



Uso de imagens de videovigilância para fins disciplinares

Observados os pressupostos relativos à proteção de dados e tendo o trabalhador conhecimento que o seu local de trabalho se encontra sob videovigilância, é de admitir a visualização, em audiência de julgamento, de imagens de videovigilância recolhidas no local de trabalho, como meio de prova para determinados fins disciplinares.

✉ Contactos

Guilherme Dray
gdray@macedovitorino.com

Daniela Verdasca
dverdasca@macedovitorino.com

Joana Fuzeta da Ponte
jfuzetadaponte@macedovitorino.com

Esta informação é de carácter genérico, não devendo ser considerada como aconselhamento profissional.

O Tribunal da Relação do Porto, no seu acórdão de 7 de dezembro de 2018, admitiu a visualização de imagens de videovigilância recolhidas no local de trabalho como meio de prova para fins disciplinares.

No caso em análise, o Tribunal concluiu que a prática de atos amorosos entre uma trabalhadora e o namorado não pode ser manifestada no local e durante o horário de trabalho - bar/café de “bomba de gasolina” -, por ser um espaço de acesso público.

Segundo o Tribunal, a inserção do trabalhador numa organização empresarial comporta limitações à liberdade e exercício de direitos fundamentais, que pode provocar conflito entre o direito fundamental do trabalhador à reserva sobre a intimidade da sua vida privada e o direito do empregador a prosseguir os objetivos que se propôs no pacto social da empresa.

O Tribunal considerou, também, que as imagens daqueles atos, captadas através de câmaras de videovigilância que à partida não tinham em vista o controlo do desempenho profissional do trabalhador, podem ser usadas para efeitos disciplinares.

A lei laboral apenas admite a utilização de meios de vigilância no local de trabalho para a proteção e segurança de pessoas e bens e quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem. Nestes casos, o empregador deve ponderar se os meios de vigilância a utilizar são necessários, adequados e não excessivos em face dos objetivos a atingir.

Além disso, o empregador deve informar os trabalhadores sobre a existência e a finalidade dos meios de vigilância utilizados, devendo afixar em locais visíveis avisos informativos.

Com a entrada em vigor, em 25 de maio de 2018, do Regulamentos Geral de Proteção de Dados a instalação de meios de vigilância no local de trabalho prescinde da autorização prévia por parte da Comissão Nacional de Proteção de Dados. Apesar disso, as regras e os limites à utilização destes equipamentos mantêm-se, podendo ser alvo de fiscalização por aquela entidade, que poderá aplicar avultadas multas se tais regras não forem cumpridas.

No referido acórdão, o Tribunal considerou que tendo sido observados os pressupostos que decorrem da legislação sobre a proteção de dados e não desconhecendo a trabalhadora que o seu local de trabalho estava sob videovigilância, é de admitir a visualização, em sede de audiência de discussão e julgamento, das imagens de videovigilância recolhidas no local de trabalho.

O presente Acórdão segue a tendência mais recente da jurisprudência (vg. acórdãos da [Rel. Évora, de 9/11/2010](#) e de [7/12/2012](#); da [Rel. Porto, de 4/2/2013](#); do [STJ, de 13/11/2013](#); da [Rel. Coimbra, de 6/2/2015](#); e da [Rel. Porto, de 26/6/2017](#)) que tem admitido a videovigilância como meio de prova em processo disciplinar.