

Whistleblowing e Canais de Denúncia

O que precisa mesmo de saber

(se emprega 50 ou mais trabalhadores)

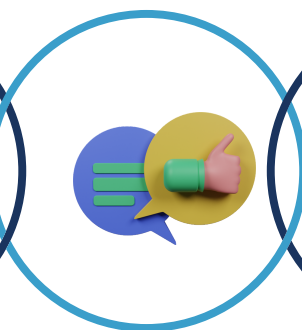
O que muda com a
Lei n.º 93/2021?



O que pode ser
denunciado?



O canal de denúncias:
gestão e controlo



Quem pode ser
denunciante e como é
protegido?

Adaptação e
Implementação

NOVA
ADVOGADOS
LEGAL – COMPLIANCE

WE KNOW THE LAWS OF CHANGE

nova@novalegal.pt
T. (+351) 253 774 461
NOVALEGAL.PT

BEM-VINDO!



É uma tarefa árdua aquela com que se confrontam diariamente os gestores de qualquer empresa: que estejam preparados (e recetivos) a mudanças e adaptações quase diárias.

Mas não será esse, por outro lado, **o verdadeiro papel de um gestor?**

A mudança é a fina película que tudo cobre: nos negócios – e atrevo-me a dizer – em todos os domínios da atividade humana.

Todos nós a vivemos nas nossas vidas de todos os dias e nas empresas em que trabalhamos.

De facto, há muitas “leis”. Boas e más. Cegas e com buracos. Escritas e informais, feitas de sabedoria popular. **Para um decisor, ou para um gestor, as mais importantes de conhecer são as leis da mudança já que fazer face à mudança é, provavelmente, o maior desafio de todo e qualquer negócio.**

O que fizemos, então, foi trazer esta ideia de mudança para dentro da nossa atividade para poder afirmar que conhecemos as mais importantes das leis: as leis da mudança.

Na NOVA Legal estamos focados em fazer do Legal uma vantagem competitiva para as empresas.

Queremos **ajudar a fazer crescer negócios em tempos de mudança**. Prestamos serviços legal numa estreita parceria com o cliente, de proximidade, com uma abordagem simples, pragmática e manifestamente tecnológica e digital.

O nosso próprio nome (NOVA) diz quase tudo queremos traduzir uma mudança na postura e na prática da atividade do advogado que permita **empoderar os clientes**.

Esperamos que o presente guia possa ajudar na tomada de decisões e escolha de caminhos a seguir nesta nova realidade que é a proteção de denunciante (whistleblowing).

Uma coisa é certa: podemos encarar esta mudança como um entrave, mais um ponto a cumprir ou, então, como uma **oportunidade para reforçar e construir organizações cada vez mais sólidas e de futuro!**

No que depender da NOVA Legal, estamos preparados e pode contar com o nosso apoio!

Rui Neves Ferreira

Advogado e Managing-Partner da NOVA Legal

ÍNDICE

O que veio mudar a Lei n.º 93/2021?	5
Quem pode ser denunciante?	7
O que pode ser denunciado?	9
Como pode ser feita a denúncia?	11
Adaptação e Implementação	13
O canal de denúncias: gestão e controlo	15
A relação com o RGPD	17
Incumprimento e consequências	19
Como podemos ajudar a sua empresa	22

O que muda com a Lei n.º 93/2021?



Qualquer pessoa que trabalhe para uma organização **pública ou privada** ou que estejam em contacto com essa mesma organização em atividades relacionadas com as suas funções são, muitas vezes e nesse contexto, as primeiras a saber da existência de ameaças ou danos contra o próprio interesse público.

A pessoa que reporta esses riscos e danos age como Whistleblower (denunciante) acabando por ter um papel determinante ao expor e revelar (e eventualmente prevenir) esses mesmos riscos e danos, protegendo valores de bem-estar da sociedade como um todo.

No entanto, esta figura de Whistleblower, acaba por estar sujeita a muitas pressões (externas e internas) para além de se encontrar claramente sujeita a retaliações.

É, neste contexto, que surge a Diretiva Europeia n.º 2019/1937 sobre Whistleblower ("Diretiva WB").

Esta Diretiva WB foi transposta para o nosso ordenamento jurídico pela Lei n.º 93/2021 de 21 de dezembro ("Lei WB"), e **entra em pleno vigor no dia 18 de junho de 2022.**

O que muda?

Com a entrada em vigor da Lei WB, **todas as entidades públicas e privadas com mais de 50 trabalhadores terão de adaptar e implementar procedimentos de proteção de denunciante**, em especial:

- Rever práticas e condutas relacionadas com o reporte de denúncias, para garantir que estão compliant com a Diretiva e Lei WB e o RGPD;
- Implementar procedimentos internos de whistleblowing (ou adaptar os já existentes) de acordo com a nova legislação (como seja a implementação de um canal de denúncias e a sua gestão).

**"«Denunciante», uma
pessoa singular que
comunique ou
divulgue publicamente
informações sobre
violações, obtidas no
âmbito das suas
atividades
profissionais."**

Artigo 5º da
Diretiva [UE]
2019/1937

Quem pode ser denunciante?



A legislação em causa define o "denunciante" como uma **pessoa singular** que comunique ou divulgue publicamente informações sobre violações, obtidas **no âmbito das suas atividades profissionais**.

Estas atividades profissionais, podem ser **atuais ou passadas**, exercidas no setor público ou privado, independentemente da natureza das mesmas, através das quais as pessoas obtêm informações sobre violações e no âmbito das quais essas pessoas possam ser alvo de atos de retaliação se comunicaram essas informações.

Na prática a proteção vai muito além dos atuais trabalhadores/colaboradores, abrangendo (entre outros):

- Ex-trabalhadores
- Prestadores de serviços
- Board members
- Fornecedores
- Estagiários
- Voluntários

Proteção do denunciante:

Os denunciantes **beneficiam de proteção** desde que:

- Tenham tido motivos razoáveis para crer que as **informações sobre violações comunicadas eram verdadeiras** no momento em que foram transmitidas e que estavam abrangidas pelo âmbito de aplicação da Diretiva e Lei e promovam a denúncia nos termos previstos (interna, externa ou publicamente).

Fica **proibida a retaliação**, ou seja:

- Qualquer ato ou omissão, direto ou indireto, que ocorra num contexto profissional, motivado por uma denúncia interna ou externa, ou por divulgação pública, e que cause ou possa causar prejuízos injustificados ao denunciante, **podendo dar lugar a indemnização**.

**"Informações sobre violações»,
informações, incluindo
suspeitas razoáveis, sobre
violações reais ou potenciais,
que ocorreram ou que é muito
provável que venham a ocorrer
na organização em que o
denunciante trabalha ou tenha
trabalhado, ou noutra
organização com a qual está ou
tenha estado em contacto por
via da sua atividade
profissional, e sobre tentativas
de ocultação de tais violações."**

Artigo 5º da
Diretiva [UE]
2019/1937

O que pode ser denunciado?



Considera-se infração - portanto passível de ser denunciada - os atos ou omissões de natureza ilícita e relativos a atos e domínios abrangidos pelo âmbito de aplicação material.

No fundo, é passível de denúncia praticamente qualquer ato (ou omissão) que seja contrário ao Direito da União Europeia.

Áreas abrangidas:

- Contratação pública
- Serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo;
- Segurança e conformidade dos produtos e defesa do consumidor;
- Segurança dos transportes;
- Proteção do ambiente;
- Proteção contra radiações e segurança nuclear;
- Segurança dos alimentos para consumo humano e animal, saúde animal e bem-estar animal;
- Saúde pública;
- Privacidade e dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação;
- Interesses financeiros da União Europeia;
- Regras do mercado interno;
- Criminalidade violenta, especialmente violenta e altamente organizada.

**"Em geral, os denunciantes sentem-se mais à vontade para denunciar internamente, exceto se tiverem motivos para o fazer externamente (...)
A denúncia interna é também a melhor forma de fazer chegar as informações às pessoas que podem contribuir para a eliminação rápida e eficaz dos riscos para o interesse público (...)
Além disso, é necessário proteger a divulgação pública, (...) procurando simultaneamente assegurar o equilíbrio entre, por um lado, o interesse dos empregadores em gerir as suas organizações e em proteger os seus interesses, e, por outro, o interesse do público em ser protegido contra danos (...)"**

**Premissa 33
Diretiva UE WB**

Como pode ser feita a denúncia?



As denúncias de infrações são apresentadas pelo denunciante (oralmente ou por escrito) através de:

1. **Canais de denúncia interna;**
2. **Canais de denúncia externa** (em circunstâncias específicas);
3. **Divulgação pública** (por motivos excepcionais).

Pessoas coletivas com 50 ou mais trabalhadores são obrigadas a dispor de canais de denúncia interna.

Estes canais de denúncia internos devem garantir a possibilidade do denunciante apresentar e acompanhar (de forma segura) o desenvolvimento e tratamento das denúncias respetivas.

Devem, ainda, assegurar o necessário cumprimento dos prazos estabelecidos e oferecer garantias de confidencialidade, garantindo o tratamento e acesso apenas a pessoas autorizadas para o efeito e devidamente identificadas.

Key-points a considerar num canal de denúncia interno:

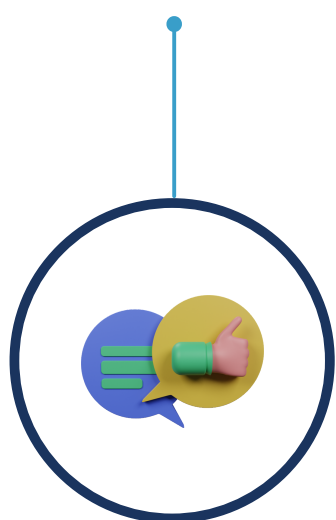
- Apresentação e seguimento seguros de denúncias;
- Garantir a exaustividade, integridade e conservação da denúncia;
- Garantir a **confidencialidade** da identidade **ou** o **anonimato** dos denunciantes;
- Garantir a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia;
- Impedir o acesso de pessoas não autorizadas.

"A escolha das pessoas ou dos departamentos (...) mais indicados para serem designados competentes para receber e dar seguimento às denúncias varia em função da estrutura da entidade (...).

Nas pequenas entidades, esta função poderá corresponder a uma segunda função de um empregado da empresa, bem posicionado para comunicar diretamente com o dirigente da organização, como (...) o responsável pelos recursos humanos, o responsável pela integridade, o responsável por questões jurídicas ou de privacidade, o diretor financeiro, o auditor-chefe ou um membro do conselho de administração."

**Premissa 56
Diretiva UE WB**

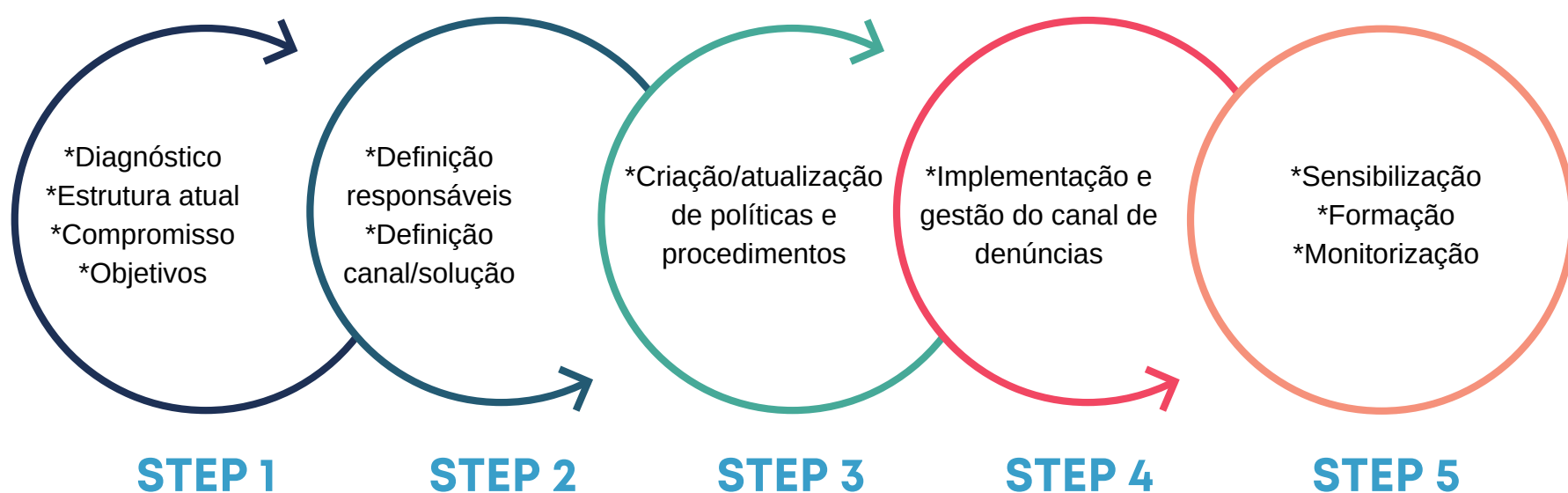
Adaptação e Implementação



Estabelecer um esquema de proteção de denunciante numa organização não precisa de ser complicado!

Na NOVA desenvolvemos, no âmbito do **serviço Speak UP**, um procedimento simples, tudo incluído e à medida da organização que prevê as fases que consideramos essenciais para uma implementação segura e legalmente válida e que possa ser, também, uma mais valia para a empresa no seu dia a dia e que partilhamos aqui.

Antes de mais, qualquer programa de implementação deve ser **ajustado à dimensão da empresa e às suas concretas necessidades** e é **essencial o compromisso da gestão de topo e uma cultura de confiança**.



"Os canais de denúncia interna permitem, designadamente, a apresentação de denúncias, por escrito e ou verbalmente, por trabalhadores, anónimas ou com identificação do denunciante."

Artigo 10º,
n.º 1 Lei WB

O canal de denúncias: gestão e controlo



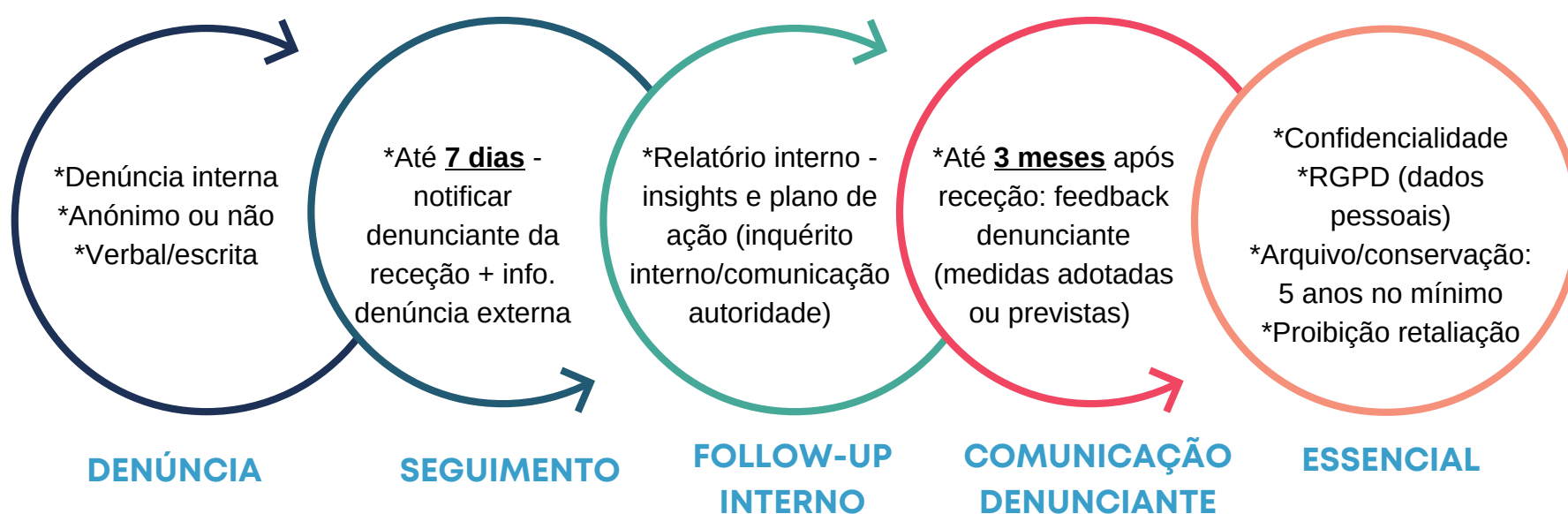
Receção e seguimento de denúncias:

Quanto à operação dos canais de denúncia, temos de começar por distinguir entre:

- **Receção de denúncias:** podem ser operados internamente ou externamente.
- **Seguimento de denúncias:** devem ser operados internamente.

Essencial será que sejam **operados e geridos por pessoas ou serviços designados especificamente para o efeito**.

Acompanhamento de denúncias: passos essenciais para uma gestão segura e válida:



**"Os dados pessoais
que manifestamente
não forem relevantes
para o tratamento da
denúncia não são
conservados, devendo
ser imediatamente
apagados."**

Artigo 19º,
n.º 2 Lei WB

A relação com o RGPD



O cumprimento do RGPD (proteção de dados pessoais) está ligado de forma plena ao procedimento de proteção de denunciante, afinal, **falamos de pessoas**.

Daí que estejamos a proteger e garantir dados pessoais numa **dupla vertente**:

1. Denunciante
2. Terceiros relacionados (denunciados ou outros)

Será importante que os **procedimentos internos da organização prevejam esta integração com o RGPD**, sobretudo ao nível de:

- Políticas de privacidade (especificamente para o denunciante e terceiros);
- Segurança e integridade da informação recolhida e tratada;
- Garantia de acesso "need to know basis";
- Períodos de retenção/arquivo definidos e concretizados;
- Procedimentos específicos em caso de "data breach";
- Confidencialidade no tratamento da informação.



"Tutela jurisdicional efetiva

**Os denunciantes
gozam de todas as
garantias de acesso
aos tribunais para
defesa dos seus
direitos e interesses
legalmente
protegidos."**

Artigo 23º,
Lei WB

Incumprimento e consequências



Para além dos **riscos reputacionais e da imagem que internamente a organização passará para os seus colaboradores**, por não adotar procedimentos de proteção de denunciante, a **legislação prevê responsabilidade a vários níveis**, nomeadamente:

- Contraordenações
- Responsabilidade Civil
- Responsabilidade Criminal

No âmbito das contraordenações, temos:

Contraordenações **muito graves**:

- **€ 10.000,00 a € 250.000,00**
 - Impedir a apresentação ou o seguimento de denúncia;
 - Praticar atos retaliatórios;
 - Não cumprir o dever de confidencialidade;
 - Comunicar ou divulgar publicamente informações falsas.

Contraordenações **graves**:

- **€ 1.000,00 a € 125.000,00**
 - Não dispor de canal de denúncia interno;
 - Dispor de um canal de denúncia interno não conforme;
 - A receção ou seguimento de denúncia em violação dos requisitos legais;
 - Recusar reunião presencial com o denunciante em caso de admissibilidade de denúncia verbal;
 - A não notificação ao denunciante da receção da denúncia ou dos requisitos para apresentação de denúncia externa no prazo de 7 dias;
 - A não comunicação ou a comunicação incompleta ou imprecisa ao denunciante dos procedimentos para apresentação de denúncias externas às autoridades competentes;
 - A não comunicação ao denunciante do resultado da análise da denúncia, se este a tiver requerido;
 - Outros.

**"Making legal a
competitive
advantage for
companies. That's
who we are, NOVA
Legal."**

Rui Neves Ferreira
Managing-Partner
NOVA legal

Como podemos ajudar?



“SPEAK UP”
BY NOVA ADVOGADOS

A NOVA apresenta a Speak UP.

Garanta a conformidade da sua organização a partir da 3ª reunião com a nossa equipa.

Estabelecer um esquema de proteção de denunciante não precisa de ser complicado. Com o serviço Speak UP, tem:

Uma solução:

- **Tudo incluído e à medida**
- Preços fixos
- Processo seguro
- RGPD compliant

O serviço Speak UP permite-lhe:

- Implementar um canal de denúncias interno
- Designar um gestor de denúncias (isento)
- Um procedimento auditável (on-time)
- Arquivo digital integral

Contacte-nos e conheça o nosso programa de implementação ajustado às necessidades e riscos efetivos da sua organização.

EMAIL: nova@novalegal.pt
TEL. 253 774 461

Como podemos ajudar?



“SPEAK UP”
BY NOVA ADVOGADOS

UMA EQUIPA AO SEU DISPOS:

Conte com o apoio e experiência de uma equipa focada em fazer crescer o seu negócio em tempos de mudança:



Rui Neves Ferreira
Managing-Partner



Sílvia Vilas Boas
Associate



Ana João de Castro
Associate



Ana Rocha Alves
Founder-Partner

EMAIL: nova@novalegal.pt
TEL. 253 774 461



“SPEAK UP”
BY NOVA ADVOGADOS

NOVA
ADVOGADOS
LEGAL – COMPLIANCE

nova@novalegal.pt
T. (+351) 253 774 461
NOVALEGAL.PT