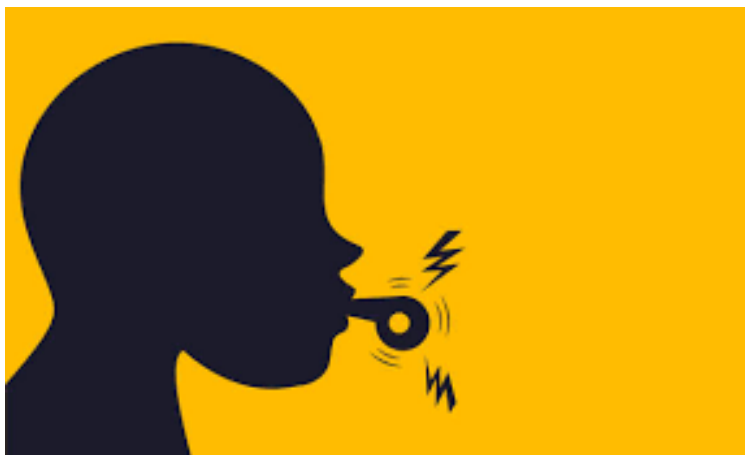


Raposo, Sá Miranda
& Associados
Sociedade de Advogados, SP, RL

Gestão de denúncias

1) Constituição da equipa de gestão do canal de denúncias:

Cada entidade deve nomear uma equipa responsável pela gestão, acompanhamento e investigação de denúncias, podendo estas funções ser atribuídas a qualquer trabalhador.



Gestão de denúncias

1) Constituição da equipa de gestão do canal de denúncias:

A escolha das pessoas ou dos departamentos de uma entidade do setor privado mais indicados para serem designados competentes para receber e dar seguimento às denúncias **varia em função da estrutura da entidade**, mas, em qualquer caso, o desempenho da função deverá assegurar a **independência e a ausência de conflitos de interesses**.

Nas pequenas entidades, esta função poderá corresponder a uma **segunda função** de um empregado da entidade, bem posicionado para comunicar diretamente com o dirigente da organização.

Gestão de denúncias

▪ 1) Constituição da equipa de gestão do canal de denúncias:

Recomendamos que:

- a) Não seja constituída por membros da administração – pois o denunciante não se sentirá totalmente confortável para fazer a denúncia.
- b) A equipa seja constituída por um número mínimo de 3 trabalhadores, mantendo um número ímpar – caso fosse apenas um trabalhador e a denúncia fosse contra o mesmo, poderia não produzir quaisquer efeitos.



Gestão de denúncias

2) Impacto laboral relativamente à acumulação de funções da equipa que gere o canal de denúncias:

No setor privado, **a acumulação de funções por parte de trabalhadores de uma empresa estará sempre sujeita a um aditamento ao contrato de trabalho**, sendo necessário consentimento do trabalhador. Apesar de não existir obrigação legal, fará mais sentido que este receba um incremento na sua remuneração pelo acumular de funções.



Que procedimentos devem as empresas observar na gestão dos seus canais de denúncia internos?

- **Devem permitir a apresentação e o seguimento seguros de denúncias, de forma a garantir a exaustividade, integridade e conservação das mesmas, confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciantes e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia;**
- **Que sejam operados internamente, para efeitos de receção e seguimento de denúncias, por pessoas ou serviços designados para o efeito;** ou, que possam ser operados externamente, para efeitos de receção de denúncias;
- **Deve ser garantida a independência, a imparcialidade, a confidencialidade, a proteção de dados, o sigilo e a ausência de conflitos de interesses no desempenho das funções de quem opera os canais de denúncia.**

Quais as obrigações relativas ao seguimento de uma denúncia interna?

Devem ser tidas em conta as seguintes obrigações:

- **No prazo de sete (7) dias** desde a receção da denúncia, as **entidades obrigadas notificam o denunciante da receção da denúncia**, e informam-no, de forma clara e acessível, dos requisitos, das autoridades competentes, da forma e admissibilidade da denúncia externa;
- **Devem ser praticados os atos necessários à verificação das alegações contidas na denúncia apresentada;**
- **No prazo máximo de três (3) meses a contar da data de receção da denúncia, as entidades obrigadas comunicam ao denunciante as medidas previstas ou adotadas para dar seguimento à denúncia e respetiva fundamentação.**
- O denunciante pode requerer, a qualquer momento, que as entidades obrigadas lhe comuniquem o resultado da análise efetuada à denúncia no prazo de **15 (quinze) dias** após a respetiva conclusão.

Prazo máximo de decisão?

- A Lei não é clara quanto a este ponto, mas cremos que o período de 3 (três) meses é, pelo menos, um prazo indicativo máximo para decisão e tomada de medidas, salvo justificação que admita uma maior delonga para o efeito.

Canal de Denúncia ≠ Canal de assédio

- A diretiva 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de novembro de 2019 transposta para o direito nacional através da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, não inclui casos de assédio moral ou sexual.
- As denúncias de assédio, moral ou sexual, devem ser dirigidas à **Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)**, no caso do setor privado, ou para a **Inspeção-Geral de Finanças**, no setor público. Para além destas entidades, as vítimas podem contactar a **Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)**, que disponibiliza no seu site um “Guia Informativo para a Prevenção e o Combate de Situações de Assédio no Local de Trabalho”, **recorrer aos tribunais** ou à ajuda de **centrais sindicais**, como a CGTP ou a UGT.



Questões?

ÉVORA

evora@pra.pt

T +351 266 096 600 F +351 266 096 601

FARO

faro@pra.pt

T +351 289 100 233 F +351 289 094 400

LEIRIA

leiria@pra.pt

T +351 244 095 615 F +351 213 882 635

LISBOA

lisboa@pra.pt

T +351 213 714 940 F +351 213 882 635

PONTA DELGADA

pdelgada@pra.pt

T +351 296 288 352 F +351 296 288 352

PORTO

porto@pra.pt

T +351 223 715 485 F +351 223 723 285





Raposo, Sá Miranda
& Associados
Sociedade de Advogados, SP, RL

Évora | Faro | Leiria | Lisboa | Ponta Delgada | Porto
Cidade da Praia | Díli | Luanda | Macau | Maputo
Rio de Janeiro | São Paulo

www.pra.pt