

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA
FACULDADE DE DIREITO | MESTRADO FORENSE
ESCOLA DE LISBOA

A ADMISSIBILIDADE PROBATÓRIA DE
DADOS RECOLHIDOS ATRAVÉS DE SISTEMAS DE
VIDEOVIGILÂNCIA EM SEDE DISCIPLINAR



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

Sob orientação da Sr.^a Professora Doutora Rita Canas da Silva

Mónica Maria Matos Correia Teófilo

30 de março de 2023

À minha tão adorada Mãe,
que, sem saber, reúne em si as mais admiráveis virtudes

Um agradecimento muito especial à Professora Rita Canas da Silva,
cujas dedicação e sinceridade irei valorizar para sempre

Glosário

Ac. - Acórdão

Art. – Artigo

BE - Bloco de Esquerda

CC - Código Civil

CDS-PP - Centro Democrático Social - Partido Popular

CFTV - Circuito Fechado de Televisão

CNPD - Comissão Nacional de Proteção de Dados

CNPD I - Comissão Nacional de Proteção de Dados Informatizados

CRP - Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

IPAC, I.P. - Instituto Português de Acreditação, I.P.

LPDP - Lei de Proteção de Dados Pessoais

n ° - número

p./pp. – página/páginas

PCA - Presidente do Colégio Arbitral

Proc. – Processo

PS - Partido Socialista

PPD/PSD - Partido Popular Democrático/Partido Social Democrata

s. – seguinte

ss. – seguintes

RC. - Relator Conselheiro

RGPD - Regulamento Geral de Proteção de Dados

TC – Tribunal Constitucional

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP - Tribunal da Relação do Porto

UE/EU – União Europeia

Índice

Introdução	6
O Contrato de Trabalho e a Subordinação Jurídica	7
A Reserva da Vida Privada como Direito Fundamental.....	8
Os Direitos de Personalidade na Relação Laboral.....	10
O Poder Disciplinar do Empregador	12
O Impacto da Era Tecnológica no Poder Disciplinar	14
A Previsão Legal de Meios de Vigilância à Distância no Código do Trabalho	15
A Intervenção da Comissão Nacional de Proteção de Dados.....	17
O Caso Concreto da Videovigilância	22
Da Compatibilidade entre a Videovigilância e o Teletrabalho.....	26
A Videovigilância Enquanto Meio de Prova em Sede Disciplinar	28
Breve Resenha sobre a Jurisprudência Nacional	40
Conclusão	47
Bibliografia.....	48
Jurisprudência Consultada.....	50

Introdução

A presente dissertação, ora apresentada com o intuito de obtenção do grau de Mestre pela Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, é resultado do ciclo de estudos desenvolvido no âmbito do curso de Mestrado Forense, com especialização em Direito e Processo do Trabalho, e visa tratar da admissibilidade probatória, em sede disciplinar, de dados recolhidos através de sistemas de videovigilância instalados no local de trabalho.

Todos os dias somos confrontados com o avanço da tecnologia. Se, na esfera pessoal, a utilização de tais instrumentos depende da decisão de cada um, em contexto laboral, essa escolha nem sempre recai sobre o trabalhador. Na verdade, o recurso a mecanismos de controlo à distância, mormente, sistemas de videovigilância, é cada vez mais comum no local de trabalho. Para as entidades empregadoras, estas ferramentas representam a garantia de maior segurança na organização e gestão da sua atividade.

Sem prejuízo das vantagens que podem advir deste fenómeno, surgem, naturalmente, diversas interrogações: A instalação de sistemas de videovigilância no local de trabalho depende de autorização administrativa? Será este instrumento de controlo compatível com os direitos de personalidade do trabalhador ou, ao invés, coloca a reserva da intimidade da vida privada do trabalhador em perigo? O recurso às imagens obtidas por meio destes sistemas conhece limites? As imagens e sons obtidos por recurso à videovigilância são prova admissível em procedimento disciplinar?

A fim de esclarecer estas e outras dúvidas, proceder-se-á a análise do poder disciplinar, materializado no procedimento consagrado nos artigos 328.º e seguintes do Código do Trabalho, para tanto analisando o seu conceito, requisitos e consequências, a par do estudo da evolução legislativa referente à utilização de sistemas de videovigilância no local de trabalho e à aferição da compatibilidade desta prática com a proteção de dados pessoais, conferida pelo Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016 ou a Lei nº 58/2019 de 08 de Agosto, sempre com recurso à jurisprudência e doutrina relevantes.

Palavras-Chave: Contrato de Trabalho; Direitos de Personalidade; Reserva da Intimidade da Vida Privada; Poder Disciplinar; Meios de Prova; Meios de Controlo à Distância; Videovigilância; Lei 58/2019, de 8 de agosto

O Contrato de Trabalho e a Subordinação Jurídica

O Direito do Trabalho, definido por ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES como o ramo do Direito cujo domínio “é o dos fenómenos de *relação*”¹, tem na sua génese um vínculo contratual que o artigo 11.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, consagra como “aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”.

Na esteira desta norma, bem como de acordo com o artigo 1152.º do Código Civil, o contrato de trabalho baseia-se na prestação de uma atividade por parte do trabalhador, em troca do pagamento de determinada retribuição pelo empregador. Durante a vigência desta relação contratual, a entidade patronal reunirá em si o poder de emitir ordens e diretrizes, bem como de fiscalizar e sancionar o trabalhador.

As partes da relação laboral, leia-se trabalhador e empregador, encontram-se sujeitas às regras especificamente acordadas entre si, no próprio contrato de trabalho ou através de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, e às normas do Código do Trabalho. Para além disto, esta relação nunca pode descurar o consagrado na Constituição da República Portuguesa, porquanto “falar em Direito do Trabalho é, também, falar em cidadania”².

A concretização prática da prestação desenvolvida pelo trabalhador será efetuada de acordo com as orientações e instruções do empregador que, para o efeito, estabelece políticas e regras que balizam o modo, tempo e lugar da sua atividade profissional.

O contrato de trabalho, por, nomeadamente, implicar a subordinação do trabalhador perante o empregador, exige que a lei não encare esta relação como uma simples permuta entre atividade prestada e retribuição. O poder disciplinar do empregador, por, *in extremis*, poder culminar em sanção expulsiva, conhece gradações e limites, alguns impostos pelos direitos fundamentais do trabalhador.

¹ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Direito do Trabalho”, Almedina, 2022, p. 23

² GUILHERME DRAY, “Direito do Trabalho e Cidadania”, Almedina, 2022, p.7

A Reserva da Vida Privada como Direito Fundamental

O artigo 1.º da Constituição da República Portuguesa estatui que Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana, na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária. Deste modo, a República Portuguesa é um Estado de direito democrático, que se baseia no respeito e na garantia dos direitos e liberdades fundamentais.

Os direitos e liberdades fundamentais definem as posições jurídicas que são reconhecidas, em primeira linha, a todas as pessoas, não se admitindo, à luz do artigo 13.º da Lei Fundamental, que alguém possa ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Por inerentes à vida humana, a Constituição, no artigo 8.º, impõe ao Estado, enquanto tarefa fundamental, a adoção de medidas que, de forma eficaz, garantam os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático. Esta exigência obriga tanto as pessoas coletivas e singulares, o que engloba quer as entidades públicas e as entidades privadas, como os próprios indivíduos, que devem respeitar o preceituado constitucionalmente.

A Lei Fundamental sistematiza os direitos fundamentais em dois grupos, nomeadamente, em virtude de a sua aplicação ser, ou não, independente da ulterior verificação de determinados pressupostos.

Com efeito, a primeira destas categorias consta do Título II, “Direitos, liberdades e garantias”. Por constituírem o âmago da dignidade da pessoa humana e, como tal, serem encarados como essenciais e indispensáveis à vida numa sociedade democrática, não carecem de normas legais posteriores que os assegurem. Assim estatui o artigo 18.º da nossa Constituição. O legislador constitucional, entendendo que, sem estes, os valores democráticos em que a República Portuguesa assenta não estariam salvaguardados, prevê que qualquer pessoa pode, a todo o tempo, invocar a sua aplicabilidade direta. Deparamo-nos então com a consagração de posições jurídicas básicas, como sejam o direito à vida, à segurança ou à integridade física e moral, que, em regra alheias às condições sociais ou políticas adotadas, são invocáveis a todo o tempo.

Por sua vez, o segundo grupo reúne os direitos elencados no Título III, intitulado “Direitos e deveres económicos, sociais e culturais”. Ao invés dos primeiros, a concretização destes preceitos requer a verificação superveniente de uma conjuntura socioeconómica que permita a sua consubstanciação. Como arquétipo de direitos que integram esta categoria, podemos apontar o direito à segurança social ou ao trabalho. Pela sua natureza, o alcance prático destas disposições está, assim, dependente de condições externas.

Por esta ordem de ideias, o direito à reserva da intimidade da vida privada, previsto no artigo 26.º da Constituição, de particular relevância para a presente dissertação, integra a primeira categoria. Assim, à luz do n.º 1 do artigo 18.º da CRP, o Estado encontra-se obrigado a assegurar meios que protejam a vida privada de todas as pessoas, sem necessidade de normas legais ulteriores que disponham nesse sentido. Por o conceito de vida privada revestir especial interesse para o tema desta tese, cumpre perceber o verdadeiro alcance, neste âmbito, de “vida privada”, sendo imperioso, para o efeito, escrutinar a noção em causa.

Do latim “*privatus*”, a palavra “privacidade” significa individual, particular, próprio, privado e pessoal. Embora sem uma definição legal, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, no artigo 12.º, dispõe que “ninguém sofrerá intromissões arbitrárias na sua vida privada, na sua família, no seu domicílio ou na sua correspondência, nem ataques à sua honra e reputação. Contra tais intromissões ou ataques toda a pessoa tem direito a proteção da lei”.

A CRP, no n.º 1 do artigo 26.º, consagra que “a todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação” e, no n.º 8 do artigo 32.º, que “são nulas todas as provas obtidas mediante (...) abusiva intromissão da vida privada, no domicílio, na correspondência ou nas telecomunicações”. Nesse sentido, o Tribunal Constitucional, no Acórdão n.º 355/97³, definiu direito a reserva da intimidade da vida privada como “o direito a uma esfera própria inviolável, onde ninguém deve poder penetrar sem autorização do respetivo titular”.

³ Disponível para consulta em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19970355.html>

Assim, em concretização destes preceitos constitucionais, o artigo 80.º do Código Civil estabelece que a reserva da intimidade da vida privada deve ser observada de forma casuística, devendo a extensão dessa reserva ser definida conforme a natureza do caso e a condição das pessoas.

O artigo 192.º do Código Penal tipifica como crime, punindo com pena de prisão até um ano ou com pena de multa até 240 dias, quem, sem consentimento, devassar a vida privada das pessoas. O Código de Processo Penal, no artigo 126.º veda a utilização das provas obtidas mediante perturbação da liberdade de vontade ou de decisão, através de ofensas corporais, administração de meios de qualquer natureza, hipnose ou utilização de meios cruéis ou enganosos, mesmo que com consentimento do visado, por se afigurarem ofensivas da integridade física ou moral das pessoas.

Assim, o conceito de vida privada surge associado à esfera pessoal de cada indivíduo, encontrando-se a intromissão de qualquer terceiro balizada por regras específicas.

Os Direitos de Personalidade na Relação Laboral

A proteção constitucional dos direitos, liberdades e garantias assume especial relevância no nosso ordenamento jurídico, não sendo estranho ao domínio laboral. Aliás, da sistemática do Código do Trabalho é possível inferir a relevância que o legislador atribui ao respeito pelos direitos de personalidade dos sujeitos da relação laboral.

Imediatamente após a definição da relação jurídica em causa, o Código do Trabalho, na Subsecção II da Secção II, Sujeitos, introduz os direitos de personalidade, a que cumpre atender durante a vigência do contrato de trabalho.⁴ Embora a inscrição destes direitos na lei laboral não fosse essencial, porquanto o n.º 1 do artigo 18.º da CRP atribui força vinculativa aos preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias, a sua previsão no Código do Trabalho, tem, na opinião de ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES⁵, “um duplo alcance”.

⁴ Uma novidade do Código do Trabalho de 2003. PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Considerações Gerais sobre o Código do Trabalho”, VI Congresso Nacional de Direito do Trabalho Memórias, Almedina, 2004, p. 51

⁵ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Direito do Trabalho - Edição comemorativa dos 40 anos”, 18.ª edição, Almedina, 2017, p. 238.

A consagração destes direitos na relação laboral denota que, apesar de assumirem a qualidade de trabalhador ou empregador, estes sujeitos contratuais, não perdem a possibilidade de fazer valer os direitos, liberdades e garantias que lhes são reconhecidos enquanto pessoas. Assim, compreende-se que o Código do Trabalho preveja: a liberdade de expressão e de opinião (artigo 14.º), a integridade física e moral (artigo 15.º), a reserva à intimidade da vida privada (artigo 16.º), a proteção de dados pessoais (artigo 17.º), a proteção dos dados biométricos (artigo 18.º) e de realização de testes e exames médicos (artigo 19.º), a utilização de meios de vigilância à distância (artigos 20 e 21.º) e a confidencialidade de mensagens e de acesso a informação (artigo 22.º).

Posto isto, a defesa dos direitos de personalidade do trabalhador não pode deixar de ser assegurada, considerando GUILHERME DRAY⁶ que “o princípio da proteção do trabalhador deve ser visto (...) como o princípio atomístico, nuclear, primário e reprodutor; como - em linguagem físico-naturalística - o átomo ou a partícula de *Higgs* de onde emanam os demais princípios que formam, neste caso, o universo do Direito do Trabalho”. Não obstante, importa notar que a relação laboral nasce de um encontro de vontades entre duas partes, cujos direitos não se encontram hierarquizados à luz da Constituição. Como tal, não existindo direitos absolutos, não sendo possível inferir que os direitos do trabalhador se devem sobrepor aos do empregador, qualquer um dos sujeitos pode assistir à restrição dos seus direitos perante a necessidade de “salvaguardar outros interesses constitucionalmente protegidos”, sempre na esteira da tripla dimensionalidade do princípio da proporcionalidade, ponderando valores como a adequação, a necessidade e a proporcionalidade *stricto sensu*, conforme disposto no n.º 2 do artigo 18.º da CRP.

Posto isto, há que apurar de que forma o Direito do Trabalho logra assegurar um justo equilíbrio entre os sujeitos e respetivos direitos, nomeadamente, à privacidade e à confidencialidade do trabalhador, à iniciativa privada do empregador e ao acesso à justiça por ambos, aqui se reconduzindo a temática da prova.

⁶GUILHERME DRAY, “Direito do Trabalho e Cidadania”, Almedina, 2022, p. 52.

O Poder Disciplinar do Empregador

O exercício do poder disciplinar, para além de resultar, desde logo, da consagração constitucional da liberdade de iniciativa económica privada (artigo 61.º da CRP), encontra fundamentação no artigo 98.º do Código do Trabalho, que estatui que “o empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho”.

A própria definição de contrato de trabalho, prevista no artigo 11.º do Código do Trabalho, reserva a autoridade e organização da atividade prestada, em exclusivo, à esfera da entidade empregadora, estabelecendo a alínea e) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, que o trabalhador tem o dever de cumprir ordens e instruções do empregador que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias.

O exercício da ação disciplinar merece atenção especial.

Com efeito, não faria sentido prover a entidade patronal com o direito de direção se, simultaneamente, não lhe fosse reconhecido o poder de apurar o respeito por essas ordens.

Sobre o tema, BERNARDO LOBO XAVIER⁷ refere que esta subordinação tem um carácter funcional, porquanto “o trabalhador não deve obediência à entidade empregadora porque esta tenha um estatuto de supremacia: essa obediência corresponde ao tipo de vinculação que é assumido com a celebração do contrato e resulta, portanto, da própria vontade do trabalhador”.

Ademais, também nos revemos na posição do mesmo Autor quando alude ao facto de este ser um “poder-dever”, já que não se encontra na disponibilidade da entidade patronal a faculdade de optar por não atuar perante determinadas vicissitudes, “como seja o assédio ou a ofensa à integridade física no local de trabalho”.

No mesmo sentido, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO⁸ refere que o poder disciplinar é “um importante auxiliar na delimitação do contrato de trabalho relativamente a figuras próximas”. Perante dúvidas quanto à qualificação como contrato

⁷ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, com a colaboração de Pedro Furtado Martins, António Nunes de Carvalho e Joana Vasconcelos, “Manual de Direito do Trabalho”, Rei dos Livros, 2020, p. 46.

⁸ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “Tratado de Direito do Trabalho - Parte II - Situações Laborais Individuais”, 8.ª Edição, Almedina, 2021, p. 682.

de trabalho de uma relação contratual, o poder disciplinar encerra em si a qualidade de pêndulo da verdade, porquanto se afigura um instituto-chave no contrato de trabalho. A ausência deste poder denota a total inexistência de contrato de trabalho, já que revela que o prestador da atividade dispõe de uma autonomia que o Código do Trabalho não reconhece ao trabalhador.

Pelo exposto, dúvidas não restam de que o trabalhador é colocado numa posição de subalternidade, sendo imperioso, por conseguinte, atentar às garantias que a lei laboral lhe reconhece em contrapartida.

Concretizado nos artigos 328.º e seguintes, o poder disciplinar do empregador exige observância de um procedimento específico, cuja tramitação obedece a determinadas formalidades. Baseado em princípios como o respeito pelos prazos de prescrição e de caducidade, a obrigação da audição prévia do trabalhador-arguido ou a proporcionalidade da sanção à culpabilidade do infrator, a salvaguarda dos direitos do trabalhador é acautelada em todas as fases.

O tema da prova em sede disciplinar é particularmente sensível e deve ser escrutinado, pois, de facto, podendo o procedimento disciplinar culminar na aplicação de uma sanção expulsiva, é necessário que o procedimento subjacente se alicerce em provas lícitas, “que têm por função a demonstração da realidade dos factos”, conforme disposto no artigo 341.º do Código Civil.

Recaindo sobre o empregador o ónus da prova, a este caberá demonstrar a realidade dos factos que consubstanciam a infração disciplinar. Para tanto, na falta de disposição legal que exija prova específica, a entidade empregadora pode recorrer a todos os meios que não sejam proibidos por lei. Assim, será de admitir que o instrutor nomeado, incumbido de conduzir o procedimento disciplinar “de forma diligente”, faça uso de todos os meios de prova elencados nos 349.º e seguintes do Código Civil, como sejam as presunções (artigo 349.º a 351.º), as confissões (artigo 352.º a 361.º), as provas documentais (artigo 362.º a 387.º), as provas periciais (artigo 388.º a 389.º), as provas por inspeções (artigo 390.º a 391.º) e as provas testemunhais (artigo 392.º a 396.º).

Com especial interesse para o tema que nos ocupa, julgamos ser relevante analisar os mecanismos que o empregador tem ao seu alcance, mormente, no que respeita à prova documental.

O Impacto da Era Tecnológica no Poder Disciplinar

TERESA COELHO MOREIRA⁹ indica que, “considerando os novos ventos da História, a realidade digital impôs-se em múltiplos domínios do saber, sendo o Direito do Trabalho um deles”.

Com efeito, face ao ininterrupto progresso no domínio digital, parece-nos imperativo aferir em que termos é que a tecnologia ora presente em contexto laboral, em particular no que concerne à introdução de sistemas informáticos no local de trabalho, impactou o poder disciplinar.

Por força da constante evolução tecnológica, os meios de controlo que o empregador tem ao seu dispor são inúmeros. Se recuarmos algumas décadas, a diversidade dos mecanismos de controlo que a entidade empregadora tinha ao seu dispor eram de ordem absolutamente diversa.

Se considerarmos que a utilização massificada do *GPS* apenas ocorreu durante a década de noventa e que os primeiros registos de utilização de um CFTV remontam aos anos sessenta, é natural que ainda não exista uma resposta legislativa adequada para todos os desafios que daí resultaram.

De facto, não se negará que a evolução do saber atinente às áreas tecnológicas provocou a transformação do cenário laboral. Fatores como a *internet*, o *GPS*, as câmaras de videovigilância, os sistemas de ponto eletrónicos, o uso de telemóveis ou, mais recentemente, a inteligência artificial, contribuíram para reformular a organização do trabalho. Hoje, com a devida distância, podemos afirmar que a ingerência de sistemas como estes no universo do contrato de trabalho acarretou benefícios, dos quais se destacam a prevenção e diminuição de riscos de acidentes de trabalho, a maior segurança de pessoas e bens no local de trabalho e, com particular veemência após a pandemia mundial ultrapassada nos anos de 2019 e 2020, proporcionaram a possibilidade de trabalho remoto.

No entanto, de igual forma, será difícil não conceber que os mesmos meios tecnológicos, que tanto convieram aos sujeitos processuais em determinados aspetos, se apresentam, em simultâneo, como potenciais violadores dos direitos, liberdades e

⁹ TERESA COELHO MOREIRA, “Direito do Trabalho na Era Digital”, Almedina, 2021, contracapa.

garantias do trabalhador, desde logo, do direito à reserva da intimidade da vida privada. Assim, se a segurança face a ilícitos criminais se apresenta como uma vantagem, a possibilidade de o trabalhador ser permanentemente controlado e monitorizado desperta desconfiança e receio.

No quadro dos mecanismos de controlo à distância, contrariamente ao que sucede no controlo presencial, exercido *in loco*, o trabalhador fica refém da captação da sua imagem e som, porquanto nunca sabe quem o está realmente a observar e quantas vezes aqueles dados irão ser reproduzidos. O trabalhador, sem a certeza de quem realmente o examina, no momento ou no futuro, poderá optar por adotar um comportamento não genuíno e natural – comportamento que encerra em si a capacidade de provocar eventuais problemas do foro psicológico, particularmente nefastos à saúde do mesmo.

A Previsão Legal de Meios de Vigilância à Distância no Código do Trabalho

A primeira previsão legal estabelecida sobre esta matéria surgiu com o artigo 20.º do Código do Trabalho de 2003.

De uma análise comparativa, é possível inferir que pouco mudou com o Código do Trabalho de 2009. Na verdade, a correspondência entre o texto dos preceitos legais reservados ao tema é perfeita, à exceção do n.º 3 e 4 do art. 20.º do Código do Trabalho de 2009. No que concerne à inclusão do n.º 4 no artigo 20.º do novo Código, a única verdadeira alteração introduzida em 2009 foi no n.º 3, com a previsão da obrigatoriedade de o empregador “afixar 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”.

Ao apor esta menção no Código de Trabalho, o legislador de 2009 revela especial preocupação com a esfera privada do titular do direito a esta informação: os trabalhadores vigiados.

Como apontado por GUILHERME DRAY¹⁰, este preceito legal estabelece que a utilização de meios de vigilância à distância com o propósito de controlar o exercício da atividade profissional do trabalhador, “de forma impessoal e tendencialmente ininterrupta, (...) seria contrária aos mais elementares direitos de personalidade do trabalhador e à ideia de cidadania no trabalho”. Ao apresentar pontos de contato com os artigos 70.º e seguintes do Código Civil, que, como sabemos, se inserem na Secção II, do Título II, que se intitula “Direitos de Personalidade”. *In casu*, importa valorar o direito à imagem, consagrado no artigo 71.º do CC, que prevê que “o retrato de uma pessoa não pode ser exposto, reproduzido ou lançado no comércio sem o consentimento dela”, não sendo “necessário o consentimento da pessoa retratada quando assim o justifiquem a sua notoriedade, o cargo que desempenhe, exigências de polícia ou de justiça, finalidades científicas, didáticas ou culturais, ou quando a reprodução da imagem vier enquadrada na de lugares públicos, ou na de factos de interesse público ou que hajam decorrido publicamente”, bem como o direito à reserva sobre a intimidade da vida privada, estatuído no n.º 1 do artigo seguinte, 71.º, segundo o qual “todos devem guardar reserva quanto à intimidade da vida privada de outrem”. A nosso ver, a decisão de acrescentar a parte final do n.º 3 do artigo 20.º do CT 2009, desvenda a preocupação do legislador em assegurar o cumprimento daquela norma, na orla da tutela geral da personalidade, neste caso, da tutela dos direitos de personalidade dos trabalhadores afetados.

A exigência de cumprimento de um dever de informação e de comunicação por parte do empregador, tanto sobre a instalação, como relativa à finalidade da recolha de imagens, denota que o princípio geral que decorre deste artigo é o de que a entidade empregadora não pode fazer uso de meios de vigilância à distância com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador. Outro entendimento ofenderia os direitos de personalidade do trabalhador. De tal forma que a sua violação se encontra tipificada como contraordenação.

Esta intenção do legislador é tanto mais patente com a inclusão do artigo 21.º no Código do Trabalho de 2009, já que, apesar de o n.º 2 do artigo 20.º admitir uma exceção ao princípio versado no n.º 1, a licitude de uma tal solução carece do preenchimento de requisitos cuja *ratio* se prende com a privacidade dos trabalhadores.

¹⁰ GUILHERME DRAY, anotação ao artigo 20.º, “Código do Trabalho Anotado”, Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray, Luís Gonçalves da Silva, Almedina, 2020, p. 93.

Com efeito, nos termos e para os efeitos do n.º 2, do artigo 20.º, o empregador pode utilizar equipamento de vigilância à distância sempre que a sua intenção seja a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem. Contudo, o n.º 1, do artigo 21.º, faz a legitimidade de instalação de meios de vigilância à distância depender da autorização da Comissão Nacional de Proteção de Dados, por forma a evitar que os benefícios do empregador sejam desproporcionais à limitação da privacidade dos trabalhadores.¹¹ Ademais, será a esta entidade à qual, na esteira do n.º 3 do artigo 21.º, cumprirá apurar se os dados pessoais recolhidos através dos mecanismos de vigilância à distância são conservados durante o período estritamente necessário à prossecução das finalidades da utilização a que se destinam e, por conseguinte, se são destruídos em momento oportuno, i.e., aquando da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou da cessação do contrato de trabalho que o liga àquele empregador.

A Intervenção da Comissão Nacional de Proteção de Dados

A CNPD, enquanto entidade administrativa independente, assume a responsabilidade de fiscalização do cumprimento, nomeadamente, do Regulamento Europeu 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril (em diante designado RGPD), da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto (Lei da Proteção de Dados Pessoais) e da Lei n.º 59/2019, de 8 de agosto que aprovou as regras relativas ao tratamento de dados pessoais para efeitos de prevenção, deteção, investigação ou repressão de infrações penais ou de execução de sanções penais, transpondo a Diretiva (UE) 2016/680 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, e da Lei n.º 41/2004, de 18 de agosto, de proteção de dados pessoais e privacidade nas telecomunicações. Foi perante esta conjuntura legal que o legislador nacional optou por incumbir à CNPD a obrigação de assegurar que a recolha e utilização dos dados pessoais obtidos através de meios de vigilância à distância é estritamente necessária, adequada e proporcional.

Inicialmente prevista na Lei n.º 10/91, de 29 de abril, ainda com a denominação de Comissão Nacional de Proteção de Dados Pessoais Informatizados, esta Comissão tem como atribuição genérica “controlar o processamento automatizado de dados pessoais,

¹¹ Análise a desenvolver adiante.

em rigoroso respeito pelos direitos do homem e pelas liberdades e garantias consagradas na Constituição e na lei”, conforme disposto no n.º 1 do artigo 4.º daquela lei. A CNPD atuará enquanto agente da tutela geral de personalidade, por fim a assegurar valores constitucionalmente consagrados que importem o tratamento de dados pessoais, considerando-se como tal “quaisquer informações relativas a pessoa singular identificada ou identificável, considerando-se identificável a pessoa cuja identificação não envolva custos ou prazos desproporcionados”¹², como sejam, nomeadamente, o direito à imagem e à reserva da intimidade da vida privada, previstos, respetivamente, nos artigos 26.º e 32.º n.º 8 da CRP.

À luz do n.º 1 do artigo 1.º da Lei n.º 28/94, de 29 de Agosto, as entidades públicas e privadas encontravam-se sujeitas a um dever de colaboração com a Comissão Nacional de Proteção de Dados Pessoais Informatizados, traduzido na cedência de todas as informações que por esta, no exercício das suas competências, lhes forem solicitadas.

Ora, por consequência, o empregador também se acha submetido a este dever de cooperação. Cumpre atentar à função que a CNPD desempenha no âmbito laboral, principalmente, à luz da temática que aqui nos importa: a utilização de meios de vigilância à distância por parte do empregador.

Paradigma do manuseio de dados pessoais, o emprego de mecanismos eletrónicos com vista à vigilância à distância implica, por definição, restrições ao direito à privacidade e à reserva da intimidade da vida privada, comportando esses dados, por isso, informação atinente a elementos pessoais dos trabalhadores que podem ser afetados pela respetiva recolha. Por essa razão, o Código do Trabalho estabelece e define a intervenção da CNPD no processo.

Da leitura dos preceitos do Código do Trabalho referentes às atribuições da CNPD com relevância ao tema desta dissertação, i.e., os artigos 20.º e 21.º, resulta claro que o princípio geral que deve pautar a instalação de meios de vigilância à distância é o da sua proibição sempre que a intenção da sua utilização seja o controlo do desempenho profissional do trabalhador.

¹²A definição do conceito de “dados pessoais” encontra-se prevista na alínea a), do artigo 2.º da Lei n.º 10/91, de 29 de abril.

Como pressupostos para a legítima utilização de meios de vigilância à distância no local de trabalho, impõe-se que:

1) A vigilância não tenha por finalidade o controlo do desempenho profissional do trabalhador;

2) Vise a proteção e segurança de pessoas e bens, ou a natureza da atividade desenvolvida a justifique;

3) O trabalhador seja informado sobre a existência dos referidos meios de vigilância à distância;

4) A Comissão Nacional de Proteção de Dados a autorize, só podendo ser concedida se a utilização dos meios for necessária, adequada e proporcional aos objetivos a atingir.

Sucedde que, ao invés do que se retira do n.º 1 do artigo 21.º do Código do Trabalho, a verdade é que a autorização da CNPD já não é um requisito para a instalação de sistemas de vigilância à distância que não importem a recolha de som.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica interna, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, os n.ºs 1, 2 e 4 do artigo 21.º do Código do Trabalho ficaram, em parte, esvaziados de sentido.

Por ora, as atribuições conferidas à CNPD, nos termos e para os efeitos do artigo 6.º da Lei 58/2019, de 8 de agosto, reportam-se, essencialmente, à apresentação de contributos quanto a medidas legislativas e políticas públicas e à fiscalização do cumprimento das disposições do RGPD e das demais disposições legais e regulamentares relativas à proteção de dados pessoais e dos direitos, liberdades e garantias dos titulares dos dados, e corrigir e sancionar o seu incumprimento.

Isto posto, a necessidade de dirigir um pedido prévio à Comissão Nacional de Proteção de Dados, a fim de apurar a legitimidade de utilização de meios de vigilância à distância, encontra-se, deste modo, ultrapassada.

A obrigatoriedade patente no n.º 1 do art. 21.º do Código do Trabalho, apenas encontra correspondência no n.º 4 do artigo 19.º da Lei 58/2019, de 8 de agosto. Nos termos e para os efeitos do disposto neste último preceito legal, a condição de obtenção de autorização prévia da CNPD limita-se, unicamente, aos casos em que se pretenda que a videovigilância admitida capte som durante o período em que as instalações vigiadas não estejam encerradas.

Com isto, a intervenção da CNPD, que, anteriormente, se pautava por uma indispensável atuação *a priori*, vê-se, agora, à exceção dos casos em que ocorra a captação de som, limitada ao controlo *a posteriori*. Efeito para o qual foi criada a “Unidade de Inspeção”, competindo-lhe, ao abrigo do estabelecido na Lei n.º 43/2004, conforme estatuído no artigo 24.º-A, realizar inspeções e auditorias no âmbito dos processos em curso, com mandato da CNPD, em especial, atinentes à fiscalização da conformidade do tratamento de dados pessoais, podendo, para tal, aceder às instalações do responsável e do subcontratante, aos equipamentos, aos meios de tratamento de dados, bem como a toda a documentação que se revele necessária; investigar, no âmbito da assistência mútua e das operações conjuntas previstas nos artigos 61.º e 62.º do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, os tratamentos de dados pessoais, nas condições previstas na alínea a) do *supra* referido artigo, e, ainda, realizar as auditorias da parte nacional dos sistemas de informação europeus, nos termos da legislação da União Europeia.

Da análise destes diplomas, resulta claro que a atuação da CNPD está agora muito mais limitada a competências de fiscalização posterior à instalação de meios de vigilância à distância.

Perante isto, a questão que se coloca é a seguinte: será que a publicação da Lei n.º 58/2019 operou uma revogação tácita dos n.ºs 1, 2 e 4 do artigo 21.º do Código do Trabalho?

Para GUILHERME DRAY e JOANA FUZETA DA PONTE¹³, a resposta é positiva. Para a Autora, “não obstante o regime da videovigilância previsto no Código do Trabalho não ter sido alterado pela Lei n.º 93/2019, a Lei de Execução do RGPD influenciou o legislador laboral, tendo como consequência imediata a não manutenção

¹³ JOANA FUZETA DA PONTE, “O regime da videovigilância à luz do Código do Trabalho e as novas normas sobre proteção de dados pessoais” in Revista Advogar, 18 de novembro de 2019.

das normas anteriores ao RGPD que determinavam a sujeição ao controlo prévio pela CNPD. Os números 1, 2 e 4 do artigo 21.º do Código do Trabalho devem, em suma, considerar-se tacitamente revogados”. Também o entendimento perfilhado por GUILHERME DRAY¹⁴, “este pedido de autorização prévia foi tacitamente revogado na sequência da aprovação da citada Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto (...) se o sistema de videovigilância também captar som, a autorização prévia é necessária. Se não captar som, deixa de ser necessária”.

De facto, a autorização da CNPD continua a ser condição para a legitimidade de utilização de meios de videovigilância que captem som, mas já não se apresenta como um requisito para a sua instalação nos restantes casos.

Em bom rigor, a *ratio* daqueles preceitos não foi integralmente eliminada, mas não se pode negar que está parcialmente revogada.

Ora, apesar disto, e, pese embora no Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 25 de junho de 2015¹⁵, se possa ler que “só uma avaliação casuística, caso a caso, de acordo com as circunstâncias concretas, permite avaliar se a utilização dos meios tecnológicos de vigilância à distância é lícita e pode ser utilizada como meio de prova de determinados factos”, não se afasta a pertinência de analisar os critérios que a CNPD apontou como linhas orientadoras da sua tomada de decisão à data, para autorização da instalação de sistemas de vigilância à distância que não importavam a gravação de som, na Deliberação n.º 61/2004, de 19 de abril.

A fim de se poder concluir sobre a compatibilidade da utilização destes meios e os juízos de necessidade, adequação e proporcionalidade impostos pelo Código do Trabalho, é necessário que se comprove, primeiramente, a sua idoneidade, ou seja, “se a medida adotada é idónea para conseguir o objetivo proposto”; em segundo lugar, se é necessária, isto é, “que não exista outra medida capaz de assegurar o objetivo com igual grau de eficácia”, e, finalmente, se a medida adotada respeita um juízo de proporcionalidade em sentido restrito, tendo sido ponderada “ao ponto de, através dela,

¹⁴ GUILHERME DRAY, “O Direito do Trabalho e Cidadania”, Almedina, 2022, p. 111.

¹⁵ Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/51296bb510548a9580257eb60055f9d6?OpenDocument>.

serem atingidos substanciais e superiores benefícios ou vantagens para o interesse geral quando confrontados com outros bens ou valores em conflito”¹⁶.

A CNPD propõe-se autorizar o tratamento de som e imagem quando observados os princípios relativos à qualidade dos dados (artigo 5.º), o direito de informação (artigo 10.º) e as «condições de legitimidade» (artigo 7.º e 8.º n.º 2)”, cabendo-lhe averiguar se a utilização destes meios satisfaz um acordo justo entre o direito de direção da entidade empregadora, que espelha o direito à iniciativa privada (artigo 61.º da CRP) e direito da propriedade privada (artigo 62.º da CRP), e as garantias dos trabalhadores, patentes, nomeadamente, no direito à imagem, à palavra e à reserva da intimidade da vida privada (artigo 26.º da CRP).

O Caso Concreto da Videovigilância

O Supremo Tribunal de Justiça, em Acórdão de 22 de maio de 2007¹⁷, considerou que “embora a formulação literal do n.º 1 do artigo 20.º do Código do Trabalho não permita restringir o âmbito da previsão daquela norma à videovigilância, a verdade é que a expressão adotada pela lei, «meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador», por considerações sistemáticas e teleológicas, remete para formas de captação à distância de imagem, som ou imagem e som que permitam identificar pessoas e detetar o que fazem, quando e durante quanto tempo, de forma tendencialmente ininterrupta, que podem afetar direitos fundamentais pessoais, tais como o direito à reserva da vida privada e o direito à imagem.”, sendo entendimento deste Tribunal que “não se pode qualificar o dispositivo de GPS instalado no veículo automóvel atribuído a um técnico de vendas como meio de vigilância a distância no local de trabalho,

¹⁶ Todas as citações foram retiradas da Deliberação n.º 61/2004 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, consultável em [del61-2004-videovigilancia.pdf \(cnpd.pt\)](http://del61-2004-videovigilancia.pdf(cnpd.pt)).

¹⁷ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1771be8dfd54aa72802572e40034640f?OpenDocument>.

já que esse sistema não permite captar as circunstâncias, a duração e os resultados das visitas efetuadas aos seus clientes, nem identificar os respetivos intervenientes.”

Esta tese não é a que acolhemos.

O conceito de vigilância, em abstrato, traduz-se no ato ou efeito de vigiar. Não tendo o legislador optado por estipular taxativamente, ou sequer indicado a título de exemplo, os métodos de que o empregador se pode socorrer para alcançar tal fim, somos forçados a concluir que a sua pretensão foi contemplar todos os meios possíveis. Com a ampla diversificação das tecnologias que permitem a identificação e localização dos sujeitos vigiados, múltiplas são as tecnologias suscetíveis de qualificação como meios de vigilância à distância.

Existem diversos métodos de vigilância à distância que não implicam a recolha de imagem e som e que nem por isso deixam de permitir um controlo rigoroso por parte do empregador. Um bom exemplo é o acesso e análise da pegada digital do trabalhador, através da qual é possível obter, “não apenas dados sensíveis pessoais, mas também hábitos e rotinas”¹⁸. Considerando que a larga maioria dos trabalhos, hoje em dia, exigem a utilização de um computador, ou de, pelo menos, algum sistema informático, este meio de controlo pode ser altamente frutífero na recolha de dados sobre o utilizador. Outro método a que cada vez mais empregadores recorrem é baseado na “Radio-frequency identification”¹⁹, ou seja, assente na comunicação entre dois dispositivos através de rádio frequência. Esta tecnologia, para além de ser mais barata e de fácil acesso, permite a atribuição de um cartão RFID a cada trabalhador. JOANA BARBOSA GOMES e TERESA COELHO MOREIRA adiantam exemplos da utilização deste mecanismo, que, por poderem assumir um tamanho milimétrico, permitem a sua introdução na farda de trabalhadores, possibilitando que, por exemplo, a cada enfermeiro seja entregue “um crachá com um dispositivo de RFID embutido e através de sensores espalhados pelo hospital torna-se possível ao empregador monitorizar a movimentação do trabalhador no interior do hospital”²⁰. TERESA COELHO MOREIRA ainda refere que é possível implantar estes cartões na própria pele, na forma de *chips* com poucos milímetros, embora

¹⁸ JOANA BARBOSA GOMES, “A admissibilidade probatória dos dados de geolocalização em sede de procedimento disciplinar”, Nova Causa, 2020, p. 98.

¹⁹ Também designada por “RFID”.

²⁰ JOANA BARBOSA GOMES, “A admissibilidade probatória dos dados de geolocalização em sede de procedimento disciplinar”, Nova Causa, 2020, pp. 101 e 102

tal situação “pareça totalmente proibida no âmbito laboral por atentar (...) sobretudo contra o próprio direito à dignidade dos trabalhadores, que não deixam de ser cidadãos quando celebram um contrato de trabalho, e por permitir um controlo total”²¹. Somos da mesma opinião, sendo inconcebível, à luz dos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade, instalar um mecanismo de controlo à distância no corpo do trabalhador. Para além destes, podemos ressaltar o uso de tecnologias de comunicação em proximidade, comumente designadas de NFC ou “near-field communication”, que se assemelham a sistemas de Bluetooth, que permitem a transferência de dados entre dois dispositivos, ou do próprio Wi-Fi, a que todos estamos acostumados. Ao aceder à internet através do seu telemóvel, o trabalhador que preste a sua atividade num local de trabalho que tenha vários espaços, deixa um rasto de acesso, que permite ao empregador seguir a sua geolocalização.

Nesta senda, se não reconhecermos o Global Position System, de ora em diante “GPS”, como um dos clássicos exemplos de meios de vigilância à distância que o empregador tem ao seu alcance, estaremos a desvirtuar e a esvaziar o conceito em análise. Se um equipamento que permite rastrear dados como a localização geográfica do condutor (trabalhador), quanto tempo demora em cada local, a velocidade a que dirige, a rota utilizada, a ligação do ar condicionado e do rádio, ou outros, não for encarado como um mecanismo de controlo, podemos estar a abrir uma perigosa via que permita ao empregador usar o conteúdo de meios similares ao GPS sem ter que respeitar os requisitos impostos pelo artigo 21.º do Código do Trabalho.

A noção de vigilância à distância não se deve reconduzir unicamente à captação de imagem ou som, pelo facto de a obtenção e análise de dados obtidos por outras vias permitirem o encaixe de conclusões da mesma natureza.

Contudo, embora existam outros meios de vigilância à distância, os sistemas de videovigilância são, naturalmente, o paradigma. A utilidade dos circuitos fechados de televisão, que se caracterizam pela instalação de câmaras de vídeo que permitem a recolha e armazenamento de imagens e/ou som, posteriormente transmitidas para um sistema de televisão com acesso restrito, não se limita à esfera do contrato de trabalho. Geralmente empregues por razões de segurança, estes sistemas são muitas vezes estabelecidos em

²¹ TERESA COELHO MOREIRA, “Direito do Trabalho na Era digital”, Almedina, 2021, p. 249.

escolas, bibliotecas, hospitais, discotecas, postos de combustíveis, ou até em propriedades privadas.

A relevância do estudo de sistemas de videovigilância não pode ser minimizada. Com o aparecimento de câmaras de vigilância que já comportam sistemas de sensores térmicos capazes de monitorizar a saúde dos trabalhadores, através de sintomas como febre ou frio, é preciso dispensar a máxima atenção à sua utilização pois a difusão destes mecanismos à margem da lei pode implicar violações de direitos fundamentais pessoais dos cidadãos, em particular o direito à reserva da intimidade da vida privada dos trabalhadores.

A primeira vez que o ordenamento jurídico nacional conheceu legislação sobre videovigilância foi com a publicação do Decreto-Lei n.º 231/98, de 22 de Julho, que tinha um propósito muito bem definido: regular o exercício da atividade de segurança privada. De acordo com o artigo 12.º deste diploma, intitulado “Meios de vigilância eletrónica, de deteção de armas e outros objetos”, as entidades que prestassem serviços de segurança privada previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 2.º, ou seja, a vigilância de bens móveis e imóveis ou a vigilância de bens móveis e imóveis e o controlo da entrada, saída e presença de pessoas, bem como a prevenção da entrada de armas, substâncias, engenhos e objetos de uso e porte legalmente proibidos em edifícios e recintos de acesso vedado ou condicionado ao público, podiam utilizar equipamentos eletrónicos de vigilância e controlo.

O n.º 3 do artigo 1.º deste diploma, definia atividade de segurança privada a prestação de serviços por entidades privadas, legalmente constituídas para o efeito, com vista à proteção de pessoas e bens, bem como à prevenção da prática de crimes e a organização, por quaisquer entidades, de serviços de autoproteção, bem como à prevenção da prática de crimes, colocando, deste modo, como condição essencial a ulterior finalidade proteção de pessoas e bens. O diploma legal em causa assumia um forte pendor de defesa de direitos fundamentais das pessoas, porquanto o artigo 6.º elencava como práticas proibidas no exercício da atividade de segurança privada a prossecução de atividades suscetíveis de ameaçar ou ofender a vida, a integridade física ou moral e outros direitos fundamentais; a proteção de bens, serviços ou pessoas envolvidas em atividades ilícitas; e a inibição ou restrição do exercício de direitos, liberdades e garantias.

Ora, este diploma assume particular valor para a presente dissertação quando nos deparamos com o n.º 2 do artigo 12.º.

Definindo que as gravações de imagem e de som efetuadas por sociedades de segurança privada ou serviços de autoproteção através de equipamentos eletrónicos de vigilância, deviam visar, de forma exclusiva, a proteção de pessoas e bens, devendo ser destruídas no prazo de 30 dias, só podendo ser utilizadas nos termos da lei penal, e que, para além disso, essas entidades também estavam obrigadas a afixar, nos lugares objeto de vigilância, em local bem visível, um aviso com os seguintes dizeres: “Para sua proteção este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão” ou “Para sua proteção este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagens e som”, o n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 231/98, 22 de julho parece ter servido de base para a redação acolhida nos n.ºs 2 e 3 do artigo 20.º e n.º 3 do artigo 21.º do Código do Trabalho.

O facto de o primeiro diploma datar de 1998, permite-nos concluir, com as devidas ressalvas - já que o Decreto-Lei 231/98 apenas se aplicava ao exercício da atividade de segurança privada -, que, já à data, o legislador situava a proteção de pessoas e bens no eixo estrutural desta matéria. Prova disto, é a expressão “para sua segurança” em ambas as redações, exigindo-se uma tal afixação nos lugares objeto de vigilância. Aliás, o facto de, à data, ter sido determinado um prazo de destruição das imagens em apenas em 30 dias, é evidência da séria intenção de salvaguarda dos direitos de personalidade das pessoas vigiadas.

O artigo 12º do Decreto-Lei n.º 231/98, de 22 de julho não deixa dúvidas quanto ao pensamento legislativo em 1998, mas não esclarece de que forma os sistemas de videovigilância são encarados hoje em dia no âmbito da relação laboral.

Da Compatibilidade entre a Videovigilância e o Teletrabalho

Sem nos querermos alongar neste tema, seria impossível falar do alcance da videovigilância nos dias de hoje sem, antes, fazer um pequeno apontamento sobre a realidade de muitos trabalhadores em Portugal: o teletrabalho.

Quanto a este tema, revela-se desde já imperativo notar que, às legítimas preocupações que o legislador já assumia quanto aos instrumentos de controlo nos locais

de trabalho “tradicionais”, há que somar os diferentes tipos de controlo surgidos, nos últimos anos, em contexto laboral.

Desde milhares de trabalhadores em teletrabalho, nas suas habitações, por razão de uma pandemia mundial, até à mais recente vaga de “nómadas digitais”, que recorrem à tecnologia e às plataformas digitais para prestarem a sua atividade de forma remota, sem dependerem de uma base fixa para trabalhar, os desafios que o Direito do Trabalho enfrenta atualmente são particularmente exigentes.

Quanto a esta realidade, cumpre tomar como ponto de partida que os trabalhadores em causa, apesar de se encontrarem fora das instalações do empregador (no domicílio, em qualquer lugar de “*coworking*” pelo mundo, etc.) e, em consequência, fisicamente afastados do empregador, não estão excluídos da esfera de controlo do empregador - nem, em bom rigor, devem estar. Apesar de distantes de instalações físicas do empregador, a essência do contrato de trabalho, ao abrigo do qual o trabalhador em teletrabalho presta a sua atividade, mantém-se inalterada no que concerne ao poder de direção e disciplinar do empregador.

Ao mesmo tempo, pese embora não se vislumbre motivo para que o trabalhador que realiza a sua atividade no domicílio se exima do controlo do empregador, não podemos encontrar nessa mesma circunstância justificação para uma fiscalização menos criteriosa dos dispositivos de vigilância do empregador, que, apesar de materialmente longe, continua a ter recursos de supervisão ao seu alcance. Exemplos como os meios de escuta, através dos microfones integrados nos computadores utilizados, a monitorização da conduta on-line, seja mediante o acesso a mensagens de correio eletrónico ou a mensagens trocadas em plataformas cedidas pela empresa, como o *Teams* ou *Zoom*, até ao GPS incorporado no automóvel cedido ao trabalhador para efeitos de desempenho da sua função, demonstram que a realidade do teletrabalho não só não afasta a supervisão do empregador como, em alguns casos, pode torná-la mais intrusiva.

De facto, não será de descartar a hipótese de o empregador, confrontado com a necessidade de se adaptar ao cenário de teletrabalho, procure novos meios de supervisão, que, no limite, lhe permitam obter o mesmo nível de controlo que lograva anteriormente com a presença do trabalhador no local de trabalho.

Embora seja verdade que o empregador perde grande parte da capacidade de controlo, somos da opinião que o crivo da legitimidade e permissão de meios de controlo

de vigilância à distância deve ser ainda mais apertado. Ao invés do que sucede no trabalho presencial, em que a segurança e proteção de pessoas e bens pode, no limite, sustentar a utilização de sistemas de videovigilância, podendo haver legitimidade para a captação tanto de imagens, como de som, não conseguimos conceber justificação para que o trabalhador seja filmado enquanto a desempenhar as suas tarefas fora das instalações do empregador.

Aliás, nesta senda, o n.º 5, do artigo 169.º-A, aditado ao Código do Trabalho pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, proíbe expressamente a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som dos trabalhadores em teletrabalho. No mesmo sentido vai a CNPD²², entendendo que “a regra geral de proibição de utilização de meios de vigilância à distância, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, é plenamente aplicável à realidade de teletrabalho (...) aliás, à mesma conclusão sempre se chegaria pela aplicação dos princípios da proporcionalidade e da minimização dos dados pessoais, uma vez que a utilização de tais meios implica uma restrição desnecessária e seguramente excessiva da vida privada do trabalhador. Por esta razão, soluções tecnológicas para controlo à distância do desempenho do trabalhador não são admitidas. (...) Do mesmo modo, não é admissível impor ao trabalhador que mantenha a câmara de vídeo permanentemente ligada, nem, em princípio, será de admitir a possibilidade de gravação de teleconferências entre o empregador (ou dirigentes) e os trabalhadores.”.

Assim, ao empregador, resta optar por outros meios de controlo que, por natureza, não restrinjam os direitos do trabalhador de forma abusiva. Deve ser de admitir a estipulação de algum tipo de dinâmica que permita a manutenção de um registo de entradas e saídas, de assiduidade ou de pontualidade fiel.

A Videovigilância Enquanto Meio de Prova em Sede Disciplinar

O presente capítulo, dedicado ao uso de dados recolhidos através de câmaras de videovigilância como meio de prova em sede disciplinar, tomará como ponto de partida

²² Orientações da CNPD sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho, de 17 de abril de 2020, disponíveis em https://www.cnpd.pt/media/zkhkxlp/orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf

o pressuposto de que, nas situações que adiante analisaremos, os requisitos impostos para a legítima instalação de sistemas de videovigilância no local de trabalho, acima escrutinados, se encontram verificados. Tal permite-nos ponderar sobre o tema de forma útil, porquanto, sempre que algum requisito prévio se encontrasse por preencher, a conclusão deveria, naturalmente, ser de considerar as imagens e/ou som obtidos mediante tais equipamentos como meio de prova ilícito em sede disciplinar.

Como aponta LURDES DIAS ALVES²³, “esta questão coloca-se com particular acuidade (...) em virtude de se entender que o ónus da prova dos factos integradores da justa causa recair sobre o empregador”.

Com efeito, o artigo 20.º, n.º 1 do Código do Trabalho veda ao empregador a utilização de meios de vigilância à distância no local de trabalho, sempre que os mesmos assumirem a intenção de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

Como refere JOANA VASCONCELOS²⁴, à pergunta: pode o empregador vigiar os trabalhadores através de câmaras de vídeo instaladas no local de trabalho? A resposta é negativa. Nas palavras da Autora, “a lei proíbe a utilização pelo empregador, no local de trabalho, de quaisquer meios de vigilância a distância - câmeras de vídeo, gravadores, microfones e outros equipamentos tecnológicos (por ex., GPS) - para controlar o desempenho profissional dos seus trabalhadores.

Sobre o princípio da finalidade, GUILHERME DRAY sustenta que o CT faz depender a legitimidade da instalação de tais sistemas da ulterior finalidade de segurança e proteção de pessoas e bens, entendendo o Autor que a prova produzida nestes termos deve ser considerada ilícita e, consequentemente, nula, pois é obtida mediante devassa da vida privada dos trabalhadores.

²³ LURDES DIAS ALVES, “Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral”, Almedina, 2020, p.73

²⁴ JOANA VASCONCELOS, “O Contrato de Trabalho 100 Questões”, Universidade Católica Editora, 5.ª Edição, 2017, p. 87.

Por sua vez, uma segunda leitura doutrinária, perfilhada por DIOGO VAZ MARECOS²⁵, AMADEU GUERRA²⁶ e ANDRÉ PESTANA NASCIMENTO²⁷, admite a utilização de imagens ou som recolhidos através de câmaras de videovigilância presentes no local de trabalho. O primeiro, entende que “nos termos previstos no art. 368.º do Código Civil, as reproduções fotográficas ou cinematográficas, ou registos fonográficos e, de um modo geral, quaisquer outras reproduções mecânicas de factos ou coisas fazem prova plena dos factos e das coisas que representam, se a parte contra quem os documentos são apresentados não impugnar a sua exatidão. Não sendo impugnadas, dá-se a admissão. (...) Assim, nada veda a que os dados obtidos através de videovigilância possam ser utilizados em procedimento disciplinar, não se traduzindo em nenhuma devassa ou intromissão indevida na esfera pessoal do trabalhador. Já assim não será se os meios de vigilância a distância forem utilizados com a finalidade exclusiva de controlar o desempenho profissional do trabalhador”. O segundo e o terceiro Autores defendem que quando a infração do trabalhador atente contra a proteção de pessoas e bens, o uso dos dados recolhidos dos sistemas de videovigilância deve ser admitido como meio de prova em sede de procedimento disciplinar.

Inserida na Subseção II do Código do Trabalho, intitulada de “Direitos de Personalidade”, no seguimento do estatuído no artigo 16.º, n.º 1, que prevê que o empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, o artigo 20.º deixa claro que o legislador nacional considerou que a utilização de equipamento tecnológico com capacidade para gravar imagem e/ou som no local de trabalho se afigura uma prática que comporta um risco de desrespeito por direitos fundamentais dos trabalhadores, a quem deve ser assegurado o direito de expressão e opinião, a reserva da intimidade da vida privada e a proteção de dados pessoais - todos constitucionalmente previstos.

De facto, é fácil compreender que a instalação de um circuito de videovigilância, apto à transmissão de imagem e som em tempo real, bem como à gravação deste conteúdo,

²⁵ DIOGO VAZ MARECOS, “Prática e Procedimentos do Processo Disciplinar, do Mero Instrutor ao Advogado-Instrutor”, Princípios, 2011, p. 87.

²⁶ AMADEU GUERRA, “A Privacidade no Local de Trabalho, as Novas Tecnologias e o Controlo dos Trabalhadores, através de Sistemas Automatizados, uma Abordagem ao Código do Trabalho”, Almedina, 2004, pp. 358 e ss.

²⁷ ANDRÉ PESTANA NASCIMENTO, “O Impacto das Novas Tecnologias no Direito do Trabalho e a Tutela dos Direitos de Personalidade do Trabalhador” in *Portuário do Direito do Trabalho*, n.º 78/80/81, 2008, pp. 239 e ss.

para eventual averiguação futura, coloca ao alcance do empregador um mecanismo de eventual ofensa ao direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador, porquanto permite o controlo constante do comportamento deste último. Aliás, no mesmo sentido se pronunciou o Tribunal da Relação de Coimbra²⁸, mediante acórdão de 6 de fevereiro de 2015, considerando esta prática “tanto mais invasiva e condicionadora quanto nunca ele saberia exatamente quem o estava a ou estará a observar”.

O tema obriga-nos a ponderar sobre a intenção do empregador em recorrer ao poder disciplinar. Parece-nos que o motivo subjacente à aplicação de uma sanção disciplinar será, por um lado, a de condenar a conduta que colocou em causa a confiança depositada no trabalhador, e, por outro, a de exercer um efeito dissuasor, a fim de evitar comportamentos semelhantes.

Enquanto agente do poder disciplinar na relação laboral, a entidade empregadora dispõe de uma panóplia de mecanismos capazes de alcançar tais objetivos - será que o legislador pretende que, a esses, acresçam as imagens obtidas através de sistemas de videovigilância? Julgamos que sim, mas existem limites.

Neste sentido, o Tribunal da Relação do Porto, em acórdão de 26 de junho de 2017²⁹, concluiu que “a lei não obsta à instalação de meios de vigilância à distância, incluindo a captação de imagem, nos locais de trabalho. Contudo, essa vigilância apenas poderá ser utilizada quando vise a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem, não podendo nunca ter a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador. As imagens captadas por sistema de videovigilância podem ser usadas como meio de prova em processo disciplinar e na subsequente ação judicial, desde que sejam observados os pressupostos que decorrem da legislação sobre a proteção de dados”.

A intenção do legislador, de limitar a utilização de imagens recolhidas através de sistemas de videovigilância, é evidente, mormente, se atentarmos à Lei 58/2019,

²⁸ Acórdão da Relação de Coimbra, consultável em <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/fe545bb508b68e6980257dee004bf0bd?OpenDocument>

²⁹ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/213e51a9c28137de80258169003b373d?OpenDocument>

nomeadamente, ao disposto no n.º 2 do artigo 19.º, no qual se determinam os locais onde a recolha de dados através de tais instrumentos é proibida.

No que concerne à realidade laboral, o referido diploma censura a colocação de câmaras no interior de áreas reservadas a clientes ou utentes onde deva ser respeitada a privacidade, designadamente, instalações sanitárias, zonas de espera e provadores de vestuário, e, com particular relevância para a nossa exposição, no interior de áreas reservadas aos trabalhadores, designadamente, zonas de refeição, vestiários, ginásios, instalações sanitárias e zonas exclusivamente afetas ao seu descanso. O n.º 3 do mesmo artigo ainda estabelece que “nos estabelecimentos de ensino, as câmaras de videovigilância só podem incidir sobre os perímetros externos e locais de acesso, e ainda sobre espaços cujos bens e equipamentos requeiram especial proteção, como laboratórios ou salas de informática.”

Observadas estas limitações, veremos que a utilização das imagens recolhidas através de sistemas de videovigilância como meio de prova em sede disciplinar não se encontra vedada ao empregador.

O artigo 28.º da Lei 58/2019, de 8 de agosto, veio estabelecer que as imagens gravadas e outros dados pessoais registados através da utilização de sistemas de vídeo ou outros meios tecnológicos de vigilância à distância, nos termos previstos no artigo 20.º do Código do Trabalho, só podem ser utilizados no âmbito do processo penal (n.º 4) e que, nesses casos, as imagens gravadas e outros dados pessoais podem também ser utilizados para efeitos de apuramento de responsabilidade disciplinar, na medida em que o sejam no âmbito do processo penal (n.º 5).

Com a entrada em vigor deste preceito legal, a doutrina e a jurisprudência têm procurado responder à seguinte questão: a admissibilidade probatória, em sede disciplinar, de dados recolhidos através de sistemas de videovigilância encontra-se dependente da precedência de um procedimento criminal?

Autores como SIMÃO DE SANT’ANA e VITORINO GOUVEIA apontam para a necessidade da existência prévia de um processo penal, “pois tal é o que resulta da letra da lei”³⁰.

³⁰SIMÃO DE SANT’ANA e VITORINO GOUVEIA, “O RGPD e os Recursos Humanos - Guia prático para a conformidade”, Edições Almedina, 2.ª Edição, 2022, p. 246.

Do Boletim Laboral, de agosto de 2019, da sociedade MIRANDA & ASSOCIADOS³¹, também se infere que a utilização de dados pessoais obtidos através da utilização de sistemas de vídeo, nos termos previstos no artigo 20.º do Código do Trabalho, só é lícita em duas hipóteses: “genericamente “no âmbito do processo penal”, de forma limitada para “apuramento de responsabilidade disciplinar”, porque apenas “na medida em que o seja no âmbito do processo penal”, ou seja, tratando-se de infração disciplinar que constitua também crime de que o trabalhador seja acusado”.

No mesmo sentido, ANA FERNANDES NEVES³², ao entender que “a Lei n.º 58/2019 prevê a utilização das “imagens gravadas e outros dados pessoais registados através da utilização de sistemas de vídeo ou outros meios tecnológicos de vigilância distância” “no âmbito do processo penal” e, bem assim, que “as imagens gravadas e outros dados pessoais” obtidos nesses termos podem também ser usadas “para efeitos de apuramento de responsabilidade disciplinar”, mas, neste caso, acrescenta, “na medida em que o sejam no âmbito do processo penal, parecendo pressupor a existência de um processo penal no qual relevam”.

No que concerne à jurisprudência nacional, embora parca no tema, já se decidiu em sentido oposto.

O Tribunal da Relação do Porto, em acórdão de 28 de novembro de 2022³³, entendeu que o artigo 28.º da Lei de Execução não exige que exista um procedimento criminal precedente ou em curso, porquanto a ideia subjacente é a de que “os meios de videovigilância poderão ser utilizados como meio de prova, no apuramento de responsabilidade disciplinar, se não estiver em causa o controlo do desempenho do trabalhador e os factos possam ter relevância criminal”. Da decisão proferida infere-se que a intenção do legislador foi que estivessem em causa factos que, em abstrato, pudessem ser averiguados no âmbito penal - independentemente se o foram ou não. Desse modo, o Tribunal, perante a apropriação ilícita de um livro por parte de uma trabalhadora, concluiu que, não existindo dúvidas quanto à possível relevância penal dos factos, as

³¹ MIRANDA & ASSOCIADOS, Sociedade de Advogados, SP, RL, Boletim de Laboral, agosto, 2019.

³² ANA FERNANDES NEVES, “A proteção de dados pessoais no contexto das relações laborais”, in Centro de Estudos Judiciários, Coleção Formação Contínua, “Direito à Informação Administrativa e Proteção de Dados Pessoais”, Jurisdição Administrativa e Fiscal, 2021.

³³ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/0a60585d4b7458e7802589100051e02b?OpenDocument>

imagens obtidas por meio de sistemas de videovigilância (que não foram utilizados com a finalidade de controlar o desempenho profissional) podem ser consideradas como meio de prova no procedimento disciplinar.

Da análise dos trabalhos preparatórios da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, parece resultar que a intenção do legislador foi estabelecer que o recurso a dados pessoais recolhidos mediante sistemas de videovigilância como meio de prova em sede disciplinar só é lícito se tais elementos já tiverem sido utilizados em âmbito de processo penal.

Se atentarmos o teor dos n.ºs 4 e 5 do artigo 28.º da Proposta de Lei n.º 120/XIII³⁴, apresentada pela Presidência do Conselho de Ministros, no dia 22 de março de 2018,

(...)

4 - As imagens gravadas e outros dados pessoais registados através da utilização de sistemas de vídeo ou outros meios tecnológicos de vigilância à distância, nos termos previstos no artigo 20.º do Código do Trabalho, só podem ser utilizadas no âmbito do processo penal.

5 - Nos casos previstos no número anterior, as imagens gravadas e outros dados pessoais podem também ser utilizados para efeitos de apuramento de responsabilidade disciplinar, na medida em que o sejam no âmbito do processo penal.

verificamos que o seu conteúdo não sofreu alterações desde o documento inicial até à redação final do diploma.

Analisadas as propostas de alteração³⁵ dos diferentes partidos políticos, que, marcando presença na Assembleia da República à data, entenderam oportuno manifestar o seu entendimento nesta matéria, concluímos que, à exceção do Partido Comunista Português, que, em proposta apresentada no dia 9 de janeiro de 2019, defendeu a eliminação do n.º 5 do artigo 28.º (sem mencionar qualquer alteração ao n.º 4), nenhum dos restantes partidos - BE, CDS-PP, PS ou PPD/PSD - avançou qualquer sugestão de modificação da letra dos n.ºs 4 e 5.

³⁴ Disponível em

<https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953556c4a5447566e4c305276593356745a57353062334e4a626d6c6a6157463061585a684c325934596a6c6d4e6a686c4c5455314d7a67744e4468684d5330354e5759344c544a6c596d4e694d6a67774d6a566a4d79356b62324d3d&fich=f8b9f68e-5538-48a1-95f8-2ebcb28025c3.doc&Inline=true>

³⁵ Disponíveis em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/>

Pese embora a comissão parlamentar não possa modificar o pensamento legislativo, devendo limitar-se a aperfeiçoar o texto e o seu estilo, cumpre notar que, apesar de, aquando do envio do texto final do diploma, aprovado em votação final global na reunião plenária de 14 de junho de 2019, para a Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias - a quem incumbia a redação final da proposta de lei - se tivesse mencionado que “no texto do diploma foram incluídos (...) algumas sugestões para aperfeiçoamento de redação, que constam assinaladas a amarelo no texto do projeto”, nada se fez quanto ao facto de o termo “utilizados”, empregue no n.º 4 do artigo 28.º, ter sido identificado como uma “sugestão de aperfeiçoamento” - motivo pelo qual se conclui que o texto legal corresponde, *in plena*, à vontade do legislador.

Isto posto, do descrito parece resultar que o ulterior intuito do legislador foi, em bom rigor, condicionar a utilização, em sede disciplinar, de dados pessoais obtidos através de videovigilância à pré-existência de um processo penal. A nosso ver, se outra fosse a intenção legislativa, a parte final do n.º 5 não teria lugar no diploma. Ao estabelecer que dados pessoais recolhidos desta forma só podem ser utilizados no âmbito do processo penal e que, apenas nessa medida, podem ser aproveitados no procedimento disciplinar, o artigo 28.º parece limitar o empregador à existência de um processo penal, no qual se tenha empregue tal meio de prova, que definirá a extensão da prova a que poderá recorrer em sede disciplinar.

Contudo, conforme supra explanado, a ambiguidade da letra da lei tem permitido diversas interpretações. A nosso ver, a redação dos n.ºs 4 e 5 do artigo 28.º da Lei de Execução não é clara e por não definir, de forma inequívoca, qual a intenção do legislador, pode constituir um risco ao princípio da segurança jurídica. Posto isto, urge refletir sobre a necessidade de uma reapreciação urgente da letra daqueles preceitos, por parte do legislador.

Na verdade, a solução preconizada pelo legislador nacional não encontra paralelo, nem na posição adotada por parte da CNPD, nem do próprio Tribunal Europeu dos Direitos Humanos (doravante TEDH).

Enquanto a CNPD admite a utilização de tais dados como meio de prova em âmbito disciplinar sempre que o comportamento do trabalhador se revela suscetível de constituir um ilícito penal, i.e., quando a infração seja passível de, de forma abstrata,

comportar um crime, o TEDH³⁶ entendeu que, embora não possa aceitar a proposição de que, em geral, a menor suspeita de qualquer irregularidade por parte dos trabalhadores possa justificar a instalação (e consequente uso para fins disciplinares) de videovigilância pelo empregador, a existência de razoável suspeita de que uma infração grave tenha sido cometida, parece constituir justificação suficiente para o efeito.

Como debilidade da solução legislativa alcançada, apontamos a falta de definição do momento processual a que o legislador se refere. Será que bastará a apresentação de uma queixa-crime ou de qualquer outro tipo de impulso processual? O trabalhador já deve estar formalmente acusado da prática de um ilícito criminal? Ou, ao invés, a prova apresentada já deve ter passado o crivo da autoridade judicial, ao ser avaliada em fase de instrução? Deve o empregador aguardar pela apreciação do juiz? A atual redação do artigo 28.º não esclarece. Contudo, confrontado com esta questão, o empregador, à cautela, só deve recorrer às imagens e/ou som de videovigilância após a apreciação do juiz.

Importa ainda ponderar sobre os casos em que o desencadear do procedimento criminal não se encontra na disponibilidade do empregador. Da letra da lei, parece resultar que, numa situação em que a pessoa com legitimidade para dar início ao processo penal não o faça, o empregador, se não dispuser de outros meios de prova igualmente úteis ao mesmo efeito, fica impossibilitado de instaurar um procedimento disciplinar ao trabalhador-infrator. Esta construção parece-nos altamente perniciosa para o vínculo laboral, na medida em que, perante um cenário como o ora descrito, a confiança que deve pautar a relação entre as partes encontra-se irremediavelmente comprometida. Nas palavras de ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES³⁷, verificar-se-á a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho “sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador”. Não obstante a verdade material nem sempre corresponder à verdade processual, importa clarificar se tal terá sido a intenção do legislador, porquanto, se assim não for, a interpretação errada pode conduzir a realidades absolutamente kafkianas, na medida em que conduziria a uma

³⁶ López Ribalda and Others v. Spain, de 17 de outubro de 2019, disponível em <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22%3A%5B%22002-12630%22%5D%7D>

³⁷ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Direito do Trabalho”, 21ª Edição, Almedina, 2022, Vol. I, p. 571.

impunidade do trabalhador pela prática de infrações disciplinares que o empregador conhece!

Nos casos em que a lei preveja ao empregador legitimidade para dar início ao processo penal, interessa relevar o facto de esta poder significar para aquele um mero instrumento para prossecução do seu último intento: a utilização de dados pessoais obtidos através de sistemas de videovigilância como meio de prova em sede disciplinar. Desta forma, a solução legislativa pode traduzir-se num acréscimo de investigação e ação penal, que pode conduzir a um sobrecarregar do sistema judicial, quando, em bom rigor, o andamento daquela não era o propósito primário - ou real - do seu autor.

Com efeito, perante a situação descrita em acórdão do Tribunal da Relação do Porto³⁸, em que o trabalhador, que desempenha funções de segurança, “durante o seu turno das 20h00 às 8h00 e durante cerca de 30 minutos (entre as 4h22 e as 4h50), joga, a partir do seu telemóvel, um jogo on-line” é legítimo que o empregador faça uso de tais imagens como meio de prova em sede de procedimento disciplinar? Assumindo que, ao invés do verificado na situação analisada, todos os requisitos formais à instalação daquele sistema estavam verificados, à luz do n.º 5 do artigo 28.º da Lei 58/2019 de 8 de agosto, parece-nos que não. Apesar de constituir uma infração disciplinar, o facto descrito não se afigura passível de configurar um ilícito penal. Neste caso, a utilização dos dados recolhidos mediante sistemas de videovigilância como meio de prova em eventual procedimento disciplinar seria ilícita.

Por sua vez, se, no mesmo dia, a máquina captar, com vídeo e som, a agressão (admitamos, por hipótese, que se trata de uma ofensa à integridade física simples), por parte de um trabalhador, a um companheiro de trabalho, poderá a entidade empregador utilizar esse ficheiro como meio probatório para fins disciplinares? Sucede que, neste caso, a redação da letra da lei levanta as dúvidas acima explanadas quanto à admissibilidade da prova. Embora nos pareça que deveria bastar o facto da infração disciplinar descrita ser suscetível, ainda que em abstrato, de ser averiguada em âmbito penal, para que fosse admissível o uso aquelas imagens como meio de prova em sede

³⁸ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/6c9c597eb64f6f398025879c0043369b?OpenDocument&Highlight=0,privacidade>

disciplinar por parte do empregador, a verdade é que não nos parece que tal conclusão encontre correspondência na letra da lei.

Assim, ainda que se imponha ao legislador a tarefa de alterar a redação do n.º 5 do artigo 28.º da Lei de Execução, procurando que clarifique a *ratio* daquela norma, podemos concluir que, não obstante não ser possível definir o real alcance da sua admissibilidade, as imagens e/ou sons obtidos por meio de videovigilância instalada em local de trabalho podem constituir meios probatórios lícitos em sede disciplinar. Revelando-se este, muitas vezes, o único meio eficaz para a descoberta da verdade, não existindo outro meio probatório na medida em que a infração, por ser momentânea e muitas vezes praticada sem testemunhas, se esgota no imediato, parece-nos que, se outro for o entendimento do legislador, não se logrará proteger o bem jurídico lesado.

Efetivamente, o que o artigo 20.º pretende evitar é que o empregador utilize os dados recolhidos através de câmaras de videovigilância para controlar o desempenho profissional do trabalhador, mas do mesmo não se depreende a intenção, absoluta, de proibir o uso das mesmas. Como defende DAVID OLIVEIRA FESTAS³⁹, “estranho seria que a videovigilância, instalada e utilizada para a proteção de pessoas e bens, não pudesse fundamentar uma atuação contra aqueles que, pelas funções que desempenham, mais poderão atentar contra as finalidades que a instalação visa defender”.

Neste sentido, TERESA COELHO MOREIRA⁴⁰, defende que “por regra, o princípio da compatibilidade gera a impossibilidade de aplicar sanções disciplinares aos trabalhadores com base em incumprimentos contratuais ocasionalmente captados mediante estes sistemas de controlo instalados para cumprir alguma das finalidades previstas no art. 20.º, n.º 2 do CT. Porém, em determinadas circunstâncias, pode ser lícita a utilização de dados com fins disciplinares quando o que se descobre acidentalmente são factos particularmente gravosas e que constituem ilícitos penais de relevo”.

Aliás, a utilidade da admissibilidade de tal meio de prova também aproveita situações da própria defesa do trabalhador a quem é imputada a prática de infração disciplinar. No caso do trabalhador, arguido em processo disciplinar, solicitar a utilização

³⁹ DAVID OLIVEIRA FESTAS, “O Direito à Reserva da Intimidade da Vida Privada do Trabalhador no Código do Trabalho”, in Revista da Ordem dos Advogados, Ano 64, Volume I/II, Lisboa, 2004, p. 401.

⁴⁰ TERESA COELHO MOREIRA, “Direito do Trabalho na Era Digital”, Almedina, 2021, p. 244 e ss.

das imagens recolhidas através de sistemas de videovigilância em sede de defesa, deve o instrutor ponderar a sua visualização, de forma a apurar a realidade dos factos.

Cumprе lembrar que o n.º 3 do artigo 21.º do CT estatui que os dados recolhidos por meio dos sistemas sob apreço devem ser “destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou da cessação do contrato de trabalho.”. Esta imposição legal, embora se compreenda ao abrigo da tutela geral dos direitos de personalidade do trabalhador, assemelha-se passível de conflitar, de forma direta, com o poder disciplinar do empregador. Será que devemos proceder à destruição destes dados se, em simultâneo, estiver em curso um procedimento disciplinar ao trabalhador visado nos dados recolhidos através dos meios de vigilância à distância?

Para este efeito, parece-nos útil ponderar cenários diversos: Se o empregador entender transferir o trabalhador de local de trabalho durante o procedimento disciplinar, por entender que daí advêm vantagens para o ambiente diário dos restantes companheiros de trabalho, está obrigado a apagar os dados que o GPS instalado no carro daquele trabalhador recolheu até então? E se a infração for comprovável através da análise desses meios de vigilância? Como deve proceder o empregador que, para efetuar um despedimento por justa causa, utilizou (legitimamente) como meio probatório, os meios de vigilância à distância de que dispunha no local da infração, como, por exemplo, as imagens obtidas através de câmaras de videovigilância? Deve ser obrigado a eliminar esses dados? E, em caso afirmativo, como se assegura a futura visualização em sede de impugnação judicial daquele despedimento? Será que, apenas por motivo de alteração do local de trabalho, o empregador deve ser obrigado a eliminar os dados recolhidos através da monitorização do e-mail de trabalho? Julgamos que a resposta a estas questões encontra solução na natureza e gravidade das infrações em causa. Isto é, se a infração comportar um comportamento que, para além de pôr em causa a manutenção da própria relação laboral, se revele de tal forma grave, que o qualifique como ilícito criminal, tais registos devem ser conservados até ao fim do processo disciplinar, bem assim, como até ao termo do prazo para impugnação da sanção disciplinar aplicável. Na eventualidade de o trabalhador recorrer às vias judiciais para o efeito, tais meios probatórios só devem ser eliminados após o trânsito em julgado da mesma, ou perante ordem judicial em contrário.

Pelo exposto, somos a concluir que, apesar das vicissitudes apontadas, considera-se positiva a introdução do n.º 5 do artigo 28.º da Lei de Execução na medida em que,

como defendido por TERESA COELHO MOREIRA⁴¹, “ao longo do tempo surgiram algumas dúvidas em relação à possível utilização, no exercício do poder disciplinar do empregador (...) de imagens gravadas e outros dados pessoais recolhidos através da utilização de sistemas de vídeo ou outros meios de vigilância à distância”.

Assim, cumpre concluir que, embora resulte clara a intenção legislativa de admitir a utilização de dados pessoais obtidos mediante o recurso a sistemas de videovigilância como meio probatório em sede disciplinar, a atual letra da lei é dúbia e permite interpretações múltiplas e incompatíveis.

Breve Resenha sobre a Jurisprudência Nacional

O presente tema tem, naturalmente, vindo a ser alvo de debate em sede judicial.

Numa primeira fase, a maioria da jurisprudência apontava para a proibição da utilização dos registos obtidos através de câmaras de videovigilância enquanto meio probatório em sede disciplinar.

Neste sentido, destacamos o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 3 de maio de 2006⁴², cujo entendimento foi no sentido de que o critério segundo o qual devemos aferir a licitude da videovigilância se prende com o fim que autorizou um tal controlo e, por conseguinte, que “sendo o fim visado pela videovigilância exclusivamente o de prevenir ou reagir a casos de furto, vandalismo ou outros referentes à segurança de um estabelecimento, relacionados com o público (...) a videovigilância não só não pode ser utilizada como forma de controlar o exercício da atividade profissional do trabalhador, como não pode, por maioria de razão, ser utilizado como meio de prova em sede de procedimento disciplinar pois (...) constitui, uma abusiva intromissão na vida privada e a violação do direito à imagem do trabalhador”.

Com o mesmo entendimento, o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 19 de novembro de 2008⁴³ decidiu que “não tem qualquer razão a recorrente quando

⁴¹ TERESA COELHO MOREIRA, “Dados pessoais: breve análise do art. 28.º da lei n.º 58/2019, de 8 de agosto”, in *Questões Laborais* 55, 2019, Edições Almedina, S.A., março 2020, p. 61.

⁴² Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/0/2ee49abdddb133948025717f0042790b?OpenDocument>

⁴³ Acórdão da Relação de Lisboa consultável em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/0/ab2bf2d57c99bd0680257514003a6ea2?OpenDocument>

argumenta que, por estar em causa um eventual ilícito criminal, não estamos perante uma hipótese de controlo do desempenho profissional. Este envolve toda a plenitude da prestação de serviço por parte do trabalhador, inclui todos os atos que, no desenvolvimento da relação laboral, este venha a praticar no local sujeito a vigilância, mesmo que violadores dos seus deveres contratuais. Por outro lado, não colhe a argumentação de que, sendo admissível no âmbito do processo-crime instaurado contra a trabalhadora, a gravação vídeo também poderá ser utilizada no âmbito do processo de trabalho. A previsão do art. 20.º do CT é bem explícita quanto à proibição de captação de imagens por videovigilância, nos termos expostos, e também importa não olvidar que o ilícito criminal e o ilícito disciplinar podem não ter, e várias vezes não têm, campos de aplicação coincidentes, podendo determinado facto constituir ilícito criminal e não disciplinar, e vice-versa”, concluindo, assim, que a captação de imagens por sistema de videovigilância, envolvendo o desempenho profissional do trabalhador, incluindo os atos disciplinarmente ilícitos por ele praticados, não é admissível, como meio probatório, sede disciplinar, ainda que o tenha sido em âmbito de processo penal.

Quanto às consequências da utilização dos dados recolhidos de sistemas de videovigilância de forma ilícita, o Supremo Tribunal de Justiça, em acórdão de 14 de maio de 2008⁴⁴, decidiu no seguinte sentido: “De tudo o que vimos dizendo se conclui facilmente que as filmagens obtidas e utilizadas pela R. no processo disciplinar são ilícitas, pelo que não poderão ser consideradas no dito processo. Daqui, porém, não resulta que o procedimento disciplinar fique afetado de nulidade insanável. É que, na esteira do que já antes ocorria, as causas de nulidade (ou invalidade, usando a terminologia legal) constam de elenco taxativo, vertido no n.º 2 do artigo 430.º do Código do Trabalho. Não se subsumindo a questão ora em apreço naquel[a] enumeração taxativa, não estamos perante nulidade do processo disciplinar, mas, quando muito, de determinado meio probatório. A consequência parece-nos, assim, evidente: importará apurar a existência de justa causa de despedimento sem recurso às imagens ilicitamente obtidas. Daí que, concordando com a A. na parte em que sustenta a inadmissibilidade da prova obtida pela R. através da videovigilância, já não a podemos secundar ao pretender ver, por essa via, invalidado todo o processo disciplinar”.

⁴⁴ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça consultável em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/bf086a28e6f63b408025744a00301656?OpenDocument>

Por sua vez, o acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9 de maio de 2011⁴⁵, propugnou que “haverá, ainda, que distinguir entre a recolha das imagens e a sua subsequente utilização, sendo certo que da licitude da sua recolha, porque autorizada pela CNPD, não decorre que seja lícita a sua utilização, para efeitos disciplinares, pelo empregador contra o trabalhador. De toda a legislação que temos vindo a mencionar em parte alguma se refere que a recolha das imagens por sistema de videovigilância possa ser utilizada pelo empregador para efeitos disciplinares (nem mesmo quando a sua instalação vise, tão-só, o propósito de proteção de pessoas e bens), utilização essa que sempre redundaria no controlo do desempenho profissional do trabalhador, fossem as imagens fruto de uma recolha direcionada (câmeras diretamente direcionadas sobre o trabalhador) ou fruto de uma recolha meramente incidental (em que, não obstante colocado o equipamento para proteção de pessoas e bens em relação ao público em geral que frequenta o estabelecimento, permite todavia a captação de imagem em relação a atividade desempenhada pelo trabalhador). Tais imagens apenas poderão ser utilizadas em sede ou no âmbito de investigação criminal e de harmonia com a legislação penal e processual penal. Mas, e salvo melhor opinião, não no âmbito do procedimento disciplinar”. Ora, embora se concorde que do facto de a CNPD dar a autorização (à data) necessária para a instalação de câmaras de videovigilância, não se infere, automaticamente, a licitude da sua utilização como meios de prova, não perfilhamos a opinião do Tribunal quando reconduz essa admissibilidade, apenas, ao processo penal.

Por fim, convocamos com particular interesse, o acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 17 de dezembro de 2014⁴⁶, que trata da admissibilidade da prova testemunhal referente ao visionamento de imagens recolhidas pelas câmaras de videovigilância. O Tribunal entendeu que “O depoimento de uma testemunha que tenha por base o visionamento das imagens recolhidas através de um método proibido, não deve ser valorado. Só através da utilização de um meio de prova ilícito, no caso o visionamento de imagens ilicitamente obtidas para os fins disciplinares, é que a aludida testemunha teve acesso ou conhecimento de factos que posteriormente foram imputados à trabalhadora”. De facto, parece-nos que, se não se verificarem reunidos todos os requisitos legais que

⁴⁵ Acórdão da Relação do Porto consultável em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/06145eddca240e4d80257893004b5074?OpenDocument>

⁴⁶ Acórdão da Relação do Porto, consultável em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/d8b30e6de8712dd580257dc700551703?OpenDocument>

permitam a utilização de tais dados em sede disciplinar, nomeadamente - à data de hoje - do n.º 5 do artigo 28.º da Lei de Execução, as declarações de testemunha cujo conhecimento dos factos resulta do visionamento de imagens obtidas por via de meio probatório ilícito não devem ser consideradas para efeitos de prova, porquanto admitir outro entendimento colocaria em causa, entre o mais, o próprio princípio da legalidade - *nullum crimen nulla poena sine lege*. Na verdade, conforme refere o Tribunal, “esta segunda prova – a mediata ou derivada – é aquilo que se chama um “fruto envenenado”, de onde se retira que, como sabemos, a verdade material nem sempre corresponde à verdade processual e tal princípio deve ser salvaguardado, sob pena de violação das normas legais referidas anteriormente.

Já no que concerne à segunda corrente jurisprudencial, assistimos a uma leitura mais flexível quanto à admissibilidade da prova resultante da utilização de videovigilância em procedimento disciplinar.

No acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 6 de fevereiro de 2015⁴⁷, o Tribunal entendeu que “o artº 20º, nº 1 do Código do Trabalho proíbe a utilização de meios de vigilância à distância para controlar de forma dedicada e permanente o desempenho profissional do trabalhador (...); a utilização desses meios de vigilância no local de trabalho é, no entanto, lícita se cumprir os requisitos de fim e publicidade previstos nos nºs 2 e 3 do mesmo art. 20.º e for obtida a autorização da Comissão Nacional de Proteção de Dados. Estando em causa uma das finalidades legalmente previstas no nº 2 desse artigo, concretamente a proteção e segurança de pessoas e bens, as atuações ilícitas do trabalhador lesivas de pessoas e bens podem ser lícitamente verificadas, tanto quanto o podem ser idênticas condutas de terceiros, como uma consequência fortuita ou incidental da utilização dos meios de vigilância à distância, podendo os dados obtidos servir de meio de prova em procedimento disciplinar e no controlo jurisdicional da licitude da decisão disciplinar”. A posição adotada pelo Tribunal da Relação de Coimbra neste acórdão obsta, em pleno, da pugnada pelo Tribunal da Relação do Porto, em acórdão de 9 de maio de 2011, onde se refere que “(...) em parte alguma se refere que a recolha das imagens por sistema de videovigilância possa ser utilizada pelo empregador para efeitos disciplinares (nem mesmo quando a sua instalação vise, tão-só, o propósito de

⁴⁷ Acórdão da Relação de Coimbra consultável em <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/fe545bb508b68e6980257dee004bf0bd?OpenDocument>

proteção de pessoas e bens)”, revelando, assim, uma mudança do entendimento jurisprudencial sobre o tema..

No mesmo sentido, o acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de junho de 2017⁴⁸, propugnou que, desde que observados os pressupostos que decorrem da legislação sobre a proteção de dados e se conclua que a finalidade da sua colocação não foi exclusivamente a de controlar o desempenho profissional do trabalhador, as imagens captadas por sistema de videovigilância devem ser aceites como meio de prova em processo disciplinar e na subsequente ação judicial em que se discuta a aplicação de sanção disciplinar. Aliás, “num quadro circunstancial assim apurado, o trabalhador não merece – nem a lei lhe confere - maior proteção do que aquela que é conferida aos demais cidadãos e, logo, o meio de prova é lícito e admissível.” Assim, “não se verifica qualquer violação dos princípios enunciados no art. 20.º n.ºs 1, 2 e 3, bem como do n.º 1, do art. 21.º do CT e, logo, crê-se que a prova obtida pelo sistema de videovigilância é não só lícita e válida para sustentar o processo disciplinar quanto àquela imputação, como também deveria ter sido admitida para ser visionada na audiência de julgamento, confrontando-se as testemunhas e a própria autora com as mesmas, relevando, no conjunto da prova produzida, para ser apreciada livremente segundo a prudente convicção do Senhor Juiz (art. 607.º n.º 5, do CPC).”

No âmbito deste entendimento jurisprudencial, julgamos ter especial interesse atentar a decisão de acórdão da Relação do Porto⁴⁹, no sentido de que, perante a apreciação da conduta de um trabalhador que, contrariando instruções expressas da sua entidade patronal, omite o registo de parte das vendas efetuadas, se decidiu que “a Lei do jogo não proíbe que as imagens gravadas nas salas de jogo sejam usadas como meio de prova em ação emergente de contrato de trabalho, quando nela se discutam comportamentos imputados ao trabalhador que exercia funções no Bar de uma sala de jogo”. Pese embora no caso concreto as suspeitas da entidade empregadora da verificação de um ilícito criminal, de furto, não se tenham provado, parece-nos de particular interesse notar que, pelo facto de remontar a 20 de setembro de 1999, esta decisão comprova que

⁴⁸ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, consultável em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/213e51a9c28137de80258169003b373d?OpenDocument>

⁴⁹ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, consultável em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/d9e6398ca6d246c18025686b00673119?OpenDocument>

a vaga de pensamento acima exposta - a que cada vez mais Tribunais têm aderido - não se reduz à jurisprudência atual.

Mais recentemente, o Tribunal da Relação de Évora, de 24 de setembro de 2020⁵⁰, que, perante o despedimento de um trabalhador de uma fábrica de lentes, somente qualificou a utilização de imagens de videovigilância como inadmissível em sede disciplinar porque a empregadora omitiu a sua instalação, nem afixou a informação no local sujeito a videovigilância. Caso contrário, “a interpretação conjugada dos n.ºs 1 e 2 do art. 20.º do CT permite-nos concluir que as imagens captadas pelo sistema de videovigilância são proibidas se tiverem por finalidade controlar o trabalhador e a sua prestação, mas são admitidas se tiverem por fim proteger os bens e as pessoas dentro do estabelecimento”. Esta decisão enquadra-se na atual corrente jurisprudencial que admite este meio de prova para fins disciplinares, designadamente, para efeitos de controlo do cumprimento de normas de higiene e segurança.

Também neste sentido, o Tribunal Arbitral do Desporto, em deliberação de 10 de agosto de 2020⁵¹, entendeu que “o legislador da Lei n.º 39/2009, de 30 de julho, atribuiu às entidades em quem se encontram delegados os poderes públicos no âmbito do procedimento disciplinar (Liga Portuguesa de Futebol Profissional e Federação Portuguesa de Futebol) os meios para o exercício conveniente da aplicação de sanções pela prática de condutas que infrinjam a prossecução de objetivos ligados à segurança e combate ao racismo, à xenofobia e à intolerância nos espetáculos desportivos, incluindo-se nesses meios o acesso às imagens gravadas no sistema de videovigilância”.

Por fim, voltamos a assinalar o especial interesse da decisão do Tribunal da Relação do Porto, de 28 de novembro de 2022, cujo entendimento já atende ao artigo 28.º da Lei 58/2019, de 8 de agosto. Nesta data, o Tribunal, perante a eventual prática de um crime de furto por parte de trabalhadora, concluiu que “o artigo 28.º da Lei da Proteção de Dados Pessoais não exige que exista procedimento criminal, sendo a ideia subjacente esta: os meios de videovigilância não podem ser utilizados com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador (...) pelo que poderão ser utilizados como meio de prova, no apuramento de responsabilidade criminal, se não estiver em causa o controlo

⁵⁰ Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, consultável em <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/bcc06f0366c676ae8025860100676b9b>

⁵¹ Disponível em https://www.tribunalarbitraldesporto.pt/files/deciso/es/TAD_73-2019.pdf.

do desempenho do trabalhador e os factos possam ter relevância criminal, mas independentemente de existir procedimento no foro criminal”.

Pelo exposto, atenta a evolução das decisões judiciais, julgamos ser legítimo concluir que a tendência vai no sentido da admissibilidade dos dados pessoais obtidos através de sistemas tecnológicos de videovigilância como meio de prova para efeitos disciplinares.

Conclusão

A captação de imagens através de vídeo é usada para os mais diversos efeitos. Em contexto laboral, este fenómeno encontra expressão como meio de vigilância à distância por parte do empregador. Visando proteger pessoas e bens, nos termos e para os efeitos do artigo 20.º do Código do Trabalho, a problemática de recolha e utilização de imagens no local de trabalho encerra em si riscos de violação dos direitos de personalidade, tanto mais quando aplicada ao procedimento disciplinar.

No nosso ordenamento jurídico, a regra vigente postula a proibição de controlo do desempenho profissional do trabalhador através de câmaras instaladas no local de trabalho. A resposta à problemática que titula a presente tese encontrou resposta com o artigo 28.º da Lei 58/2019, de 8 de agosto, que veio estabelecer que as imagens gravadas e outros dados pessoais podem ser utilizados para efeitos de apuramento de responsabilidade disciplinar, na medida em que o sejam no âmbito do processo penal.

Pese embora se considere benéfica a introdução de tal normativa, a verdade é que a redação empregue não se afigura competente em esclarecer o propósito do legislador. Perante a incerteza que daqui resulta, é nosso entendimento que, face ao texto atual, o empregador apenas deve lançar mão deste meio de prova, em sede disciplinar, após valoração da mesma em processo penal. Caso contrário, a entidade empregadora correrá o risco de ver declarada a ilicitude deste meio de prova em ulterior ação proposta pelo trabalhador-arguido, alvo da sanção disciplinar.

Bibliografia

ABÍLIO NETO, “Código do Trabalho e Legislação Complementar”, Ediforum, 5.^a Edição, 2019

ANA FERNANDES NEVES, “A proteção de dados pessoais no contexto das relações laborais”, in Centro de Estudos Judiciários - Coleção Formação Contínua, “Direito à Informação Administrativa e Proteção de Dados Pessoais”, Jurisdição Administrativa e Fiscal, 2021

ANDRÉ PESTANA NASCIMENTO, “O Impacto das Novas Tecnologias no Direito do Trabalho e a Tutela dos Direitos de Personalidade do Trabalhador” in Portuário do Direito do Trabalho, n.º 78/80/81, 2008

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Direito do Trabalho”, 21.^a edição, Almedina, 2022

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Direito do Trabalho - Edição comemorativa dos 40 anos”, 18.^a edição, Almedina, 2017

AMADEU GUERRA, “A Privacidade no Local de Trabalho, as Novas Tecnologias e o Controlo dos Trabalhadores, através de Sistemas Automatizados, uma Abordagem ao Código do Trabalho”, Almedina, 2004

BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, com a colaboração de Pedro Furtado Martins, António Nunes de Carvalho, Joana Vasconcelos e Tatiana Guerra de Almeida, “Manual de Direito do Trabalho”, 4.^a Edição (Revista e Atualizada), Rei dos Livros, 2020

DAVID OLIVEIRA FESTAS, “O Direito à Reserva da Intimidade da Vida Privada do Trabalhador no Código do Trabalho”, in Revista da Ordem dos Advogados, Ano 64, Volume I/II, Lisboa, 2004

DIOGO VAZ MARECOS, “Prática e Procedimentos do Processo Disciplinar, do Mero Instrutor ao Advogado-Instrutor”, Príncípiã, 2011

JOANA BARBOSA GOMES, “A admissibilidade probatória dos dados de geolocalização em sede de procedimento disciplinar”, Nova Causa, 2020

JOANA FUZETA DA PONTE, “O regime da videovigilância à luz do Código do Trabalho e as novas normas sobre proteção de dados pessoais” in Revista Advogar, 18 de novembro de 2019

JOANA VASCONCELOS, “O Contrato de Trabalho 100 Questões”, Universidade Católica Editora, 5.^a Edição, 2017

GUILHERME DRAY, “Direito do Trabalho e Cidadania”, Almedina, 2022

LURDES DIAS ALVES, “Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral”, Almedina, 2020

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “Tratado de Direito do Trabalho - Parte II - Situações Laborais Individuais”, 8.^a Edição, Almedina, 2021

PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Considerações Gerais sobre o Código do Trabalho”, VI Congresso Nacional de Direito do Trabalho Memórias, Almedina, 2004

PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Código do Trabalho Anotado”, Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray, Luís Gonçalves da Silva, Almedina, 2020

PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Direito do Trabalho”, Almedina, 10.^a edição, 2022

TERESA COELHO MOREIRA, “Direito do Trabalho na Era Digital”, Almedina, 2021

TERESA COELHO MOREIRA, “Dados pessoais: breve análise do art. 28.º da lei n.º 58/2019, de 8 de agosto”, in Questões Laborais 55, 2019, Almedina, 2020

SIMÃO DE SANT’ANA e VITORINO GOUVEIA, “O RGPD e os Recursos Humanos - Guia prático para a conformidade”, Almedina, 2.^a Edição, 2022

Jurisprudência Consultada

I. TRIBUNAL EUROPEU DOS DIREITOS HUMANOS

López Ribalda and Others v. Spain, de 9 de janeiro de 2018

II. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Acórdão n.º 355/97, de 7 de maio de 1997 (RC. Tavares da Costa), Proc. n.º 182/97

III. SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Acórdão de 22 de maio de 2007 (R. Pinto Hespanhol), Proc. n.º 07S054

Acórdão de 14 de maio de 2008 (R. Pinto Hespanhol), Proc. n.º 08S643

IV. TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE COIMBRA

Acórdão de 6 de fevereiro de 2015 (R. Azevedo Mendes), Proc. n.º 359/13.0TTFIG - A.C1

V. TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA

Acórdão de 24 de setembro de 2020 (R. Moisés Silva), Proc. n.º 931/20.1T8STB-B.E1

VI. TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

Acórdão de 3 de maio de 2006 (R. Isabel Tapadinhas), Proc. n.º 872/2006-4

Acórdão de 19 de novembro de 2008 (R. Ramalho Pinto), Proc. n.º 7125/2008-4

Acórdão de 25 de agosto de 2009 (R. Fátima Mata-Mouros), Proc. n.º 10210/2008-9

VII. TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

Acórdão de 20 de setembro de 1999, (R. Sousa Peixoto), Proc. n.º 9810961

Acórdão de 9 de maio de 2011 (R. Paula Leal de Carvalho), Proc. n.º 379/10.6TTBCL - A.P1

Acórdão de 17 de dezembro de 2014, (R. António José Ramos), Proc. n.º 231/14.6TTVNG.P1

Acórdão de 10 de outubro de 2015, (R. Rui Penha), Proc. n.º 402/14.5TTVNG.P1

Acórdão de 13 de maio de 2015, (R. Ana Bacelar), Proc. n.º 1/13.9PEVNG.P1

Acórdão de 19 de outubro de 2015, (R. Rui Penha), Proc. n.º 402/14.5TTVNG.P1

Acórdão de 26 de junho de 2017, (R. Jerónimo Feitas), Proc. n.º JTRP000

Acórdão de 28 de novembro de 2022, (R. António Luís Carvalhão), Proc. 6337/21.8T8VNG.P1

VIII. TRIBUNAL ARBITRAL DO DESPORTO

Deliberação de 10 de agosto de 2020, (PCA. Rui Marinho), Processo n.º 73/2019

Outros Elementos

SITE DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA, Iniciativas, Proposta de Lei 120/XIII/3

CNPD, “Deliberação n.º 61/2004, Princípios sobre o tratamento de dados por videovigilância”, 19 de abril de 2004

CNPD, “Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho”, 17 de abril de 2020

MIRANDA & ASSOCIADOS, Sociedade de Advogados, SP, RL. Boletim de Laboral, agosto de 2019.