

ANTAS
DA CUNHA
E CIJA

FLASHALERT

Um programa de Compliance Laboral
chamado "Whistleblowing for Employees"

Um programa de Compliance Laboral chamado “Whistleblowing for Employees”

A Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, veio estabelecer o regime geral de proteção de denunciadores de infrações, através da transposição da “Diretiva de Whistleblowing” para a ordem jurídica portuguesa.

Duas perguntas que se impõem:

1 O QUE É O WHISTLEBLOWING?

O whistleblowing significa informar ou denunciar más práticas ou infrações que cheguem ao conhecimento daqueles que trabalham numa organização empresarial.

2 O QUE IMPLICA NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES LABORAIS?

As denúncias, atuando os trabalhadores na veste de informadores, facilitam a investigação de crimes perpetrados no contexto empresarial e laboral. Assim, a União Europeia quis implementar regras comuns que visassem proteger eficazmente as pessoas – leia-se, trabalhadores – que, no seio profissional, tomem conhecimento, de forma lícita, de situações ilícitas e que as pretendam denunciar. Foram celebrizados alguns casos mediáticos e famigerados que acabaram por dar impulso à Diretiva do Whistleblowing, como o Luanda Leaks, o Football Leaks, o Panama Papers e, mais recentemente, o Pandora Papers, em outubro de 2021, que trouxeram para a discussão pública a importância das denúncias de ilícitos no combate à criminalidade, assim como os limites à valoração da prova assim obtida e a necessidade de proteção dos denunciadores.

A referida lei é clara quando, no seu artigo 5.º, define como denunciante a pessoa singular que denuncie ou divulgue publicamente uma infração com fundamento em **informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional**, independentemente da natureza desta atividade e do setor em que é exercida. Para estes efeitos, podem ser considerados denunciantes:

(i) Trabalhadores do setor privado, social ou público;

(ii) Prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes e fornecedores, bem como quaisquer pessoas que atuem sob a sua supervisão e direção;

(iii) 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;

(iv) Voluntários ou estagiários, remunerados ou não remunerados.

Mas mais, a atividade profissional não fica limitada às relações laborais em vigor, incluindo relações que já cessaram, negociações pré-contratuais ou até mesmo processos de recrutamento.

E o que podem (sendo que é um poder-dever) as empresas fazer?



Criar um **programa de “whistleblowing for employees”**, sendo ou não obrigadas. Note-se que há empresas de determinados setores que serão obrigadas, entre o mais, a criar canais internos seguros para apresentação de denúncias por parte dos seus trabalhadores, garantindo o cabal tratamento das mesmas, de molde a mitigar o impacto negativo na gestão do risco reputacional que denúncias externas podem assumir.

Há, inclusive, uma regra a obedecer: precedência entre os meios de denúncia, ou seja, o trabalhador denunciante só pode recorrer a canais de denúncia externa quando não exista canal de denúncia interna ou, então, quando tenha motivos para crer que o nível interno é insuficiente ou que existe risco de retaliação; pode ainda recorrer à denúncia externa quando o canal interno - já esgotado - não tenha surtido efeito.

Os canais internos de denúncia são obrigatórios para as **entidades do setor privado e do setor público que empreguem 50 ou mais trabalhadores** e ainda para as pessoas coletivas que desenvolvam a sua atividade nos domínios dos serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo (“entidades obrigadas”). Ficam, porém, **excluídas desta obrigação as autarquias locais que, não obstante empregarem 50 ou mais trabalhadores, tenham menos de 10.000 habitantes.**

Os canais de denúncia interna têm de obedecer a determinados requisitos:

- (i) têm de garantir a apresentação e o seguimento seguros de denúncias, a fim de garantir a exaustividade, integridade e conservação da denúncia;
- (ii) têm de assegurar a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia; e
- (iii) têm de impedir o acesso de pessoas não autorizadas.

Os canais de denúncia interna podem ser operados:

- (i) internamente, para efeitos de receção e seguimento de denúncias, por pessoas ou serviços designados para o efeito, ou
- (ii) externamente, para efeitos de receção de denúncias. Em qualquer dos casos, a lei prevê que deve ser garantida a independência, a imparcialidade, a confidencialidade, a proteção de dados, o sigilo e a ausência de conflitos de interesses.

A apresentação das denúncias poderá fazer-se por escrito, verbalmente ou de ambas as formas. Neste contexto, e caso seja de admitir a denúncia verbal – que, s.m.o., desaconselhamos – será de considerar a que seja efetuada por telefone ou através de outros sistemas de mensagem de voz, ou, a pedido do denunciante, em reunião presencial.

A denúncia pode ainda ser apresentada com recurso a meios de autenticação eletrónica com cartão de cidadão ou chave móvel digital, ou com recurso a outros meios de identificação eletrónica reconhecidos para o efeito, desde que, em qualquer caso, os meios estejam disponíveis. E é aqui que, além do compliance laboral, a empresa adota o compliance tecnológico.

Um programa de compliance designado **“whistleblowing for employees”** permite que os trabalhadores possam, de forma lícita, segura e sem represálias ou moléstias, denunciar situações ilícitas que invadam a sua esfera de conhecimento, sem que o facto de terem “soprado o apito” (“blow the whistle”) os deixe “fora de jogo”, perdendo o seu emprego.

Tendo presente a complexidade e necessidade de adaptação do nosso tecido empresarial aos novos procedimentos e obrigações, a lei prevê um período transitório de 180 dias, o que significa que esta lei entrará em vigor no dia 18 de junho de 2022.

Com efeito, têm as empresas de munir-se e

preparar caminho, ao longo deste primeiro semestre do ano 2022, para que, chegadas a junho de 2022, tenham já implementado um programa de “whistleblowing for employees” capaz de dar resposta às exigências legais e de proteger as empresas de sanções. Falando em sanções, e para finalizar, o “non-compliance” das empresas nesta matéria fá-las-á incorrer na prática de uma contraordenação grave, nomeadamente se não dispuserem de um canal de denúncia interno ou, dispendo desse canal, o mesmo não apresente garantias de exaustividade, integridade ou conservação de denúncias ou de confidencialidade da identidade ou anonimato dos denunciantes ou de terceiros mencionados na denúncia, ou sem regras que impeçam o acesso a pessoas não autorizadas. A coima máxima para pessoas coletivas pode cifrar-se em € 125.000,00 (cento e vinte e cinco mil euros). Em caso de contraordenação muito grave, como é exemplo o impedimento de apresentação ou não seguimento de uma denúncia, a prática de atos retaliatórios ou a violação do dever de confidencialidade, pode traduzir-se numa coima até € 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil euros) para pessoas coletivas.



07.FEVEREIRO.22

Em face destes números e da importância do tema, urge atuar. É imperativo que as empresas se preparem para que, no seio empresarial, possa ouvir-se um “soprar do apito”, sem que a empresa veja um “cartão-vermelho” de € 125.000,00 ou de € 250.000,00, ficando “fora de jogo”.