

Versão anonimizada

Tradução

C-312/24 – 1

Processo C-312/24 [Darashev] ⁱ

Pedido de decisão prejudicial

Data de entrada:

29 de abril de 2024

Órgão jurisdicional de reenvio:

Sofiyski rayonen sad (Tribunal de Primeira Instância de Sófia, Bulgária)

Data da decisão de reenvio:

30 de janeiro de 2024

Demandante:

CL

Demandado:

Prokuratura na Republika Bgaria (Ministério Público, Bulgária)

DESPACHO

[OMISSIS]

O SOFIYSKI RAYONEN SAD, GRAZHDANSKO OTDELENIE (Tribunal de Primeira Instância de Sófia, Secção Cível), na audiência de 30 de janeiro de 2024 [OMISSIS]

[OMISSIS]

Processo n.º 20211110120709 [OMISSIS]

Teve em conta o seguinte ao tomar a sua decisão:

ⁱ O nome do presente processo é um nome fictício. Não corresponde ao nome verdadeiro de nenhuma das partes no processo.

Trata-se de um processo nos termos do artigo 2[67].º, primeiro parágrafo, TFUE e do capítulo 55 do GPK (Grazhdanski protsesualen kodeks, Código de Processo Civil) (pedidos de decisão prejudicial)

O processo foi iniciado com uma ação de CL, [OMISSIS] da aldeia de Kazitchene, [OMISSIS] **contra** a PROKURATURA NA REPUBLIKA BULGARIA (a seguir «PRB», Ministério Público da Bulgária), mediante a qual é pedida a condenação do demandado, **nos termos do artigo 2.º, n.º 1, pontos 2 e 3, da Zakon za otgovornostta na darzhavata i obshtinite za vredi (Lei relativa à Responsabilidade Civil do Estado e das Autarquias, abreviadamente, «Lei relativa à Responsabilidade do Estado» ou «ZODOV»)**, a pagar uma quantia no valor de 6 000,00 BGN (levs búlgaros) a título de indemnização por danos morais sofridos, decorrentes de atos praticados contra o demandante no âmbito do processo de investigação aberto [OMISSIS] e das consequências do mesmo.

Na petição inicial afirma-se que o demandante adquiriu o estatuto de suspeito, mas não foi formalmente constituído arguido [no original: «ne e bil privlechen kato obvinyaem»). Recebeu a informação de que era «uma pessoa com papel indefinido». Foi detido por um período de 24 horas. Subsequentemente, o processo de investigação foi suspenso, por o autor não ter sido identificado [artigo 244.º, n.º 1, ponto 2, do NPK – Nakazatelno-protsesualen kodeks (Código de Processo Penal)]. No período após o encerramento definitivo do processo de investigação, o demandante não pôde ascender na hierarquia profissional (Ministervo na vatreshnite raboti – Ministério da Administração Interna), uma vez que tinha o estatuto de suspeito. Os seguintes atos causaram danos morais ao demandante: **1)** ficou detido pelo período de 24 horas; **2)** a detenção ocorreu perante todos os colegas e funcionários no seu local de trabalho; **3)** não lhe foi prestada qualquer informação: motivo pelo qual tinha sido aberto o processo de investigação, que podia encontrar-se com um advogado ou contactar familiares, o seu telefone foi apreendido; **4)** foram realizadas medidas de investigação contra o mesmo: foram realizados dois tipos diferentes de buscas (no original: «obisk, pretarsvane»), prestou termo de identidade e residência, sem ter o estatuto de arguido nem ter sido condenado por um crime; **5)** enquanto funcionário do Ministério da Administração Interna (a seguir «MAI»), viu recusada a sua nomeação para cargos profissionais mais elevados no período compreendido entre 2016 e 2022, uma vez que tinha tido o estatuto de suspeito no referido processo de investigação. Quanto aos atos descritos nos números 1 a 4, o demandante alega que os danos ocorreram no período de sete meses subsequente às medidas de investigação que foram tomadas contra o mesmo no referido processo penal. O demandante requer a eliminação, em especial, da base de dados, na qual está registado como suspeito.

O demandado, o MINISTÉRIO PÚBLICO DA REPÚBLICA DA BULGÁRIA, contesta integralmente o pedido, quanto ao fundamento e ao montante.

O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a forma como deve ser realizado o tratamento das informações (recolha, conservação, apagamento) relativas a

peças que, no processo penal, tenham o estatuto de suspeitos, quando as autoridades de investigação fazem parte da estrutura organizacional da entidade empregadora do suspeito. O pedido diz respeito à questão de saber que informações a entidade empregadora pode recolher, conservar ou apagar quando outras unidades da sua organização realizam medidas de investigação contra os seus funcionários. Com o pedido de decisão prejudicial, o órgão jurisdicional de reenvio pretende esclarecer a interpretação do «direito a ser esquecido» nos casos em que as informações recolhidas se encontram no processo pessoal do funcionário que trabalha numa unidade organizacional de uma entidade empregadora, sendo precisamente estas as informações que foram recolhidas num processo penal que foi realizado por outra unidade organizacional da entidade empregadora, sendo a outra unidade organizacional a autoridade de investigação no processo penal. Pode uma entidade empregadora que dispõe de unidades organizacionais que realizam atos de investigação recusar a progressão na carreira a um funcionário apenas por o mesmo ser suspeito num processo penal em curso cujos atos de investigação são realizados por uma outra unidade organizacional da entidade empregadora? Pode uma entidade empregadora que disponha de uma direção especial que realiza atos de investigação num processo penal recusar a progressão na carreira a um funcionário que trabalha noutra direção, com o fundamento de que o funcionário é suspeito ou tem o estatuto de arguido/acusado num processo penal realizado por outra unidade organizacional da entidade empregadora?

PARTES NO PROCESSO

Demandante: CL [OMISSIS], aldeia de Kazitchene, [OMISSIS]

Demandado: MINISTÉRIO PÚBLICO DA REPÚBLICA DA BULGÁRIA (a seguir «PRB»), cidade de Sófia [OMISSIS]

MATÉRIA DE FACTO

É pacífico entre as partes que, em 1 de março de 2016, foi aberto um processo de investigação [OMISSIS] relativo à prática de um crime: roubo em coautoria com outras pessoas – crime previsto no artigo 198.º, n.º 1, em conjugação com o artigo 20.º, n.º 2, e em conjugação com o n.º 1, do NK (Nakazatelen kodeks – Código Penal). O processo de investigação foi realizado contra incertos. É pacífico entre as partes que o demandante, no período compreendido entre 2012 e 2023, exerceu diversas funções como agente da polícia no Ministério da Administração Interna (a seguir «MAI»), em diferentes direções: direção-geral «Polícia de Segurança» e direção-geral «Polícia Nacional».

Em 17 de maio de 2016 foi realizada uma assembleia geral de todos os agentes da polícia que na altura se encontravam na unidade onde o demandante trabalha. Nesta assembleia geral terão estado presentes o diretor da secção, um representante da direção «Segurança Interna» do MAI, um procurador público do SGP (Sofiyska gradska procuratura, Ministério Público da cidade de Sófia) e um

investigador. Está assente que o demandante foi detido em público nesta assembleia geral, perante todos, e teve de entregar o seu crachá, a sua arma e o seu cartão de serviço.

É pacífico que o demandante foi detido em 17 de maio de 2016 por um período de 24 horas. Para a sua detenção, foi emitido um mandado de detenção pela direção «Segurança Interna» do MAI. O mandado de detenção foi emitido com base no artigo 72.º, n.º 1, ponto 1, da ZMVR [Zakon za ministerstvoto na vatreshnite raboti, Lei do Ministério da Administração Interna] (Pessoa relativamente à qual existem informações de que praticou um crime). O mandado de detenção referia que a pessoa era detida porque em 1 de março de 2016, em coautoria, tinha roubado bens móveis, com a intenção de se apropriar dos mesmos, pelo recurso à força, o que constitui um crime nos termos do artigo 198.º, n.º 1, em conjugação com o artigo 20.º, n.º 2 e em conjugação com o n.º 1 do NK.

Não há dúvida de que o demandante foi libertado após as referidas 24 horas. É pacífico que o demandante não foi formalmente acusado. O mesmo não foi constituído arguido. O demandante foi revistado durante os atos de investigação, nomeadamente, no âmbito de uma revista e de uma apreensão. Foi realizada uma revista à casa do demandante. O demandante participou numa identificação de suspeitos no âmbito da qual as vítimas não o identificaram como autor do crime. Foram recolhidas as impressões digitais do demandante, na qualidade de suspeito. Concluiu-se que nos bens das vítimas não se encontravam vestígios do demandante. É pacífico que a busca e a apreensão foram realizadas na sequência de aprovação prévia por um órgão jurisdicional. As partes concordam que o processo de investigação foi suspenso por não ter sido possível identificar o autor do crime.

Concluiu-se no processo que o demandante retomou o seu serviço no sistema do MAI. O demandante participou em concursos de seleção para a promoção para outros cargos noutras unidades, secções e direções no sistema do MAI. O motivo principal pelo qual não foi nomeado para outro cargo reside no facto de o mesmo ter sido detido como suspeito no processo de investigação acima referido. Do processo pessoal do demandante e dos arquivos do MAI resulta a informação de que o demandante foi detido e que contra o mesmo, na qualidade de suspeito, foram realizadas medidas de investigação (revista, apreensão, identificação de suspeitos). O motivo pelo qual o demandante não foi promovido ou colocado noutros cargos reside na sua participação no referido processo de investigação, na qualidade de suspeito de crime nos termos do artigo 198.º, n.º 1, do NK, ou seja, roubo.

O demandante alega que sofreu danos morais pelo facto de ter sido detido perante os seus colegas, nomeadamente, pela humilhação, por ser funcionário de longa data do MAI e ter sido detido por um crime que não se provou ter sido praticado por ele. De acordo com as suas alegações, o demandante sofreu danos porque não lhe foram transmitidas quaisquer informações sobre a sua detenção: nenhum advogado, nenhum telefonema com a família, não lhe foi referido nenhum motivo

para a detenção. O demandante considera que esta detenção constituiu um impedimento para [a sua] progressão na carreira e para o seu desenvolvimento profissional. A sua entidade empregadora que procedeu à detenção conserva uma base de dados relativa a este processo de investigação e recusa-se a removê-la ou a apagá-la. Além disso, o nome do demandante está registado no processo de investigação, enquanto suspeito, o que o impede de continuar a ser promovido.

**JURISPRUDÊNCIA DO VARHOVEN KASATSIONEN SAD NA
REPUBLIKA BALTARIA (SUPREMO TRIBUNAL DE CASSAÇÃO DA
REPÚBLICA DA BULGÁRIA, a seguir «VKS»)**

De acordo com a jurisprudência do VKS, uma pessoa que tenha sido relacionada com um crime e não tenha sido formalmente acusada tem direito a indemnização em caso de encerramento do processo penal. A indemnização deve ser paga nos termos da ZODOV. A pessoa também pode exigir uma indemnização relativamente ao período anterior a ter sido considerada suspeita, quando tenha sido a única pessoa que poderia ter cometido o crime no momento em que foi aberto um processo penal contra incertos. Neste processo, o demandado é o Ministério Público, uma vez que está em causa um processo de investigação.

**MOTIVOS PELOS QUAIS O ÓRGÃO JURISDICCIONAL ENTENDE QUE
O PEDIDO DE DECISÃO PREJUDICIAL É RELEVANTE PARA A
DECISÃO CABAL DO PROCESSO**

O Código de Processo Penal búlgaro (NPK) não prevê a figura jurídica do suspeito no processo penal. De acordo com o Acórdão no processo C-209/22, o suspeito beneficia dos direitos que lhe são conferidos pela *Diretiva 2013/48/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro de 2013, relativa ao direito de acesso a um advogado em processo penal e nos processos de execução de mandados de detenção europeus, e ao direito de informar um terceiro aquando da privação de liberdade e de comunicar, numa situação de privação de liberdade, com terceiros e com as autoridades consulares*, com a exceção de que esse acesso a um advogado só é obrigatório quando a referida pessoa pode exercer de modo concreto e efetivo os seus direitos de defesa.

O demandante no presente processo tinha no referido processo de investigação o pleno estatuto de suspeito, o que é pacífico entre as partes. No entanto, depois da recolha das provas, o mesmo não foi formalmente acusado e o processo penal contra o mesmo ficou suspenso desde 2016, uma vez que o autor não foi identificado.

O demandante invoca que tem direito a uma indemnização pela sua detenção, por ter sido declarado suspeito, mas não ter sido provada a sua participação no crime. O demandante pede uma indemnização pelos seguintes motivos: 1. a sua detenção ocorreu perante uma reunião de colegas no seu local de trabalho; 2. o seu estatuto de suspeito constituiu um impedimento para a sua progressão na carreira no sistema organizacional do MAI; 3. foi-lhe sonogado o acesso a informações no

decurso dos atos de detenção: uma conversa com a família, com o advogado, para que pudesse perceber por que motivo tinha sido detido.

O MAI é uma única autoridade administrativa que é responsável pela manutenção da ordem pública. É composto por várias direções, sendo as medidas de proteção da ordem pública confiadas à direção-geral «Polícia Nacional» e à direção-geral «Polícia de Segurança».

Ao mesmo tempo, os funcionários do MAI também podem ser suspeitos, acusados ou arguidos. As medidas de investigação contra funcionários do MAI são realizadas pela direção «Segurança Interna», independentemente do crime em causa. A direção «Segurança Interna» realiza os atos de investigação de crimes relativamente aos quais existam indícios de terem sido praticados por funcionários do MAI. Um agente da polícia da direção «Segurança Interna», que esteja a realizar uma investigação, pode abrir um processo de investigação contra um funcionário de uma outra direção do MAI. Os funcionários da direção «Segurança Interna» realizam as medidas de investigação: busca, apreensão, inquirição de testemunhas, acusação formal, divulgação de atos de investigação, etc.

Sendo uma única autoridade administrativa, o MAI é a entidade empregadora de todos os funcionários que trabalham para este Ministério. Cada direção conserva informações sobre os seus funcionários e guarda-as nos seus processos pessoais. No âmbito da participação em processos de seleção para promoções e transferências é solicitado o processo pessoal e é solicitada informação sobre como o mesmo cumpriu os [seus] deveres, se já foi suspeito, acusado ou arguido, se violou a disciplina laboral ou a ordem pública.

Por outro lado, a direção «Segurança Interna» é uma unidade organizacional do MAI que pratica atos de investigação de crimes que se considera terem sido praticados por funcionários do MAI. As informações obtidas durante a investigação também são conservadas no processo pessoal. É feito um controlo interno cujo resultado também é incluído no processo pessoal.

Neste contexto, do tratamento, da conservação e da utilização de informações obtidas por uma direção do MAI na qualidade de autoridade de investigação, relacionadas com um processo penal, e que são disponibilizadas a outra direção do MAI que desempenha o papel de entidade empregadora em relação ao suspeito/arguido/acusado, resulta um problema. O órgão jurisdicional de reenvio tem dúvidas sobre se as informações obtidas por uma direção do MAI na qualidade de autoridade de investigação podem ser oficiosamente inscritas no processo pessoal de um funcionário que trabalha noutra direção do MAI como agente da polícia. Como são estas informações conservadas, durante quanto tempo e podem as mesmas constituir um impedimento para a progressão profissional do funcionário? Os processos **C-205/21** e **C-118/22** debruçam-se sobre os problemas do tratamento e da conservação de dados de investigação recolhidos pelo MAI.

No presente caso, o MAI atuou simultaneamente como entidade empregadora, através das direções nas quais o demandante exerceu a sua atividade profissional, mas também como autoridade de investigação através da direção «Segurança Interna», que procedeu às investigações sobre crimes de funcionários do MAI.

É proporcional que o MAI, na sua qualidade de entidade empregadora, utilize informações sobre um funcionário e se baseie nessas informações, que obteve de outro departamento/direção do MAI, quando este exerceu as funções de autoridade de investigação? É o objetivo da prevenção e da deteção de crimes por uma unidade organizacional do MAI compatível com a possibilidade de a entidade empregadora recusar a progressão na carreira apenas por o funcionário ter sido suspeito de um crime cujo processo penal cessou, por não ter sido identificado o autor?

Importa notar que o órgão jurisdicional tem dúvidas sobre se o RGPD é aplicável a casos como o presente processo: uma mesma estrutura organizacional exercendo uma parte das direções da mesma a função de entidade empregadora e a outra parte as funções de autoridade de investigação em processo penal.

O artigo 4.º, ponto 1, do RGPD regula o que se deve entender por dados pessoais. No processo concluiu-se, sem que tal tenha sido contestado, que o MAI conserva informações na qualidade de entidade empregadora, que o demandante era suspeito e que foi detido no decurso do processo de investigação pelo crime «roubo em coautoria». Coloca-se a questão de saber se esta conservação e esta inclusão no processo pessoal do suspeito constituem um tratamento de dados na aceção do artigo 4.º, ponto 2, do RGPD ou se o processo pessoal é um ficheiro na aceção do artigo 4.º, ponto 6. Para o órgão jurisdicional também se coloca a questão de saber se a conservação de dados como os que estão em causa no presente processo é abrangida pelo âmbito de aplicação do artigo 9.º, n.º 2, alínea b), do RGPD.

O órgão jurisdicional sabe bem que os funcionários públicos que zelam pela ordem pública (pessoas que trabalham no MAI) devem satisfazer critérios morais e éticos mais elevados do que outras categorias de trabalhadores ou funcionários. Estas pessoas não podem ser condenadas, acusadas, constituídas arguidas ou suspeitas, porque tal é contrário ao objetivo da sua atividade profissional de manter a ordem no Estado, impedir, detetar e prevenir crimes e violações da lei. No entanto, até prova em contrário, existe uma presunção de inocência. O órgão jurisdicional interroga-se sobre se a entidade empregadora pode impedir a progressão na carreira apenas com base no facto de o funcionário ser suspeito/acusado/arguido, nomeadamente, tendo em conta os elevados critérios éticos que este tipo de funcionários deve satisfazer. Pode uma entidade empregadora basear-se no facto de o seu funcionário ter sido suspeito/arguido/acusado e impedir a sua promoção depois de o processo penal contra o mesmo ter terminado? Não é claro que a recolha e o tratamento de dados do processo pessoal de um funcionário, relacionados com o seu estatuto de suspeito/arguido/acusado seja manifestamente proporcional aos requisitos deste

tipo de funcionários, nomeadamente, porque só uma condenação transitada em julgado constitui um motivo para a cessação da relação de trabalho ou de prestação de serviços com o funcionário.

Ao mesmo tempo, os considerandos 65 e 66 e o artigo 17.º do RGPD introduzem o princípio do direito a ser esquecido. Por este motivo, o órgão jurisdicional tem dúvidas sobre se o princípio do direito a ser esquecido, consagrado no artigo 17.º, n.º 1, alínea a), do RGPD, deve ser interpretado no sentido de que devem ser apagados todos os dados do processo pessoal do funcionário, quando estes dados tenham sido recolhidos por uma outra unidade organizacional da entidade empregadora que exerce as funções de autoridade de investigação e, desta forma, relacionam o funcionário com o facto de ter sido suspeito/arguido/acusado da prática de um crime.

Para o órgão jurisdicional, não é claro se por tratamento ilícito na aceção do artigo 17.º, n.º 1, alínea d), do RGPD se deve entender o tratamento e a conservação de dados por uma unidade organizacional da entidade empregadora por suspeita da prática de um crime pelo seu funcionário, tendo estas informações sido obtidas, recolhidas e conservadas por uma outra unidade organizacional da entidade empregadora na sua qualidade de autoridade de investigação criminal.

Nos termos do considerando 19 e do artigo 2.º, n.º [2], alínea d), do RGPD, o tratamento e a conservação de dados pessoais em processos penais são regulados pela *Diretiva (UE) 2016/680 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas autoridades competentes para efeitos de prevenção, investigação, deteção ou repressão de infrações penais ou execução de sanções penais, e à livre circulação desses dados e que revoga a Decisão-Quadro 2008/977/JAI do Conselho, em conjugação com o artigo 52.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.*

No processo principal estão em causa informações conservadas pela entidade empregadora no processo do funcionário e que foram obtidas por uma outra direção da entidade empregadora, que relativamente aos agentes da polícia (pessoas que trabalham para a estrutura organizacional do MAI) tem a qualidade de autoridade de investigação em processo penal. No entender do órgão jurisdicional, os dados que foram obtidos no âmbito de investigações penais contra um funcionário são simultaneamente abrangidos pelo RGPD, pela Diretiva 2016/680 e pela Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.

O artigo 10.º da Diretiva 2016/680 introduz uma categoria especial de pessoas. Para o órgão jurisdicional de reenvio, coloca-se a questão de saber se a conservação de dados no processo pessoal do funcionário do MAI no âmbito de um processo penal instaurado contra o mesmo é proporcional aos elevados critérios morais exigidos pela profissão. Podem os dados obtidos no âmbito de

uma investigação ser utilizados oficiosamente pela entidade empregadora, quando uma das suas outras unidades organizacionais pratica atos de investigação? Coloca-se a questão de saber se «dados pessoais» e «tratamento» na aceção da Diretiva 2016/680 devem ser interpretados no sentido de que abrangem atividades como as que estão em causa no presente processo. Para o órgão jurisdicional, coloca-se a questão de saber se o artigo 9.º, n.º 1, da Diretiva 2016/680 deve ser interpretado no sentido de que permite que uma entidade empregadora recolha e conserve informações sobre um funcionário de uma direção que é suspeito/arguido/acusado, que a entidade empregadora obteve através de outra direção sua, uma autoridade de investigação.

O demandante candidatou-se a processos de seleção para promoção e transferência e ficou sempre colocado em primeiro lugar. No entanto, devido ao seu estatuto de suspeito, não foi nomeado para os cargos para os quais tinha obtido o primeiro lugar. Neste contexto, o órgão jurisdicional interroga-se sobre se a conservação de dados sobre uma mesma estrutura organizacional (como o MAI, no qual uma parte das direções exerce a função de entidade empregadora e uma direção especial exerce a função de autoridade de investigação) constitui **uma forma de discriminação** na aceção do artigo 1.º da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, quando as informações dizem respeito ao estatuto do funcionário [de um interveniente] num processo penal e foram recolhidas por uma direção da mesma estrutura organizacional que desempenha o papel de autoridade de investigação. Ou seja, a igualdade de tratamento também abrange a proibição de conservação de dados de um funcionário que foi suspeito e relativamente ao qual o processo penal foi encerrado?

À luz das considerações precedentes, o processo deve ser suspenso nos termos do artigo 631.º, n.º 1, do GPK em conjugação com o artigo 267.º, primeiro parágrafo, TFUE até à decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia relativa às questões de interpretação referidas na parte dispositiva do despacho.

Pelos fundamentos expostos, o ÓRGÃO JURISDICIONAL

DECIDE:

SUBMETEM-SE ao Tribunal de Justiça da União Europeia, **nos termos do artigo 267.º TFUE e do artigo 629.º do GPK**, as seguintes questões para decisão prejudicial:

Deve o **artigo 2.º, [n.º] 1, do RGPD** ser interpretado no sentido de que um tratamento de dados abrange as atividades de uma única estrutura organizacional na qual uma parte das direções assume as funções de entidade empregadora, ao passo que uma única outra direção tem a qualidade de autoridade de investigação em processo penal contra funcionários das outras direções? **Em caso de resposta afirmativa a esta questão:**

1. Deve a expressão «**tratamento de dados pessoais**» constante do artigo 4.º, ponto 2, do RGPD ser interpretada no sentido de que abrange uma atividade em cujo âmbito são incluídas no processo pessoal de um funcionário informações que a entidade empregadora obteve na sua qualidade de autoridade de investigação, através de uma das suas direções, relativamente a precisamente o mesmo funcionário?

2. Deve o termo «**ficheiro**» constante do artigo 4.º, ponto 6, do RGPD ser interpretado no sentido de que abrange um processo pessoal de um funcionário ou de um trabalhador que trabalhe numa direção da entidade empregadora, tendo as informações sido recolhidas por outra direção da entidade empregadora que tem a qualidade de autoridade de investigação?

3. Deve o **artigo 9.º, n.º 2, alínea b), do RGPD** ser interpretado no sentido de que uma unidade organizacional de uma entidade empregadora pode recolher e conservar dados sobre a participação do funcionário num processo penal na qualidade de suspeito/arguido/acusado, tendo estas informações sido recolhidas por outra unidade organizacional da entidade empregadora que tem a qualidade de autoridade de investigação?

4. Deve o «**direito a ser esquecido**» nos termos do artigo 17.º, n.º 1, alínea a), do RGPD ser interpretado no sentido de que uma entidade empregadora deve apagar todos os dados do processo pessoal do funcionário que tenha recolhido e conservado através de outra direção sua que tem a qualidade de autoridade de investigação dos seus funcionários, relativos ao facto de o funcionário:

4.1. ser suspeito/arguido/acusado da prática de um crime [num] processo penal pendente;

4.2. ter sido suspeito/arguido/acusado da prática de um crime relativamente ao qual o processo penal foi encerrado ou suspenso?

5. Deve a expressão dados pessoais «**tratados ilicitamente**» nos termos do artigo 17.º, n.º 1, alínea d), do RGPD ser interpretada no sentido de que abrange dados obtidos, recolhidos e conservados pela entidade empregadora através de outra das suas unidades organizacionais que exerce funções de investigação em processo penal contra funcionários de outras unidades organizacionais da entidade empregadora, sendo estes dados conservados no processo pessoal e respeitantes ao facto de o funcionário ser suspeito/arguido/acusado da prática de um crime, nomeadamente:

5.1. ser suspeito/arguido/acusado da prática de um crime [num] processo penal pendente;

5.2. ter sido suspeito/arguido/acusado da prática de um crime relativamente ao qual o processo penal foi encerrado ou suspenso?

6. Deve o conceito de «**dados pessoais**» na aceção do artigo 3.º, ponto 1, da *Diretiva (UE) 2016/680 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas autoridades competentes para efeitos de prevenção, investigação, deteção ou repressão de infrações penais ou execução de sanções penais, e à livre circulação desses dados, e que revoga a Decisão-Quadro 2008/977/JAI do Conselho, em conjugação com o artigo 52.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*, ser interpretado no sentido de que se trata de dados obtidos, recolhidos e conservados pela entidade empregadora através de uma das suas unidades organizacionais que exerce funções de investigação em processo penal contra um funcionário que trabalha noutra unidade organizacional da entidade empregadora?

7. Deve o conceito de «**tratamento**» na aceção do artigo 3.º, ponto 2, da *Diretiva (UE) 2016/680 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas autoridades competentes para efeitos de prevenção, investigação, deteção ou repressão de infrações penais ou execução de sanções penais, e à livre circulação desses dados e que revoga a Decisão-Quadro 2008/977/JAI do Conselho, em conjugação com o artigo 52.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*, ser interpretado no sentido de que abrange a atividade de conservação pela entidade empregadora de dados no processo pessoal do funcionário, obtidos, recolhidos e conservados pela entidade empregadora através de uma das suas unidades organizacionais que exerce funções de investigação em processo penal contra um funcionário da entidade empregadora que trabalha noutra unidade organizacional da entidade empregadora?

8. Deve o **artigo 9.º, n.º 1**, da *Diretiva (UE) 2016/680 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas autoridades competentes para efeitos de prevenção, investigação, deteção ou repressão de infrações penais ou execução de sanções penais, e à livre circulação desses dados e que revoga a Decisão-Quadro 2008/977/JAI do Conselho, em conjugação com o artigo 52.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*, ser interpretado no sentido de que permite que a entidade empregadora recolha e conserve informações sobre um funcionário que é suspeito/arguido/acusado, tendo a entidade empregadora recolhido estas informações através de outra das suas unidades organizacionais que tem a qualidade de autoridade de investigação em processo penal contra este funcionário?

9. Deve o **artigo 16.º, n.º 2**, da *Diretiva (UE) 2016/680 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas autoridades competentes para efeitos de prevenção, investigação, deteção ou repressão de infrações penais ou execução de sanções penais, e à livre circulação desses dados e que revoga a Decisão-Quadro 2008/977/JAI do Conselho, em conjugação com o*

artigo 52.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, ser interpretado no sentido de que a entidade empregadora deve apagar do processo pessoal do funcionário todos os dados que a entidade empregadora tenha recolhido e conservado através de outra das suas unidades organizacionais que tem a qualidade de autoridade de investigação em processo penal contra este funcionário e que dizem respeito ao facto de o funcionário:

9.1. ser suspeito/arguido/acusado da prática de um crime [num] processo penal pendente;

9.2. ter sido suspeito/arguido/acusado da prática de um crime relativamente ao qual o processo penal foi encerrado ou suspenso?

10. Deve o **artigo 1.º da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional**, ser interpretado no sentido de que não permite que a entidade empregadora de que uma unidade organizacional pratica atos de investigação contra um funcionário de outra unidade organizacional recuse a progressão na carreira a um funcionário apenas com base no facto de o funcionário:

10.1. ser suspeito/arguido/acusado da prática de um crime [num] processo penal pendente;

10.2. ter sido suspeito/arguido/acusado da prática de um crime relativamente ao qual o processo penal foi encerrado ou suspenso?

A instância É **SUSPensa** [OMISSIS]

[OMISSIS]