



MIRANDA

Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

1/2

Boletim Laboral

PORTUGAL

dezembro de 2019

LEGISLAÇÃO

PROTEÇÃO DO DENUNCIANTE (“WHISTLEBLOWER”) | VIOLAÇÕES DO DIREITO DA UE | DIRETIVA

Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019

Estabelece “normas mínimas comuns para um nível elevado de proteção das pessoas que denunciam violações” do direito da UE, para reforçar a respetiva aplicação, nos “domínios específicos” que indica – entre outros, a “proteção da privacidade e dos dados pessoais”, a “segurança e conformidade dos produtos”, a “proteção do ambiente” e a “prevenção do branqueamento de capitais” (artigos 1.º e 2.º).

A Diretiva visa proteger os denunciadores que, trabalhando no sector público ou no privado, tenham obtido, em virtude do acesso privilegiado propiciado pelo seu desempenho profissional, informações sobre violações do direito da UE, cuja denúncia “seja do interesse público” e possa expô-los a “atos de retaliação”. O respetivo elenco é “tão vasto quanto possível”, de modo a proteger tais pessoas, independentemente do seu vínculo com a “organização onde ocorreu a violação”, e abrange, entre outros, trabalhadores (incluindo funcionários públicos), prestadores de serviços, voluntários e estagiários (remunerados ou não), ex-trabalhadores e candidatos a emprego (considerando 37 e artigo 4.º).

Num outro plano, a Diretiva distingue consoante a denúncia seja interna (“no interior de uma entidade jurídica no setor privado ou público”), externa (“às autoridades competentes”) ou se faça por “divulgação pública”. Em todas estas situações, a Diretiva protege o *whistleblower*, ainda que não nos mesmos termos.

A denúncia “interna” é a que a Diretiva tem por mais adequada – erigindo-a em “princípio geral” e estabelecendo que os Estados-Membros a hão de incentivar, desde que a violação em causa “possa ser eficazmente resolvida a nível interno” e “o denunciante considere não existir risco de retaliação” (artigo 7.º, n.ºs 1 e 2). Para tanto, obriga os Estados-Membros a garantir que as “entidades jurídicas dos sectores privado e público estabeleçam canais e procedimentos” para a denúncia interna e o seu “seguimento” (artigo 8.º, n.º 1). No sector privado, esta imposição visa, em regra, só as empresas com 50 ou mais trabalhadores - ou seja, não se aplica às micro e pequenas empresas (artigo 8.º, n.º 3).

À denúncia “externa” tanto pode seguir-se a uma outra, efetuada “através dos canais de denúncia interna”, como fazer-se “diretamente” - por ex., nas situações em que a violação não pode ser eficazmente resolvida a nível interno, o denunciante julgue haver risco de retaliação ou se trate de micro ou pequena empresa. Cabe aos Estados-Membros definir as autoridades competentes para receber e dar seguimento às denúncias, dotá-las dos necessários recursos e criar canais “independentes e autónomos” para o efeito (artigos 10.º a 14.º).

Já em caso de “divulgação pública”, o *whistleblower* só beneficia da proteção da Diretiva numa de duas situações. A primeira supõe ter aquele efetuado uma denúncia interna ou externa que não resultou em medidas apropriadas. Já na segunda, o denunciante tem “motivos razoáveis” para crer que a violação pode constituir um perigo iminente ou manifesto para o interesse público ou, em caso de denúncia externa, que há “risco de retaliação” ou “uma perspetiva diminuta” de a violação ser resolvida de forma eficaz, “devido às circunstâncias específicas do caso” (artigo 15.º).

As denúncias internas e externas beneficiam de uma garantia de confidencialidade quanto à identidade do denunciante, a qual só excecionalmente pode ser derogada (artigo 16.º). E estão sujeitas ao RGPD, nomeadamente quanto ao “intercâmbio ou transmissão de dados pessoais pelas autoridades competentes”, à sua conservação e à proibição de recolha e ao apagamento de dados manifestamente irrelevantes (artigo 18.º)

A específica proteção deferida pela Diretiva ao denunciante nas três hipóteses nela previstas desdobra-se em duas vertentes - proibição de retaliação (artigo 19.º) e medidas de proteção contra atos de retaliação (artigo 21.º) –, a que acresce a garantia de irrenunciabilidade dos direitos àquele conferidos (artigo 24.º).

A Diretiva obriga os Estados-Membros a tomar as medidas necessárias para proibir qualquer forma de retaliação contra o denunciante. Definida como “ato ou omissão, direto ou indireto, que ocorra num contexto profissional, motivado por uma denúncia interna ou externa, ou por divulgação pública, e que cause ou possa causar prejuízos injustificados” àquele, a retaliação pode consistir no despedimento, despromoção ou não promoção, alteração de funções ou de local de trabalho, avaliação negativa de desempenho, não conversão de contrato de trabalho a termo em contrato por tempo indeterminado, entre outras exemplificativamente indicadas (artigos 2.º, n.º 11, e 19.º).

Paralelamente, a Diretiva concretiza medidas a adotar pelos Estados-Membros para proteger os denunciantes contra tais atos. Cabe destacar a presunção de retaliação, que inverte o ónus da prova, fazendo recair sobre aquele que tomou a medida prejudicial para o denunciante a demonstração de que a mesma “se baseou em motivos devidamente justificados” e a expressa exclusão da ilicitude de certas condutas do denunciante, necessárias para fazer a denúncia ou a divulgação pública (n.ºs 5 e 7 do artigo 21.º).

Para poder beneficiar do modelo de proteção criado pela Diretiva, os denunciantes devem preencher duas condições: terem tido “motivos razoáveis” para crer que as informações comunicadas “eram verdadeiras no momento em que foram transmitidas” e terem feito a denúncia (interna ou externa) ou a divulgação pública em conformidade com o estabelecido, respetivamente, nos seus artigos 7.º, 10.º e 15.º, acima referidos.

Publicada no JOCE a 26-11-2019, esta Diretiva inicia a sua vigência a 16-12-2019 (artigo 28.º) e tem como data limite para a sua transposição 17-12-2021 (artigo 26.º).

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA | ÁREA GEOGRÁFICA | REDUÇÃO

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 4-12-2019 (Proc. n.º 3889/16)

Confirmando a sentença recorrida, decide que “a lei não impõe que o pacto de não concorrência delimite a área geográfica em que vigora a proibição” que vincula o trabalhador, por tal delimitação decorrer da “avaliação do carácter prejudicial da atividade concorrente” deste. E, contra o alegado pelo trabalhador, decide que, “a considerar-se que o âmbito geográfico” de tal pacto era “excessivo, a consequência não seria a sua nulidade, mas antes a redução do seu âmbito”, nos termos do artigo 292.º do Código Civil.

Para mais informações, por favor contacte:

DIOGO LEOTE NOBRE

Diogo.Leote@mirandalawfirm.com

PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN

Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com

JOANA VASCONCELOS

Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com

CLÁUDIA DO CARMO SANTOS

Claudia.Santos@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2019. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para:
boletimfiscal@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para:
boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para:
boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com.