



MACE
DO ■ ■
VITO
RINO

LISBOA 11.5.2022

PROGRAMA DE “WHISTLEBLOWING” E
OUTROS INSTRUMENTOS

M A C E
D O ■ ■
V I T O
R I N O

AGENDA

- I. CRIAÇÃO DE UM PROGRAMA “WHISTLEBLOWING FOR EMPLOYEES”.
- II. PODER DISCIPLINAR VS. PROIBIÇÃO DE RETALIAÇÃO.
- III. INSTRUMENTOS ADICIONAIS.

MACEDO • VITORINO

I. CRIAÇÃO DE UM PROGRAMA
“WHISTLEBLOWING FOR EMPLOYEES”

Implementar a Diretiva pode implicar algum esforço adicional para as organizações. Contudo, isso não precisa de se tornar num problema.



WHISTLEBLOWING FOR EMPLOYEES

ADOÇÃO DE UMA
PLATAFORMA/SOFTWARE
DE DENÚNCIAS

DEFINIÇÃO DE UMA
ESTRATÉGIA DE
SENSIBILIZAÇÃO E
COMUNICAÇÃO INTERNA

criação de palavra-
passe de acesso único

criação de
formulários de fácil e
objetivo preenchimento

DEFINIÇÃO DE UM AVISO
DE RECEÇÃO AO
DENUNCIANTE

criação de uma linha
temporal para avaliar
o status de cada
denúncia e
acompanhamento

revisão de outros
instrumentos/canais de
denúncia internos

REGISTO E CONSERVAÇÃO
POR UM PERÍODO
ADEQUADO

MACEDO • VITORINO

II. PODER DISCIPLINAR VS. PROIBIÇÃO DE RETALIAÇÃO

PODER DISCIPLINAR VS. PROIBIÇÃO DE RETALIAÇÃO



- A proibição de retaliação prevista no artigo 21.º da Lei n.º 93/2021 não significa uma proibição absoluta.
- O denunciante só deve ser protegido se atuar de acordo com os valores que importa tutelar no âmbito do regime de *whistleblowing*.
- Por exemplo, se um trabalhador utilizar um canal de denúncia por meros sentimentos de vingança e de retaliação, esta conduta poderá constituir uma infração disciplinar.

PODER DISCIPLINAR VS. PROIBIÇÃO DE RETALIAÇÃO

Situações de denúncia de comportamentos infracionais graves perpetrados por trabalhadores que ocupem cargos de administração, de direção ou chefia, por superiores hierárquicos ou até por colegas de trabalho do denunciante, não podem deixar de implicar, sendo qualificáveis, paralelamente, como infrações disciplinares, a instauração imediata de um procedimento disciplinar pelo empregador contra o(s) denunciado(s).

PODER DISCIPLINAR VS. PROIBIÇÃO DE RETALIAÇÃO



- O poder disciplinar, fundamentando-se no interesse da organização e visando a manutenção da ordem e da paz da empresa, é um poder funcionalizado a um interesse *supra partes*.
- O poder disciplinar encontra-se sujeito a um controlo externo pelos tribunais que aferirão, *a posteriori*, da justiça e da proporcionalidade das medidas adotadas pela entidade empregadora.

MACEDO • VITORINO

III. INSTRUMENTOS ADICIONAIS

M A C E D O • V I T O R I N O

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL

FONTE NORMATIVA



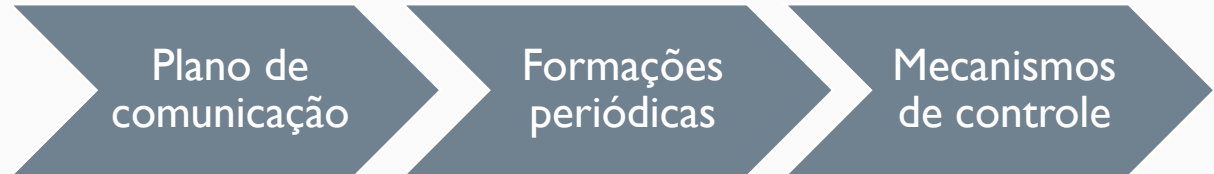
- Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro - Obrigatoriedade de adoção de um Código de Conduta.
- Obrigação aplicável a diversas entidades – Por exemplo - pessoas coletivas com sede em Portugal com 50 ou mais trabalhadores e às sucursais em território nacional de pessoas coletivas com sede no estrangeiro com 50 ou mais trabalhadores;

COMO ELABORAR?



- Não há exigência de um padrão.
- Aplicação a administradores, colaboradores e todos os que, de alguma forma se relacionam com a empresa (clientes, fornecedores, agentes).
- Adoção de uma linguagem clara, objetiva, direta e visualmente atrativa.
- Construção/revisão pelas diversas áreas da empresa.

COMO IMPLEMENTAR?

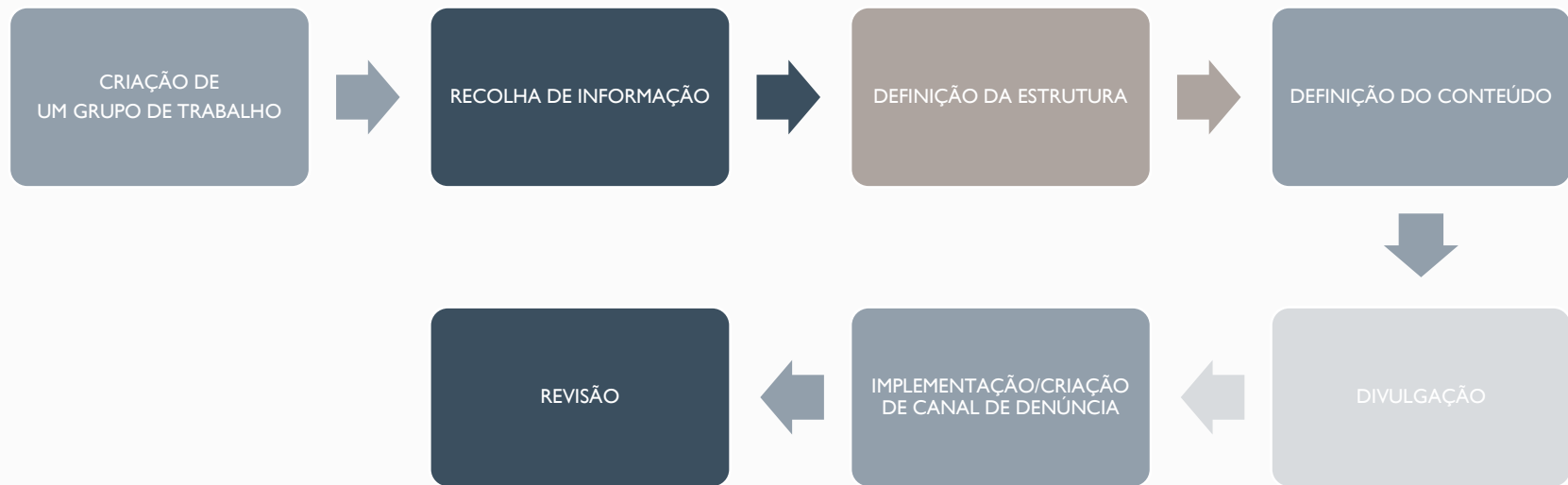


ADOÇÃO DE UM CANAL DE DENÚNCIA



- Inclusão do compromisso de criação e implementação de um sistema ou mecanismo de denúncia.
- Garantia de comunicação de eventuais violações do código de conduta através de canal apropriado.
- Definição de canal de denúncia como meio de cooperação dos trabalhadores com a empresa.

CANAL DE DENÚNCIA: ELEMENTO ESSENCIAL PARA A EFICÁCIA DO CÓDIGO



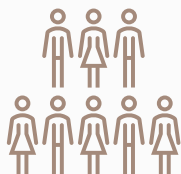
Não esquecer: Deve ser público e de fácil acesso
a todos os trabalhadores e terceiros que se
relacionam com a empresa



MACEDO • VITORINO

CÓDIGO DE CONDUTA PARA A
PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

FONTE NORMATIVA



- Artigo 127.º, n.º 1, k) do Código do Trabalho
 - “O Empregador deve, nomeadamente: (...) adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores”.
- Os Objetivos da Agenda 2030 incluem a promoção da igualdade de género, um trabalho digno e o crescimento económico.

EXEMPLOS DE DISPOSIÇÕES A INCLUIR NO CÓDIGO



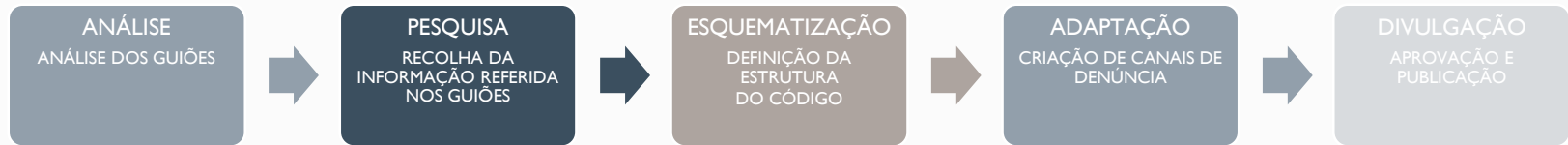
- “A denúncia deve ser feita por escrito e conter uma descrição da situação, relatando os factos e indicando eventuais provas que suportem a alegada violação da lei e/ou do presente Código de Conduta”.
- “A denúncia deve conter a identificação do autor, o qual deverá, de forma expressa, indicar se pretende, ou não, manter a confidencialidade sobre a sua identidade”
- “A denúncia baseada em falsas declarações será também objeto de procedimento disciplinar”.

ADOÇÃO DE UM CANAL DE DENÚNCIA



- Inclusão de compromisso de criação e implementação de um sistema ou mecanismo de denúncia e resolução de incidentes de assédio sexual e/ou moral no trabalho.
- Inclusão de um capítulo referente às garantias de quem denuncia uma situação de assédio.
- Inclusão de um procedimento próprio para realizar denúncias.

CANAL DE DENÚNCIA: ELEMENTO ESSENCIAL DE EFICÁCIA DO CÓDIGO DE CONDUTA



MACEDO • VITORINO

PLANO PREVENÇÃO DE RISCOS DE
CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

FONTE NORMATIVA



- Recomendação n.º 5/2012, de 7 novembro: obrigação de as entidades de natureza pública, ainda que constituídas ou regidas pelo direito privado, disporem de mecanismos de acompanhamento e de gestão de conflitos de interesses.
- Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro: Estabelece o regime geral de prevenção da corrupção (adoção de um PPR).

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS



- O PPR abrange toda a organização e atividade (inclui áreas de administração, de direção, operacionais ou de suporte).
- Entidades em relação de grupo podem adotar um único PPR.
- O PPR contém identificação, análise e classificação dos riscos de corrupção e infrações conexas e medidas preventivas corretivas.

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS



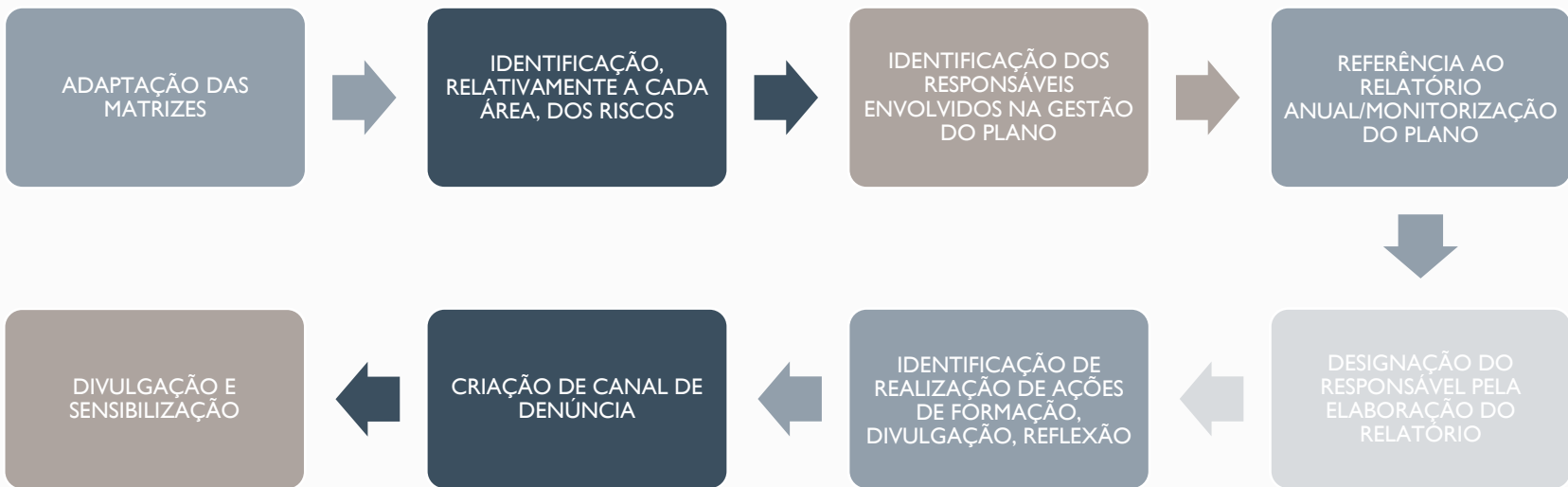
- Do plano devem constar:
 - As áreas de atividade da entidade com risco de prática ilícita;
 - A graduação de riscos calculada a partir da probabilidade de ocorrência e o impacto previsível de cada situação;
 - Medidas preventivas e corretivas dos riscos;
 - Designação do responsável pela execução, controlo e previsão do PPR.

ADOÇÃO DE UM CANAL DE DENÚNCIA



- Inclusão de menção à denúncia como um dos principais instrumentos no combate à corrupção e crimes conexos.
- Criação de um sistema interno de denúncias como forma de criar e zelar pela manutenção de um sistema de gestão de “compliance”.

CANAL DE DENÚNCIA: ELEMENTO ESSENCIAL DO PLANO



GESTÃO DE RISCOS



MACEDOVITORINO.COM

OBRIGADA

JOANA FUZETA DA PONTE

GDRAY@MACEDOVITORINO.COM

JFUZETADAPONTE@MACEDOVITORINO.COM

DIR. 351 213 241 900

RUA DO ALECRIM 26E - 1200-018 LISBOA - PORTUGAL