por escrito e/ou verbalmente de denúncias, por trabalhadores, anónimas ou com identificação do denunciante.

No caso da denúncia verbal, os canais de denúncia interna das empresas terão de permitir a sua apresentação por telefone ou através de outros sistemas de mensagem de voz e, a pedido do denunciante, em reunião presencial. A denúncia pode ainda ser apresentada, entre outros, com recurso a meios de autenticação eletrónica com cartão de cidadão ou chave móvel digital, desde que,

em qualquer caso, os meios para o efeito estejam disponíveis nas empresas.

Obrigação de seguimento da Denúncia Interna

No seguimento da denúncia, as empresas deverão praticar os atos internos adequados à verificação das alegações aí contidas e, se for caso disso, à cessação da infração denunciada, através da abertura de um inquérito interno ou da comunicação à autoridade competente (Ministério Público, órgão de polícia criminal, autarquias locais, entre outros) para investigação da factualidade denunciada.

São estabelecidos prazos máximos para as empresas notificarem o denunciante da receção da denúncia (sete dias) e para comunicarem ao denunciante as medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia e a respetiva fundamentação (3 meses a contar da receção da denúncia), assistindo ainda aos denunciantes o direito de requerer às empresas a obtenção de informação sobre o resultado da análise efetuada às alegações contidas na denúncia apresentada internamente, fixando-se igualmente prazo (15 dias após a respetiva conclusão) para o cumprimento pelas empresas de tal dever de informação.

As informações constantes da denúncia podem ter por objeto infrações cometidas, infrações em curso ou cujo cometimento se

possa razoavelmente prever, bem como tentativas de ocultação de tais infrações.

Obrigação de manter sigilo sobre denunciantes e condições legais de proteção

A identidade do denunciante, bem como as informações que, direta ou indiretamente, permitam deduzir a sua identidade, têm natureza confidencial e são de acesso restrito às pessoas responsáveis por receber ou dar seguimento a denúncias. A divulgação da informação pela empresa terá de ser precedida de comunicação escrita ao denunciante a indicar os motivos da divulgação dos dados confidenciais em causa, exceto se a prestação dessa informação comprometer as investigações ou processos judiciais relacionados.

Para efeitos de proteção do denunciante, importante é que se demonstre que o mesmo tinha motivos razoáveis para considerar que, atendendo às circunstâncias e às informações de que dispunha no momento da denúncia, os factos por si denunciados eram verdadeiros, ainda que tenha comunicado, inadvertidamente, informações inexatas sobre violações, acreditando que se encontravam abrangidas pelo âmbito da proteção do novo diploma legal português sobre esta matéria. Pelo contrário, não beneficiará de qualquer proteção o

denunciante que deliberadamente e com conhecimento de causa, comunique informações falsas ou deturpadas, o que constitui salvaguarda suficiente contra denúncias de má-fé, levianas ou abusivas. Os motivos que levam o denunciante a fazer a denúncia são totalmente irrelevantes, desde que os factos denunciados sejam verdadeiros ou quando o denunciante tenha motivos razoáveis para acreditar que assim fossem.

A proteção conferida pela nova lei é extensível (i) à pessoa singular que auxilie o denunciante no procedimento de denúncia e cujo auxílio deva ser confidencial, incluindo representantes sindicais ou representantes dos trabalhadores, (ii) ao terceiro que esteja ligado ao denunciante, designadamente colega de trabalho ou familiar que possa ser alvo de retaliação num contexto profissional e (iii) pessoas coletivas ou entidades equiparadas que sejam detidas ou controladas pelo denunciante, para as quais o denunciante trabalhe ou com as quais esteja de alguma forma ligado num contexto profissional.

Obrigação de conservação de denúncias

As empresas responsáveis por receber e tratar denúncias ao abrigo da nova lei devem manter um registo de denúncias recebidas e conservá-las pelo período de 5 anos e, independentemente desse prazo, durante a

pendência de processos judiciais ou administrativos relacionados com a denúncia. As denúncias apresentadas verbalmente, através de linha telefónica com gravação ou outro sistema de mensagem de voz gravada, são registadas, obtido o consentimento do denunciante, mediante (i) gravação da comunicação em suporte duradouro e recuperável ou (ii) transcrição completa e exata da comunicação. No caso de o canal de denúncia verbal utilizado não permita a sua gravação, as empresas são obrigadas a lavrar uma ata fidedigna da comunicação. Caso a denúncia seja apresentada em reunião presencial, as empresas deverão assegurar, obtido o consentimento do denunciante, o registo da reunião, mediante (i) a gravação da comunicação em suporte duradouro e recuperável ou (ii) ata fidedigna. Em todas estas possíveis situações, as empresas deverão permitir ao denunciante ver, retificar e aprovar a transcrição ou ata da comunicação ou da reunião, consoante o caso, assinando-a.

Medidas de proteção dos denunciantes

A nova legislação expressamente consagra medidas de proteção dos denunciantes, sob pena de responsabilidade civil e da obrigação de indemnização pelos danos causados, designadamente (i) a obrigação de manutenção da confidencialidade da identidade dos denunciantes e (ii) a proibição

de prática de atos de retaliação contra aqueles, tais como o despedimento, não renovação de um contrato de trabalho a termo, avaliação negativa de desempenho ou referência negativa para fins de emprego, suspensão do contrato de trabalho, alterações das condições trabalho (tais como funções, horário, local de trabalho ou retribuição, não promoção do trabalhador ou o incumprimento de deveres laborais), a resolução de um contrato de fornecimento ou de prestação de serviços, entre outros, presumindo-se, até prova em contrário, que se tais situações ocorrerem nos dois anos seguintes à denúncia ou divulgação pública, foram motivadas pela denúncia interna, externa ou divulgação pública. Por seu turno, a sanção disciplinar aplicada por uma empresa ao denunciante ou a um colega de trabalho do denunciante que o auxilie no procedimento de denúncia até dois anos após a mesma ou da sua divulgação pública presume-se abusiva.

Os direitos e garantias conferidos ao denunciante ou a pessoas ligadas ao denunciante, não podem ser objeto de renúncia ou limitação por acordo com as empresas. Serão nulas as disposições contratuais que limitem ou obstem à apresentação ou seguimento de denúncias ou divulgação pública de infrações nos termos do novo diploma legal.

Consequências para as Empresas em caso de incumprimento

O novo quadro legal neste âmbito prevê um regime contraordenacional aplicável às empresas, constituindo contraordenações **muito graves**, as situações em que a empresa (i) impedir a apresentação ou o seguimento de denúncia, (ii) praticar atos de retaliação contra os denunciantes ou pessoas que aos mesmos se encontrem ligadas, (iii) não cumprir o dever de confidencialidade, e (iv) comunicar ou divulgar publicamente informações falsas, incorrendo a empresa que viola uma das referidas obrigações numa coima que se situa entre o valor mínimo de € 10.000,00 e o valor máximo de € 250.000,00.

Constituirão **contraordenações graves**, as situações em que a empresa (i) não dispuser de canal de denúncia interno, (ii) não dispuser

“... incorrendo a empresa que viola uma das referidas obrigações numa coima que se situa entre o valor mínimo de € 10.000,00 e o valor máximo de € 250.000,00”.

de um canal de denúncia interno sem garantias de exaustividade, integridade, conservação de denúncias ou confidencialidade da identidade ou anonimado dos denunciantes ou terceiros mencionados na denúncia, ou sem regras que impeçam o acesso a pessoas não autorizadas,

(iii) rececione ou proceda ao seguimento de denúncia em violação dos requisitos de independência, imparcialidade e de ausência de conflitos de interesse, (iv) não dispuser de canal de denúncia interno que garanta a possibilidade de denúncia a todos os trabalhadores ou que não garanta a possibilidade de apresentação de denúncia anónima ou com identificação do denunciante, ou que não garanta a apresentação da denúncia por escrito, verbalmente, ou de ambos os modos, (v) recuse a realização de reunião presencial com o denunciante em caso de admissibilidade de denúncia verbal, (vi) não proceda à notificação ao denunciante da receção da denúncia ou dos requisitos para apresentação de denúncia externa, no prazo de 7 dia, (vii) não comunique ou comunique de forma incompleta ou imprecisa ao denunciante os procedimentos para apresentação de denúncias externas às autoridades competentes, no prazo de três meses, (viii) não comunique ao denunciante o resultado da análise da denúncia, se este a tiver requerido, no prazo de três meses, (ix) não proceda ao registo ou à não conservação da denúncia recebida pelo período mínimo de cinco anos, ou durante a pendência de processos judiciais ou administrativos pertinentes à denúncia recebida, ou (x) não proceda ao registo de denúncias realizadas

verbalmente, sem o consentimento do denunciante, incorrendo a empresa que viola uma das referidas obrigações numa coima que se situa entre o valor mínimo de € 1.000,00 e o valor máximo de € 125.000,00.

“...incorrendo a empresa que viola uma das referidas obrigações numa coima que se situa entre o valor mínimo de € 1.000,00 e o valor máximo de € 125.000,00”.

A tentativa e a negligência serão puníveis, sendo os limites máximos das coimas reduzidos a metade.

A nova lei entrará em vigor 180 dias após a sua publicação.

A implementação das novas medidas previstas no regime aplicável às empresas na proteção dos *whistleblowers* apresenta-se como essencial no combate à criminalidade económico-financeira, sendo este um dos critérios essenciais do ESG (*Environmental, Social, Governance*). A TELLES dispõe de uma equipa multidisciplinar que presta assessoria jurídica especializada de maneira a assegurar as boas práticas e respetivo cumprimento efetivo das obrigações estabelecidas pela Diretiva *Whistleblowing*.

Contactos



Nuno Cardoso
Associado Coordenador
n.cardoso@telles.pt



Joana Rosa Batista
Associada
j.rosabaptista@telles.pt



Telma Vieira Cardoso
Associada
t.cardoso@telles.pt