

Lex

Empresas com multa de 50 mil euros se não protegerem denunciante

DIRETIVA WHISTLEBLOWING

Empresas arriscam multa de 50 mil euros por não protegerem denunciante

Novo quadro legal prevê um regime contraordenacional aplicável às empresas que violem obrigações de manter sigilo sobre denunciante, sendo as coimas variáveis entre dois mil e 50 mil euros.

JOÃO MALTEZ
jmaltez@negocios.pt

As empresas com 50 ou mais trabalhadores vão ser obrigadas a instalar canais de denúncia interna, para quem queira expor situações de violação do direito da União Europeia, assim como terão de criar meios de proteção dos denunciantes. Caso contrário, sujeitam-se a multas que podem chegar aos 50 mil euros. Tudo devido a uma proposta de lei aprovada ontem pelos deputados na Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias, que transpõe para a lei portuguesa a chamada diretiva Whistleblowing.

O diploma, que terá ainda de ser votado na generalidade, só entrará em vigor seis meses após a sua publicação em Diário da República. Só que esta nova legislação terá “um impacto significativo, em especial para todas as empresas com um número igual ou superior a 50 trabalhadores ou que, pela natureza da atividade que desenvolvem, ficam obrigadas a assegurar a existência de mecanismos internos aptos a receber denúncias dos trabalhadores” sobre violações do Direito da União, explica ao Negócios João Leitão Figueiredo, sócio da firma de advogados CMS.

Tal como evidencia o advogado Alberto Saavedra, associado sénior da Sérvulo, “as obrigações impostas em matéria de Whistleblowing são transversais a todos os setores, designadamente nas áreas da concorrência, serviços financeiros e branqueamento de capitais, contratação pública, se-



Olivier Hoslet/Reuters

A diretiva Whistleblowing, em transposição para a lei nacional, visa proteger quem denuncia violações do Direito da União Europeia.

gurança no transporte, géneros alimentícios, ambiente, saúde pública, defesa do consumidor, privacidade, criminalidade e outras violações relacionadas com o mercado interno”.

João Leitão Figueiredo avan-

ça ainda que “as empresas abrangidas passarão a ficar obrigadas a assegurar a confidencialidade e a conservação das referidas denúncias e, bem assim, a garantir a comunicação da denúncia às entidades públicas competentes”.

Segundo Fernando Pizarro Monteiro, sócio da TELLES, “os canais de denúncia interna serão operados pelas empresas, relativamente à receção e seguimento de denúncias, por pessoas ou serviços designados para o efeito”.

Ao Negócios, o mesmo advogado explica que se admite a possibilidade de as empresas poderem operar externamente os canais de denúncia, “mas somente

para efeitos de receção de denúncias e não do seu seguimento posterior”.

No âmbito referido, as empresas terão de assegurar “a independência, a imparcialidade, a confidencialidade, a proteção de dados, o sigilo e a ausência de conflitos de interesses no desempenho das referidas funções”, explica ainda Pizarro Monteiro.

“Outro elemento de particular importância refere-se, exatamente, à criação de mecanismos de comunicação segura com o denunciante”, evidencia João Leitão Figueiredo.

Com efeito, “os direitos e garantias conferidos ao denunciante ou a pessoas ligadas ao denun-

Nova lei terá impacto em especial para todas as empresas com um número igual ou superior a 50 trabalhadores.

Novo diploma também traz mudanças para leis do foro penal e laboral

ciante não podem ser objeto de renúncia ou limitação por acordo com as empresas”, explica por seu turno por Fernando Pizarro Monteiro.

A nova legislação consagra expressamente medidas de proteção dos denunciantes, sob pena de responsabilidade civil e da obrigação de indemnização pelos danos causados. Os denunciantes têm direito a assistência jurídica gratuita e, no caso de eventuais retaliações, o direito a assistência financeira e a apoio psicológico.

O novo quadro legal prevê, de resto, um regime contraordenacional aplicável às empresas que violem as referidas obrigações de manter sigilo, sendo as coimas variáveis entre dois mil euros e um valor máximo de 50 mil euros. ■

Lei estabelece a criação e o funcionamento de canais de denúncia institucionais.

A proposta de lei que transpõe para o ordenamento jurídico português a diretiva Whistleblowing, que prevê a proteção do denunciante, vai obrigar a mudanças nas leis penais e laborais. Depois de passar pela aprovação dos deputados no plenário do Parlamento, entrará em vigor apenas seis meses após a sua publicação em Diário da República.

Este diploma, explica João Leitão Figueiredo, sócio da CMS, “pretende materializar e acautelar múltiplas preocupações legais manifestadas com a da criação do regime do denunciante”. Isto, nomeadamente no que diz respeito “às garantias processuais penais e laborais inerentes ao estatuto do denunciante, assegurando, em termos práticos, que o mesmo não é frustrado pela falta de garantias e limitações processuais”.

Ora segundo adianta este advogado, “o novo regime pretende definir, de forma transversal a todos os setores da sociedade, um padrão comum de proteção para todos quantos, no desempenho das respetivas funções, testemunhem a prática de atos violadores da legislação aplicável”.

De acordo com João Leitão Figueiredo, este novo regime irá obrigar a “um conjunto de alterações na legislação penal e processual penal, com o objetivo de assegurar a presunção de inocência, bem como as demais garantias de defesa no processo penal, consagrando ainda um regime de dispensa ou ate-

nuação de pena e de acordo sobre a pena aplicável em sede de audiência prévia”.

Por último, o sócio da CMS evidencia ainda que é importante a criação de “um regime de proteção laboral contra possíveis discriminações negativas da entidade empregadora para com o trabalhador/denunciante, sempre que em retaliação da denúncia sejam impostos entraves” ao funcionário. Em causa podem estar, nomeadamente, problemas com “a progressão na carreira ou processos disciplinares infundados”. O regime de proteção consubstancia, em termos práticos, “um verdadeiro

dever de não retaliação da entidade empregadora”.

Para Alberto Saavedra, associado da Sérvulo, “a cultura de silêncio no setor empresarial demonstrou que os trabalhadores têm conhecimento, mas não reportam por receio de retaliação. Com esta legislação, a cultura de silêncio no setor empresarial acabou”. Na perspetiva deste advogado, o novo quadro legal vem de facto favorecer “a proteção dos denunciantes”.

Por outro lado, defende Alberto Saavedra, “é fulcral que as entidades públicas e privadas adotem sistemas robustos de compliance, reduzindo tam-

bém os riscos financeiros, reputacionais e de litigância”.

No mesmo sentido, João Pizarro Monteiro, sócio da TELLES, evidencia que “perante a ausência, até aqui, de um quadro legal consistente no ordenamento jurídico português sobre esta matéria, a denúncia necessariamente implica uma ponderação crítica entre o risco pessoal a assumir pelo agente e a defesa do interesse público”. Ora este conflito, sublinha ainda, “tem vindo a resolver-se, na maior parte das vezes, a favor de uma atitude de resignação e conformismo”. ■



A cultura de silêncio no setor empresarial demonstrou que os trabalhadores têm conhecimento, mas não reportam por receio de retaliação.



ALBERTO SAAVEDRA
Advogado,
sócio da Sérvulo



Entre o risco pessoal e a defesa do interesse público [da denúncia], na maior parte das vezes há uma atitude de conformismo.



JOÃO PIZARRO MONTEIRO
Sócio da Telles



Há um regime de proteção laboral contra possíveis discriminações da entidade empregadora para com o trabalhador.



JOÃO LEITÃO FIGUEIREDO
Sócio da CMS