



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

# **A proteção do *whistleblower* e o trabalhador denunciante**

Marta Patrício Carreira

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2023





UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

# **A proteção do *whistleblower* e o trabalhador denunciante**

Marta Patrício Carreira

Sob a orientação do Professor Doutor Júlio Manuel Vieira Gomes

Dissertação de Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2023

*Aos meus pais,  
Por tudo o que são,  
Por tudo o que sou.*

## Agradecimentos

À minha família, pelo alento.

Aos meus amigos, pelo apoio.

Ao Professor Doutor Júlio Gomes, pelo privilégio de ser meu orientador e pela partilha de conhecimento.

Ao Dr. Diogo Rodrigues da Silva, pelo suporte e exemplo de juslaboralista.

## Resumo

O cerne da presente dissertação é a análise da transposição da Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro de 2019 para o ordenamento jurídico português (Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro) e das questões que a mesma poderá suscitar.

Perante o conhecimento da prática de um ato ilícito da entidade empregadora pelo trabalhador, este depara-se com o dilema de denunciar os factos cometidos e, simultaneamente, conciliar tal denúncia com os seus deveres laborais. Urge, por isso, a existência de mecanismos de proteção do denunciante e de garantias de privacidade, inclusive o anonimato da denúncia, em toda a linha que esta percorre, caso tal reflita a vontade do trabalhador denunciante.

Palavras-chave: Denúncia; Canal de Denúncia; Interesse público; Proibição de retaliação; Direitos de personalidade.

## Abstract

The core of this dissertation is the analysis of the transposition of the Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23rd October 2019 into the Portuguese legal system (Law n.º 93/2021, of 20th December) and the questions it may raise.

Faced with the worker's knowledge of the practice of an illegal act by the employer, the worker is confronted with the dilemma of denouncing the facts committed and, simultaneously, reconciling such denunciation with his labour duties. For this reason, there is an urgent need for whistleblower protection mechanisms and for privacy guarantees, including the anonymity of the report, along the entire line it covers, if this reflects the will of the whistleblower.

Keywords: Disclosure; Channel of disclosure; Public Interest; Prohibition of retaliation; Personality rights.

# Índice

Lista abreviaturas.....	8
Introdução.....	10
I. O denunciante.....	13
a. O representante dos trabalhadores como denunciante?.....	14
II. A denúncia e as medidas de proteção.....	19
a. A denúncia.....	19
b. Os meios de denúncia.....	23
c. As medidas de proteção.....	25
III. O dever de lealdade do trabalhador e o direito à liberdade de expressão.....	29
a. Os direitos de personalidade do trabalhador.....	29
b. Os deveres do trabalhador.....	31
c. A veracidade da denúncia e a tutela do trabalhador.....	36
Conclusão.....	38
Bibliografia.....	40
Jurisprudência.....	43
Legislação.....	43
Outros documentos.....	44

## Lista abreviaturas

Ac. – acórdão;

Al. – alínea;

Art. – artigo;

CC – Código Civil;

CEDH – Convenção Europeia dos Direitos do Homem;

CEJ – Centro de Estudos Judiciários;

CP – Código Penal;

CPA – Código do Procedimento Administrativo;

CPP – Código de Processo Penal;

CRP – Constituição da República Portuguesa;

CT – Código do Trabalho;

DL – Decreto-Lei;

E.U.A. – Estados Unidos da América;

N.º – número;

Ob. cit. – obra citada;

OIT – Organização Internacional do Trabalho;

Pág. – página(s);

PGR – Procuradoria-Geral da República;

Proc. – Processo;

SS – seguintes;

STJ – Supremo Tribunal de Justiça;

TEDH – Tribunal Europeu dos Direitos Humanos;

TFUE – Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia;

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa;

TRP – Tribunal da Relação do Porto;

UE – União Europeia.

## Introdução

A origem do *Whistleblowing* remonta aos E.U.A.<sup>1</sup>, sendo estes os autores daquele que é apontado como o instrumento legal primordial sobre o tema<sup>2</sup>, o *False Claims Act* de 1863<sup>3</sup>. À época o diploma previa, entre outras medidas de proteção, recompensas financeiras para aqueles que, tendo indícios da prática de crimes de fraude contra o Governo dos E.U.A., denunciassem os infratores e assim permitissem, ao Governo, a recuperação de parte do valor em que houvessem sido defraudados<sup>4</sup>. Já no que concerne a origem do vocábulo “*whistleblowing*”, tal não é pacífica<sup>5</sup>, não tendo a conduta descrita no *False Claims Act* sido conhecida por este termo.

O conceito de *whistleblowing* não é unânime<sup>6</sup>, variando de país para país consoante as características de cada ordenamento jurídico<sup>7</sup>, sendo, contudo, conforme a exigência de que o indivíduo que denuncia uma infração tenha, no presente, ou tenha tido, no passado, uma relação de trabalho, ou similar, com a entidade denunciada. Este termo comporta, inclusivamente, diferentes características dentro do mesmo ordenamento jurídico, consoante esteja em causa, a título exemplificativo, um trabalhador ou um prestador de serviços, um denunciante que optou pelo canal de denúncia interna ao invés do canal de denúncia externa, entre outras particularidades que poderá admitir.

---

<sup>1</sup> Sem embargo de alguns autores constarem que a legislação sueca relativa à proteção de denunciante data do século XVIII - STOLOWY, Nicole; PAUGAM, Luc; LONDERO, Aude – “The Whistleblower: An Important Person in Corporate Life? An Answer from Comparative Law”, *Journal of Business Law*, Issue 3 (2019), Sweet & Maxwell, pág. 168.

<sup>2</sup> LOURENÇO, Rodrigo Serra – “Aprender a denunciar na era da técnica: o whistleblowing e o impacto da sua consagração legal para as organizações e relações de trabalho”, *Revista do CEJ*, 2 (2019), pág. 184; GARCÍA-MORENO, Beatriz (2020) – *Del whistleblower al alertador: la regulación europea de los canales de denuncia*, Valencia: Tirant Lo Blanch, págs. 39 e 40.

<sup>3</sup> ROZIÉRE, Virginie, *Whistleblower Protections: a guide*”, International Bar Association, abril/2018, pág. 5.

<sup>4</sup> Working Group of the International Bar Association's Legal Practice Division and Legal Policy and Research Unit, *Whistleblower Protections: a guide*” International Bar Association, abril/2018, pág. 32.

<sup>5</sup> Enquanto RODRIGUES, André Alfar (2022) – *O Regime de Proteção dos Denunciante (Whistleblowers)*, Coimbra: Almedina, pág. 15 indica Otto Opeka como o primeiro indivíduo a fazer uso deste termo, GARCÍA-MORENO, Beatriz, ob. cit., pág. 62 menciona o nome do, também norte-americano, Ralph Nader.

<sup>6</sup> Previamente à regulação de proteção do denunciante na Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro de 2019, as jurisdições assentavam a tutela do denunciante em direitos fundamentais distintos de acordo com a matéria sobre a qual versava a denúncia. A França e a Alemanha enquadravam o comportamento do *whistleblower* no direito fundamental à liberdade de expressão, mas o *whistleblowing* era também regulado pela legislação relativa a proteção de dados. A Polónia protegia ainda o denunciante atendendo ao direito fundamental à igualdade - THÜSING, Gregor; FORST, Gerrit – “Whistleblowing Around the World: A Comparative Analysis of Whistleblowing in 23 Countries”, *Whistleblowing – A Comparative Study* (2016), Springer, págs. 8 e 9.

<sup>7</sup> RODRIGUES, André Alfar, ob. cit., págs. 15 e 16; GOMES, Júlio Manuel Vieira – “Um direito de alerta cívico do trabalhador subordinado? (ou a proteção laboral do whistleblower)”, *Revista de Direitos e de Estudos Sociais*, Ano 55 (2014), pág. 131.

Beatriz García-Moreno<sup>8</sup> destaca a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 31 de outubro de 2003, como o diploma legal internacional que desempenhou um papel crucial como “motor de arranque”, como referência, para a regulação do *whistleblowing*.

A necessidade de criação de um estatuto do denunciante surge, entre outras razões<sup>9</sup>, tal como os Considerandos da Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro de 2019<sup>10</sup> indicam, da necessidade de combater o receio de exposição de ameaças ou efetivas "violações do direito da União lesivas do interesse público" por aqueles que se encontrem em posição privilegiada para delas conhecer e divulgar e, simultaneamente, em posição desfavorável para conseqüente retaliação por quem é exposto em tais atos.

Importa notar, contudo, que a aplicação da Diretiva *whistleblowing* e a sua transposição para o ordenamento de cada Estado-Membro, terá também um efeito dissuasor perante aqueles que se encontravam, ou encontram, em vias de violar o Direito da União e cometer, portanto, uma infração que constitua objeto de denúncia, de acordo com estes diplomas. Deste modo, a necessidade de regulamentação do *whistleblowing* é evidenciada pela necessidade de combate contra a corrupção, fraude e crimes conexos<sup>11</sup>.

Destarte, a Diretiva tem como fim o estabelecimento de normas mínimas comuns que proporcionem um elevado nível de proteção aos denunciantes de violações do direito da União<sup>12</sup> (art. 1.º), visando a salvaguarda do interesse público<sup>13</sup>. O interesse público

---

<sup>8</sup> GARCÍA-MORENO, Beatriz, ob. cit., pág. 47.

<sup>9</sup> Constatava-se a necessidade de consagrar uma lei geral que visasse, somente, a proteção do denunciante, uma vez que a sua tutela era regulada de forma fragmentada em diplomas legais europeus (a título de exemplo, a Diretiva 2009/16/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de abril de 2009 relativa à inspeção de navios pelo Estado do porto e a Diretiva de Execução (UE) 2015/2392 da Comissão de 17 de dezembro de 2015 relativa ao Regulamento (UE) n.º 596/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho no que se refere à comunicação, às autoridades competentes, de informações sobre infrações efetivas ou potenciais a esse regulamento).

<sup>10</sup> Entre outros, os Considerandos 1 e 3 da Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro de 2019.

<sup>11</sup> ALVES, Luísa Teixeira – “Whistleblowing: la tutela del trabajador denunciante en Portugal”, *Anuario coruñés de derecho comparado del trabajo*, Instituto de Investigación de la Asociación Coruñesa de Derecho Comparado del Trabajo (2021), pág. 261.

<sup>12</sup> Atente-se que as disposições legais estritamente nacionais não se encontram no âmbito de tutela da Diretiva.

<sup>13</sup> VILLORIA MENDIETA, Manuel - “Un análisis de la Directiva (UE) 2019/1937 desde la ética pública y los retos de la implementación”, *Revista Española de la Transparencia* Núm. 12. Primer Semestre (2021), págs. 19 e 20 observa que, atendendo ao conteúdo dos Considerandos 31 e 33 da Diretiva, tendo este diploma uma base deontológica, e sendo protegidos direitos fundamentais como a liberdade de expressão, a inexistência de conseqüências positivas da denúncia não implicaria a não tutela do denunciante, uma vez que este seria defendido pela moralidade da sua conduta, a qual visa a defesa do bem comum.

Também ABAZI, Vigjilence - “The European Union Whistleblower Directive: A ‘Game Changer’ for Whistleblowing Protection?”, *Industrial Law Journal*, Volume 49, Issue 4 (2020), págs. 645 e 646.

constitui um conceito jurídico indeterminado, competindo à Administração Pública “a prossecução do interesse público, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.”, nos termos do art. 266.º, n.º 1, CRP, nomeadamente à Assembleia da República segundo o art. 161.º, al. c) regular matérias que se coadunem com o dito fim (art. 4.º, CPA). O impacto da denúncia de infrações atinge toda a sociedade, ponderando o crucial papel que poderão ter em cada domínio.

Desde a consagração do art. 4.º da Lei n.º 19/2008, de 21 de abril relativa à aprovação de medidas de combate à corrupção que a lei portuguesa manifesta a sua preocupação, em matéria laboral<sup>14</sup>, quanto à proteção do (trabalhador) denunciante. Também o Código do Trabalho, devido às alterações sofridas pelas Leis n.º 73/2017, de 16 de agosto e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, prevê a proibição de, tanto o denunciante de prática de assédio<sup>15</sup>, como as testemunhas por si indicadas serem alvo de sanções disciplinares despoletadas pela realização da denúncia (art. 29.º, n.º 6, CT), sendo a sanção aplicada nessas circunstâncias considerada abusiva (art. 331.º).

A Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro transpõe a Diretiva (UE) 2019/1937, compreendendo no seu âmbito de aplicação tanto a proteção dos trabalhadores do setor privado, como dos trabalhadores em funções públicas. Esta investigação, no entanto, tomará como foco o estudo da proteção do *whistleblower* no setor privado.

---

(tradução nossa), remata que, na verdade, o objetivo primário da regulação da proteção do *whistleblower* não é a tutela do trabalhador ou dos seus direitos fundamentais, mas a melhoria da aplicação da lei UE.

<sup>14</sup> É manifesta a regulação da matéria da denúncia no direito penal e no direito processual penal, versando sobre os funcionários públicos a obrigatoriedade da denúncia quanto a crimes de que tomem conhecimento no exercício das suas funções e por causa delas (art. 242.º, n.º 1, al. b), CPP). Para mais, e sendo do conhecimento do legislador a possível invocação por parte do terceiro a quem é imputada a denúncia, da prática do crime de difamação por parte do denunciante, BRANDÃO, Nuno – “O whistleblowing no ordenamento jurídico português”, *Revista do Ministério Público*, Ano 141, n.º 161 (2020), pág. 112 nota que “Sempre se deveria considerar que um eventual facto típico praticado estaria coberto pela causa de justificação de prossecução de interesses legítimos (artigo 180.º, n.º 2, do CP). Mas o legislador quis dar aos potenciais *whistleblowers* um sinal claro de que terão a lei do seu lado no caso de enveredarem pela denúncia, de forma a dissipar eventuais receios de retaliação em virtude da denúncia.”.

<sup>15</sup> O assédio é, como veremos, um ponto controverso na Diretiva (UE) 2019/1937 e na Lei n.º 93/2021 uma vez que não é regulado. Ver infra no Capítulo II.

## I. O denunciante

Com o nascimento de uma relação laboral, nascem também um conjunto de direitos e deveres na esfera jurídica do trabalhador e, simultaneamente, um leque de direitos e deveres na esfera jurídica do empregador. Ao passo que se associa uma posição de fragilidade ao trabalhador decorrente da subordinação jurídica a que este consente, como consequência do vínculo celebrado, associa-se também uma “posição privilegiada para a tomada de conhecimento de factos ilegais ou irregulares, mas igualmente uma posição particularmente exposta a represálias”<sup>16</sup>.

Este privilégio é, no entanto, aparente, pois as vastas consequências negativas que uma denúncia comporta para aquele que a expõe, implicam que o trabalhador pondere entre o interesse público e as eventuais consequências da denúncia para a sua vida privada. Devendo o superior interesse da comunidade ser uma prioridade de cada cidadão que a integra, a proteção dos trabalhadores que arriscam “mexer” nesta balança deve também ser uma prioridade do legislador.

Note-se, antes de mais que, neste âmbito, o conceito de trabalhador em causa corresponde à aceção do art. 45.º, n.º 1 do TFUE<sup>17</sup>, como remata o art. 4.º, n.º 1, al. a) da Diretiva (UE) 2019/1937.

Por conseguinte, da leitura dos arts. 2.º e 5.º da Lei n.º 93/2021, decorre que é considerado denunciante (ou *whistleblower*<sup>18</sup>) qualquer pessoa singular que, tomando conhecimento, no âmbito do exercício da sua atividade profissional, de indícios ou da prática, passada ou presente, de uma violação de normas correspondentes às regras constantes dos atos da União Europeia previstos na Diretiva (UE) 2019/1937 a denuncia ou divulga publicamente. O “exercício da atividade profissional” é aqui interpretado de forma ampla, integrando-se a pessoa singular que participa num processo de recrutamento e aí adquire informações relativas à infração, o trabalhador cuja relação laboral já cessou, o estagiário, entre outros, como indicam os n.ºs 2 e 3 do art. 5.º.

---

<sup>16</sup> BRANDÃO, Nuno, ob. cit., págs. 103 e 104.

<sup>17</sup> Segundo o Considerando 38 da Diretiva, e atendendo à interpretação que o Tribunal de Justiça faz do art. 45.º, n.º 1 do TFUE, serão trabalhadores as “pessoas que, durante um determinado período de tempo, prestem serviço a outras pessoas sob a direção destas, recebendo em contrapartida uma remuneração.”

<sup>18</sup> Como nota ALVES, Luísa Teixeira, ob. cit., pág. 275. (tradução nossa), “Apesar de ser conhecida, informalmente, como a «Diretiva *whistleblowing*», certamente nela (na versão inglesa) está ausente qualquer definição legal ou referência a esta figura nos seus artigos. Na mesma versão, fala-se apenas em «*report*» (denunciar), «*to report*» (comunicação de informações), «*public disclosure*» (divulgação pública) e em «*reporting person*» (denunciante). Apenas esta é objeto de uma definição legal, entendendo-se como tal «a pessoa singular que comunique ou divulgue publicamente informações sobre violações» (incluindo-se atos ilícitos ou omissões, bem como práticas abusivas) «obtidas no âmbito das suas atividades profissionais».”

O regime do *whistleblowing* atenta, por isso, à ligação existente<sup>19</sup>, ainda que breve, entre a empresa e a pessoa que dispõe de elementos para ter conhecimento de determinada infração. Como nota Nuno Brandão “As mais das vezes, a suspeita formar-se-á no seu espírito no curso normal do exercício das suas funções e não como consequência de uma preordenada procura activa de comportamentos indevidos.”<sup>20</sup>, por isso este regime é alargado a fornecedores, titulares de participações sociais e restantes pessoas singulares previstas no art. 5.º, n.º 2, als. b) e c).

Atendendo ainda às alterações que a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril introduz ao Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, poderá seguir-se uma eventual extensão do conceito de denunciante à figura do prestador de trabalho em situação de dependência económica (art. 10.º da Lei mencionada).

#### a. O representante dos trabalhadores como denunciante?

Releva ainda a questão de aferir, em que medida, os representantes dos trabalhadores ou representantes sindicais podem ser considerados denunciantes. Evidenciando-se a necessidade de esclarecer que o direito de o trabalhador consultar os seus representantes ou sindicatos para aconselhamento<sup>21</sup> (resultante da liberdade de inscrição sindical - art. 55º, n.º 2, al. b) CRP e art. 444º CT - e protegido pelo disposto no art. 3.º, n.º 5, al. a) da Lei n.º 93/2021), não cabe no âmbito de aplicação do art. 2.º da Lei referida, e ainda que o sindicato, enquanto pessoa coletiva, não pode ser tutelado ao abrigo da mesma<sup>22</sup>.

A Diretiva (UE) 2019/1937 expressa, no Considerando 45, que a proteção contra medidas de retaliação, concedida a um denunciante que recorre a um canal de denúncia interna ou externa para comunicar informações sobre certa infração de que tem conhecimento deve ser concedida, em igual medida, ao trabalhador que recorre ao seu sindicato. Posto isto, a Diretiva equipara o sindicato a um meio de divulgação pública, referindo-se ao trabalhador filiado que comunica com o seu sindicato como “pessoas que disponibilizem essas informações na esfera pública, por exemplo, (...) através de (...) sindicatos”. Esta consideração parece incompatível não só com o carácter privado<sup>23</sup> dos

---

<sup>19</sup> LOURENÇO, Rodrigo Serra, ob. cit., págs. 183 e 184.

<sup>20</sup> BRANDÃO, Nuno, ob. cit., pág. 103.

<sup>21</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira (2014), ob. cit., pág. 133.

<sup>22</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira – “Algumas observações sobre a diretiva (UE) 2019/1937 e a lei n.º 93/2021”, *Prontuário Direito do Trabalho*, 2 (2021), págs. 160 e 161.

<sup>23</sup> O sindicato é, de acordo com o art. 442.º, n.º 1, al. a) do CT, uma “associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais”. Assim, e como constata LEITÃO, Luís

sindicatos, mas também com o dever de confidencialidade<sup>24</sup> que versa sobre os membros de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores (art. 412.º, CT<sup>25</sup>).

Questionamo-nos se o legislador terá enquadrado este ponto devidamente. A saber, a referência ao sindicato como um meio de divulgação pública dever-se-á à denúncia de determinada infração por parte do sindicato após tomar conhecimento da mesma através de um trabalhador, ou podê-la-emos interpretar como o sindicato sendo sempre entendido como um meio de divulgação pública, ainda que o trabalhador tenha recorrido a esta associação somente com intenção de se aconselhar ou tomar conhecimento do procedimento de denúncia? Ou seja, de acordo com a Diretiva, qualquer comunicação realizada entre o trabalhador filiado e o seu sindicato, que verse sobre uma infração, tem valor de denúncia?

Luísa Teixeira Alves<sup>26</sup> posiciona-se nesse sentido, considerando ainda que a possibilidade de os sindicatos atuarem como autoridades competentes para conhecer de denúncias deve ser alargada a outras estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, como por exemplo, a comissões de trabalhadores. Por seu turno, Júlio Gomes<sup>27</sup> observa que a mera consulta do sindicato, por parte de um trabalhador que vise informar-se quanto aos direitos reconhecidos a um denunciante, “não representará ainda uma denúncia e muito menos uma divulgação.”.

Não obstante, as obrigações de confidencialidade supramencionadas são, em seguida, recordadas no Considerando 54 quando este informa que, sob autorização, os representantes sindicais e os representantes dos trabalhadores são terceiros capazes de “receber denúncias de violações em nome de entidades jurídicas dos setores privado e

---

Menezes (2021) - *Direito do Trabalho*, 7.<sup>a</sup> ed. Coimbra: Almedina, págs. 598 e 605, o sindicato constitui uma pessoa coletiva do tipo associativo, detendo personalidade jurídica própria. O sindicato resulta da liberdade sindical coletiva, nomeadamente do exercício da liberdade de constituição de associações sindicais a todos os níveis (art. 55.º, n.º 2, al. a), CRP e art. 440.º, n.º 1, CT). Destarte, e como indica o Parecer do Conselho Consultivo da PGR n.º PGRP00000977, as associações sindicais “são, face ao respectivo regime jurídico, pessoas colectivas de direito privado e utilidade pública (o escopo que visam interessa aos seus associados, mas também à colectividade), assentam em agrupamentos de pessoas, tendo a natureza de associações, e prosseguem um fim económico não lucrativo, na medida em que pretendem conseguir vantagens patrimoniais ou materiais para os seus associados”.

<sup>24</sup> Repare-se ainda que a confidencialidade do auxílio de denunciante no procedimento de denúncia num contexto profissional consta da definição de “facilitador” constante no art. 5.º, n.º 8 da Diretiva.

<sup>25</sup> “II. Este dever de confidencialidade tinha sido objeto de generalização em 2003, o que facilmente se compreende face, por um lado, aos efeitos nefastos que pode ter a divulgação de informação interna de uma empresa e, por outro lado, devido ao facto de a confiança ser um elemento essencial na relação entre os sujeitos laborais, o que dificilmente acorrerá se um dos interlocutores não tiver um dever de sigilo perante matérias que são qualificadas com confidenciais.” - SILVA, Luís Gonçalves da, “Comentário ao art. 256.º” - MARTINEZ, Pedro Romano *et alii* (2020) - *Código do Trabalho Anotado*, 13.<sup>a</sup> ed., Coimbra: Almedina, pág. 965.

<sup>26</sup> ALVES, Luísa Teixeira, *ob. cit.*, pág. 277.

<sup>27</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira (2021), *ob. cit.*, pág. 161.

público, desde que ofereçam as devidas garantias de respeito pela independência, pela confidencialidade, pela proteção de dados e pelo sigilo.”. Contudo, a nossa Lei nada diz sobre este plano, não atribuindo, na nossa ótica, às ditas “entidades jurídicas dos setores privado e público” tal competência de subdelegação nos representantes sindicais ou representantes dos trabalhadores.

Ao invés, a Lei n.º 93/2021 prevê que os representantes dos trabalhadores e os representantes sindicais, enquanto pessoas singulares, beneficiam de proteção semelhante à dos denunciante quando prestam aconselhamento e apoio a estes últimos, como convencionou o disposto no n.º 4, al. a) do art. 6.º da Lei. Posto isto, sendo o representante dos trabalhadores também ele trabalhador da empresa que cometeu, ou está em vias de cometer, a infração em causa, poderá denunciar a violação de que tomou conhecimento através dos seus poderes como representante coletivo? Ou tal denúncia comportaria a violação do dever de sigilo enquanto membro-representante de uma entidade coletiva?

Júlio Gomes<sup>28</sup> entende que os representantes dos trabalhadores estão tutelados à luz da Diretiva (UE) 2019/1937, incluindo-os no leque do art. 4.º, n.º 1, al. c), nomeadamente na hipótese de violação do sigilo<sup>29</sup>, estabelecendo aqui um paralelo entre os deveres de sigilo a que estão adstritos os representantes dos trabalhadores e os deveres de sigilo dos membros de órgãos de administração ou gestão de sociedades comerciais. Considerando o conteúdo do art. 55.º, n.º 6 da CRP<sup>30</sup> cremos que nenhuma opinião distinta da de Júlio Gomes poderia ser defendida.

Interessa ainda mencionar que o vínculo profissional e, inclusive, o vínculo profissional conjugado com o pessoal, existente entre o denunciante e um terceiro (colega de trabalho ou familiar que desempenhe a sua atividade laboral na mesma empresa ou grupo que o denunciante, suscetível de ser alvo de retaliação disciplinar - n.º 4, al. b) do

---

<sup>28</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira (2021), ob. cit., pág. 176.

<sup>29</sup> MOTA, Laura (2015) - O dever de lealdade do trabalhador após a cessação do contrato de trabalho, Coimbra: Almedina, pág. 169 aborda, quanto aos membros de estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, que a liberdade sindical poderá constituir uma limitação ao dever de sigilo, atendendo às funções e finalidades inerentes às funções representativas. Devido ao exercício dessa atividade, estes representantes poder-se-ão considerar privilegiados no que tange o acesso à informação, uma vez que terão conhecimento de factos desconhecidos pelos restantes trabalhadores. Por este motivo, encontram-se adstritos a um dever de sigilo, somente utilizando tais informações na medida do estritamente necessário ao exercício da sua atividade.

<sup>30</sup> “Artigo 55.º - (Liberdade sindical)

6. Os representantes eleitos dos trabalhadores gozam do direito à informação e consulta, bem como à proteção legal adequada contra quaisquer formas de condicionamento, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das suas funções.”

art. 6.º da Lei n.º 93/2021) permite que a proteção conferida pela Lei seja extensível a esse terceiro. O art. 6.º consagra, por isso, uma proteção indireta.

Por conseguinte, coloca-se a questão: poderá o destinatário da denúncia ser, também ele, considerado denunciante para efeitos de tutela? Beatriz García-Moreno<sup>31</sup> analisa este tópico relativamente às denúncias realizadas aos meios de comunicação social (os *media*), baseando-se nos elementos legais da União Europeia existentes antes da Diretiva *whistleblowing*. A autora invoca a Diretiva (UE) 2015/849 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de maio de 2015 relativa ao branqueamento de capitais, e o Regulamento (UE) n.º 596/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho de 16 de abril de 2014 que regula o abuso de mercado, concluindo que a denúncia efetuada aos *media* não é regulada.

Já na era pós-diretiva *whistleblowing*, este ponto mantém-se sem resposta. Se de facto, tanto a Diretiva como a Lei portuguesa preveem a possibilidade de divulgação pública da infração, ainda que em casos restritos, não obstante, nada dizem quanto à proteção dos meios de divulgação utilizados. Devemos, por essa razão, recorrer a outros diplomas legais de forma supletiva? Ou significará esta lacuna que o legislador pretendeu a exposição dos meios de comunicação à retaliação?

O caso *Guja contra Moldávia* n.º 1 do TEDH, processo n.º 14277/04, de 12 de fevereiro de 2008 representa, porém, um virar de página, uma vez que constitui a primeira decisão relativa à tutela de denunciante. Para mais, o Tribunal considerou que as medidas de retaliação de que um funcionário da Procuradoria-Geral da Moldávia foi alvo, após a denúncia de infração através de meios de comunicação social, constituíam a violação do art. 10.º da CEDH<sup>32</sup>.

Já no âmbito laboral privado<sup>33</sup>, o caso *Heinisch contra Alemanha*, processo n.º 28274/08, de 21 de julho de 2011 foi o primeiro caso de *whistleblowing* sobre o qual o TEDH se pronunciou. O TEDH determinou – nos parágrafos 63 e ss - a aplicação dos critérios previstos no caso *Guja contra Moldávia* (o qual versa sobre a relação laboral no setor público) ao litígio promovido por uma enfermeira geriátrica despedida, sem observância de aviso prévio, após apresentação de queixa crime contra o seu empregador

---

<sup>31</sup> GARCÍA-MORENO, Beatriz, ob. cit., págs. 69 a 71.

<sup>32</sup> Apesar de o trabalhador não ter desempenhado um papel ativo na elaboração dos documentos publicados, exerceu a liberdade de transmissão de informações tutelada pelo art. 10.º, n.º 1 da CEDH através da dita publicação, tendo o seu despedimento se baseado na divulgação dos documentos. É de reiterar que, à data, inexistia legislação em matéria de denúncia na Moldávia, não estando o trabalhador sujeito a um procedimento para comunicar a violação em causa.

<sup>33</sup> Parágrafo 44.

quanto ao nível de prestação de cuidados no estabelecimento de cuidados médicos e geriátricos onde exercia a sua atividade, resultantes das deficientes condições de trabalho. Foi, deste modo, aberto o precedente de aplicação dos ditos critérios ao setor privado.

Por fim, importa ressaltar que a exclusão de um indivíduo do âmbito subjetivo da Lei do *whistleblowing* não implica a automática inexistência de proteção do mesmo, uma vez que o ordenamento jurídico português consagra a sua tutela em distintos regimes legais<sup>34</sup>. O CPP prevê, inclusive, no art. 244.º, a denúncia de crimes por qualquer pessoa que tenha notícia sobre o mesmo. É assim proibida a retaliação, ao nível disciplinar, criminal e civil, despoletada pela realização de uma denúncia.

Atente-se, contudo, que a proteção conferida ao denunciante depende ainda da sua boa-fé e da existência de “fundamento sério para crer que as informações são, no momento da denúncia ou da divulgação pública, verdadeiras” (art. 6.º), cumprindo o disposto no Capítulo II aquando a realização da denúncia.

---

<sup>34</sup> A título de exemplo, as constantes da Lei n.º 83/2017, de 18 de agosto relativas às medidas de combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo, as relativas à liberdade de expressão e aos crimes contra a liberdade pessoal - BRANDÃO, Nuno, ob. cit., pág. 105.

## II. A denúncia e as medidas de proteção

### a. A denúncia

Após a análise da Lei n.º 93/2021, é necessário “dissecar” a aparente complexidade do processo de realização de uma denúncia. O mero conhecimento, por parte do denunciante, da prática de uma infração não basta, sendo necessário que este guie a sua conduta por um conjunto de regras para que a sua denúncia seja suscetível de tutela.

Primeiramente, a denúncia deve visar um dos 13 domínios previstos no art. 2.º, n.º 1, tendo a nossa Lei estendido o âmbito de aplicação material da Diretiva à criminalidade violenta, especialmente violenta e altamente organizada, e à Lei n.º 5/2002, de 11 de janeiro relativa às medidas de combate à criminalidade organizada. A Diretiva consagrou a aplicação de normas mínimas comuns, permitindo aos Estados-Membros alargar o âmbito de aplicação da Lei transposta a outros domínios<sup>35</sup>. No entanto, o legislador português não tirou o devido partido da oportunidade de ampliar o âmbito de aplicação material da Diretiva e de, portanto, tutelar um maior número de denunciantes. Importa, pois, analisar as áreas, do campo laboral, excluídas do âmbito de aplicação da Lei e a sua articulação com a prossecução do interesse público.

Relativamente à segurança e higiene no trabalho, a Lei nada diz sobre a matéria. Vigjilencia Abazi<sup>36</sup> aponta o facto de a Diretiva (UE) 2019/1937 ter por base o art. 114.º do TFUE, relativo ao estabelecimento e funcionamento do mercado interno<sup>37</sup>, para a reduzida proteção dos trabalhadores quanto às condições de trabalho. Constata ainda que as condições de trabalho encontram a sua génese no art. 153.º do TFUE, não visando a Diretiva esta norma. A autora levanta uma questão preeminente: deve ser garantida proteção ao denunciante quando a denúncia verse sobre as condições de trabalho intrinsecamente ligadas a um dos domínios de proteção da Diretiva?

Entendemos que sim, o que implica que todas as denúncias relativas à saúde e segurança no trabalho, relacionadas com a saúde pública, devam ser alvo de tutela. Caso contrário, a exclusão de tutela de denúncias de infrações que violam normas de direito nacional, ainda que versem sobre áreas de interesse público, dificultará a conquista do fim de proteção do denunciante, atendendo à limitação de áreas sobre as quais as infrações denunciadas serão, e são, analisadas. A própria Diretiva, no art. 27.º, n.º 3 impõe a

---

<sup>35</sup> Considerando 5 da Diretiva (UE) 2019/1937.

<sup>36</sup> ABAZI, Vigjilencia, ob. cit., págs. 646 e 647.

<sup>37</sup> Para mais, o artigo mencionado exclui, no seu n.º 2, os direitos e interesses dos trabalhadores assalariados.

ponderação, por parte da Comissão, até 2025, da necessidade de alargamento do âmbito da Diretiva, referindo-se particularmente à “melhoria do ambiente de trabalho para proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores e as suas condições de trabalho.”

Por outro lado, os trabalhos preparatórios da Diretiva<sup>38</sup> e o Considerando 21 da mesma refletem o entendimento do legislador quanto à desnecessidade de previsão de proteção dos trabalhadores quando realizam denúncias que versem a saúde e segurança no trabalho, atendendo à referência à proteção do trabalhador denunciante imposta aos Estados-Membros por força do art. 11.º da Diretiva 89/391/CEE do Conselho. No entanto, qualquer proteção dos denunciante de infrações neste domínio resulta do último artigo mencionado<sup>39</sup>, o qual versa sobre a “Consulta e participação dos trabalhadores”, ou de qualquer outro preceito.

Como notado no Capítulo anterior, a denúncia da prática de assédio (art. 29.º do CT) é anterior à Diretiva (UE) 2019/1937, sendo de criticar a opção tanto do legislador europeu, como do legislador português em não reforçar a tutela do trabalhador denunciante de assédio através da previsão deste domínio no elenco de matérias de denúncia tuteladas (art. 2.º, n.º 1, Diretiva (UE) 2019/1937 e art. 2.º, n.º 1, Lei n.º 93/2021). É certo, contudo, que através da previsão de medidas de proteção, estes diplomas legais combatem, de forma indireta, o assédio que o trabalhador poderá sofrer em virtude da realização de uma denúncia. Igual situação se verifica quanto à violação de regras sobre a igualdade e não discriminação.

Júlio Gomes<sup>40</sup> evidencia, porém, a disposição do art. 6.º, n.º 1, al. a) da Diretiva, relativa à proteção dos denunciante que acreditavam, aquando a realização da denúncia,

---

<sup>38</sup> Da leitura das págs. 5, 6 e 9 da Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à proteção das pessoas que denunciam infrações ao direito da União, conclui-se que foi analisada a possibilidade de fundamentar a Diretiva no art. 153.º, n.º 1, als. a) e b), do TFUE, relativo à melhoria do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores e às condições de trabalho. Contudo, é da compreensão do Parlamento Europeu e do Conselho que tal implicaria limitar o âmbito de aplicação pessoal da diretiva aos trabalhadores, restringindo, conseqüentemente, o leque de proteção dos denunciante, e dificultando a consecução da eficácia da Diretiva, o alcance do interesse público. Para mais, defendem que a hipótese de a base jurídica da Diretiva assentar no art. referido não iria reforçar a tutela dos trabalhadores relativamente às opções estratégicas analisadas pelo Parlamento Europeu e o Conselho, que visam a proteção dos denunciante em campos de ação em que inexistente uma dimensão transfronteiriça.

<sup>39</sup> Como repara ALVES, Luísa Teixeira, ob. cit., pág. 278, do n.º 6 do art. 11.º da Diretiva 89/391/CEE não é possível retirar uma disposição relativa a denúncia nos termos desenvolvidos ao longo deste trabalho de investigação.

“6. Os trabalhadores e/ ou os seus representantes têm o direito de apelar, de acordo com as legislações e/ ou práticas nacionais, para a autoridade competente em matéria de segurança e de saúde no local de trabalho se considerarem que as medidas tomadas e os meios fornecidos pela entidade patronal não são suficientes para garantir a segurança e a saúde no local de trabalho.

Os representantes dos trabalhadores devem poder apresentar as suas observações por ocasião das visitas e fiscalizações efectuadas pela autoridade competente.”

<sup>40</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira (2021), ob. cit., pág. 158.

que as violações reveladas se enquadravam no âmbito de aplicação da Diretiva, não sendo afinal abrangidas por esta. Apesar de a Lei portuguesa não conter disposição semelhante, o denunciante será tutelado, em conjunturas análogas, à luz da Diretiva, devido ao princípio da interpretação conforme.

Pressupostos distintos para a consideração de tutela da denúncia são o da exigência de boa fé por parte de quem denuncia uma infração e o da existência de fundamento sério<sup>41</sup> para (o denunciante) crer na veracidade dos factos denunciados<sup>42</sup> (art. 6.º, n.º 1, Lei n.º 93/2021). São critérios subjetivos, refletindo-se o desacordo inerente no paralelo entre a Diretiva e a jurisprudência do TEDH<sup>43</sup> <sup>44</sup> quanto à aferição de tutela dos trabalhadores denunciantes em conformidade com o art. 10.º da CEDH.

Ora, a própria Diretiva cita a jurisprudência do TEDH<sup>45</sup> como seu precedente histórico importante, mas a Diretiva e a jurisprudência não estão alinhadas em termos de preceitos. Por exemplo, relativamente aos 6 critérios que o TEDH<sup>46</sup> <sup>47</sup> fixou para averiguação da necessidade de tutela do trabalhador denunciante, a relevância dos

---

<sup>41</sup> Note-se que a proteção nacional de trabalhador, autor de denúncia de infrações, que age de boa fé e de forma fundamentada, nomeadamente no âmbito da corrupção, retroage, pela transposição de diplomas legais internacionais, à Convenção n.º 158 da OIT (art. 5.º) e à Convenção contra a Corrupção, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 31 de Outubro de 2003 (art. 33.º) - FERNANDES, António Monteiro (2020) - *Direito do Trabalho*, 20.º ed., Coimbra: Almedina, pág. 287.

<sup>42</sup> Todavia, YURTTAGÜL, Hava Charlotte Lan (2021) - *Whistleblower Protection by the Council of Europe, the European Court of Human Rights and the European Union: an emerging consensus*, Springer, pág. 135 esclarece que, de acordo com as melhores práticas internacionais e com a posição do Conselho da Europa, a boa fé deve ser apreciada apenas tendo por base a existência de motivos razoáveis para reputar as informações denunciadas como verdadeiras.

<sup>43</sup> No que diz respeito à Lei e à jurisprudência do TEDH, a boa fé constitui um requisito necessário para a apresentação de uma denúncia suscetível de tutela. Em contrapartida, a Diretiva (art. 6.º, n.º 1, al. a)) não exige a boa fé.

<sup>44</sup> Na perspetiva de GOMES, Júlio Manuel Vieira - “Notas críticas sobre a jurisprudência mais recente do TEDH em matéria de tutela do denunciante (whistleblower)”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano III, n.º 4, Instituto de Direito do Trabalho – Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (2023), pág. 3 este desacordo é cada vez mais gritante à medida que o TEDH se pronuncia sobre os distintos casos de que toma conhecimento.

<sup>45</sup> Considerandos 31 e 33 da Diretiva (UE) 2019/1937.

<sup>46</sup> No caso Guja contra Moldávia n.º 1 do TEDH (parágrafos 73 a 78) são designados como parâmetros atendíveis: o canal de denúncia de que o trabalhador lança mão para realizar a denúncia; o interesse público subjacente à informação divulgada; a autenticidade da informação; o dano originado com a divulgação; a motivação do denunciante; e a proporcionalidade da sanção aplicada ao trabalhador e suas consequências.

<sup>47</sup> Estes parâmetros base têm sido desenvolvidos com o surgimento de novos casos por parte do TEDH, particularmente na averiguação da tutela dos trabalhadores no que toca ao dever de lealdade que lhes é contratualmente imposto. Tal desenvolvimento reflete-se, entre outros pontos, na consideração da proporcionalidade entre o meio de denúncia utilizado pelo trabalhador, em face do seu dever de lealdade, e o interesse público subjacente à denúncia (parágrafo 65 do caso Heinisch e parágrafos 121 e ss, 171 e 172 do caso Halet contra Luxemburgo do TEDH, processo n.º 21884/18, de 14 de fevereiro de 2023); a pertinência do interesse público alegado em confronto com os danos que a denúncia comporta (parágrafo 66 do caso Heinisch e parágrafos 175 e ss do caso Halet) – um critério mais específico em comparação com o do dano originado com a divulgação; e a determinação da existência de boa fé na divulgação dos factos dependendo da averiguação da veracidade dos mesmos (parágrafo 129 do caso Halet). - LOURENÇO, Rodrigo Serra, ob. cit., pág. 187; MOTA, Laura, ob. cit., pág. 166.

motivos para denunciar é, segundo a Diretiva<sup>48</sup>, um parâmetro a desconsiderar para conceder proteção ao trabalhador denunciante.

Importa, por isso, referir a discussão relativa à pertinência da motivação que subjaz a denúncia do trabalhador para averiguar o grau de proteção a atribuir ao denunciante. Do mesmo modo que a Diretiva desvaloriza este fator, a Lei portuguesa<sup>49</sup> parece também rejeitar a motivação do denunciante como critério considerável para a sua tutela. No entanto, este constitui, precisamente, um dos critérios base de decisão do TEDH. A título exemplificativo, no parágrafo 77 do caso *Guja contra Moldávia* n.º 1, o TEDH determinou que a exposição movida por hostilidades não justifica proteção especialmente forte do denunciante<sup>50</sup>.

Ao nível doutrinal, André Alfar Rodrigues e Júlio Gomes<sup>51</sup> posicionam-se na esteira dos que compreendem pela irrelevância dos motivos para denunciar. Como realça Alfar Rodrigues, “A denúncia de uma irregularidade ou ilicitude, ainda que feita por motivos pessoais, é um instrumento de prossecução da defesa da legalidade.”<sup>52</sup> A doutrina espanhola<sup>53</sup> tende no mesmo sentido, realçando que, caso o fim principal da

---

<sup>48</sup> Considerando 32 da Diretiva (UE) 2019/1937.

<sup>49</sup> A lei francesa acolhe ótica semelhante, refletindo-se tal ponto na reformulação do conceito de *whistleblower* com a Diretiva (UE) 2019/1937 (art. 1.º da LOI organique n.º 2022-401 du 21 mars 2022). Na sua redação anterior, o art. 6.º da LOI n.º 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique exigia a atuação desinteressada do denunciante. A “*manière désintéressée*” entende-se, segundo STOLOWY, Nicole; PAUGAM, Luc; LONDERO, Aude, ob. cit., págs. 170 e 171, que das denúncias não devem resultar benefícios para o denunciante, nomeadamente económicos. Os autores referem, contudo, que os *whistleblowers* não se devem mover por motivações pessoais de vingança ou retaliação.

<sup>50</sup> Num artigo redigido na era pré-diretiva *whistleblowing*, e na sequência da análise da crença de que, em Portugal, a adequação da legislação com o regime do *whistleblowing* se bastava com a execução das regras laborais gerais, GOMES, Júlio Manuel Vieira – “Portugal: the Protection of the whistleblower from the perspective of a country without specific legislation”, *Whistleblowing – A Comparative Study* (2016), Springer, págs. 238 e 239 observa as teorias subjacentes à legislação *whistleblowing*. Ora, no que toca à teoria ética de denúncia, Júlio Gomes sublinha - na pág. 238 - que a ação motivada pela concretização do dever cívico de denunciar uma violação legal gera um contrassenso, uma vez que “o denunciante que age porque sente que é seu dever como cidadão não está necessariamente de má fé, mas invoca uma lealdade mais forte do que o vínculo contratual” (tradução nossa). O autor compreende ainda que, agindo o denunciante de boa fé, elegerá o canal de denúncia interna para a realização da denúncia visando a possibilidade de o empregador corrigir a violação cometida.

No que tange a teoria pragmática, o interesse público determina a tutela do denunciante, secundarizando a sua motivação. De acordo com esta perspetiva, é dúbio qual o canal de denúncia mais adequado à consecução do interesse público, mas Júlio Gomes tende a defender o recurso ao canal de denúncia externa, uma vez que a denúncia interna possibilita a destruição de provas da realização e autoria da infração pelo autor da mesma.

Assim, parece-nos que, ao passo que o TEDH adota uma perspetiva ética da denúncia, atendendo à motivação do denunciante, a Diretiva acompanha uma perspetiva pragmática, visando a veracidade da denúncia e a utilidade pública da mesma.

<sup>51</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira (2021), ob. cit., pág. 168.

<sup>52</sup> RODRIGUES, André Alfar, ob. cit., pág. 43.

<sup>53</sup> GARCÍA-MORENO, Beatriz, ob. cit., págs. 95 a 98; VILLORIA MENDIETA, Manuel, ob. cit., págs. 18 a 20.

Diretiva seja, realmente, a proteção do denunciante, a ética subjacente ao comportamento do *whistleblower* não releva pois, em último plano, que o interesse público será cumprido.

Ainda no que tange aos requisitos de denúncia, o denunciante beneficia da dita proteção apenas no caso de recorrer aos canais de denúncia previstos na Lei. Esta série de requisitos, apesar de essenciais, pode, contudo, desencorajar o indivíduo a denunciar, atendendo ao receio de não se enquadrar nos critérios exigíveis para concessão deste estatuto.

## b. Os meios de denúncia

A tríade de meios de denúncia<sup>54</sup> (conceito não definido nem pela Diretiva, nem pela Lei portuguesa) respeita ao canal de denúncia interno (a denúncia é realizada à própria entidade empregadora, a infratora em causa), ao canal de denúncia externo (o denunciante recorre a uma das autoridades competentes, externas em relação à entidade empregadora, previstas no n.º 1 do art. 12.º da Lei) e à divulgação pública<sup>55</sup> (a Lei não define os recetores a incluir neste canal sendo, não obstante, associados aos meios de comunicação social; a Diretiva, no entanto, menciona certas entidades como possíveis destinatários da divulgação pública no Considerando 45<sup>56</sup>, como referido anteriormente). Nos distintos canais, a apresentação de denúncias poderá ser procedida por escrito e ou verbalmente, de forma anónima ou identificando-se o denunciante.

A transposição da Diretiva *whistleblowing* para o ordenamento jurídico português, a par das diversas alterações que temos vindo a analisar, implica ainda a obrigação de

---

<sup>54</sup> A lei francesa prevê ainda a autoridade governamental independente do “*Défenseur des droits*”, cujo domínio de competências abrange matérias distintas, incluindo a proteção dos *lanceurs d’alerte*. No âmbito do *whistleblowing*, as suas funções encontram-se previstas no art. 4.º da LOI organique n.º 2022-400 du 21 mars 2022, competindo-lhe orientar o denunciante na escolha do canal de denúncia e reorientar as denúncias recebidas quando uma autoridade externa não se considera competente para conhecer da denúncia - STOLOWY, Nicole; STOLOWY, Hervé – “Name and Shame: A Comparative and International Analysis of Whistleblowing Laws”, *Journal of Business Law*, Issue 5 (2022), Sweet & Maxwell, pág. 371; SERENO, Sophie – “Discriminations dans l’emploi : le Défenseur des droits au milieu du gué”, *Revue de Droit du Travail*, n.º 5 (2022), pág. 311.

Já em Portugal existe a figura do *ombudsman*. A sua consagração legal deu-se com o DL n.º 212/75, de 21 de abril, tendo sido constitucionalmente consolidada no artigo 23.º da CRP e denominada de “Provedor de Justiça”, órgão independente que está encarregue das denúncias dos cidadãos relativas às instituições públicas. Note-se que a Lei n.º 93/2021 em momento algum se refere a este órgão.

<sup>55</sup> Os três canais encontram-se previstos, respetivamente, nos arts. 8.º e ss, arts. 12.º e ss e art. 7.º, n.º 3 da Lei 93/2021.

<sup>56</sup> “A proteção contra a retaliação como meio de salvaguardar a liberdade de expressão e a liberdade e o pluralismo dos meios de comunicação social deverá ser concedida tanto a pessoas que comuniquem informações sobre atos ou omissões dentro de uma organização («denúncia interna») ou a uma autoridade externa («denúncia externa»), como a pessoas que disponibilizem essas informações na esfera pública, por exemplo, diretamente ao público, através de plataformas em linha ou de redes sociais, ou aos meios de comunicação social, representantes eleitos, organizações da sociedade civil, sindicatos, ou organizações empresariais e profissionais.” (sublinhado nosso)

criação de canais de denúncia internos por determinadas entidades (art. 8.º, Lei n.º 93/2021).

No que diz respeito aos canais de denúncia externa, o art. 12.º, n.º 1 da Lei prevê um leque de autoridades competentes para conhecer a dita denúncia, como as autarquias locais ou o Banco de Portugal, encontrando-se adstritas à obrigação de estabelecimento de canais de denúncia em condições similares à dos canais de denúncia interna. Contudo, perante a hipótese de apresentação a autoridade incompetente ou de a denúncia a efetuar respeitar a uma das autoridades designadas, os n.ºs 2 e 3 preveem o procedimento a seguir oficiosamente, bem como o dever de informar o denunciante. A mobilização de recursos reflete-se também neste âmbito, devendo os funcionários das autoridades em causa serem formados para o tratamento de denúncias (art. 13.º, n.º 3).

Relativamente à relação destes meios é estabelecido, tanto pela Diretiva, no seu art. 7.º, n.º 2, como pela Lei que a transpôs no art. 7.º, um critério de prioridade quanto aos meios de denúncia a selecionar pelo denunciante, dando precedência ao canal de denúncia interna, sempre que este permita uma atuação mais eficaz na "fonte" do problema e que o denunciante considere não existir risco de retaliação. Na ótica de Júlio Gomes<sup>57</sup>, o art. 10.º da Diretiva<sup>58</sup> consagra uma liberdade de opção relativamente ao canal de denúncia a seguir, desconsiderando a possível prioridade entre canais<sup>59</sup>.

Entendemos que o art. referido estabelece uma escada de hipóteses sugerindo que, após apresentar uma denúncia através dos canais de denúncia interna, o denunciante recorra ao canal de denúncia externa. Tal reflete a subsidiariedade do canal de denúncia externa no caso de o canal de denúncia interna não permitir a resolução eficaz da violação. Para mais, no ordenamento jurídico português, o art. 7.º da Lei n.º 93/2021 tem como título “Precedência entre os meios de denúncia e divulgação pública”, manifestando o critério preferencial do legislador.

Como elementos comuns dos canais de denúncia (interno e externo, como é inequívoco e frisado pelo art. 18.º), temos a confidencialidade, o tratamento de dados

---

<sup>57</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira (2021), ob. cit., pág. 178.

<sup>58</sup> CARO CATALÁN, José – “La Directiva “Whistleblowing”: Aspectos clave de su transposición al ordenamiento jurídico español”, Revista Brasileira de Direito Processual Penal, vol. 7, n. 3 (2021), págs. 2172, 2173 e 2177 também interpreta o art. 10.º da Diretiva no sentido de ausência de uma preferência entre canais de denúncia, admitindo que a leitura dos considerandos poderá instigar interpretação contrária. O autor considera ainda que a Diretiva reconhece ao denunciante o direito de escolha do canal de denúncia que entenda mais adequado, consoante a conjuntura do caso. No entanto, refere mais tarde como requisito para um indivíduo ser considerado denunciante “que se haya respetado el orden de preferéncia previsto en la Directiva en el uso de los canales de información (art. 6.2).”, refletindo a dúbia exposição do legislador sobre este ponto.

<sup>59</sup> RODRIGUES, André Alfar, ob. cit., pág. 297 partilha este entendimento.

personais (art. 19.º) e a conservação de denúncias (art. 20.º). Importa ter presente que o conceito de “confidencialidade” se distingue de “anonimato”. Luísa Teixeira Alves<sup>60</sup> recorda que a confidencialidade implica que a identidade do denunciante seja conhecida pelas entidades obrigadas, mas não seja revelada pelas mesmas, recaindo assim o ónus de confidencialidade sobre estas entidades, ao passo que uma denúncia anónima implica o desconhecimento da identidade do denunciante.

Por sua vez, o recurso à divulgação pública<sup>61</sup>, previsto no art. 7.º, n.º 3, surge como canal de *ultima ratio*, resultando da existência de motivos razoáveis para entender que a infração pode constituir um perigo iminente ou manifesto para o interesse público, ou que as autoridades competentes não poderão conhecer ou resolver de modo eficaz a infração considerando a sua especial conjuntura, ou que o risco de retaliação subsiste igualmente no canal de denúncia externa (al. a)), ou da inobservância das medidas exigidas quanto ao seguimento da denúncia interna ou da denúncia externa nos prazos aí determinados (al. b)).

### c. As medidas de proteção

Constituía, no Projeto da Diretiva, como razão subjacente à necessidade de proteção jurídica do *whistleblower* contra atos de retaliação, a especial vulnerabilidade associada à relação de trabalho<sup>62</sup> decorrente, nomeadamente, da dependência económica do trabalhador relativamente à entidade empregadora. A título de exemplo, o Considerando 36 da Diretiva menciona que é conferida proteção jurídica específica perante a violação do dever de confidencialidade ou de lealdade aquando a realização de denúncia.

Impõe-se, como princípio basilar, a proibição de qualquer ato, tentativa ou ameaça de retaliação contra o denunciante, tal consistindo num ato ou omissão em conjuntura profissional, que seja motivado pela dita denúncia e produza, ou seja suscetível de produzir, danos na esfera jurídica do denunciante (art. 21.º da Lei n.º 93/2021). A lei

---

<sup>60</sup> ALVES, Luísa Teixeira, ob. cit., pág. 264.

<sup>61</sup> A lei alemã, por outro lado, prevê que o denunciante que não recorra aos canais oficiais de denúncia e recorra diretamente à comunicação social, não se encontra no âmbito da tutela do *whistleblower*. É do entendimento do legislador alemão que o *whistleblower* deve informar, em primeiro lugar, o empregador, salvo se o empregador não atuar com boa fé relativamente ao canal de denúncia interna ou no caso de este ter cometido um crime. Assim, perante a inobservância de recurso ao canal interno, poderá considerar-se que o trabalhador praticou uma infração que justifica o despedimento - STOLOWY, Nicole; STOLOWY, Hervé, ob. cit., pág. 364 e 365.

<sup>62</sup> Como observa GARCÍA-MORENO, Beatriz, ob. cit., pág. 192 a entidade empregadora desempenha um papel dominante na relação profissional, dispondo de poderes de gestão e organização que, mesmo dentro dos trâmites legais, poderão prejudicar o trabalhador como a modificação das condições de trabalho ou a criação de obstáculos à sua promoção.

portuguesa estabelece uma presunção de carácter retaliatório de qualquer ato constante da lista do n.º 6 do art. 21.º, encontrando-se esta presunção, no entanto, circunscrita ao período de 2 anos<sup>63</sup> após a realização de denúncia ou divulgação pública.

A tutela do denunciante, tal como observado neste Capítulo, é inclusiva, uma vez que o art. 6.º consagra a proteção, a título exemplificativo, de colegas de trabalho e familiares, que possam ser alvo de retaliação num contexto profissional, sendo, por conseguinte, extensíveis as medidas de proteção a estes sujeitos.

Ora, a hipótese de o empregador se opor à reintegração de trabalhador denunciante (arts. 331.º/4 e 389.º/1. al. b) do CT), nesta conjuntura, não é excluída pela Lei n.º 93/2021. Deste modo, impõe-se refletir se, preenchidos os pressupostos de indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador (art. 392.º), poderá este opor-se à reintegração do trabalhador denunciante.

A doutrina<sup>64</sup> tem as suas dúvidas quanto a este ponto, nomeadamente, quando o *whistleblower* atuou de forma negligente e o conteúdo da denúncia se revelou falso. Note-se que a relação laboral assenta na confiança entre as partes<sup>65</sup> podendo, por isso, ser considerada excessiva a medida de reintegração. O art. 392.º restringe<sup>66</sup> a possibilidade de o empregador se opor à reintegração, exatamente, aos casos de microempresas e de trabalhadores que ocupem cargos de administração ou de direção, ou seja, casos em que o trabalhador contacta de perto com o empregador e em que os postos de trabalho se caracterizam como de maior confiança<sup>67</sup>.

Não obstante, a não reintegração será decidida pelo tribunal, e não poderá ter lugar nas situações previstas no n.º 2 do art. referido, em que o despedimento se fundamentou num ato discriminatório. Ora, atendendo à previsão de não aplicação desta disposição quando “o fundamento da oposição à reintegração for culposamente criado pelo

---

<sup>63</sup> É dúbia a razoabilidade do prazo determinado pelo legislador, uma vez que, já à data da transposição da Diretiva, eram conhecidos casos do TEDH em que a retaliação se verificou muito tempo após a declaração de infração. No caso *Guja contra Moldávia* n.º 2 do TEDH, n.º 1985/10, de 27 de fevereiro de 2018, 10 anos após a divulgação pública.

<sup>64</sup> PINHEIRO, Paulo Sousa – “O whistleblowing em Portugal – algumas questões disciplinares no âmbito do direito do trabalho”, *Revista de Estudos Laborais*, 3 (2020), págs. 106 e 107; GOMES, Júlio Manuel Vieira (2016), ob. cit., pág. 240.

<sup>65</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira (2014), ob. cit., pág. 139.

<sup>66</sup> Pois, na verdade, sendo o despedimento declarado ilícito, o efeito extintivo não se produziu, o contrato de trabalho está em vigor e prevalece o princípio da segurança no emprego (art. 53.º CRP) – MARTINEZ, Pedro Romano “Comentário ao art. 389.º” - MARTINEZ, Pedro Romano *et alii*, ob. cit., pág. 905.

<sup>67</sup> MARTINEZ, Pedro Romano “Comentário ao art. 392.º” - MARTINEZ, Pedro Romano *et alii*, ob. cit., pág. 917.

empregador”, questionamos: o ilícito cometido pelo empregador consubstanciará esta circunstância?

A proteção do denunciante exprime-se ainda sobre a inversão do ónus da prova, uma vez que, perante um ato que constitua uma forma de retaliação de acordo com os trâmites da Lei n.º 93/2021, o ónus da prova recai sobre o empregador, devendo este demonstrar que a sanção em causa não foi originada pela denúncia realizada pelo trabalhador (art. 21.º, n.º 6 e 7).

Acresce que a Lei estende, no art. 24.º, n.º 3, a proteção do denunciante à obtenção ou acesso às informações comunicadas ou publicamente divulgadas, desresponsabilizando-o de tal ato, desde que essa obtenção ou acesso não constitua infração penal autónoma. Não obstante, é questionável a opção do legislador em não transpor o disposto no art. 21.º, n.º 7 da Diretiva para o ordenamento jurídico português, fragilizando a posição processual do denunciante perante processos de difamação, violação de direitos de autor, violação do sigilo, violação das regras de proteção de dados, divulgação de segredos comerciais ou que tenham por objeto pedidos de indemnização com fundamento no direito privado, público ou em contratos coletivos de trabalho. Ora, o referido art. concede aos denunciantes o direito de invocar a denúncia ou divulgação pública realizada para pedir a declaração de improcedência das ações referidas, perante motivos razoáveis para crer que a denúncia ou divulgação pública era necessária para revelar uma violação nos termos da Diretiva, não podendo então ser imputada aos trabalhadores a violação da obrigação de confidencialidade a que estão sujeitos.

Entendemos que este ponto não é de transposição necessária, consubstanciando apenas uma preocupação da Diretiva a possibilidade de o trabalhador invocar, na sua contestação, que usufrui do estatuto de denunciante e este facto afastar a sua responsabilidade no contexto de direito privado. No fundo, tal previsão traduz-se apenas numa defesa no processo, no direito de invocar a denúncia ou a divulgação pública para pedir a declaração de improcedência da ação, o que não significa o afastamento liminar da ação.

A recompensa financeira é uma via de proteção que não foi seguida pelo nosso legislador, apesar de a Diretiva (UE) 2019/1937, no art. 20.º, n.º 2, deixar ao critério dos Estados-Membros a disponibilização de assistência financeira aos denunciantes, no âmbito de processos judiciais. Interrogamo-nos se a denúncia desprovida da associação de qualquer apoio monetário se prenderá com o fim da denúncia corresponder ao interesse

público<sup>68</sup>, sendo conseqüentemente distorcido pelo interesse próprio perante tal incentivo ou, apenas, se o Estado não estará disposto a despende parte do seu orçamento em assegurar um valor que permita ao denunciante fazer face a despesas que poderão decorrer da realização da denúncia. Será, no entanto, lógico que, perante a adequada e eficaz aplicação da Lei, não só os atos retaliatórios despoletados pelas denúncias efetuadas pelos trabalhadores serão evitados, como ainda qualquer consequência negativa, não sendo desta forma necessário o dito apoio financeiro.

Verifica-se que a Lei portuguesa transpõe como medidas de retaliação apenas sanções disciplinares ou relativas ao contexto laboral. E quando se trata, por exemplo, de trabalhadores autónomos? As sanções aplicadas às empresas não se enquadram no conceito de "retaliação"? Talvez o ato previsto na al. h) do art. 21.º, n.º 6 seja a única medida aplicável quer ao trabalhador autónomo, quer à empresa.

Júlio Gomes<sup>69</sup> considera que o legislador deveria ter ido além das medidas retaliatórias previstas na Diretiva. Nesta perspetiva, André Alfar Rodrigues<sup>70</sup> critica a não transposição, ainda que disposta ao critério de cada Estado Membro, de medidas como o apoio jurídico e psicológico no âmbito de processos judiciais.

Para mais, note-se que a previsão do incumprimento de medidas de apoio se restringe à presunção do carácter abusivo da sanção disciplinar aplicada ao denunciante e a constituição de tais atos em contraordenações muito graves puníveis com coimas (n.º 7 do art. 21.º, e al. b) do n.º 1 do art. 27.º), nada referindo a Lei quanto ao alcance da ineficácia da proteção jurídica, prevista no art. 22.º, ou a uma possível indemnização por danos, decorrente da dita ineficácia.

---

<sup>68</sup> CARO CATALÁN, José, ob. cit., pág. 2196 nota que a atribuição de uma recompensa financeira poderia destoar do carácter ético associado à conduta do *whistleblower*, passando o mesmo a agir visando o valor monetário a auferir, ao invés da prossecução do interesse público. Apesar de, como observa o autor suprarreferido, a atribuição de uma recompensa financeira ao denunciante poder distorcer a motivação real da sua denúncia, podendo este ser movido pelo lucro pessoal, por outro lado, corresponde também a um incentivo.

<sup>69</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira (2021), ob. cit., págs. 190 e 191.

<sup>70</sup> RODRIGUES, André Alfar, ob. cit., pág. 73.

### III. O dever de lealdade do trabalhador e o direito à liberdade de expressão

#### a. Os direitos de personalidade do trabalhador

As disposições contidas nos arts. 37.º da CRP e 14.º do CT espelham a existência do indivíduo antes da existência do trabalhador, da qual decorre a exigência de respeito pelos direitos de personalidade do trabalhador, a tutela da sua dignidade e, na verdade, da sociedade civil<sup>71</sup>, limitando os poderes do empregador<sup>72</sup>. Por isso é também reconhecida, no âmbito da empresa, a liberdade<sup>73</sup> de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, não significando tal que esta liberdade seja exercida de forma ilimitada, ressalvando-se o normal funcionamento da empresa e os direitos fundamentais dos restantes sujeitos que integram a mesma<sup>74</sup>.

Ainda que unanimemente entendido que a celebração de um “contrato de trabalho não priva quem o celebra de nenhum dos seus direitos fundamentais enquanto pessoa e enquanto cidadão”<sup>75</sup>, a especial tutela reconhecida ao trabalhador denunciante demonstra-se necessária, tendo presente o condicionamento do exercício destes direitos em função dos deveres laborais, como é o caso da liberdade de expressão do trabalhador e do dever de lealdade<sup>76</sup>.

A sobreposição da esfera jurídica do trabalhador com a esfera jurídica do empregador poderá gerar a colisão de direitos fundamentais, devendo este conflito, de

---

<sup>71</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira – “Liberdade de expressão do trabalhador subordinado”, *Comentário da Convenção Europeia dos Direitos Humanos e dos Protocolos Adicionais*, Volume II (2019), Universidade Católica Editora, Lisboa, pág. 1741.

<sup>72</sup> MOREIRA, Teresa Coelho in AMADO, João Leal *et alii* (2019) – *Direito do Trabalho - Relação Individual*, Coimbra: Almedina, pág. 106.

<sup>73</sup> Neste âmbito, interessa observar a definição de “liberdade” de CORDEIRO, António Menezes (1999) - “A liberdade de expressão do trabalhador”, in *II Congresso nacional de direito do trabalho: memórias*. Coimbra: Almedina, pág. 26 “Ao contrário do direito subjetivo, ela não coloca nenhum bem específico à disposição do sujeito. Confere-lhe, antes, um campo de livre actuação, susceptível de se concretizar noutras liberdades, em diversos direitos e em vínculos obrigacionais, incluindo deveres.”

<sup>74</sup> Parece-nos que o empregador, no âmbito da empresa, tem legitimidade para limitar a livre expressão dos seus trabalhadores perante o distúrbio do local de trabalho ou do seu normal funcionamento. No entanto, esta restrição poderá verificar-se quanto a opiniões políticas ou religiosas, sendo controversa e quase que abusiva a tentativa de limitação desta liberdade fundamental no caso dos *whistleblower* - GOMES, Júlio Manuel Vieira (2019), *ob. cit.*, pág. 1766; FERNANDES, António Monteiro, *ob. cit.*, pág. 285 refere que são considerados como direitos de personalidade do empregador limitativos da liberdade de expressão do trabalhador o direito ao bom nome e reputação (art. 26.º, n.º 1 CRP) e o direito à integridade física e moral (art. 15.º CT); DRAY, Guilherme Machado (2015) – *O princípio da proteção do trabalhador*, Coimbra: Almedina, págs. 368 e 369; QUINTAS, Paula do Couto - “O direito à palavra no mundo do trabalho: liberdade de expressão ou delito de opinião?”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 76-78 (2007), pág. 143.

<sup>75</sup> LEITE, Jorge – “Liberdade de expressão, infração disciplinar e justa causa de despedimento”, *Questões Laborais*, n.º 37, ano XVIII (2011), pág. 160.

<sup>76</sup> RODRIGUES, André Alfar, *ob. cit.*, pág. 278.

acordo com a doutrina<sup>77</sup> e como medida de *ultima ratio*, ser resolvido nos termos gerais do art. 335.º do CC. Porém, devemos notar que os direitos de personalidade se enquadram no escopo do art. 18.º da CRP, o qual determina o carácter excepcional das restrições aos direitos, liberdades e garantias (n.º 2), sendo estas restrições limitadas pelos princípios da proporcionalidade, da adequação e da intangibilidade do conteúdo essencial desses direitos (n.º 3)<sup>78</sup>.

Quanto aos direitos de personalidade do trabalhador, Teresa Coelho Moreira<sup>79</sup> repara que estes poderão ser limitados, na medida do necessário, e para defesa de direitos fundamentais do empregador, caso o interesse do empregador seja superior aos danos que a compressão do direito do trabalhador gera. Contudo, este critério não se verificará quanto ao denunciante, uma vez que a restrição dos direitos do trabalhador que denuncia uma conduta visando a prossecução do interesse público representa, na verdade, a restrição dos direitos da sociedade.

A denúncia realizada pelo trabalhador, num primeiro momento, conflitua com os deveres laborais que nascem com o contrato de trabalho, desde logo, com o dever de lealdade<sup>80</sup>, e ainda com os direitos fundamentais do trabalhador, nomeadamente, o direito à liberdade de expressão. O trabalhador depara-se com o dilema de, cumprindo o seu dever moral (ou legal no caso dos funcionários públicos<sup>81</sup>) e denunciando uma violação, quebrar o contrato de trabalho a que está adstrito e, por conseguinte, se encontrar perante um possível cenário de infrações suscetível de instauração de procedimento disciplinar pela entidade empregadora.

O art. 10.º do CEDH, ponto de partida para a defesa do denunciante na era pré-diretiva *whistleblowing*, espelha o dilema existente quanto ao direito à liberdade de expressão e sua possível violação perante restrições. Ora, ao mesmo tempo que o art. prevê o direito à liberdade de expressão na medida “de receber ou de transmitir

---

<sup>77</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2019) - *Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais*, 7.ª ed., Coimbra: Almedina, pág. 313; RODRIGUES, André Alfar, ob. cit., pág. 278; LOURENÇO, Rodrigo Serra, ob. cit., pág. 186.

<sup>78</sup> MARTINEZ, Pedro Romano (2022) - *Direito do Trabalho*, 10.ª ed., Coimbra: Almedina, pág. 353.

<sup>79</sup> MOREIRA, Teresa Coelho in AMADO, João Leal *et alii*, ob. cit., pág. 122.

<sup>80</sup> LEITÃO, Luís Menezes, ob. cit., pág. 284 integra o dever de sigilo e a boa fé na execução do contrato nos deveres acessórios de lealdade (art. 128.º, n.º 1, al. f) CT), invocando a confiança gerada entre as partes e o maior ou menor grau da mesma, de acordo com a posição hierárquica do trabalhador, como concretizações deste último dever referido.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2020) - *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I - Dogmática Geral*, 5ª ed., Coimbra: Almedina, pág. 479 compreende o dever de sigilo como dever de lealdade em sentido estrito.

<sup>81</sup> Art. 242.º, n.º 1, al. b), CPP.

informações”, prevê também a possibilidade de limitação do seu exercício<sup>82</sup> mediante a prossecução de determinados fins (“a segurança nacional, a integridade territorial ou a segurança pública, a defesa da ordem e a prevenção do crime, a proteção da saúde ou da moral, a proteção da honra ou dos direitos de outrem, para impedir a divulgação de informações confidenciais, ou para garantir a autoridade e a imparcialidade do poder judicial”).

Posto isto, os fins visados pelo art. 10.º constituem, precisamente, fins de interesse público, os quais são aspirados pelo denunciante, sendo deste modo questionável a limitação da liberdade de expressão do trabalhador que age perseguindo a defesa dos fins que tal limitação justificaria. Para mais, e como nota Júlio Gomes<sup>83</sup>, o interesse público é *per se* inerente à liberdade de expressão do trabalhador.

#### b. Os deveres do trabalhador

Não obstante, no que toca aos deveres jurídico-laborais, a Diretiva (UE) 2019/1937<sup>84</sup> expressa o seu entendimento no que tange às obrigações contratuais de lealdade e de confidencialidade, no sentido de estas não poderem consubstanciar um obstáculo à denúncia que implique a divulgação de informações protegidas pelas ditas obrigações, perante a necessidade de exposição desses factos para a efetiva tutela do interesse público. O critério da necessidade de revelação dos conhecimentos tutelados determina a não imputação de responsabilidade ao trabalhador denunciante quer ao nível civil, penal e administrativo, quer ao nível laboral.

No que toca o dever de lealdade, este constitui um dever acessório, de acordo com a distinção feita pela doutrina<sup>85</sup>. Por isso, ao efetuar uma denúncia, o dever principal de prestação efetiva da atividade laboral, na realidade, não é afetado, ainda que o contrato de trabalho seja formado por um conjunto complexo de direitos e deveres de parte a parte (Secção VII do Título II, Capítulo I do CT).

---

<sup>82</sup> Esta limitação deverá observar três exigências cumulativas, em especial, a restrição ao direito de liberdade de expressão estar prevista por lei, perseguir um objetivo legítimo (enumerados no n.º 2 do art. em causa) e ser necessária numa sociedade democrática - YURTTAGÜL, Hava Charlotte Lan, ob. cit., pág. 115.

<sup>83</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira (2007) - *Direito do Trabalho: Volume I – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, pág. 283.

<sup>84</sup> Considerando 91.

<sup>85</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2020), ob. cit., págs. 477 e 478; LEITÃO, Luís Menezes, ob. cit., pág. 278.

O dever de lealdade assenta no carácter *intuitu personae*<sup>86</sup> da relação de trabalho<sup>87</sup>, reforçando o vínculo contratual estabelecido entre os outorgantes. Esta característica extravasa o âmbito temporal e espacial do contrato de trabalho<sup>88</sup>, criando a expectativa, na entidade empregadora, de que poderá confiar no trabalhador, a todo o tempo e fora do local de trabalho no que concerne, em específico, aos interesses da empresa.

A lealdade cinge-se, assim, aos valores de confiança e segurança, associando-se à boa fé<sup>89</sup> no cumprimento dos deveres laborais. Deste modo, poderíamos considerar razoável que o empregador *prima facie* confiasse, de forma justificada, que o trabalhador, perante uma infração da entidade empregadora, a ignorasse visando a proteção da empresa<sup>90</sup>?

Nuno Brandão compreende que o regime de tutela do denunciante prever, expressamente, a proibição de retaliação ao nível do contrato de trabalho implica que “o dever de lealdade do trabalhador para com a entidade patronal não pode constituir justificação para penalizar o trabalhador no caso de este realizar uma denúncia externa.”<sup>91</sup>. Não obstante, é discutível se a escolha do canal de denúncia por parte do trabalhador poderá refletir a boa fé com a qual pautou a sua denúncia e, no fundo, o grau de lealdade para com o empregador, uma vez que a denúncia através do canal interno permitirá a este último corrigir a conduta ilícita na sua origem<sup>92</sup>.

Observa-se que parte da doutrina<sup>93</sup> (em regra, os autores que defendem a perspetiva ética da denúncia) partilha o juízo referido, ou seja, consideram que a denúncia de um

---

<sup>86</sup> MOREIRA, Teresa Coelho in AMADO, João Leal *et alii*, ob. cit., págs. 116 e 177 relembra que as características pessoais do trabalhador relevam para a vida do contrato de trabalho, implicando com a sua celebração, execução e respetiva cessação devendo, por isso, os seus direitos de personalidade serem tutelados em maior grau, comparativamente com os direitos de personalidade do empregador, atendendo ao envolvimento pessoal do trabalhador na relação laboral. No mesmo sentido, SILVA, Rita Canas da (2011) - “Dever de lealdade do trabalhador e níveis de gestão”, in *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Carlos Ferreira de Almeida: vol. 3*, Coimbra: Almedina, pág. 587.

<sup>87</sup> RODRIGUES, André Alfar, ob. cit., pág. 274; MOTA, Laura, ob. cit., pág. 49.

<sup>88</sup> QUINTAS, Paula do Couto, ob. cit., pág. 160.

<sup>89</sup> MOTA, Laura, ob. cit., págs. 53 e 56; FERNANDES, António Monteiro, ob. cit., pág. 348; MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 498.

<sup>90</sup> Nem sempre demonstra ser claro se a realização da denúncia é prejudicial à empresa. Se os atos proibidos forem praticados por superior hierárquico, com desconhecimento do empregador sobre os mesmos, poderá dar-se a hipótese de o empregador conhecer os factos ilícitos através da denúncia interna, a qual permitirá que a entidade empregadora proceda internamente à resolução do problema e previna maior dano. Impondo-se a questão: em que consubstancia, afinal, o denominado “interesse da empresa” e a sua proteção?

<sup>91</sup> BRANDÃO, Nuno, ob. cit., pág. 111.

<sup>92</sup> Parágrafos 121 e ss, 171, 172 e 174 do Caso Halet contra Luxemburgo do TEDH.

<sup>93</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira (2016), ob. cit., pág. 238; GOMES, Júlio Manuel Vieira (2007), ob. cit., pág. 286; MOTA, Laura, ob. cit., pág. 166; RON LATAS, Ricardo Pedro; LOUSADA AROCHENA, José Fernando - “Libertad de expresión en el trabajo y represalias por denunciar irregularidades”, *Anuario da Faculdade de Direito da Universidade da Coruña*, vol. 24 (2020), pág. 210.

trabalhador não viola qualquer dever de lealdade caso este esgote os meios internos de comunicação e resolução do ilícito em causa, acautelando os interesses do empregador e conferindo-lhe a possibilidade de suprimir os riscos existentes para o interesse público, antes de proceder externamente à sua denúncia.

Neste sentido, no caso *Heinisch contra Alemanha*, o TEDH entende que um dos critérios de tutela do trabalhador denunciante, à luz do dever de lealdade, é a priorização da denúncia interna em detrimento de outros meios de divulgação dos factos. Isto é, o trabalhador deve recorrer ao canal de denúncia externa apenas perante a inutilidade de exposição dos factos ilícitos ao empregador. Tal escolha terá reflexos na avaliação da legitimidade da violação do dever de lealdade<sup>94</sup> e, igualmente, na avaliação da proporcionalidade da restrição imposta à liberdade de expressão do trabalhador<sup>95</sup>. Com efeito, o caso *Marchenko contra Ucrânia*, processo n.º 4063/04, de 19 de fevereiro de 2009<sup>96</sup> refere-se, em igual lógica, à observância do dever de sigilo no âmbito da função pública. Por isso este raciocínio parece corresponder ao do legislador europeu<sup>97</sup>.

Michael Müller<sup>98</sup> ressalva o caso de, perante cenário análogo denunciado, internamente e em momento anterior, por outro trabalhador, nada tendo feito o empregador, ser legítimo o recurso ao canal externo pelo novo denunciante. Note-se que o dever de lealdade, assumido *inter partes*, não se deve sobrepor ao dever de denúncia, ao qual subjaz um carácter *erga omnes*<sup>99</sup>.

Certas relações laborais compreendem como fator essencial para a celebração do contrato de trabalho um maior grau de confiança entre as partes, “como contraponto da lealdade”<sup>100</sup>, para além da prestação da atividade profissional contratada<sup>101</sup>. Nestes casos, verificar-se-á um dever de sigilo “reforçado”, comparativamente com o dever de sigilo imposto à generalidade dos trabalhadores (art. 128.º, n.º 1, al. f) CT). Importaria, portanto,

---

<sup>94</sup> YURTTAGÜL, Hava Charlotte Lan, ob. cit., pág. 134 comenta que, perante esta escolha de canal de denúncia, o TEDH aparenta ponderar mais o reconhecimento da boa fé do denunciante.

<sup>95</sup> Parágrafos 64 e 65.

<sup>96</sup> Este caso refere-se a um trabalhador que procedeu à denúncia da diretora da escola onde trabalhava, na qualidade de representante sindical, e na sequência de informações que obteve por integrar o dito sindicato.

<sup>97</sup> Considerandos 33 e 47 da Diretiva (UE) 2019/1937.

<sup>98</sup> MÜLLER, Michael – “Whistleblowing – ein Kündigungsgrund?”, *NZA* (2002), pág. 434 *apud* GOMES, Júlio Manuel Vieira (2007), ob. cit., pág. 286.

<sup>99</sup> MOTA, Laura, ob. cit., pág. 166.

<sup>100</sup> SILVA, Rita Canas da, ob. cit., págs. 595 e 614.

<sup>101</sup> “2. Como tem sido amplamente afirmado quer pela doutrina, quer pela jurisprudência, ele constitui uma manifestação do princípio da boa-fé contratual no cumprimento das obrigações, variando o seu conteúdo com a natureza das funções do trabalhador; esse dever é mais acentuado quanto mais qualificadas forem as funções desempenhadas pelo trabalhador na organização técnico-laboral do empregador”. - Ac. do TRL n.º 3061/03.7TTLSB.L1-4, de 08/02/2012 (relator Paula Sá Fernandes)

analisar a eventual colisão entre o dever de sigilo imposto a estes trabalhadores de maior confiança e a divulgação de factos relativos à prática de ilícitos pela entidade empregadora, atendendo à utopia de denunciar uma conduta de um superior hierárquico ou, do próprio empregador, sem colocar em causa a obrigação de confidencialidade a que o trabalhador está adstrito.

Entende-se que o dever de sigilo é violado sempre que sejam divulgadas informações relativas à empresa, que não sejam de conhecimento público, suscetíveis de gerar prejuízos à entidade empregadora<sup>102</sup>. No entanto, quando se impõe averiguar se o âmbito de proteção do trabalhador denunciante abrange a responsabilidade decorrente da violação do dever de sigilo, tanto a jurisprudência<sup>103</sup> como a doutrina<sup>104</sup> tendem a sustentar que o interesse público prevalece sobre o dever de sigilo do trabalhador, ou seja, sobre os interesses do empregador tutelados por este dever. Consideramos que, apesar do carácter especial do direito da entidade empregadora aos segredos organizativos, industriais e comerciais<sup>105</sup>, tal não pode preponderar sobre direitos constitucionalmente protegidos, não só do trabalhador, como da comunidade em geral. Júlio Gomes refere-se a esta conjuntura, inclusive, como uma exceção que o dever de sigilo deveria conhecer, entendendo que “em uma hipótese dessas não parece que o empregador tenha sequer um interesse legítimo e digno de tutela legal no sigilo dos seus trabalhadores”<sup>106</sup>.

É de evidenciar o Caso Halet contra Luxemburgo do TEDH, tendo em consideração o distinto desfecho dado pelo TEDH aquando a segunda pronúncia decisória sobre o mesmo, e o facto de se tratar de um trabalhador sujeito ao dever de sigilo contratual. Em suma, o caso versa sobre um trabalhador que entregou a um jornalista documentos, sujeitos a sigilo, pertencentes à entidade empregadora, o qual publicou esses documentos,

---

<sup>102</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pág. 506; MOTA, Laura, ob. cit., pág. 164.

<sup>103</sup> Ac. do TRC n.º 471/11.0T4 AGD.C1, de 27/09/2012 (relator Azevedo Mendes); Ac. do TRP n.º 346/11.2TTVRL.P2, de 8/10/2012 (relator Paula Leal Carvalho)

Outrossim a jurisprudência internacional, no parágrafo 144 do Caso Halet contra Luxemburgo do TEDH, processo n.º 21884/18, de 14 de fevereiro de 2023, expressa que o interesse público *per se* não é fator suficiente para justificar a inobservância do dever de confidencialidade promovida pela exposição de informações que poderão consubstanciar interesse do público, devendo atender-se a toda a conjuntura. O TEDH crê que a relevância do interesse público se verifica quer a informação confidencial verse sobre atos ou omissões ilícitas, quer sobre condutas que, apesar de legais, são repreensíveis (parágrafos 137 e 140). Integra ainda uma 3.ª categoria de informação que poderá ser revelada pelo *whistleblower*, a informação relativa ao funcionamento das autoridades públicas que cria um interesse na população em conhecer a dita informação, desencadeando debate sobre se esta gera ou não danos no interesse público.

<sup>104</sup> MOTA, Laura, ob. cit., pág. 165 já perfilhava este entendimento antes da legislação portuguesa relativa aos *whistleblowers*; GOMES, Júlio Manuel Vieira (2021), ob. cit., pág. 176; PINTO, Mário; MARTINS, Pedro Furtado; CARVALHO, António Nunes de (1996) - *Glossário de direito do trabalho e relações industriais*, Universidade Católica Editora, Lisboa, pág. 96.

<sup>105</sup> MOTA, Laura, ob. cit., pág. 159.

<sup>106</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira (2014), ob. cit., pág. 140.

divulgando as transações neles explanadas e os dados das entidades envolvidas, expondo a prática de ilícitos a nível fiscal.

Na decisão de 11 de maio de 2021, o TEDH observou que o denunciante não poderia beneficiar da tutela concedida pelo art. 10.º do CEDH, uma vez que não entendia em equilíbrio o interesse público em conhecer a informação divulgada e os danos sofridos pela entidade empregadora como resultado da denúncia. No que diz respeito aos documentos entregues pelo denunciante ao jornalista, o conteúdo destes, de acordo com o TEDH, não contribuiu para o debate relativo aos crimes fiscais cometidos, na medida em que não acrescentou informação relevante à anteriormente revelada<sup>107</sup> pelo jornalista, um terceiro estranho à relação laboral, num programa televisivo<sup>108</sup>.

Já na decisão tomada pela Grand Chambre, datada de 14 de fevereiro de 2023, o TEDH alterou o seu entendimento no sentido de que a informação divulgada, a qual permitia identificar os autores do crime, constituía interesse público tanto a nível nacional como europeu, sendo o interesse público da informação revelada de maior importância que os efeitos gerados pela dita divulgação<sup>109</sup>. O Tribunal refere que apesar de a empregadora ter sofrido danos a nível financeiro e, possivelmente, em termos de imagem e credibilidade, estes não se sucederam a longo prazo<sup>110</sup>.

Tal como indica Júlio Gomes<sup>111</sup>, é de notar a ampla perspetiva aqui atribuída ao interesse público, a qual reflete que, até que os factos ilícitos em causa sejam analisados pelas entidades competentes, poderá suceder-se a realização de diversas denúncias, ainda que constituam o mero desenvolvimento das demais.

O TEDH destaca que o trabalhador *in casu* encontrava-se vinculado a um dever de sigilo, para além do dever de lealdade inerente a qualquer relação laboral<sup>112</sup>. No entanto, concluiu pela violação do art. 10.º do CEDH, considerando que a limitação do direito à liberdade de expressão do denunciante não observava o requisito de necessidade de interferir no exercício do direito à liberdade de expressão numa sociedade democrática<sup>113</sup>.

---

<sup>107</sup> *A contrario* a Diretiva não exige que a informação divulgada seja substancialmente nova para que o denunciante reúna as condições necessárias à aquisição da tutela, passando a redundância, de denunciante. A Diretiva, no Considerando 43, apenas exclui a proteção de “pessoas que comunicam informações que já são plenamente da esfera pública, ou rumores não fundamentados e boatos.”

<sup>108</sup> Parágrafos 94 e ss

<sup>109</sup> Parágrafos 191, 192 e 202.

<sup>110</sup> Parágrafo 194.

<sup>111</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira (2023), ob. cit., págs. 12 e 13.

<sup>112</sup> Parágrafo 202.

<sup>113</sup> Parágrafos 206 e 207.

### c. A veracidade da denúncia e a tutela do trabalhador

A atribuição/imputação de um determinado facto a outrem poderá consubstanciar a lesão da honra, dignidade ou imagem do mesmo<sup>114</sup>. Destarte, é frequente que a denúncia de um facto gere a queixa de difamação (art. 180.º do CP) pelo denunciado quanto ao denunciante. No entanto, o n.º 2 do art. referido prevê que a conduta não é punível quando a imputação visa a realização de interesses legítimos e o agente prove a verdade da mesma imputação ou que tinha fundamento sério para, em boa fé, a reputar verdadeira.

A regulação do *whistleblowing* reflete que, quando a entidade empregadora danifica, ou está em vias de danificar, o interesse público, a conduta violadora dos deveres laborais do trabalhador para com o empregador é justificável e aceitável pela prossecução do interesse público. Porém, a veracidade das informações é crucial para a determinação da proteção do trabalhador<sup>115</sup>, sendo expectável que o denunciante a verifique, dentro da conjuntura possível, antes de proceder à denúncia. Afinal, a liberdade de expressão comporta, exatamente, a responsabilidade da exteriorização do pensamento, acarreta deveres (art. 10.º, n.º 2 CEDH) como a verificação da veracidade das informações comunicadas<sup>116</sup>.

O Ac. do TRP n.º 346/11.2TTVRL.P2, de 8/10/2012 (relator Paula Leal Carvalho) revela que, o ordenamento jurídico português não se basta com a crença do trabalhador na veracidade dos factos, devendo prová-la e, deste modo, “prevenir” a instauração de um procedimento disciplinar. Não obstante, a Lei n.º 93/2021 apenas exige que o denunciante tenha “fundamento sério para crer que as informações são, no momento da denúncia ou da divulgação pública, verdadeiras”<sup>117</sup>.

A limitação do direito à liberdade de expressão do n.º 2 do art. 10.º do CEDH é justificada pelo alcance de um fim de interesse público. No caso da aplicação de um procedimento disciplinar a um trabalhador devido à realização de uma denúncia verificasse, precisamente, a situação contrária, ou seja, restringe-se e condena-se o exercício da liberdade de expressão do trabalhador quando a sua conduta visava o interesse da comunidade.

---

<sup>114</sup> Realce-se o Ac. do STJ n.º 03S2731, de 03/03/2004 (relator Vítor Mesquita), o qual versa sobre um caso de denúncia em que, após o trabalhador proceder à denúncia interna de ilegalidades cometidas pela entidade empregadora e esta nada fazer, recorre a órgãos com competência de investigação como o Provedor de Justiça para expor, externamente, os ilícitos praticados. O STJ qualifica como abusiva a sanção disciplinar aplicada ao trabalhador, entendendo que a afetação da imagem e do bom nome da empresa foi originada pela própria entidade empregadora, desresponsabilizando o trabalhador denunciante.

<sup>115</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira (2014), ob. cit., págs. 128 e 130; MOTA, Laura, ob. cit., págs. 164 e 166.

<sup>116</sup> Parágrafo 67 do Caso Heinisch contra Alemanha e parágrafo 75 do caso Guja contra Moldávia n.º 1.

<sup>117</sup> Art. 6.º, n.º 1.

É inequívoco que a denúncia dotada de falsidade constituirá *per se* uma violação do dever de lealdade, suscetível de instauração de procedimento disciplinar<sup>118</sup>. Não seria, aliás, defensável a proteção da liberdade de expressão do trabalhador denunciante, uma vez que o pensamento falso não integra a liberdade de expressão<sup>119</sup>. Já a denúncia difamatória, ainda que realizada dolosamente para prejuízo do empregador, desde que verdadeira, não consubstancia uma infração disciplinar<sup>120</sup>.

A Lei n.º 93/2021 apenas refere a comunicação de informações falsas, no art. 27.º, relativo às contraordenações e coimas, punindo a conduta referida com coima, visando indemnizar os danos resultantes da denúncia para o empregador<sup>121</sup>. No entanto, fazendo uma leitura conjugada deste diploma legal com o CT (arts. 98.º e 328.º e ss) constatamos que, nesta conjuntura, o empregador poderá exercer o poder disciplinar.

Com efeito, e como anteriormente notado, a Diretiva e a Lei portuguesa desviam-se da jurisprudência do TEDH<sup>122</sup> quanto à valorização do motivo de denúncia, a qual considera a denúncia motivada como critério de tutela do trabalhador denunciante, fazendo deste ponto depender a atuação de boa fé do mesmo. Por outro lado, a Diretiva (art. 6.º, n.º 1, al. a)) e a Lei (art. 6.º, n.º 1) valorizam a veracidade dos factos em detrimento das razões da denúncia<sup>123 124</sup>.

---

<sup>118</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira (2007), ob. cit., págs. 287 e 288; PINHEIRO, Paulo Sousa, ob. cit., págs. 104 e 105.

<sup>119</sup> Vide a anotação de José de Melo Alexandrino ao art. 37.º da CRP - MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui (2017) – *Constituição da República Portuguesa Anotada - Volume I*, Universidade Católica Editora, 2.ª ed., pág. 615. Os autores observam ainda (pág. 260), quanto ao art. 18.º e à liberdade de expressão que esta liberdade sofre “os limites que decorrem das necessidades impostas por uma convivência social ordenada.”

<sup>120</sup> Ver bibliografia já citada nas notas 50, 51 e 103.

<sup>121</sup> Artigo 23.º, n.º 2 da Diretiva (UE) 2019/1937.

<sup>122</sup> Parágrafos 82 e ss do Caso Heinisch contra Alemanha; parágrafos 92 e ss do Guja contra Moldávia n.º 1.

<sup>123</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira (2019), ob. cit., págs. 1768 e 1769.

<sup>124</sup> Ponto melhor desenvolvido no Capítulo II. a.

## Conclusão

Quando o trabalhador conhece a prática de uma infração por parte do empregador e dispõe os pratos na balança, impõe-se-lhe que pese o interesse público e os seus direitos como cidadão e, contrabalance o mesmo com os deveres a que está vinculado pelo contrato de trabalho. Um só cidadão, no fundo, terá de avaliar os interesses de toda a sociedade em contraste com os interesses do seu círculo diário mais próximo, ou seja, os interesses do seu superior hierárquico, da entidade empregadora, dos trabalhadores que, consigo, prestam atividade na empresa e todos os sujeitos envolvidos na teia laboral e empresarial. Parece-nos um juízo complexo para um cidadão, mas a Diretiva (UE) 2019/1937 e a Lei n.º 93/2021 que a transpôs auxiliam, ainda que parcialmente, a solucionar a questão.

Os elementos legais analisados nesta tese deixam, contudo, algumas pontas soltas, as quais serão objeto de interpretações, debates e ilações pelos juristas e leigos. As divergências existentes entre a Diretiva e a jurisprudência do TEDH refletem, inclusive, as distintas posições que poderão ser tomadas quanto à matéria de tutela do *whistleblower*.

O presente trabalho de investigação visou, exatamente, expor e clarificar a transposição da Diretiva (UE) 2019/1937 para o ordenamento jurídico português, pretendendo dar o seu contributo no que toca, nomeadamente, ao debate relativo ao conceito de “denunciante” e ao confronto em que os direitos de personalidade se encontram com os deveres laborais aquando a exposição de uma denúncia. Contudo, o poder disciplinar do empregador, no caso de instauração de procedimento disciplinar contra trabalhador denunciante, por motivo distinto da denúncia, nomeadamente, quanto à questão da prova de que o procedimento *per se* não se deve à realização de denúncia é ainda uma questão de necessária análise, tal como o desenvolvimento de determinados pontos que fomos referindo ao longo deste escrito.

Apesar da complexidade dogmática associada à proteção do trabalhador denunciante, a investigação realizada na sequência do estudo deste tema, permite-nos concluir, entre outras ilações, pela não qualificação da consulta aos representantes sindicais e representantes dos trabalhadores, pelo trabalhador, como denúncia, ainda que a Lei n.º 93/2021 lhes reconheça, nesta sequência de conhecimento do ilícito, proteção semelhante à dos denunciantes e, que os conflitos que explanámos ao longo deste estudo, de direitos fundamentais e destes direitos com determinados deveres dos trabalhadores, apenas serão esclarecidos atendendo às condições específicas de cada conjuntura. Tal

análise casuística é exigida pela dificuldade inerente a estes conflitos, no entanto, existe uma tendência lógica para o interesse público primar sobre o dever de sigilo.

Felicita-se assim a preocupação do legislador em abranger um vasto grupo de pessoas no conceito de denunciante e, por conseguinte, na tutela que o referido estatuto comporta. Contudo, a preocupação do legislador português não se deveria ter atenuado neste ponto, aqui recordando o não alargamento do âmbito de aplicação material da Diretiva a outras matérias laborais. Para mais, importa mencionar que se encontra numa zona cinzenta (e de escasso debate doutrinal) a possibilidade de o destinatário da denúncia, nomeadamente, os *media* serem considerados denunciantes para efeitos de tutela.

Nesta sequência, assinala-se a importância da proibição da retaliação pelo empregador, visando a defesa dos direitos do trabalhador enquanto cidadão e, no fundo, a proteção do interesse público em si. Porém, relativamente às medidas de proteção, a reintegração do trabalhador é um tema a esclarecer pelo legislador.

De mais a mais, a escolha do canal de denúncia interna parece tornar menos provável a qualificação de uma conduta do trabalhador como ilícita caso, no fim do procedimento de denúncia, se conclua que o trabalhador não procedeu à informação de um ilícito, mas, por exemplo, à divulgação de segredos comerciais que não consubstanciam quaisquer inconformidades legais. O reflexo da seleção do canal de denúncia no dever de lealdade do trabalhador para com a entidade empregadora é também um ponto interessante, não sendo o seu sentido tão claro como aparenta, pois, convenhamos, que perante um empregador que entenda como fulcral a lealdade *inter partes* na relação laboral, quer face a uma denúncia interna, quer tomando conhecimento da mesma através de distinto meio, poderá interpretá-la como uma ofensa à sua pessoa e entender como violado o dever de lealdade.

Na verdade, a reação do empregador será sempre imprevisível para o trabalhador que pautou todo o seu percurso perante a entidade empregadora à luz do dever de lealdade, conforme os interesses do empregador e, por fim, age em sentido contrário a este. É, portanto, essencial que a consideração de um trabalhador como denunciante seja criteriosa e, a proteção a si reconhecida assegurada.

A criação do estatuto de denunciante analisado afigura-se como um marco essencial para a tutela dos trabalhadores, não desfazendo, contudo, os juslaboralistas, insatisfeitos por natureza, ambiciosos por um mundo laboral com melhores condições de trabalho.

## Bibliografia

ABAZI, Vigjilenca - “The European Union Whistleblower Directive: A ‘Game Changer’ for Whistleblowing Protection?”, *Industrial Law Journal*, Volume 49, Issue 4 (2020), 640-656.

ALVES, Luísa Teixeira – “Whistleblowing: la tutela del trabajador denunciante en Portugal”, *Anuario coruñés de derecho comparado del trabajo*, Instituto de Investigación de la Asociación Coruñesa de Derecho Comparado del Trabajo (2021), 259-287.

AMADO, João Leal; ROUXINOL, Milena Silva; VICENTE, Joana Nunes; SANTOS, Catarina Gomes; MOREIRA, Teresa Coelho (2019) – *Direito do Trabalho-Relação Individual*, Coimbra: Almedina.

BRANDÃO, Nuno – “O whistleblowing no ordenamento jurídico português”, *Revista do Ministério Público*, Ano 141, n.º 161 (2020), 99-113.

CARO CATALÁN, José – “La Directiva “Whistleblowing”: Aspectos clave de su transposición al ordenamiento jurídico español”, *Revista Brasileira de Direito Processual Penal*, vol. 7, n. 3 (2021), 2155-2200.

CORDEIRO, António Menezes (1999) - “A liberdade de expressão do trabalhador”, in *II Congresso nacional de direito do trabalho: memórias*, Coimbra: Almedina, 21- 43.

DRAY, Guilherme Machado (2015) – *O princípio da proteção do trabalhador*, Coimbra: Almedina.

FERNANDES, António Monteiro (2020) – *Direito do Trabalho*, 20.<sup>a</sup> Edição, Coimbra: Almedina.

GARCÍA-MORENO, Beatriz (2020) – *Del whistleblower al alertador: la regulación europea de los canales de denuncia*, Valencia: Tirant Lo Blanch.

GOMES, Júlio Manuel Vieira – “Notas críticas sobre a jurisprudência mais recente do TEDH em matéria de tutela do denunciante (whistleblower)”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano III, n.º 4, Instituto de Direito do Trabalho – Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (2023), 1-13.

---. – “Algumas observações sobre a diretiva (UE) 2019/1937 e a lei n.º 93/2021”, *Prontuário Direito do Trabalho*, 2 (2021), 151-193.

---. – “Liberdade de expressão do trabalhador subordinado”, *Comentário da Convenção Europeia dos Direitos Humanos e dos Protocolos Adicionais*, Volume II (2019), Universidade Católica Editora, Lisboa, págs. 1740-1772.

---. – “Portugal: the Protection of the whistleblower from the perspective of a country without specific legislation”, *Whistleblowing – A Comparative Study* (2016), Springer, págs. 235-242.

---. – “Um direito de alerta cívico do trabalhador subordinado? (ou a proteção laboral do whistleblower)”, *Revista de Direitos e de Estudos Sociais*, Ano 55 (2014).

---. (2007) – *Direito do Trabalho: Volume I – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora

LEITE, Jorge – “Liberdade de expressão, infração disciplinar e justa causa de despedimento”, *Questões Laborais*, n.º 37, ano XVIII (2011) 145-167.

LEITÃO, Luís Menezes (2021) - *Direito do Trabalho*, 7.ª Edição, Coimbra: Almedina.

LOURENÇO, Rodrigo Serra – “Aprender a denunciar na era da técnica: o whistleblowing e o impacto da sua consagração legal para as organizações e relações de trabalho”, *Revista do CEJ*, 2 (2019), 181-189.

MARTINEZ, Pedro Romano (2022) - *Direito do Trabalho*, 10.ª ed., Coimbra: Almedina.

---.; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme Machado, SILVA, Luís Gonçalves da (2020) - *Código do Trabalho Anotado*, 13ª Edição, Coimbra: Almedina.

MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui (2017) – *Constituição da República Portuguesa Anotada - Volume I*, Universidade Católica Editora, 2.ª ed.

MOTA, Laura (2015) - *O dever de lealdade do trabalhador após a cessação do contrato de trabalho*, Coimbra: Almedina.

MÜLLER, Michael – “Whistleblowing – ein Kündigungsgrund?”, *NZA* (2002).

PINHEIRO, Paulo Sousa – “O whistleblowing em Portugal – algumas questões disciplinares no âmbito do direito do trabalho”, *Revista de Estudos Laborais*, 3 (2020) 95-109.

PINTO, Mário; MARTINS, Pedro Furtado; CARVALHO, António Nunes de (1996) - *Glossário de direito do trabalho e relações industriais*, Universidade Católica Editora, Lisboa.

QUINTAS, Paula do Couto - “O direito à palavra no mundo do trabalho: liberdade de expressão ou delito de opinião?”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 76-78 (2007), 121-169.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2020) - *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I - Dogmática Geral*, 5ª ed. Coimbra: Almedina.

---. (2019) - *Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais*, 7.ª ed., Coimbra: Almedina.

RODRIGUES, André Alfar (2022) – *O Regime de Proteção dos Denunciantes (Whistleblowers)*, Coimbra: Almedina.

RON LATAS, Ricardo Pedro; LOUSADA AROCHENA, José Fernando - “Libertad de expresión en el trabajo y represalias por denunciar irregularidades”, *Anuario da Faculdade de Dereito da Universidade da Coruña*, vol. 24 (2020), 192-212.

ROZIÉRE, Virginie, “Whistleblower Protections: a guide”, *International Bar Association – Legal Policy & Research Unit and Legal Practice Division*, abril/2018 <https://www.ibanet.org/MediaHandler?id=a8bac0a9-ea7e-472d-a48e-ee76cb3cdef8>, consult. em 15/Dez/2022.

SERENO, Sophie – “Discriminations dans l’emploi : le Défenseur des droits au milieu du gué”, *Revue de Droit du Travail*, n.º 5 (2022), 311-316.

SILVA, Rita Canas da (2011) - “Dever de lealdade do trabalhador e níveis de gestão”, in *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Carlos Ferreira de Almeida: vol. 3*, Coimbra: Almedina, 581-615.

STOLOWY, Nicole; PAUGAM, Luc; LONDERO, Aude – “The Whistleblower: An Important Person in Corporate Life? An Answer from Comparative Law”, *Journal of Business Law*, Issue 3 (2019), Sweet & Maxwell, 167-184.

STOLOWY, Nicole; STOLOWY, Hervé – “Name and Shame: A Comparative and International Analysis of Whistleblowing Laws”, *Journal of Business Law*, Issue 5 (2022), Sweet & Maxwell, 357-382.

THÜSING, Gregor; FORST, Gerrit – “Whistleblowing Around the World: A Comparative Analysis of Whistleblowing in 23 Countries”, *Whistleblowing – A Comparative Study* (2016), Springer, págs. 3-30.

VILLORIA MENDIETA, Manuel - “Un análisis de la Directiva (UE) 2019/1937 desde la ética pública y los retos de la implementación”, *Revista Española de la Transparencia* Núm. 12. Primer Semestre (2021), 15-24.

Working Group of the International Bar Association's Legal Practice Division and Legal Policy and Research Unit, *Whistleblower Protections: a guide*” International Bar Association, abril/2018

YURTTAGÜL, Hava Charlotte Lan (2021) - *Whistleblower Protection by the Council of Europe, the European Court of Human Rights and the European Union: an emerging consensus*, Springer.

## Jurisprudência

### Portugal

Ac. do TRP n.º 346/11.2TTVRL.P2, de 8/10/2012 (relator Paula Leal Carvalho)

Ac. do TRC n.º 471/11.0T4 AGD.C1, de 27/09/2012 (relator Azevedo Mendes)

Ac. do TRL n.º 3061/03.7TTLSB.L1-4, de 08/02/2012 (relator Paula Sá Fernandes)

Ac. do STJ n.º 03S2731, de 03/03/2004 (relator Vítor Mesquita)

### TEDH

Caso Halet contra Luxemburgo do TEDH, processo n.º 21884/18, de 14 de fevereiro de 2023

Caso Guja contra Moldávia n.º 2 do TEDH, n.º 1985/10, de 27 de fevereiro de 2018

Caso Heinisch contra Alemanha, processo n.º 28274/08, de 21 de julho de 2011

Caso Marchenko contra Ucrânia, processo n.º 4063/04, de 19 de fevereiro de 2009

Caso Guja contra Moldávia n.º 1 do TEDH, processo n.º 14277/04, de 12 de fevereiro de 2008

## Legislação

Código Civil

Código de Processo Penal

Código do Procedimento Administrativo;

Código do Trabalho

Código Penal

Constituição da República Portuguesa

Convenção contra a Corrupção

Convenção Europeia dos Direitos do Homem

Convenção n.º 158 da OIT

Decreto-Lei n.º 212/75, de 21 de abril

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

Diretiva (UE) 2015/849 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de maio de 2015

Diretiva 2009/16/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de abril de 2009

Diretiva 89/391/CEE do Conselho

Diretiva de Execução (UE) 2015/2392 da Comissão de 17 de dezembro de 2015

False Claims Act de 1863

Lei n.º 13/2023, de 3 de abril

Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro

Lei n.º 19/2008, de 21 de abril

Lei n.º 5/2002, de 11 de janeiro

LOI n° 2016-1691 du 9 décembre 2016

LOI organique n.º 2022-400 du 21 mars 2022

LOI organique n.º 2022-401 du 21 mars 2022

Regulamento (UE) n.º 596/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho

Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

## Outros documentos

Parecer do Conselho Consultivo da PGR n.º PGRP00000977