



BOLETIM LABORAL E SEGURANÇA SOCIAL VCA

VCA EMPLOYMENT AND SOCIAL SECURITY BULLETIN

ABRIL 2022 | APRIL 2022

Novidades Legais

“Whistleblowing” - Aproximação da data a partir da qual deverão ser criados canais de denúncia

Foi publicada e entrará em vigor em Junho de 2022 a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que transpõe para a ordem jurídica nacional a Diretiva (EU) 2019/1937, do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à proteção de pessoas que denunciam violações do direito da União. Ao abrigo desta nova lei foi criado um conjunto de obrigações para as empresas relativas à proteção de denunciante de infrações, em particular a criação de canais e procedimentos internos de comunicação de irregularidades.

Destacamos a obrigatoriedade de criação de um canal de denúncia interno para todas as empresas que empreguem 50 ou mais trabalhadores, sendo que no caso de empresas que empreguem de 50 a 249 trabalhadores podem ser partilhados os recursos destinados a receber e dar seguimento às denúncias.

De acordo com a Lei, podem ser objeto de denúncia quaisquer infrações que correspondam a acto ou omissão contrário às normas do Direito da União ou a normas nacionais que executem, transponham ou deem cumprimento a tais actos ou a quaisquer outras normas constantes de actos legislativos de execução ou transposição dos mesmos e referentes, entre outras matérias, a:

- Contratação pública;
- Serviços, produtos e mercados financeiros e prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo;
- Segurança e conformidade dos produtos;
- Segurança dos transportes;
- Proteção do ambiente;
- Proteção contra radiações e segurança nuclear;
- Segurança dos alimentos para consumo humano e animal, saúde animal e bem-estar animal;
- Saúde pública;
- Defesa do consumidor;

Legal News

“Whistleblowing” - The deadline for establishing reporting channels is approaching

Law No. 93/2021, of December 20, which transposed into domestic law the EU Directive 2019/1937 of the European Parliament and of the Council on the protection of persons who report breaches of Union law, was published and will enter into force in June 2022. Under this new law, a set of obligations was established for companies to ensure the protection of reporting persons, in particular an obligation to establish internal channels and procedures for reporting irregularities.

We highlight the obligation to set up an internal reporting channel for all companies employing 50 or more employees. In case of companies employing 50 to 249 employees the resources to receive reports and carry out investigations may be shared.

It falls under the scope of application of the new law any report related to a breach that is related to an act or omission which infringes the object or purpose of the rules set forth in Union acts, or of the domestic rules that implement, transpose or comply with such acts, or any other rules contained in legal acts implementing or transposing them and concerning, among others, the following matters:

- Public procurement;
- Financial services, products and markets and prevention of money laundering and financing of terrorism;
- Product safety and compliance;
- Transport safety;
- Environment protection;
- Radiation protection and nuclear safety;
- Food and feed safety, animal wealth and welfare;
- Public health;
- Consumer protection;

- Proteção da privacidade e dos dados pessoais e segurança da rede e dos sistemas de informação;
- Interesses financeiros da União;
- Mercado interno, regras da concorrência, auxílios estatais e fiscalidade societária;
- Criminalidade violenta, especialmente violenta e altamente organizada, incluindo crimes previstos na Lei de combate à criminalidade organizada e económico-financeira.

São considerados denunciante e beneficiam do estatuto de proteção respetivo, nomeadamente:

- Trabalhadores (incluindo candidatos a emprego e ex-trabalhadores);
- Prestadores de serviços, contratantes, subcontratantes e fornecedores, e quaisquer pessoas que trabalhem sob a supervisão destes;
- Titulares de participações sociais e membros de órgãos de administração ou gestão ou de órgãos fiscais ou de supervisão de pessoas coletivas, incluindo os membros não executivos;
- Voluntários e estagiários (independentemente de serem ou não remunerados).

O canal de denúncia interno, que se destina a permitir a apresentação de denúncias, por escrito ou verbalmente, deverá possuir as seguintes características:

- Permitir a apresentação e o seguimento seguros de denúncias, a fim de garantir a exaustividade, integridade e conservação da denúncia, a confidencialidade da identidade ou o anonimato do denunciante e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia, e de impedir o acesso a pessoas não autorizadas;
- Podem ser operados internamente, por pessoa ou serviço designados para o efeito; ou
- Externamente, para efeitos de recepção das denúncias;

- Privacy and personal data protection and security of network and information systems;
- Union financial interests;
- Internal market, competition rules, State aid and corporate tax;
- Violent, especially violent and highly organized crime, including crimes foreseen in the Law on combating organized and economic – financial crime.

The following are considered as reporting persons and qualify for protection under this law:

- Employees (including jobseekers and former employees);
- Self-employed persons, service providers, contractors, subcontractors and suppliers as well as any persons working under their supervision;
- Shareholders and persons belonging to the administrative, management or supervisory bodies of corporations, including non-executive members;
- Volunteers and paid or unpaid trainees.

The internal reporting channel, which is aimed at allowing the presentation of oral or written claims on breaches, shall have the following characteristics:

- Allow the filing and follow up of the claims on a secure manner, that ensures the integrity and preservation of the claim, the confidentiality or anonymity of the identity of the reporting person, the confidentiality of the identity of any third party mentioned in the claim and prevents access thereto by non-authorized persons;
- Reporting channels may be operated internally by a person or department appointed for such purpose; or
- It may be provided and operated externally by a third party for the purpose of receiving claims;
- In any case, in the execution of their tasks, independence, impartiality, confidentiality, personal data protection, secrecy, absence of conflict of interest and record keeping of the reports must be guaranteed.

- Em qualquer caso, deve ser garantida a independência, a imparcialidade, a confidencialidade, a proteção de dados, o sigilo, a ausência de conflito de interesses e a conservação das denúncias, no desempenho das funções.

O regime prevê ainda um conjunto de medidas com vista à proteção do denunciante, das quais destacamos a proibição de retaliação.

A violação das regras previstas na Lei pode constituir contraordenação grave ou muito grave, consoante as infrações específicas (**a falta de criação do canal de denúncia constitui contraordenação grave**), puníveis com coimas cujos valores poderão ir, no caso de pessoas coletivas, de € 10.000,00 a € 250.000,00 no caso das muito graves, e de € 1.000,00 a € 125.000,00 no caso das graves).

The law further foresees a set of measures aimed at protecting the reporting person, of which we highlight the prohibition of retaliation.

Failure to comply with the rules set out in the law may amount to a serious or very serious administrative offence, depending on the specific breach (**failure to set up an internal reporting channel constitutes a serious offence**) punishable with fines whose amount may range, for corporations, between € 10,000.00 and € 250,000.00 for very serious offences and between € 1,000.00 and 125,000.00 for serious offences.

Destaques de Jurisprudência

Trabalhador com responsabilidades familiares - Horário de Trabalho Flexível - Definição dos Dias de Descanso Semanal

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) de 17/03/2022 - Processo 17071/19.9SNT.L1.S1

O STJ pronunciou-se sobre o caso de uma trabalhadora com um filho menor de 12 anos que solicitou ao seu empregador, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho ("CT"), a concessão de um horário flexível, com prestação de trabalho de segunda a sexta-feira num horário compreendido entre as 9H00 e as 18H00 e com descanso semanal aos fins de semana. O empregador aceitou o horário mas, quanto aos dias de descanso, afirmou não os poder garantir. Neste contexto, e por entender que a definição dos dias de descanso semanal não se compreende no regime do horário flexível à luz da respetiva definição constante do artigo 56.º, n.º 2 do CT, o empregador considerou ter aceite o pedido da trabalhadora e não remeteu o processo para apreciação pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego ("CITE").

O STJ veio considerar que a definição dos dias de descanso semanal se enquadra na definição do horário de trabalho, pelo que ao não aceitar os dias propostos pela trabalhadora e não tendo enviado o processo para a CITE, é aplicável o regime previsto no artigo 57.º, n.º 8, c) do CT, isto é, deverá considerar-se aceite o pedido nos seus precisos termos.

Esta decisão do STJ vem em linha com o que tem sido o entendimento mais recente da jurisprudência nacional quanto aos limites do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares que, se considerado nas suas últimas consequências, desvirtuam o regime legalmente previsto, transformando a possibilidade de horário flexível numa verdadeira possibilidade de um(a) trabalhador(a) impor unilateralmente um horário de trabalho à empresa. Note-se que, no caso, o horário solicitado pela trabalhadora não apresenta qualquer flexibilidade, sendo antes um horário fixo (das 9H00 às 18H00 de segunda a sexta-feira com descanso ao fim de semana).

Case Law Highlights

Employee with family responsibilities - Flexible Working Schedule - Definition of the Weekly Rest Days

Judgement of the Supreme Court of Justice ("SCJ") from 03/17/2022 - Process 17071/19.9SNT.L1.S1

The Judgement concerns a situation of an employee with a child who was below the age of 12 and that had requested her employer, under articles 56th and 57th of the Labor Code ("LC"), the granting of a flexible working schedule, with rendering of work from Monday to Friday between 9 AM and 6 PM and weekly rest days during the weekend. Despite accepting the proposed working schedule, the employer stated it could not guarantee that the weekly rest days would be taken during the weekends. Within this context, and as it sustained that the definition of the weekly rest days was not included within the legal framework of the flexible working schedule under its definition foreseen in article 56th, paragraph 2, of the LC, the employer took the position that it had accepted the employee's request and thus it did not send the process for evaluation by the Committee for Equality at Work and Employment ("CITE").

The SCJ decided that the definition of the weekly rest days falls within the concept of working schedule. Therefore, as the employer did not accept the proposed rest days and did not send the process for CITE's evaluation, the Court decided the framework foreseen in article 57th, paragraph 8, subparagraph c) of the LC was applicable, which means that the request made by the employee shall be deemed accepted on its precise terms.

This Judgement is in line with the latest understanding that has been followed by our domestic caselaw as far as the limits for flexible working schedules for employees in these situations are concerned which, if taken to the extreme, distorts the applicable legal framework, by converting the possibility of a flexible working schedule into the possibility of the employee to unilaterally impose a working schedule to the company.

Obrigações Legais para Maio

Prazo para entrega do Relatório Único

O prazo para entrega do Relatório Único referente a 2021 encontra-se a decorrer e termina no dia 15 de maio.

Legal Obligations For May

Deadline for the filing of the Annual Social Report ("Relatório Único")

The deadline for the filing of the Annual Social Report ("Relatório Único") with the information concerning 2021 ends on the 15th of May.



Para mais informações por favor contacte:

For further information please contact:

Hugo Martins Braz

hugomartinsbraz@valadascoriel.com

&

Tiago Lopes Fernandez

tiagolopesfernandez@valadascoriel.com

RUA TIERNO GALVAN, Nº10, TORRE 3, 16º, 1070-274 LISBOA | PHONE +351 21 162 5700
FAX +351 21 346 1464 | vca@valadascoriel.com | www.valadascoriel.com