

ESTATUTO DO DENUNCIANTE (WHISTLEBLOWER) – IMPLICAÇÕES LABORAIS



Circular Informativa n.º 037 | Trabalho e Seg. Social | 22.02.2024

SÍNTESE

A Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, estabelece o regime geral de proteção de denunciante de infrações.

Ao abrigo da referida lei, define-se, entre outros aspetos, quem é denunciante, a forma como os canais de denúncia (e as próprias denúncias) devem ser operados e que entidades estão obrigadas a deter esses mesmos canais.

EXMOS. SENHORES ASSOCIADOS E MEMBROS ALIADOS

A [Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro](#), a qual estabelece o regime geral de proteção de denunciante (*whistleblower*), a qual transpõe para a ordem jurídica portuguesa a Diretiva 2019/1937 do Parlamento Europeu relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da união, entrou em vigor em maio de 2022, e trouxe consigo várias implicações a nível laboral para as empresas e para os seus trabalhadores.

Este regime aplica-se a empresas, e às pessoas que se relacionam ou fazem parte das mesmas e denunciam os crimes ou quaisquer violações de direitos cometidas por essas organizações.

Para efeitos de aplicação do regime do *whistleblower*, é conferida proteção às pessoas singulares que denunciem, ou divulguem publicamente, uma infração com fundamento em informações obtidas no âmbito da sua atividade profissional, independentemente da natureza da atividade e do setor em que esta é exercida. São, assim, estas pessoas os denunciante. Podem ser consideradas como tal:

- Trabalhadores do setor privado, social ou público;
- Prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes e fornecedores, bem como quaisquer pessoas que atuem sob a sua supervisão e direção;
- 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)
- Voluntários e estagiários, independentemente de auferirem remuneração ou não.

Também se considera como denunciante qualquer pessoa que tenha mantido uma relação profissional entretanto cessada (ex-trabalhador) ou que não tenha chegado a iniciar essa mesma relação, mas tenha obtido a informação durante um processo de recrutamento ou durante uma fase de negociação pré-contratual.



Esta proteção não se limita ao momento de apresentação da denúncia ou de divulgação da infração – os denunciantes estão protegidos contra quaisquer atos retaliativos por parte das empresas relativamente a si, incluindo tentativas e ameaças de retaliações. Assim prescreve o artigo 21.º

Considera-se ato de retaliação o ato ou omissão que, direta ou indiretamente, ocorrendo em contexto profissional e motivado por uma denúncia interna, externa ou divulgação pública, cause ou possa causar ao denunciante, de modo injustificado, danos patrimoniais ou não patrimoniais.

Presumem-se motivados por denúncia (interna ou externa) ou divulgação pública, até prova em contrário, os seguintes atos, quando praticados **até dois anos após a denúncia ou divulgação**:

- Alterações das condições de trabalho, tais como funções, horário, local de trabalho ou retribuição, não promoção do trabalhador ou incumprimento de deveres laborais;
- Suspensão de contrato de trabalho;
- Avaliação negativa de desempenho ou referência negativa para fins de emprego;
- Não conversão de um contrato de trabalho a termo num contrato sem termo, sempre que o trabalhador tivesse expectativas legítimas nessa conversão;
- Não renovação de um contrato de trabalho a termo;
- Despedimento;
- Inclusão numa lista, com base em acordo à escala setorial, que possa levar à impossibilidade de, no futuro, o denunciante encontrar emprego no setor ou indústria em causa;
- Resolução de contrato de fornecimento ou de prestação de serviços;
- Revogação de ato ou resolução de contrato administrativo, conforme definidos nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Por fim, também a sanção disciplinar aplicada ao denunciante, no mesmo prazo acima referido, se presume abusiva.

Quem praticar atos de retaliação fica sujeito ao dever de indemnização do denunciante pelos danos causados, e, independentemente da responsabilidade civil a que haja lugar, o denunciante pode requerer as providências adequadas a fim de evitar a verificação ou a expansão dos danos.

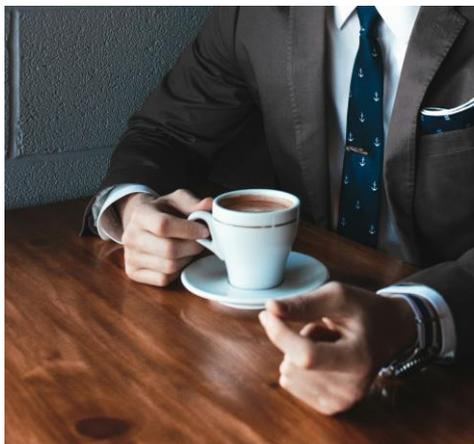
Para beneficiar da proteção conferida pelo regime, o denunciante tem de estar de boa-fé e deve haver um fundamento sério por detrás da denúncia da infração.

As denúncias podem ser feitas de modo escrito ou verbal, sob anonimato ou não, conforme o denunciante preferir, nos termos do artigo 10.º, n.º1. Caso a denúncia seja anónima, prescreve o artigo 18.º que a identidade do denunciante, bem como as informações que, direta ou indiretamente, permitam a dedução da sua identidade, são confidenciais e de acesso restrito às pessoas responsáveis por receber ou dar seguimento às denúncias. Para tal, devem existir canais de denúncia interna, estando algumas entidades obrigadas, nos termos do artigo 8.º, a constituir os mesmos: **será o caso das empresas, incluindo o estado e demais pessoas coletivas de direito público que empreguem 50 ou mais trabalhadores.**

As pessoas coletivas, incluindo o estado e demais pessoas coletivas de direito público, que tenham 50 ou mais trabalhadores, estão obrigadas a dispor de canais de denúncia interna.

Os canais de denúncia interna devem permitir a apresentação e o seguimento de denúncias com segurança, de modo a garantir a exaustividade, integridade e conservação da denúncia, a confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia, bem como a impedir o acesso de pessoas não autorizadas.

As violações à Lei n.º 93/2021 constituem contraordenações, com coimas a serem aplicadas pelo mecanismo nacional de anticorrupção e que podem ir desde os €1.000 aos €25.000, no caso de pessoas singulares, e de €10.000 a €250.000, no caso de pessoas coletivas.



FICOU COM DÚVIDAS?

Para qualquer esclarecimento adicional, agradecemos que contactem o Gabinete Jurídico da ARAC, o qual se encontra ao vosso inteiro dispor.

Com os melhores cumprimentos

O Secretário-Geral

Joaquim Robalo de Almeida

Contacte-nos

ARAC – Associação Nacional dos Locadores de Veículos

Av. 5 de Outubro, n.º 70, 9.º Andar

21 761 52 30

arac@arac.pt

www.arac.pt

Apesar do cuidado e rigor colocados nesta obra, devem os diplomas legais dela constante ser sempre objeto de confirmação com as fontes oficiais.

© Todos os direitos reservados. Toda e qualquer reprodução desta obra, por fotocópia ou qualquer outro meio, sem prévia autorização do autor é ilícita.

© All rights reserved.

Any reproduction of this work, by photocopying or any other means, without prior authorisation from the author is unlawful.

ARAC - 2023