

# **Os meios de videovigilância em contexto laboral: A prova da conduta do trabalhador com relevância disciplinar**

MARA RODRIGUES \*

**Sumário:** I. Introdução; II. Os meios de vigilância à distância do trabalhador; II.1. Os pressupostos previstos no artigo 20º do CT; II.1.a) A finalidade admitida por lei; II.1.b) A autorização da Comissão Nacional de Proteção de Dados; II.1.c) O dever de informação ao trabalhador; II.2. A inobservância dos requisitos; III. A utilização dos meios de vigilância como prova da conduta do trabalhador; III.1. Prova de ilícito penal e disciplinar; III.2. Prova de ilícito disciplinar, mas de ilícito penal de natureza diferente dos admitidos pelo artigo 20º do CT; III.3. Prova de ilícito meramente disciplinar; Conclusão.

## **I. Introdução**

A entidade empregadora, no exercício dos seus poderes disciplinares e de direção, pode efetuar algum tipo de controlo sobre o trabalhador, na estrita medida de assegurar resultados, garantir que o trabalhador exerce as suas funções com zelo e diligência, assim como espera o seu bom desempenho na sua prestação.

---

**JURISMAT**, Portimão, n.º 17, 2023, pp. 253-265.

\* Docente no Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes.

No lado oposto da relação jurídica, o trabalhador encontra-se vinculado a direitos e deveres inerentes à relação laboral, como é o caso dos deveres de lealdade e confiança. Contudo, não é pela naturalmente debilitada posição na qual o trabalhador se encontra que a entidade empregadora fica legitimada para atuar no seu exclusivo interesse, “atropelando” aquele e atuando à revelia dos seus direitos, até porque também na esfera desta se encontram deveres.

Começamos por destacar, desde logo, os direitos de personalidade do trabalhador, que se encontram tutelados nos artigos 15º a 22º do Código do Trabalho (doravante, CT). Esta consagração especial, autónoma do consagrado nos artigos 70º e seguintes do Código Civil (doravante, CC), tem o seu fundamento, visto que, “mais do que qualquer outra situação jurídica relativa, a relação jurídico-laboral atinge de forma particularmente significativa a esfera privada e a dignidade do trabalhador, na medida em que assenta numa estrutura de direção-subordinação. Não fazia sentido, conseqüentemente, que precisamente neste domínio não existissem previsões normativas específicas especialmente concebidas para garantir a proteção dos direitos de personalidade, em especial do trabalhador, enquanto contraente mais débil”.<sup>1</sup>

Um dos fenómenos que tem exigido ao Direito um exercício rigoroso de conjugação dos interesses destas duas partes é a revolução tecnológica, que veio influenciar as mais diversas áreas do mundo jurídico. As mais recentes ferramentas permitem uma maior eficiência do trabalho desenvolvido, desde o correio eletrónico, às plataformas digitais que permitem realizar o trabalho à distância, passando por uma panóplia de programas que permitiram uma melhor gestão e eficiência da prestação laboral.

Não é de estranhar, portanto, que também tenha surgido a vontade, por parte das entidades empregadoras, de ter ao seu dispor meios tecnológicos que lhes tragam alguma segurança no que diz respeito aos seus bens, pessoas ou mesmo riscos aos quais os trabalhadores estão expostos, e uma destas manifestações deu-se com os meios de vigilância à distância, consagrados no artigo 20º do CT.

No entanto, e porque o Direito não pode ignorar que o preço a pagar por um valor de segurança é, nestas circunstâncias, a interferência com dados pessoais<sup>2</sup>

<sup>1</sup> GUILHERME MACHADO DRAY. *Direitos de Personalidade: Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho*, Edições Almedina, Coimbra, 2006, p.64.

<sup>2</sup> Entende-se por dados pessoais qualquer “informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável («titular dos dados»); é considerada identificável uma pessoa singular que possa ser identificada, direta ou indiretamente, em especial por referência a um identificador, como por exemplo um nome, um número de identificação, dados de localização, identificadores por via eletrónica ou a um ou mais elementos específicos da identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social dessa pessoa

e direitos de personalidade, em especial a reserva da intimidade da vida privada dos cidadãos, o artigo supramencionado tem como regra geral a de vedar a utilização destes meios.

Deste modo, pretendemos, em primeiro lugar, enquadrar os meios de vigilância à distância do trabalhador, para melhor entendermos o seu regime de funcionamento e quais os requisitos necessários para a sua utilização de forma lícita. Posteriormente, se da utilização de um sistema de videovigilância resultar a obtenção de dados que permitem averiguar da prática de um ilícito penal ou de uma infração disciplinar, analisaremos em que circunstâncias poderá a entidade empregadora, no exercício do seu poder disciplinar, utilizá-los como prova.

## II. Os meios de vigilância à distância do trabalhador

Os meios de vigilância à distância encontram-se tutelados no art. 20º do CT, de acordo com o qual não se podem empregar os mesmos no local de trabalho “com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador”. Esses meios poderão consistir em, por exemplo, “câmaras de vídeo, equipamento audiovisual, microfones dissimulados ou mecanismos de escuta e registo telefónico”.<sup>3</sup>

### II.1. Os pressupostos previstos no artigo 20º do CT

#### II.1.a) A finalidade admitida por lei

Conforme refere Alberto de Sá e Mello, «a proibição da utilização de meios de vigilância à distância dos trabalhadores é uma situação de “*proibição pela finalidade*”, ou seja, não se proíbe (art. 20.º) ao empregador que instale “equipamento tecnológico” que constitua meio de vigilância à distância nos estabelecimentos da empresa, proíbe-se, isso sim, que o *instale com a finalidade de controlar o desempenho profissional dos trabalhadores*”.<sup>4</sup>

Sendo a regra geral a da sua inadmissibilidade, estes podem ser admitidos quando se destinam à proteção de pessoas e bens ou quando particulares

---

singular”, de acordo com o nº1 do artigo 4º do Regime Geral da Proteção de Dados (RGPD).

<sup>3</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ et. al., *Código do Trabalho Anotado*, 13ª edição, Edições Almedina, Coimbra, 2020, p.115.

<sup>4</sup> ALBERTO DE SÁ E MELLO. *Direito do Trabalho para Empresas*, 3ª edição, Edições Almedina, Coimbra, 2019, p.69.

exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem. A título de exemplo, Guilherme Dray indica que “incluir-se-á, no primeiro caso, por exemplo, a instalação de câmaras de vídeo em estabelecimentos de venda ao público, dependências bancárias, aeroportos ou postos de gasolina; no segundo caso, a escuta e registo de todas as comunicações estabelecidas entre um piloto de aviação e os controladores aéreos no decurso de uma viagem”.<sup>5</sup>

Além disso, conforme refere Anabela Carvalho a propósito do controlo do desempenho profissional e da proteção de pessoas e bens ou particulares exigências inerentes à natureza da atividade, “nem sempre as duas finalidades se excluem, os campos de incidência não são estanques nem individualizáveis, comportando antes zonas de sobreposição ou confluência, obrigando o julgador a uma ponderação de proporcionalidade quanto ao peso relativo de cada uma, hierarquizando as finalidades em potencial conflito”.<sup>6</sup>

### **II.1.b) A autorização da Comissão Nacional de Proteção de Dados**

A autorização para a utilização destes meios deve ser concedida pela Comissão Nacional de Proteção de Dados (doravante, CNPD) e, de acordo com o artigo 21º do CT, exige-se a verificação de três requisitos: necessidade, adequação e proporcionalidade dos meios de vigilância.

Conforme a Deliberação Nº 61/2004 da entidade acima mencionada, com vista a esclarecer dúvidas em relação a estes conceitos, encontramos disposto que “para se poder verificar se uma medida restritiva de um direito fundamental supera o juízo de proporcionalidade importa verificar se foram cumpridas três condições: se a medida adoptada é idónea para conseguir o objectivo proposto (princípio da idoneidade); se é necessária, no sentido de que não exista outra medida capaz de assegurar o objectivo com igual grau de eficácia (princípio da necessidade); se a medida adoptada foi ponderada e é equilibrada ao ponto de, através dela, serem atingidos substanciais e superiores benefícios ou vantagens para o interesse geral quando confrontados com outros bens ou valores em conflito (juízo de proporcionalidade em sentido restrito)”.<sup>7</sup>

Feita esta ponderação e verificando-se a sua harmonia com as finalidades admitidas por lei, pode então a CNPD conceder a referida autorização.

<sup>5</sup> GUILHERME MACHADO DRAY, ob. cit., p.85.

<sup>6</sup> ANABELA LUNA DE CARVALHO. “A Videovigilância no Local de Trabalho”, in *DataVenia. DataVenia: Revista Jurídica Digital* Ano 9, Nº 12, DataVenia, 2021, p.149, disponível em: [https://www.datavenia.pt/ficheiros/edicao12/datavenia12\\_p141\\_174.pdf](https://www.datavenia.pt/ficheiros/edicao12/datavenia12_p141_174.pdf)

<sup>7</sup> Comissão Nacional da Proteção de Dados, *Deliberação nº 61/2004*, p.15, disponível em: <https://www.cnpd.pt/media/pdclo2ga/del61-2004-videovigilancia.pdf>

Entretanto, em virtude da constante tentativa de uniformização dos vários Estados-membro a propósito da proteção dos dados pessoais dos seus cidadãos, assistimos à transposição da Diretiva de Proteção de Dados Pessoais, Diretiva 95/46/CE e, mais tarde, do Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, através da Lei de Proteção de Dados Pessoais (doravante, LPDP), Lei N° 58/2019, de 08 de agosto, que veio dar execução ao mesmo.

Com a entrada em vigor destes diplomas, surgiram algumas dúvidas sobre a continuidade de obrigatoriedade de autorização prévia da CNPD<sup>8</sup>. Por um lado, defende-se que perdeu o seu sentido, visto que a CNPD passou a ter, essencialmente, simples poderes de fiscalização do tratamento dos dados pessoais. Além disso, nos termos do n° 2 do artigo 62° da LPDP, “todas as normas que prevejam autorizações ou notificações de tratamento de dados pessoais à CNPD, fora dos casos previstos no RGPD [Regulamento Geral de Proteção de Dados] e na presente lei, deixam de vigorar à data de entrada em vigor do RGPD”.

De outra perspetiva, entende-se que a legislação laboral, ainda que anterior à transposição do RGPD e da lei que lhe deu execução, se mantém intacta e, consequentemente, a obrigatoriedade de autorização prévia, fundamentando a sua pretensão com base no n° 5 do art. 36° do RGPD, que admite que os Estados-Membros exijam às entidades responsáveis que estas consultem a autoridade de controlo (aqui, CNPD), e dela obtenham uma autorização prévia quando esteja em causa “interesse público, incluindo o tratamento por motivos de proteção social e de saúde pública”. Além disso, temos ainda o n° 1 do artigo 88° desse diploma, quanto ao tratamento de dados no contexto laboral, que admite “normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores”.

Quanto a este assunto, concordamos com a apreciação feita por Guilherme Dray, ao concluir que “seja como for, o preceito em apreço pode continuar a ser útil em termos interpretativos, designadamente na parte em que dele se retira que a autorização só poderia ser concedida se a utilização dos meios fosse necessária, adequada e proporcional aos objetivos a atingir”.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> A favor da revogação da necessidade de autorização prévia, ANABELA LUNA DE CARVALHO. ob. cit. Em sentido contrário, ALEXANDRE SOUSA PINHEIRO, TATIANA DUARTE. “A Videovigilância no Código do Trabalho à Luz do RGPD e da Lei Nacional de Execução”, *Público*, 30 de outubro de 2019, disponível em: <https://www.publico.pt/2019/10/30/sociedade/opiniaio/videovigilancia-codigo-trabalho-luz-rgpd-lei-nacional-execucao-1891769>

<sup>9</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ, et. al., ob. cit. p. 119.

### **II.1.c) O dever de informação ao trabalhador**

A partir do momento em que seja instalado o sistema de videovigilância, à semelhança de qualquer meio de vigilância à distância do trabalhador, deve o mesmo ser informado, por via da afixação nos locais sujeitos os seguintes dizeres, consoante os casos: «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão» ou «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagem e som», seguido de símbolo identificativo, conforme o nº3 do art. 20º do CT.

De outro modo não poderia ser, visto que, feita a ponderação e tendo prevalecido o direito à propriedade e proteção de pessoas e bens em relação ao direito à privacidade do trabalhador, seria, no mínimo, exigível tal comunicação, por forma a que o trabalhador possa inclusivamente tomar uma decisão quanto à recolha de dados, já que o direito à autonomia das suas informações encontra-se constitucionalmente consagrado no artigo 35º da Constituição da República Portuguesa (doravante, CRP).

### **II.2. A inobservância dos requisitos**

Expostos os requisitos necessários, cumpre-nos fazer uma breve menção aos casos em que é utilizado um sistema de videovigilância com inobservância das disposições legais referidas e, através do mesmo, são captadas imagens do trabalhador a praticar um ilícito, por exemplo, um furto, e a entidade empregadora instaura um procedimento disciplinar com base nessa produção de prova. Perante esta narrativa, o que sucederá com o procedimento disciplinar e a sanção daí decorrente que venha a ser aplicada ao trabalhador?

Em primeiro lugar, deparamo-nos, desde logo, com o artigo 382º do CT, que enuncia expressamente quais os casos previstos na lei para que o procedimento disciplinar seja considerado inválido. Visto que o cenário descrito não se encontra previsto no elenco deste artigo, a violação dos requisitos acima enunciados não resulta na invalidade do procedimento disciplinar.

Além do mais, de referir também que no processo civil não temos quaisquer normas que limitem a produção de prova. A regra geral é a de que todas as provas relevantes à descoberta da verdade sejam admissíveis, ao contrário do processo penal, que além do disposto em sede própria no Código de Processo Penal, encontra logo uma consagração constitucional de limites aos meios de obtenção de prova, presente no nº 8 do artigo 32º da CRP, que classifica como “nulas todas as provas obtidas mediante tortura, coacção, ofensa da integridade física ou moral da pessoa, abusiva intromissão na vida privada, no domicílio, na correspondência ou nas telecomunicações.” É de notar que este número prevê

dois tipos de limitação, uma limitação absoluta e uma relativa, sendo que a esta segunda corresponde o final do texto do n.º 8 do artigo supracitado, pois a intromissão na vida privada, no domicílio, na correspondência ou nas telecomunicações apenas constituirá uma ilicitude caso se verifique uma intromissão abusiva.

Posto isto, ainda assim o critério da admissibilidade no processo civil não pode ser interpretado como uma admissibilidade sem reservas, sob pena de ferirmos a esfera jurídica de outrem ou a segurança jurídica da sociedade com vista à satisfação do nosso objetivo sem olhar a meios para atingir esse fim. Se assim fosse, apesar de concluirmos pela violação de direitos fundamentais do trabalhador pela inobservância dos artigos 20.º e 21.º do CT, a utilização desse meio como prova não teria qualquer consequência. Constatamos que não é o caso.

A resposta a esta questão exige que atentemos ao regime da prova em processo civil de um modo geral, visto que ao Direito do Trabalho se aplicam subsidiariamente essas normas, e aí apercebemo-nos que há muito se discute se existe um regime de provas ilícitas neste processo, e que, no fundo, quase se trata de uma “não questão” no mundo jurídico. De forma sintética, ainda que o artigo 32.º esteja sob a epígrafe “garantias de processo criminal”, entende-se que podemos aplicar analogicamente este preceito ao direito processual civil. Secundamos a opinião de Miguel Teixeira de Sousa, ao referir que “não faz sentido que toda e qualquer prova que seja qualificada como ilícita na área do processo penal tenha de ser qualificada como lícita fora do campo deste processo, nomeadamente nas áreas do processo civil, do processo do trabalho, do processo administrativo e do processo tributário”.<sup>10</sup>

Deste modo podemos concluir que, e socorrendo-nos do Acórdão (Ac.) do Supremo Tribunal de Justiça (STJ), de 14.05.2005, Relator Pinto Hespanhol, “sendo ilícitas as filmagens utilizadas pelo empregador no processo disciplinar, daí não resulta a nulidade de todo o processo, antes determinando essa ilicitude que a sobredita recolha de imagens não possa ser considerada na indagação da justa causa de despedimento”.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> MIGUEL TEIXEIRA DE SOUSA. “A prova ilícita em processo civil: em busca das linhas orientadoras”, *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa – Lisbon Law Review* Ano LXI, N.º 2, Lisbon Law Editions, Lisboa, 2020, p. 19.

<sup>11</sup> Ac. do STJ, 14.05.2005, Processo n.º 08S643, Relator Pinto Hespanhol, disponível em: [www.dgsi.pt/](http://www.dgsi.pt/)

### **III. A utilização dos meios de vigilância como prova da conduta do trabalhador**

Consolidados os termos em que se verifica a admissibilidade dos sistemas de videovigilância, deparamo-nos com diferentes possibilidades de ilícitos praticados pelo trabalhador captados por aqueles, razão pela qual consideramos vantajoso efetuar uma divisão dos mesmos, como veremos adiante.

#### **III.1. Prova de ilícito penal e disciplinar**

O primeiro cenário, e talvez o mais discutido na doutrina e jurisprudência, é o de saber se as imagens captadas pelos meios de vigilância à distância que atestam a prática de um ilícito penal, podem ser utilizadas quer em procedimento disciplinar, quer, posteriormente, em juízo.

Em sentido negativo, encontramos, a título de exemplo, o Acórdão (Ac.) da Relação de Lisboa, de 03.05.2006, Relatora Isabel Tapadinhas, que considera que “a videovigilância não só não pode ser utilizada como forma de controlar o exercício da actividade profissional do trabalhador, como não pode, por maioria de razão, ser utilizado como meio de prova em sede de procedimento disciplinar pois, nestas circunstâncias, a divulgação da cassete constitui, uma abusiva intromissão na vida privada e a violação do direito à imagem do trabalhador”,<sup>12</sup> ou o Ac. da Relação do Porto, de 09.05.2011, Relatora Paula Leal de Carvalho, que entende que “o empregador não pode, em processo laboral e como meio de prova, recorrer à utilização de imagens captadas por sistema de videovigilância para fundamentar o exercício da ação disciplinar, ainda que a infração disciplinar possa, simultaneamente, constituir ilícito penal”.<sup>13</sup>

A fundamentação de quem se pronuncia em sentido negativo quanto à utilização dos sistemas de videovigilância como meio de prova prende-se, essencialmente, com o facto de a legislação que tem sido mencionada ao longo do presente artigo apenas mencionar a recolha dos dados e não a sua posterior utilização pela entidade empregadora, além de que o responsável pela recolha dos mesmos (além de eventuais autoridades judiciárias e órgãos de polícia criminal) deverá ser o único com acesso a estes.

Sem prejuízo desta orientação, somos a concordar com a utilização destes meios como prova em procedimento disciplinar, “visto que seria absurdo negar a

<sup>12</sup> Ac. da Relação de Lisboa, 03.05.2006, Processo 872/2006-4, Relatora Isabel Tapadinhas, disponível em: [www.dgsi.pt/](http://www.dgsi.pt/)

<sup>13</sup> Ac. da Relação do Porto, 09.05.2011, Processo 379/10.6TTBCL-A.P1 Apelação, Relatora Paula Leal de Carvalho, disponível em: [www.dgsi.pt/](http://www.dgsi.pt/)

utilização de meios de prova lícitamente instalados quando a conduta ilícita registada por estes fosse de um trabalhador e não, por exemplo, de um cliente”.<sup>14</sup>

Além disso, tal como enuncia Amadeu Guerra, “sendo a recolha de imagens feita com o seu conhecimento – porque é necessário afixar em local bem visível informação sobre o tipo de tratamento e finalidade – o trabalhador está consciente de que esse tratamento poderá vir a ser utilizado em caso de prática, nas instalações da empresa, por quem quer que seja, de actos lesivos de pessoas e de bens”.<sup>15</sup>

Parte da doutrina é mais cautelosa e apenas aceita esses meios de prova, em processo disciplinar e judicial, “em casos verdadeiramente excepcionais, funcionando apenas como *ultima ratio* e na estrita medida em que constituam ilícitos penais de relevo e com respeito por todos os princípios essenciais do direito à autodeterminação informativa e em que a imagem não seja a única prova”.<sup>16</sup> Neste sentido, temos o Ac. da Relação de Lisboa, de 16.11.2011, Relatora Paula Sá Fernandes, que refere que “tendo-se apurado que o visionamento das imagens captadas pelas câmaras de videovigilância, autorizadas pela CNPD, serviu apenas para a entidade empregadora confirmar a atuação ilícita do trabalhador que foi atentatória da finalidade de proteção de pessoas e bens, (...) é lícito o seu tratamento como meio de prova no âmbito do processo disciplinar e judicial”.<sup>17</sup>

Partilhamos da opinião de que a captação de imagens que é admitida para fazer prova de ilícito penal também o deve ser no âmbito laboral, pois não nos faria sentido, numa situação em que a *ultima ratio* do Direito encontra sustento para intervir, que a entidade empregadora não pudesse igualmente fundamentar um procedimento disciplinar com tais provas. Ademais, não seria congruente, na nossa opinião, que o disposto no artigo 20º do CT estivesse sujeito a

<sup>14</sup> Alberto de Sá e Mello, ob. cit., p. 69

<sup>15</sup> AMADEU GUERRA. *A Privacidade no Local de Trabalho*, Edições Almedina, Coimbra, 2004, p. 359

<sup>16</sup> TERESA COELHO MOREIRA. “A admissibilidade probatória dos ilícitos disciplinares de trabalhadores detetados através de sistemas de videovigilância – Comentário ao acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 16 de novembro de 2011”, in Associação de Estudos Laborais. *Questões Laborais*, Ano XIX, Nº 40, Coimbra Editora, Coimbra, 2012, p. 262, *apud* SUSANA SANTOS GIL. “Os meios de vigilância à distância”, in *Revista Luso-Brasileira de Direito do Consumo* Vol. VII, Nº 25, Editora Bonijuri, Brasil, 2017, p. 109, disponível em: [https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/16552/1/Os\\_meios\\_vigil%C3%A2ncia\\_%C3%A0\\_dist%C3%A2ncia\\_RLBDC\\_25\\_mar%C3%A7o\\_2017.pdf](https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/16552/1/Os_meios_vigil%C3%A2ncia_%C3%A0_dist%C3%A2ncia_RLBDC_25_mar%C3%A7o_2017.pdf)

<sup>17</sup> Ac. da Relação de Lisboa, 16.11.2011, Processo Nº 17/10.7TTBRR.L1-4, Relatora Paula Sá Fernandes, disponível em: [www.dgsi.pt/](http://www.dgsi.pt/)

condicionalismos subjetivos, quando os trabalhadores poderão ser inclusive, os mais propícios a atentar contra as pessoas e bens da entidade empregadora.<sup>18</sup>

E, ainda que considerássemos que utilizar a prova em processo disciplinar, por fugir à finalidade inicialmente estabelecida, seria ilícito, parece-nos que, eventualmente, a sua ilicitude poderia vir a ser excluída “nos casos de prova subjectiva ou objectivamente difícil. No entanto, para que ilicitude da prova se encontre excluída é ainda necessário que se vise proteger um interesse mais relevante do que aquele que é violado (...). Assim, por exemplo: não é ilícita a prova obtida por videovigilância quando esta tenha sido legalmente autorizada e tenha servido apenas para a entidade empregadora confirmar a atuação ilícita do trabalhador”.<sup>19</sup>

### **III.2. Prova de ilícito disciplinar, mas de ilícito penal de natureza diferente dos admitidos pelo artigo 20º do CT**

Diferente questão se coloca quando os dados recolhidos pelos sistemas de videovigilância atestam a prática de ilícitos penais, mas ilícitos de uma natureza que não se enquadra na prevista no artigo 20º do CT, como, por exemplo, a prática de um crime de injúrias. Este será, provavelmente, o mais peculiar dos cenários expostos na presente investigação, o que se manifestou, desde logo, na dificuldade em encontrar jurisprudência e doutrina sobre o tema.

De todo o modo, neste tipo de situações, parece-nos que será de se considerar admissibilidade da prova. Desde logo, porque ainda se verifica o critério de proteção de pessoas que levou à autorização de instalação das câmaras e, tendo sido autorizado pela CNPD, está justificada a necessidade e proporcionalidade desse meio.

Além disso, a alínea b) do nº1 do artigo 5º do RGPD impede que o tratamento dos dados seja incompatível à finalidade inicialmente estabelecida. Tal não nos parece ser o caso. Não só, como acima referimos, nos mantemos na esfera da proteção das pessoas que frequentam, utilizam e trabalham no estabelecimento

---

<sup>18</sup> Neste sentido, temos o Ac. da Relação Évora, de 09.11.2010, Processo Nº 292/09.0TTSTB.E1, Relator Gonçalves Rocha, disponível em: [www.dgsi.pt/](http://www.dgsi.pt/) que enuncia que “a limitação constante do nº 1 do artigo 20º do CT/2003, não deve ser acolhida quando a violação cometida pelo trabalhador seja igualmente atentatória da finalidade de protecção e segurança de pessoas e bens para que foi concedida, pois seria estranho que a videovigilância, instalada e utilizada para a protecção e segurança de pessoas e bens, não pudesse fundamentar uma actuação contra aqueles que, pelas funções que desempenham, mais poderão atentar contra as finalidades que a instalação visa defender.”

<sup>19</sup> JOÃO DE CASTRO MENDES, MIGUEL TEIXEIRA DE SOUSA. *Manual de Processo Civil*, Vol. I, AAFDL Editora, Lisboa, 2022, p. 482-83

da entidade empregadora, como continuamos, inclusive, no âmbito de uma infração penal, pelo que, não sendo exatamente correspondente à finalidade inicial, também não nos parece ser incompatível com a mesma.

### **III.3. Prova de ilícito meramente disciplinar**

Finalmente, teremos os casos em que os dados recolhidos são prova da prática de um ilícito apenas de caráter disciplinar. Estes serão, por ventura, os mais pacíficos de responder.

Nos termos do n° 5 do artigo 28° da LPDP, para que possamos utilizar as imagens e dados recolhidos pelos sistemas de videovigilância, tal só poderá suceder “na medida em que o sejam no âmbito do processo penal”. Além disso, contrariamente ao exemplo anterior, aqui a alínea b) do n°1 do artigo 5° do RGPG servir-nos-ia de limitação, por impedir que o tratamento dos dados seja incompatível com a finalidade inicialmente estabelecida.

Conforme Guilherme Dray “a ideia é um pouco esta: se o meio de videovigilância visa proteger pessoas e bens e tendo os trabalhadores conhecimento da sua utilização, os respetivos registos podem ser usados como meio de prova se essas mesmas pessoas ou bens que se visa proteger foram afetados e se tal prática tiver relevância criminal”.<sup>20</sup> Secundamos a opinião do autor, pois neste caso não está em causa a proteção de pessoas e bens, pelo que o aproveitamento dessas imagens por parte da entidade empregadora originaria um abuso de direito.

Caso viesse a ser instaurado procedimento com fundamento nessas imagens, parece-nos que a sua valoração seria facilmente afastada nos termos do n° 8 do artigo 32° da CRP. Novamente, e apesar de não se enquadrar no elenco do art. 382° do CT para classificar o procedimento disciplinar como inválido, tendo em conta a violação dos diplomas anteriormente referidos, a utilização destes dados por parte da entidade empregadora consubstanciaria uma intromissão abusiva na vida privada do trabalhador, considerando-se, conseqüentemente, uma prova proibida.

### **Conclusão**

Os meios de vigilância à distância têm suscitado das mais diversas questões no contexto laboral. Por um lado, é um direito, por vezes até um dever da entidade empregadora, de garantir as condições de segurança necessárias no seu local de

<sup>20</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ et. al., ob. cit., p. 118

trabalho. Por outro, o trabalhador já se encontra naturalmente numa posição fragilizada, razão pela qual encontramos na lei disposições que tentam colmatar este desequilíbrio, como é o caso da limitação do âmbito de utilização destes meios de vigilância, quando o seu objetivo seja o controlo do desempenho daquele, salvaguardando-se a sua reserva da intimidade privada.

Ressalvamos, no entanto, que, conforme refere Pedro Romano Martinez, “o regime dos direitos de personalidade previsto no Código do Trabalho não tem por escopo a tutela do trabalhador, mas garantir um justo equilíbrio entre a manutenção na esfera jurídica do trabalhador dos direitos que lhe assistem como pessoa e o princípio da liberdade de gestão empresarial”.<sup>21</sup>

Um dos meios de vigilância à distância que se encontram ao dispor da entidade empregadora é o sistema de videovigilância. Este permite uma recolha de dados ininterrupta de tudo o que ocorra dentro dos limites da captação de imagens por aquele sistema e, conseqüentemente, será, provavelmente, um dos meios mais fáceis para registar a prática de infrações de natureza penal, mas também disciplinar.

Neste sentido, e pressupondo-se desde logo a autorização prévia de utilização daqueles meios, caso contrário seria, como vimos, uma prova proibida, torna-se importante compreender em que circunstâncias está a entidade empregadora legitimada a utilizar os dados recolhidos para impulsionar um procedimento disciplinar ou em juízo, a propósito de uma impugnação judicial de despedimento.

Apesar de algumas orientações no sentido da sua não admissibilidade, parece-nos que hoje em dia já será maioritário o entendimento de que, caso os dados atestam a prática de um ilícito tanto penal, como disciplinar, os mesmos poderão ser utilizados pela entidade empregadora. De igual modo, quando o ilícito seja meramente disciplinar, é naturalmente expectável a sua não admissibilidade como prova, por violar a finalidade imposta pelo RGPD. Diferente questão se coloca quanto ao segundo exemplo que enunciámos, ou seja, quando o ilícito é de natureza penal e disciplinar, mas o ilícito penal não se enquadra nos que o artigo 20º do CT visa tutelar. Parece-nos que, ainda assim, será de admitir a utilização das imagens e dados recolhidos, sem prejuízo de considerarmos necessário um maior desenvolvimento no futuro quanto a esta questão, devido a não termos encontrado jurisprudência ou doutrina sobre o assunto.

---

<sup>21</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ. *Direito do Trabalho*, 9ª edição, Edições Almedina, Coimbra, 2019, p. 377

**Bibliografia**

- ALBERTO DE SÁ E MELLO. *Direito do Trabalho para Empresas*, 3ª edição, Edições Almedina, Coimbra, 2021
- AMADEU GUERRA. *A Privacidade no Local de Trabalho*, Edições Almedina, Coimbra, 2004
- ANABELA LUNA DE CARVALHO. “A Videovigilância no Local de Trabalho”, in DataVenía. *DataVenía: Revista Jurídica Digital*, Ano 9 Nº12, DataVenía, 2021, p.141-74, disponível em: [https://www.datavenia.pt/ficheiros/edicao12/datavenia12\\_p141\\_174.pdf](https://www.datavenia.pt/ficheiros/edicao12/datavenia12_p141_174.pdf)
- GUILHERME MACHADO DRAY. *Direitos de Personalidade: Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho*, Edições Almedina, Coimbra, 2006
- JOÃO DE CASTRO MENDES, MIGUEL TEIXEIRA DE SOUSA. *Manual de Processo Civil*, Vol. I, AAFDL Editora, Lisboa, 2022
- MIGUEL TEIXEIRA DE SOUSA. “A prova ilícita em processo civil: em busca das linhas orientadoras”, *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa – Lisbon Law Review* Ano LXI, Nº 2, Lisbon Law Editions, Lisboa, 2020, p.15-52
- PEDRO ROMANO MARTINEZ. *Direito do Trabalho*, 9ª edição, Edições Almedina, Coimbra, 2019
- LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME MACHADO DRAY, LUÍS GONÇALVES DA SILVA. *Código do Trabalho Anotado*, 13ª edição, Edições Almedina, Coimbra, 2020
- SUSANA SANTOS GIL. “Os meios de vigilância à distância”, in *Revista Luso-Brasileira de Direito do Consumo*, Vol. VII Nº 25, Editora Bonijuri, Brasil, 2017, p. 101-14, disponível em: [https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/16552/1/Os\\_meios\\_vigil%C3%A2ncia\\_%C3%A0\\_dist%C3%A2ncia\\_RLBDC\\_25\\_mar%C3%A7o\\_2017.pdf](https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/16552/1/Os_meios_vigil%C3%A2ncia_%C3%A0_dist%C3%A2ncia_RLBDC_25_mar%C3%A7o_2017.pdf)