

IMAGENS DE VIDEOVIGILÂNCIA PARA FINS DISCIPLINARES

SUMÁRIO

O Tribunal da Relação de Évora, em acórdão de 26 de setembro de 2024, entendeu que, perante a prática de um crime de furto por parte de trabalhadores, é admissível a utilização, para efeitos disciplinares, das imagens captadas por um sistema de videovigilância instalado no estabelecimento da entidade empregadora, não sendo necessário aguardar pela conclusão do processo criminal.

CONTACTS

GUILHERME DRAY

GDRAY@MACEDOVITORINO.COM

JOANA FUZETA DA PONTE

JFUZETADAPONTE@MACEDOVITORINO.COM

MARGARIDA ANASTÁCIO

MANASTACIO@MACEDOVITORINO.COM

Esta informação foi preparada com o apoio da aplicação [KeyTerms.ai](#), software de IA que utiliza os seguintes modelos de linguagem de grande escala (LLMs): Perplexity, Grok 3 e OpenAI. O texto gerado por IA foi revisto por advogados.

No dia 26 de setembro de 2024, o Tribunal da Relação de Évora (“**TRE**”), proferiu um novo [acórdão](#), no âmbito de uma ação de impugnação da licitude do despedimento. O TRE concluiu que é admissível a utilização de imagens de videovigilância como meio de prova para fundamentar a justa causa de despedimento de um trabalhador, sem ser necessário aguardar pela conclusão do processo criminal, estando em causa a prática de um crime de furto pelos trabalhadores.

A decisão destaca-se pelo facto de admitir a utilização das referidas imagens sem necessidade de conclusão do processo criminal, o que não tinha ainda sucedido, na medida em que “o artigo 28.º n.ºs 4 e 5 da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto estipula 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; e que neste caso, 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”.

Fundamentando a sua decisão, o TRE citou:

- O disposto no artigo 329.º, n.º 2, do Código do Trabalho, o qual obriga o empregador a iniciar o procedimento disciplinar nos 60 dias subsequentes àquele em que teve conhecimento da infração, sob pena de caducidade; e
- O mencionado num outro Acórdão da Relação de Lisboa de 26 de setembro de 20218: “a dupla natureza disciplinar e criminal, ainda que alargue o referido prazo prescricional do n.º 1 do art.º 329.º do CT/2009, não implica ou acarreta, necessariamente, idênticas consequências no que concerne aos demais prazos daquela disposição, pois a circunstância de as condutas do trabalhador estarem ou poderem vir a ser investigadas criminalmente não obsta, em regra, a que a entidade empregadora possa fazer a sua investigação e prova interna e completa desses mesmos factos no âmbito do procedimento disciplinar (...) e, nessa medida e sequência, proceder, objectiva e plenamente, de consciência absolutamente tranquila, ao despedimento com justa causa daquele ou ao seu sancionamento com outra pena, conservatória do vínculo laboral.”

O TRE salientou ainda que, desde a entrada em vigor do Regulamento Geral de Proteção de Dados ("RGPD"), a Comissão Nacional de Proteção de Dados ("CNPd") já não tem competência para autorizar previamente a instalação de sistemas de videovigilância no local de trabalho (exceto se também envolverem a captação de áudio), cabendo-lhe apenas funções de fiscalização e controlo do cumprimento das regras de proteção de dados, nos termos do artigo 6.º da [Lei 58/2019, de 8 de agosto](#).

O TRE esclarece ainda ser responsabilidade exclusiva do empregador assegurar que a instalação e utilização de sistemas de videovigilância respeita a legislação aplicável, em conformidade com o RGPD.

Este entendimento tem como consequência a revogação tácita do artigo 21.º, n.º I, do Código do Trabalho, que ainda previa a necessidade de autorização prévia da CNPD, autorização essa que a lei já não permite conceder.

© 2025 MACEDO VITORINO