

RGPDI – UMA CARGA DE TRABALHOS COM SÉRIOS IMPACTOS

“Se pensarmos bem e ‘lermos’ com tempo o diploma, longe estaremos de afirmar a linearidade da matéria”

Catarina Veiga Ribeiro
Of counsel e co-head da prática de Penal da Miranda



A prevenção da corrupção, com o pacote legislativo publicado no ano passado, trouxe, no findo mês de junho, a entrada em vigor de diplomas que vêm impor às empresas, públicas e privadas, com mais de 50 trabalhadores, a adoção de instrumentos normativos – entre outros, a instalação de cais de denúncia – que estão a dinamizar a prática jurídica (e não só...) e, naturalmente, a exigir os serviços dos advogados da área de *compliance*.

Contudo, a chamada Lei do *Whistleblowing* - Lei n.º 93/2021, de 20 de Dezembro, o Regime Geral de Proteção dos Denunciantes de Infrações - não é simples como alguns pensam, e pior, se vai afirmando, na pretensão de reduzir o assunto, quase, à mera instalação física de um canal de denúncia (linha telefónica ou endereço de email) para que os trabalhadores possam, como deseja o legislador, denunciar infrações de que tenham conhecimento em contexto laboral, em confidencialidade e em segurança, “e já está”.

Não. Se pensarmos bem e “lermos” com tempo o diploma, longe estaremos de afirmar a linearidade da matéria. A profundidade de análise a que nos temos dedicado revela uma lei que tem sérios impactos, entre outros, nos domínios da proteção de dados, do processo penal, do direito laboral, do *compliance*, *governance* e cumprimento normativo, das investigações internas, bem como no plano criminal e contraordenacional. E por isso estes canais necessitam, a par da sua instalação, da implementação de uma política que deixe explícita, pelo menos, as obrigações principais que derivam da lei, os deveres de confidencialidade (e outros) que se impõem, os requisitos para se ser denunciante e se beneficiar da proteção que ela estabelece, as regras de precedência a observar, a necessidade de escolha imparcial e ausente de conflito de interesses do responsável pelas denún-

cias, as implicações do recebimento e tratamento da denúncia para as entidades obrigadas, as consequências processuais e de prazos a obedecer, a observância da disciplina em matéria de dados pessoais, a proibição de retaliação, as sanções em que se incorre com o incumprimento do que a lei definiu, etc., etc., etc...

Desengane-se, pois, o especialista rápido e desengane-se o cliente que queira operacionalizar este regime com leveza. O RGPDI traz certezas (desde logo a necessidade de implementação destes canais e as pesadas coimas caso tal não ocorra) e impõe obrigações às quais se não pode fugir (elaboração de política e cumprimento das regras estabelecidas), mas carrega outras tantas dúvidas (de interpretação) e incongruências (com regimes anteriores) que determinam, a quem deste assunto se vai ocupando com tempo, o dever de alertar que a sua implementação - e não desvalorizando o propósito a que se destinam - é só o primeiro passo da carga de trabalhos a empreender, que requer apoio jurídico (presente e futuro) e o necessário comprometimento, pelas entidades obrigadas, quer na disponibilização de meios técnicos e humanos, quer no esforço e disponibilização de meios financeiros para gizarem também outros dois instrumentos de cumprimento normativo essenciais: o Plano de Prevenção de Riscos e o necessário Código de Ética e de Conduta. ■