

**Circular nº 44/2023**

**Maio**

---

**Assunto:** “E-mail’s”: de quem são, no correio eletrónico profissional?  
Vária informação sobre este meio de comunicação – É importante.

---

Hoje, em qualquer secção ou setor administrativo, de uma micro a uma grande Empresa, o e-mail é de uso corrente e acelerou, e de que forma, a sociedade moderna. Contudo, como tudo que contém direitos tem os correspondentes deveres e, é imprescindível à sua regulamentação. Daí,

Antes do mais, lembro o esquecido **ARTIGO 22**, do Código do Trabalho:

“1 - O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio electrónico.

2 - O disposto no número anterior não prejudica o poder de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio electrónico”.

sendo conveniente lembrar, neste momento, o **ARTIGO 194**, Código Penal, cujo n.º 1, diz o seguinte:

“1 - Quem, sem consentimento, abrir encomenda, carta ou qualquer outro escrito que se encontre fechado e lhe não seja dirigido, ou tomar conhecimento, por processos técnicos, do seu conteúdo, ou impedir, por qualquer modo, que seja recebido pelo destinatário, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 240 dias

2 - Na mesma pena incorre quem, sem consentimento, se intrometer no conteúdo de telecomunicação ou dele tomar conhecimento.”.

quer dizer que,

A - O e-mail tem a “mesma essência da correspondência”, em nada se distinguindo de uma carta remetida pelo correio físico” – Ac.T.R.Lisboa, 09/04/2013.

E, agora, vejamos outras matérias ligadas com os e-mail’s:

B - O trabalhador não é obrigado a abrir e dar seguimento a e-mail’s fora do seu “período normal de trabalho”, --- período de descanso ---, salvo nas situações previstas nas 5 alíneas, do n.º 2, do art.º 197, Código do Trabalho (CT). Daí,

- C - O chamado “direito de desconexão”, até por força do n.º 1, art.º 274, CT, --- gozo do período de descanso de, pelos menos, 11 horas seguidas entre 2 períodos de trabalho diários consecutivos ---, ou seja, o trabalhador não é obrigado a abrir e dar seguimento a e-mail’s, ou atender chamadas, provenientes da sua Empregadora. De outra forma, o trabalhador fica exposto a 24 horas sobre 24 horas, de atividade profissional. Mas,
- D - Dirá, o que é que custa abrir um e-mail ou uma mensagem? – Pode acontecer que a comunicação nada exija do trabalhador, que respondesse ou diligenciasse algo. Pois sim: mas o pior é que tais meios de comunicação são como os melões: só depois de abertos é que sabemos o que está lá dentro! – E depois de abertos...
- E - Outro aspeto a que se dá pouca relevância, e é importante: os e-mail’s com o campo CC (“*courtesy copy*”, em inglês; “com conhecimento”, em português). É que, esta finalidade do e-mail pode ter uma finalidade perversa, traiçoeira, intimidando o destinatário; ou, com o fim de autopromoção; ou,
- F - Transformar-se numa forma enviesada de “queixinhas”; até de agressão da privacidade dos trabalhadores, praticando por um ou vários Colegas. Na n/ opinião, --- e que nesta matéria é de menor valia ---, estes perigos aumentaram com o teletrabalho. Um e-mail pode dizer muito sobre a personalidade de quem o emite. Os técnicos chegaram à conclusão que os
- “(…) quadros médios das empresas, que querem subir na hierárquica, fazem questão de assinar por inteiro e de realçar do que são capazes”; e, dizemos subtilmente, “do que os outros não são”.
- e, esse ato de deslealdade tanto pode ser cometido para com a hierárquica direta, como para com os Colegas. Como se diz na tropa, um gestor atento e capaz tem de ser capaz de distinguir o que é serviço... do que é conhaque (lazer).
- G - Esta abordagem a, um problema que é de extrema gravidade, --- o uso indevido do e-mail ---, pode levar a perigos reais de segurança, desde atos de espionagem industrial; a caso de brechas de segurança nas redes da empresa. Ora,
- H - Como vimos, acima, no transcrito n.º 2, do art.º 22, CT, o Empregador, no uso do direito conferido pelo ART. 97, CT, pode
- “ 2 – (...) estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio electrónico”. Só que,
- I - A Comissão Nacional Proteção de Dados (CNPD), já afirmou que

“(…) ainda que o empregador tenha proibido a utilização de e-mail’s para fins privados, este (o empregador) não tem direito de o abrir sem prévio consentimento do trabalhador, um e-mail remetido para o endereço profissional do trabalhador”.

J - Concluindo, estes breves apontamentos, tenha em atenção este assunto, a utilização do e-mail, e considero ser sua obrigação regular, por escrito, --- por meio de O.S.; uma NEP; ou, regulamento específico, tal matéria. Mesmo assim,

K - O acesso aos meios eletrónicos distribuídos aos seus trabalhadores, só com a presença do mesmo.

----- X -----

Posto isto,

Informo que, neste campo da utilização de meios de comunicação, eletrónicos, tem criado problemas vários. Alguns chegaram a Tribunal. A ideia que temos é que os Tribunais têm tido cuidado especial em proteger os dados pessoais e a privacidade do trabalhador. Daí, o “poder de direção” do Empregadora é relegado para segundo plano. Portanto,

É um campo em que, não havendo “regras” determinadas por parte do Empregador, --- regras específicas desta matéria ---, e que na n/ opinião não se confunde com o “Regulamento Interno da Empresa”, regulado no artigo 99, do Código do Trabalho (CT).

Aliás, repare que o n.º 2, do art.º 22, CT, refere:

“ (...) o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, (...)”.

indica como admissível o uso de O.S. (Ordens de Serviço); NEP (normas de execução permanente), mais prático, desde logo,

E que aconselhamos que seja feito.

----- X -----

Por fim, e porque consideramos um dos Acordãos mais relevantes, acessíveis e elucidativos sobre a matéria dos e-mail’s, vamos transcrever o douto Acordão do Tribunal da Relação do Porto, de 15 Dezembro 2016:

“ II - O conteúdo dos e-mail’s enviados ou rececionados pelo trabalhador, quer de conta de correio pessoal, quer de conta de correio profissional que tenham natureza

pessoal/extraprofissional, estão abrangidos pela tutela dos direitos à privacidade e à confidencialidade das mensagens conferida pela CRP e pelo CT/2009.

- III - Sendo disponibilizado ao trabalhador conta de correio eletrónico profissional, mas sem definição de regras quanto à sua utilização, mormente sem que seja proibida a sua utilização para efeitos pessoais (arts. 22º, nº 2, e 106º, nº 1, do CT/2009), não pode o empregador aceder ao conteúdo dos e-mail's, e dos seus anexos, enviados ou rececionados nessa conta, mesmo que não estejam marcados como pessoais ou dos seus dados externos não resulte que sejam pessoais.
- IV - Pelo menos nas situações em que o empregador, ao abrigo do disposto nos citados arts. 22º, nº 2, e 106º, nº 1, não haja regulamentado e proibido a utilização de contas de correio eletrónico pessoais, o controlo dos dados de tráfego dos emails enviados ou rececionados em tais contas é sempre inadmissível.
- V - No que se reporta a contas de correio eletrónico profissionais com utilização indistinta para fins profissionais e pessoais, o empregador pode tomar conhecimento da data e hora do envio do e-mail, dos dados externos dos anexos (que não do seu conteúdo), mas não do remetente e/ou destinatário do email que seja terceiro.
- VI - Em qualquer caso, o acesso e tratamento de correio eletrónico (emails, anexos e dados de tráfego) pelo empregador tem que observar os princípios consagrados na Lei 67/98, designadamente os princípios da finalidade, da transparência e da notificação da CNPD.
- VII - A violação da proibição de recolha e utilização dos dados de correio eletrónico (conteúdo dos emails, anexos e dados de tráfego) e/ou dos princípios previstos na Lei 67/98 determina a nulidade da prova obtida por via dessa recolha, bem como da que assente, direta ou indiretamente, no conhecimento adveniente dessa prova nula”.

