

GRELHA DE CORRECÇÃO

I

1. A decisão do Tribunal Supremo espanhol não merece reparo.

Deixa claro que, *ab initio*, o empregador, só pode intrometer-se no correio electrónico profissional do funcionário se existir “cláusula contratual expressa” ou “acordo de negociação colectiva” que exclua a expectativa de privacidade do trabalhador quanto às respectivas comunicações profissionais, realizadas através de meio fornecido pela entidade patronal e de uso expressamente limitado a fins laborais. *Per se* a restrição do uso do computador ou do telemóvel a finalidades de serviço somente legitima o empregador a sancionar disciplinarmente a utilização indevida ou a instalação proibida de contas pessoais, *não priva o trabalhador do seu direito à privacidade e ao sigilo das comunicações, nem autoriza a entidade patronal a intrometer-se nas suas comunicações (mesmo as profissionais)*.

Tal “cláusula contratual expressa” ou “acordo de negociação colectiva” deve esclarecer o trabalhador quanto à possibilidade de intromissão do empregador nas respectivas comunicações (profissionais), bem como relativamente aos pressupostos, condições e limites dessa intromissão.

Só neste contexto-base de ausência de expectativa de privacidade do trabalhador quanto às suas comunicações electrónicas profissionais o Supremo Tribunal Espanhol admite que se proceda à ponderação *in casu* dos interesses conflitantes, os quais identifica como sendo, por um lado, os poderes empresariais de direcção, organização e vigilância do cumprimento contratual e, por outro, os direitos do trabalhador à intimidade, ao sigilo das comunicações e à protecção de dados pessoais contra o respectivo uso indevido.

Por último, o Supremo Tribunal Espanhol exige que a intromissão nas comunicações electrónicas profissionais do trabalhador seja justificada: (i) pela existência de suspeitas fundadas da prática de crime (sendo, portanto, ilegítima a intromissão destinada a averiguar do eventual uso indevido de meios de comunicação fornecidos pela entidade patronal para fins exclusivamente profissionais); (ii) pela necessidade e adequação da mesma à comprovação da suspeita da prática de crime pelo trabalhador visado; e (iii) pela inexistência de vias menos intrusivas e igualmente eficazes para consecução deste objectivo.

Os fundamentos apresentados pela STS n.º 328/2021 evidenciam, ainda, que as investigações

internas: (i) devem ser realizadas em conformidade com o quadro previamente definido pela entidade patronal e inequivocamente transmitido ao trabalhador; (ii) só são legítimas ante a suspeita fundada da prática de uma infracção pelo trabalhador visado, destinando-se exclusivamente à averiguação da substância de tal suspeita para efeitos disciplinares; (iii) especificamente, a intromissão nas comunicações electrónicas profissionais do trabalhador só pode dar-se no contexto-base assinalado e perante fundadas suspeitas da prática de crime pelo trabalhador visado; (iv) têm sempre de respeitar in casu os princípios da adequação, necessidade e estrita proporcionalidade quando afectem direitos e liberdades fundamentais dos funcionários visados.

2.

As investigações internas corporativas, mesmo quando realizadas pelo Estado ou por pessoas colectivas públicas (cfr. artigo 8.º da Lei n.º 93/2021 – Regime jurídico de protecção dos denunciadores de infracções – RJPDI), parecem visar primordialmente a prossecução de finalidades internas: “dar seguimento” às denúncias recebidas e, se for caso disso, “fazer cessar a infracção denunciada” (designadamente através do correspondente procedimento disciplinar), a qual foi levada a cabo “contra ou através da entidade em causa” (cfr. artigos 5.º, da Lei n.º 93/2021, e 5.º/1, do DL n.º 109-E/2021 – RGPC). *Visando primordialmente finalidades internas, pode sustentar-se que tais investigações têm natureza privada, i.e., respeitante à entidade que as realiza.*

As entidades abrangidas pelo RGPC e pelo RJPDI estão obrigadas, sob pena de responsabilidade contra-ordenacional (artigo 27.º, do RJPDI), a adoptar e implementar canais internos de denúncia, destinados a “dar seguimento às denúncias recebidas”, os quais devem respeitar, designadamente, as características, as formas de denúncia e as exigências de acompanhamento pelo denunciante legalmente impostas (cfr. artigos 8.º a 11.º, da Lei n.º 93/2021).

Todavia, do artigo 11.º/2, do RJPDI, não resulta claramente um dever de as entidades abrangidas abrirem um “inquérito interno”.

Desse preceito, somente resulta um *dever de “dar seguimento” às denúncias praticando os “atos internos adequados à verificação das alegações” nelas contidas, mas o incumprimento desse dever não corresponde à prática de qualquer contra-ordenação* descrita no artigo 27.º, da Lei n.º 93/2021.

Uma vez comprovada a existência da infracção denunciada, a entidade sujeita ao RJPDI deve *fazê-la cessar* – embora a violação deste dever também não esteja entre as contra-ordenações previstas no referido artigo 27.º - *por uma de duas formas alternativas*: (i) abertura de inquérito interno (“investigação interna” *stricto sensu*) subsequente à averiguação preliminar da verosimilhança da denúncia recebida; ou (ii) comunicação (voluntária) à autoridade competente para a investigação da infracção.

Esta alternatividade quanto ao modo de cessação da infracção preliminarmente comprovada, associada à ausência de sanção contra-ordenacional pelo incumprimento do dever de “dar

seguimento” às denúncias recebidas permitem concluir pela *inexistência de qualquer dever das entidades abrangidas pela Lei n.º 23/2021 e pelo RGPC (ex vi artigo 8.º, do DL n.º 109-E/2021) de realizar um “inquérito interno”*.

3. A resposta é negativa.

A cláusula contratual expressa que exclua a expectativa de privacidade do trabalhador relativamente aos meios de comunicação electrónica fornecidos pelo empregador para fins laborais apenas legitima o último a intrometer-se nas comunicações do primeiro *no âmbito do exercício dos seus poderes de direcção, organização e vigilância do cumprimento contratual e para finalidades disciplinares* (artigo 4.º/1 quanto à definição de dados pessoais, e artigo 88.º quanto ao tratamento de dados pessoais no contexto laboral, ambos do Regulamento Geral de Protecção de Dados).

Sob pena de desvio do fim para o qual o trabalhador autorizou o empregador a intrometer-se nas suas comunicações profissionais e de uso indevido de dados pessoais (artigos 34.º/1 e 4, 35.º/1 e 4, da CRP), aquela cláusula já não autoriza a entidade patronal a imprimir mensagens de correio electrónico para serem usadas como meio prova documental em processo penal contra ela instaurado, sob pena de violação da proibição (ao menos de valoração) da prova vertida no artigo 32.º/8, da CRP, e 126.º/3, do CPP (abusiva intromissão na correspondência e nas telecomunicações, sem consentimento do respectivo titular e fora dos casos previstos na lei – cfr., ainda, artigo 28.º/1, da Lei n.º 28/2019 – Lei da protecção dos dados pessoais).

Os elementos obtidos no âmbito das investigações internas, designadamente quando estas impliquem uma intromissão em direitos e liberdades fundamentais dos trabalhadores e de outras pessoas, apenas podem valer no processo penal como fonte de informação e de eventual definição da estratégia de investigação e de recolha de prova em sede de processo penal, depois de submetidos a rigoroso escrutínio do Ministério Público, ao qual cabe apreciar o seguimento a dar às denúncias recebidas (cfr. artigo 53.º/2, al. a), do CPP).

II

4. A resposta é afirmativa.

O artigo 3.º/1, do DL n.º 28/84, permite responsabilizar as pessoas colectivas pelas infracções cometidas pelos seus trabalhadores subordinados no exercício dos poderes de representação em que aquelas os investiram, nos termos do respectivo contrato de trabalho e para cumprimento das funções, tarefas e competências que lhes foram outorgadas, mesmo que não possam considerar-se dirigentes por lhes faltar a autoridade para exercer o controlo da actividade colectiva em cujo exercício foi realizado o ilícito. Necessário é que os trabalhadores-representantes pratiquem a

infracção actuando no exercício das respectivas funções (“em nome colectivo”) e no interesse organizativo, operativo e/ou finalístico do ente que representam.

Assim sucede, porque, *ao contrário do artigo 11.º/2, do CP, o artigo 3.º, do DL n.º 28/84, não condiciona a responsabilidade colectiva à intervenção no facto imputado ao ente de um ou mais dos seus dirigentes, definidos pelo n.º 4 do artigo 11.º.*

A ausência deste condicionamento deve interpretar-se como uma disposição em contrário do DL n.º 28/84, que obsta à existência de uma lacuna neste diploma, a qual possa ser suprida mediante aplicação do artigo 11.º do Código Penal, ao abrigo do respectivo artigo 8.º.

5.

Para excluírem a imputação da infracção à pessoa colectiva, as ordens e instruções desta última contrárias à respectiva prática devem: (i) *provir de quem tenha competência para o efeito* (“de quem de direito” dentro da pessoa colectiva – cfr. artigo 11.º/6, do CP); (ii) *ser efectivas (e não apenas formais)*, integrando a cultura corporativa de conformidade ao Direito; (iv) *reportar-se a infracções do tipo da cometida, destinando-se a prevenir a sua ocorrência*; (v) *ser objecto de comunicação e formação a todos os trabalhadores e dirigentes*; (vi) *ser acompanhadas do estabelecimento de controlos internos com o objectivo de assegurar o respectivo cumprimento*; (vi) *ser disciplinarmente sancionadas em caso de incumprimento*.

Lisboa, 8 de Março de 2026

Teresa Quintela de Brito