

## Tudo o que precisa de saber sobre o plano de implementação da nova legislação ‘whistleblowing’

Maio 2022

**Até ao dia 18 de junho de 2022, as empresas (públicas ou privadas) e as entidades públicas, nomeadamente as que empreguem 50 ou mais trabalhadores, estão obrigadas a implementar um canal de denúncias interno para que trabalhadores, acionistas, membros de órgãos sociais, prestadores de serviços, fornecedores e outros denunciante, ainda que no contexto de uma relação profissional que tenha entretanto cessado, possam reportar infrações da legislação referente a vários domínios.**

No sentido de prestar apoio jurídico às empresas no processo de implementação desta nova obrigação legal, através do estabelecimento de um canal e procedimentos para denúncia interna, a Garrigues organizou uma equipa multidisciplinar, com todas as competências necessárias para analisar os aspetos mais relevantes da realidade empresarial dos seus clientes, aconselhar na criação do canal de denúncia e elaborar todos os documentos e procedimentos necessários à respetiva operação.

Seguidamente fazemos uma síntese sobre as principais questões que se colocam nesta matéria e de como implementar nas empresas as medidas introduzidas pela nova lei.

### Q&A sobre a nova legislação ‘whistleblowing’

Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro – Proteção de denunciante de infrações

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| <b>O que é?</b>                   | <p>Trata-se da transposição para a ordem jurídica interna da Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciem violações do direito da União.</p> <p>A referida lei impõe um conjunto de novas obrigações, sendo a mais importante, do ponto de vista prático para as empresas, a implementação de um canal interno para receção e tratamento de denúncias.</p> <p>Esta transposição enquadra-se num pacote mais amplo de legislação, também recentemente publicada, referente ao estabelecimento do regime geral de prevenção da corrupção (RGPC) e da qual também decorrem outras importantes e novas obrigações para as empresas.</p> |
| <b>O que pode ser denunciado?</b> | <p>a. Atos ou omissões contrários a regras da União Europeia, referentes aos domínios de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Contratação pública</li><li>• Serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo</li><li>• Segurança e conformidade dos produtos</li></ul>   |

- Segurança dos transportes
  - Proteção do ambiente
  - Saúde pública
  - Proteção contra radiações e segurança nuclear
  - Segurança dos alimentos para consumo humano e animal, saúde animal e bem-estar animal
  - Defesa do consumidor
  - Proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede
  - Proteção dos sistemas de informação
- b. Atos ou omissões contrários e lesivos dos interesses financeiros da União Europeia;
- c. Atos ou omissões contrários às regras do mercado interno, incluindo as regras de concorrência e auxílios estatais, bem como as regras de fiscalidade societária;
- d. A criminalidade violenta, especialmente violenta e altamente organizada, bem como crimes relacionados com a criminalidade organizada e económico-financeira;
- e. Atos ou omissões que contrariem os fins das regras ou normas abrangidas pelas alíneas a) a c);
- f. Por via do RGPC, atos de corrupção e infrações conexas;
- g. Por via do Código do Trabalho, naqueles que são deveres essenciais das entidades empregadoras na prevenção e combate de determinadas condutas, de situações de assédio ou outras situações passíveis de configurar infrações disciplinares.

Quem pode denunciar?

**Pessoas singulares que tenham acedido a informações sobre infrações no âmbito da sua atividade profissional**, independentemente da natureza da sua atividade e do setor em que a mesma é exercida.

Por exemplo:

- 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.

E mesmo que as informações tenham sido obtidas no contexto de uma **relação profissional entretanto cessada**.

|   |  |
|---|--|
| <p>Quem está obrigado a implementar um canal de denúncia interno?</p> | <p><b>Pessoas coletivas, do setor privado ou público, incluindo sucursais, que empreguem 50 ou mais trabalhadores;</b></p> <p><b>Entidades que estejam contempladas no âmbito de aplicação dos atos da União Europeia em matéria de:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>Prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo</b> (e.g. instituições de crédito, empresas de investimento, instituições de pagamento, instituições de moeda eletrónica, organismos de investimento coletivo, entidades gestoras de organismos de investimento coletivo, fundos de capital de risco, empresas de seguros e de resseguros);</li><li>▪ <b>Segurança dos transportes</b> (e.g. empresas dos setores ferroviário, aeronáutico, rodoviário e marítimo);</li><li>▪ <b>Proteção do ambiente</b> (e.g. empresas que, entre outras atividades, recolham, transportem, valorizem ou eliminem resíduos; empresas que procedam à descarga, emissão ou introdução de matérias ou radiações ionizantes na atmosfera, no solo ou na água; empresas que explorem instalações onde se exerçam atividades perigosas ou onde sejam armazenadas ou utilizadas substâncias ou preparações perigosas).</li></ul> <p><b>Mesmo quando não seja obrigatório, existem vantagens para as empresas em implementarem um canal de denúncia interno.</b></p> |
| <p>Quais as características dos canais de denúncia interna?</p>       | <p>Devem permitir a apresentação e o seguimento seguro de denúncias, a fim de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Garantir a exaustividade, integridade e conservação da denúncia;</li><li>▪ Garantir a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia; e</li><li>▪ Impedir o acesso de pessoas não autorizadas.</li></ul> <p>As <b>denúncias podem realizar-se por via escrita ou verbal</b> (uma, outra ou ambas), sendo que, <u>caso se venha a estabelecer a admissibilidade de denúncia verbal, deverá ser permitida a sua apresentação por telefone ou através de outros sistemas de mensagem de voz</u> e, a pedido do denunciante, <b>em reunião presencial</b>.</p> <p>São operados <b>internamente</b>, para efeitos de receção e seguimento de denúncias, por pessoas ou serviços designados para o efeito, ou <b>externamente</b>, para efeitos de receção de denúncias apenas.</p> <p>Em ambos os casos, devem ser assegurados:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ A independência</li><li>▪ A imparcialidade</li><li>▪ A confidencialidade</li><li>▪ A proteção de dados</li></ul>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ O sigilo</li> <li>▪ A ausência de conflitos de interesses</li> </ul>  |
| <p>Qual o seguimento a ser dado a denúncias internas e prazo de conservação?</p> | <p><b>No prazo de 7 (sete) dias após a denúncia</b>, a empresa deve:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Notificar o denunciante da receção da denúncia; e</li> <li>b. Informá-lo, de forma clara e acessível, sobre a possibilidade de apresentar uma denúncia externa, elencando, para o efeito: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Os requisitos;</li> <li>• As autoridades competentes; e</li> <li>• A forma e admissibilidade deste tipo de denúncia.</li> </ul> </li> </ol> <p><b>No seguimento da denúncia, a empresa deve praticar os atos internos adequados à verificação das alegações aí contidas e, se for caso disso, à cessação da infração denunciada</b> (e.g. abertura de um inquérito interno; comunicação a autoridade competente para investigação da infração; etc.).</p> <p>A empresa deve comunicar ao denunciante as medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia e a respetiva fundamentação, <b>no prazo máximo de 3 (três) meses</b> a contar da data da receção da denúncia.</p> <p>O denunciante pode requerer, a qualquer momento, que a empresa lhe comunique o resultado da análise efetuada à denúncia no prazo de <b>15 (quinze) dias</b> após a respetiva conclusão.</p> <p>Deve ser realizado um registo das denúncias recebidas e estas deverão ser conservadas por um período mínimo <b>de 5 (cinco) anos e na pendência de quaisquer processos judiciais ou administrativos que lhes sejam referentes</b>.</p> |
| <p>Qual a proteção conferida aos denunciantes?</p>                               | <p><b>Proíbe-se a prática de atos de retaliação</b> contra o denunciante.</p> <p>A lei presume como ato de retaliação, os seguintes atos quando praticados até 2 anos após a denúncia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Relativamente a trabalhadores:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Despedimento; suspensão do contrato de trabalho; não renovação de um contrato de trabalho a termo; não conversão de contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho sem termo, nos casos em que o trabalhador tivesse uma expectativa legítima nessa conversão; avaliação negativa de desempenho ou referência negativa para fins de emprego; alterações das condições de trabalho, etc.</li> <li>• Presume-se abusiva a sanção disciplinar aplicada ao denunciante.</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Relativamente a prestadores de serviços e fornecedores:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolução do contrato de fornecimento ou de prestação de serviços.</li> </ul> </li> </ul>  |

|   |  |
|---|--|
| <p>A partir de quando é obrigatório implementar um canal de denúncia interno?</p>   | <p><b>18 de junho de 2022</b></p>  |
| <p>Quais as consequências da não implementação de um canal de denúncia interno?</p> | <p>A não implementação, ou a implementação deficiente, de um canal de denúncia interno constitui <b>contraordenação grave</b>, punível com coima de EUR 1.000 (mil euros) a EUR 125.000 (cento e vinte e cinco mil euros).</p> <p>É ainda relevante implementar adequadamente toda a tramitação do canal de denúncia de forma a assegurar a viabilização e seguimento das denúncias, bem como a sua confidencialidade, e a impedir a prática de atos retaliatórios ou a comunicação ou divulgação públicas de informações falsas, uma vez que a violação de tais obrigações constitui <b>contraordenação muito grave</b>, punível com coima de EUR 1.000 (mil euros) a EUR 250.000 (duzentos e cinquenta mil euros).</p> <p>Para além disso, importa ter presente que as matérias em causa nesta legislação contendem com a salvaguarda da empresa, bem como do seu bom nome, sendo que a inexistência do canal e/ou a não investigação das matérias denunciadas é apta a causar danos reputacionais insuscetíveis de quantificação.</p> |

## Principais Medidas a Implementar pelas Empresas

| O que precisa de fazer até ao dia 18 de junho?   | Como podemos ajudar?  |
|--|---|
| <p>Definir os meios concretos a implementar para cumprimento das exigências legais.</p> <p>Determinar quem será o responsável pela receção e acompanhamento das denúncias e qual o sistema - interno ou externo - em que o canal de denúncias irá ser operado.</p> | <p>Porque nem todas as empresas têm o mesmo perfil de risco nem o mesmo tipo de necessidades, iremos trabalhar em conjunto convosco para escolher uma solução personalizada, adequada ao vosso risco e à medida das vossas necessidades.</p> <p>Temos experiência em atuar de modo coordenado com os principais <i>players</i> de soluções de <i>software whistleblowing</i>, de modo a assegurar que se atinge um modelo técnico e jurídico eficaz, adequado ao vosso risco e parametrizado de acordo com as vossas necessidades e preferências.</p> |
| <p>Elaborar uma política interna relativa ao canal de denúncia, incluindo um procedimento de receção, tratamento e acompanhamento das denúncias, de acordo com os requisitos previstos na lei.</p>   | <p>A <i>task force</i> multidisciplinar da Garrigues colaborará em conjunto convosco na elaboração de tal documento.</p>  |

|  |   |
|--|---|
| <p>Realizar uma avaliação de impacto sobre a proteção de dados.</p>  | <p>A realização de uma avaliação de impacto sobre a proteção de dados no tratamento e gestão de denúncias é obrigatória nos termos do Regulamento Geral sobre a Proteção de dados (RGPD) e do Regulamento 1/2018 emitido pela Comissão Nacional de Proteção de Dados.</p>   |
| <p>Cumprir o dever de informação, nos termos do RGPD, aos trabalhadores, prestadores de serviços, etc. relativo ao tratamento de dados pessoais para a finalidade de <i>whistleblowing</i>.</p>  | <p>Todos os potenciais denunciantes (incluindo trabalhadores, estagiários e prestadores de serviços) deverão ser informados, nos termos do artigo 13.º do RGPD, antes de os seus dados serem tratados para fins de gestão da denúncia.</p> <p>Iremos escolher, em conjunto convosco, a melhor forma de dar cumprimento a esse direito, abarcando não só os denunciantes, mas também os terceiros cujos dados sejam tratados no âmbito da denúncia.</p>        |
| <p>Sendo o caso, regular a relação com o terceiro responsável pela gestão do canal de denúncias, eventualmente através de mecanismos de transferência internacional de dados e respetivas salvaguardas.</p>  | <p>Sempre que a empresa opte por operar externamente o canal de denúncia interno, designadamente através da contratação de uma empresa externa que disponibilize <i>software</i> adequado, será necessário regular esta relação de um ponto de vista contratual, nomeadamente através de um acordo de tratamento de dados.</p>  |
| <p>Manter um registo das denúncias recebidas, conservando-as, pelo menos, durante o período de cinco anos e, independentemente desse prazo, durante a pendência de processos judiciais ou administrativos referentes à denúncia, aplicando as medidas de segurança necessárias nos termos do RGPD.</p> | <p>Será necessário analisar que dados deverão e poderão ser conservados, tendo em atenção o princípio da minimização previsto no RGPD, bem como que dados poderão ser acedidos no âmbito do exercício do direito de acesso pelos titulares. Será igualmente relevante determinar a localização onde os dados serão conservados e as permissões de acesso aos mesmos, a fim de dar cumprimento às obrigações previstas na legislação de proteção de dados.</p> |
| <p>Dar formação à administração da empresa, aos responsáveis de cada área, para que possam esclarecer os diferentes <i>stakeholders</i> relativamente ao âmbito, funcionamento do sistema de <i>whistleblowing</i> e medidas de proteção dos denunciantes, e aos colaboradores da empresa.</p>         | <p>Consideramos ser muito importante sensibilizar e formar todos os colaboradores relativamente ao âmbito, funcionamento da plataforma ou canal de denúncia, bem como quais as medidas de proteção que se aplicam aos denunciantes.</p>   |

## 'Task force' multidisciplinar

A Garrigues coloca à disposição dos seus Clientes, para assessoria e apoio na implementação das novas obrigações legais introduzidas, não só em matéria de **'whistleblowing'** mas também de **Regime Geral de Prevenção da Corrupção**, a seguinte equipa multidisciplinar:

### Societário e Proteção de Dados



**Tomás Pessanha**  
Sócio

[tomas.pessanha@garrigues.com](mailto:tomas.pessanha@garrigues.com)



**Isabel Bairrão**  
Associada principal

[isabel.bairrao@garrigues.com](mailto:isabel.bairrao@garrigues.com)



**Rute Silva Gomes**  
Associada sénior

[rute.silva.gomes@garrigues.com](mailto:rute.silva.gomes@garrigues.com)

### Contencioso



**João Duarte de Sousa**  
Sócio

[joao.duarte.sousa@garrigues.com](mailto:joao.duarte.sousa@garrigues.com)



**Marta Veludo Santos**  
Associada sénior

[marta.veludo.santos@garrigues.com](mailto:marta.veludo.santos@garrigues.com)

### Laboral



**Rui Valente**  
Sócio

[rui.valente@garrigues.com](mailto:rui.valente@garrigues.com)



**João Soares Almeida**  
Sócio

[joao.soares.almeida@garrigues.com](mailto:joao.soares.almeida@garrigues.com)



**André de Oliveira Correia**  
Associado principal

[andre.correia@garrigues.com](mailto:andre.correia@garrigues.com)



**Ricardo Grilo**  
Associado sénior

[ricardo.grilo@garrigues.com](mailto:ricardo.grilo@garrigues.com)