



address Rua Castilho n° 44, 8° Piso • 1250-071 Lisboa, Portugal

phone +351 21 384 62 00 **e-mail** csba@csba-advogados.pt

website www.csba-advogados.pt

NOVO REGIME DE POLÍTICA DE PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE

Base legal - Lei nº 93/2021, de 20 de dezembro, que veio instituir o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações, transpondo para a ordem jurídica nacional a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas denunciando violações do Direito da União Europeia (a chamada Lei *do Whistleblowing*).

A supramencionada Lei tem como objetivo zelar pelo cumprimento da política de proteção de denunciante.

Como tal, no âmbito da implementação desta Lei, **as empresas com mais de 50 trabalhadores ficam obrigadas a criar um programa de “compliance” que inclua um plano de prevenção da corrupção, a aprovação de um código de conduta e a disponibilização de um canal de denúncia, seja interno seja externo.**

Este canal permite às pessoas abaixo indicadas recorrer aos meios de denúncia sobre possíveis infrações ao Direito da União Europeia, atribuindo-lhes o “**estatuto de denunciante**”.

Os denunciante gozam de um estatuto de proteção que lhes garante a adequada proteção, materializada nas condições de segurança, sigilo, confidencialidade da identidade ou anonimato que a empresa lhes deve conceder.

Deverá assim ser assegurado aos referidos denunciante (bem como a terceiros identificados nas respetivas denúncias) o impedimento do acesso às denúncias formuladas por pessoas não autorizadas para o efeito, obrigando-se a adotar os procedimentos adequados a tal desígnio.

Os denunciante ficam com a faculdade de se manifestarem relativamente a certas matérias que entendam irregulares, cumpridos que sejam determinados requisitos, assegurando-lhes, sempre, a impossibilidade de quaisquer retaliações.

O que significa que as empresas devem assegurar ainda aos denunciante o direito ao conhecimento da própria condução do tratamento das respetivas denúncias, salvo o pedido expresso de qualquer denunciante em sentido contrário ou a eventualidade desse conhecimento poder comprometer a proteção da sua identidade.

São consideradas **infrações**, nos termos e para efeitos de aplicação da Lei já acima devidamente identificada, as seguintes situações:

- 1) O ato ou omissão contrário a regras da União Europeia, referente aos domínios de: contratação pública; segurança nos transportes; proteção do ambiente; segurança dos alimentos para consumo humano ou animal, saúde animal e bem-estar animal; saúde pública; defesa do consumidor;
- 2) O ato ou omissão que viole a proteção da privacidade, dos dados pessoais, segurança da rede e dos sistemas de informação;
- 3) O ato ou omissão contrário às regras do mercado interno, incluindo as regras de concorrência e auxílios estatais, bem como as regras de fiscalidade societária;
- 4) O ato ou omissão que perturbe o normal funcionamento da actividade da empresa, situações como por exemplo, delitos graves ou condições do próprio local de trabalho, como por exemplo, assédio sexual, bullying;
- 5) O ato ou omissão que contrarie o fim das regras ou normas abrangidas pelos números antecedentes.

Serão ainda consideradas denunciante as pessoas singulares que denunciem ou divulguem publicamente potenciais infrações com fundamento em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional desenvolvida na empresa, podendo ser considerados denunciante:

- 1) Os trabalhadores da empresa;
- 2) Os prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes, fornecedores ou quaisquer outras pessoas que atuem sob a supervisão e a direção da empresa;
- 3) Os membros dos órgãos da empresa;

4) Os voluntários ou estagiários da empresa, remunerados ou não remunerados;

Podem também ser considerados denunciantes:

a) Aqueles que, tendo tido uma relação com a empresa, entretanto cessada, denunciem potenciais infrações de que tenham tomado conhecimento durante essa relação; e

b) Aqueles que, não tendo iniciado qualquer relação com a empresa, com ela tenham estado numa fase de negociação pré-contratual e na sequência dessa tenham obtido conhecimento de potenciais infrações que entendam denunciar.

Para além da proteção aos denunciantes, a presente política inclui também a proteção daqueles que, de alguma forma, se relacionam com os mesmos, nomeadamente:

a) As pessoas singulares que os auxiliem na denúncia, incluindo representantes sindicais ou representantes dos trabalhadores;

b) Terceiros que estejam ligados aos denunciantes, designadamente colegas de trabalho ou familiares que possam ser alvos de retaliações num contexto profissional e pessoas coletivas ou entidades equiparadas que sejam controladas ou detidas pelos denunciantes.

Beneficiarão da proteção, nos termos previstos na presente política, os denunciantes que, de boa-fé e tendo fundamento sério para crer que as informações são, no momento da denúncia ou da divulgação pública, verdadeiras, denunciem ou divulguem publicamente uma potencial infração, sendo que os denunciantes anónimos que venham a ser posteriormente identificados, beneficiarão de idêntica proteção caso cumpram as condições anteriormente referidas.

A **denúncia** deve incluir informação sobre datas, identificação das pessoas e entidades envolvidas (acompanhada, se possível, por documentação).

A denúncia deverá ser enviada para o email que as empresas deverão criar para o efeito.

A presente política proíbe a prática de atos de retaliação contra quaisquer denunciante, considerando-se ato de retaliação o ato ou omissão, incluindo as ameaças e tentativas, que, direta ou indiretamente, ocorrendo em contexto profissional e motivados por uma denúncia interna, externa ou com divulgação pública, cause ou possa causar aos denunciantes, de modo injustificado, danos patrimoniais ou não patrimoniais.

Presumem-se **atos de retaliação**, até prova em contrário e quando praticados até dois anos após a denúncia, os seguintes atos:

- a) As alterações das condições de trabalho, tais como as funções desempenhadas, o horário, o local de trabalho, a retribuição, a não promoção do trabalhador ou o incumprimento dos deveres laborais; b) A suspensão de contrato de trabalho;
- c) A avaliação negativa de desempenho ou referência negativa para fins de emprego;
- d) A não renovação de um contrato de trabalho a termo;
- e) O despedimento;
- f) A resolução do contrato de fornecimento ou de prestação de serviços; e
- g) A revogação de ato ou resolução de contrato administrativo, conforme definidos nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

A sanção disciplinar aplicada ao denunciante até dois anos após a denúncia ou divulgação pública presume-se abusiva.

Aqueles que pratiquem um ato de retaliação ficam obrigados a indemnizar os respetivos denunciantes pelos danos a estes causados, podendo os mesmos, independentemente da responsabilidade civil a que haja lugar, requerer as providências adequadas às circunstâncias do caso, com o fim de evitar a verificação ou expansão dos referidos danos.

Como **medidas de apoio aos denunciantes**, estes terão direito a:

- a) Proteção jurídica;

- b) Benefício das medidas de proteção de testemunhas em processo penal;
- c) Auxílio e colaboração necessários das autoridades competentes e outras autoridades para garantir a proteção do denunciante contra atos de retaliação, inclusivamente através de certificação de que o denunciante é reconhecido como tal ao abrigo da Lei nº 93/2021, de 20 de dezembro, sempre que aquele o solicite;
- d) Disponibilização de informação pela Direção-Geral da Política de Justiça sobre a proteção de denunciantes no Portal de Justiça; e
- e) Gozo de todas as garantias de acesso aos tribunais para defesa dos seus direitos e interesses legalmente protegidos.

A identidade dos denunciantes, bem como as informações que, direta ou indiretamente, permitam deduzir as suas identidades, têm natureza confidencial e são de acesso restrito às pessoas responsáveis pela receção e condução investigatória das denúncias na empresa.

Lisboa, 8 de maio de 2023

CSBA Advogados