

# Data enia

REVISTA JURÍDICA DIGITAL

**13**   
2022



Publicação científico-jurídica  
em formato digital  
**ISSN 2182-8242**

Periodicidade anual  
N.º 13 — Ano 2022

Propriedade e Edição:  
© DataVenia  
Marca Registada n.º 486523 – INPI

Administração:  
Joel Timóteo Ramos Pereira, Juiz de Direito

Internet: [www.datavenia.pt](http://www.datavenia.pt)  
Contacto: [correio@datavenia.pt](mailto:correio@datavenia.pt)

A Data Venia é uma revista científico-jurídica em formato digital, tendo por objeto a publicação de doutrina, artigos, estudos, ensaios, teses, pareceres, crítica legislativa e jurisprudencial, apoiando igualmente os trabalhos de legal research e de legal writing, visando o aprofundamento do conhecimento técnico, a livre e fundamentada discussão de temas inéditos, a partilha de experiências, reflexões e/ou investigação.

As opiniões expressas são da exclusiva responsabilidade dos respetivos autores e não traduzem necessariamente a opinião dos demais autores da Data Venia nem da sua administração.

A citação, transcrição ou reprodução dos conteúdos desta revista estão sujeitas ao Código de Direito de Autor e Direitos Conexos.

É proibida a reprodução ou compilação de conteúdos para fins comerciais ou publicitários, sem a expressa e prévia autorização da Administração da Data Venia e dos respetivos Autores.

# Meios de vigilância à distância: A CÂMARA DE VIDEOVIGILÂNCIA

## **Mercília Pereira Gonçalves**

Investigadora do JusGov- Centro de Justiça e Governação da Escola de Direito da Universidade do Minho;

Mestre em Direito dos Contratos e da Empresa;  
Notária Estagiária.

### **SUMÁRIO:**

Introdução.

— Capítulo I- Os meios de vigilância à distância: a câmara de videovigilância. 1-Breve análise dos artigos 20º e 21º do CT.

— Capítulo II- O tratamento e recolha de dados pessoais através da videovigilância. 1- A captação da imagem e do som do trabalhador.

— Capítulo III- A videovigilância como um meio de prova. 1- A admissibilidade das imagens e sons captados. 2-A proibição do art. 20º, nº1 do CT como fundamento do meio de prova não admissível.

— Conclusão.

## **Introdução**

O relatório que ora, nos propomos a apresentar remete para o controlo do empregador e a sua faculdade de utilizar meios de vigilância à distância. Pela extensão do tema entendemos delimitar a nossa investigação à câmara de videovigilância e nessa medida, quando nos referirmos aos meios de vigilância à distância, é a videovigilância que será sempre tratada. É um tema que

estabelece o seu domínio no Direito do Trabalho e no Direito Processual do Trabalho.

De maneira, a facilitar-mos o nosso estudo, dividimos o presente trabalho em capítulos. O primeiro capítulo diz respeito ao estudo dos artigos 20º e 21º do CT relativo aos meios de vigilância à distância e sua utilização<sup>1</sup>.

O segundo capítulo aponta para o tratamento e recolha de dados pessoais através da videovigilância. A visualização e consequente gravação de imagens e som pelo sistema de videovigilância são dados sensíveis, na medida em que o direito de privacidade das pessoas está a ser exposto. Nesse sentido, devem estar protegidos, não podendo o empregador limitá-los como bem entender, a menos que os sacrifícios que o empregador correria pela sua não limitação ou utilização dos mesmos para a finalidade pretendida, fossem superiores ao motivo de os não sacrificar. Tal dependerá sempre do caso em concreto, tratando-se de uma questão de proporcionalidade que deve ser assegurada.

O terceiro e último capítulo remete para a videovigilância como um meio de prova. Após a leitura e estudo de alguma jurisprudência consideramos interessante incluí-la no nosso relatório. Segundo ALBERTO DE SÁ E MELLO<sup>2</sup> é importante conhecer se o equipamento tecnológico utilizado como meio de vigilância à distância de forma lícita, no caso em concreto, a câmara de videovigilância e a recolha de imagens e sons através desse equipamento podem servir como prova em juízo, para registar acidentalmente uma conduta disciplinarmente punida de um trabalhador. Assim, procuramos demonstrar

---

<sup>1</sup>Desnecessário será referir novamente que é a câmara de videovigilância o centro da nossa análise.

<sup>2</sup>MELLO, Alberto de Sá - *Direito do Trabalho para Empresas*. 2ª edição. Coimbra: Almedina, 2019, p. 66.

de que forma estes dados pessoais (imagem e som) poderão servir como prova em tribunal e por outro lado, de que maneira tal não poderia suceder.

No final, será apresentada a conclusão do nosso tema. Procuraremos esclarecer com rigor o conteúdo do mesmo, as nossas ideias, o contributo da doutrina e da jurisprudência.

## Capítulo I

### MEIOS DE VIGILÂNCIA À DISTÂNCIA: A CÂMARA DE VIDEOVIGILÂNCIA

#### 1. Breve análise dos artigos 20º e 21º do CT

Na verdade, na relação laboral, o empregador tem o poder diretivo de dar ordens, instruções e diretrizes ao trabalhador de maneira a coordenar a atividade laboral. É no exercício do seu poder que o empregador controla o trabalhador, no sentido de este cumprir o fim para o qual se obrigou contratualmente. O empregador não pode usar o poder diretivo de forma arbitrária. Muito embora, o contrato de trabalho empregue uma subordinação jurídica, o trabalhador jamais se poderá sentir amarrado nas mãos do empregador.

O art. 20º do CT trata dos meios de vigilância à distância. A norma é ampla, no sentido de englobar a câmara de videovigilância que ora, nos propomos a tratar em concreto, mas também outros como a geolocalização<sup>3</sup>.

Centremo-nos na análise do art. 20º do CT de forma a inserirmos a videovigilância nestes meios de vigilância à distância. Após uma leitura atenta do artigo conseguimos entender que logo no seu nº1 está prevista uma

---

<sup>3</sup>Para maiores desenvolvimentos sobre aquilo que se entende por geolocalização, veja-se, neste sentido, MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho - *Estudos de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2016, Vol II, pp. 89-117.

proibição: os meios de vigilância à distância não podem ser usados pelo empregador com o fim de controlar a atividade profissional que o trabalhador desempenha. De facto, se o empregador controlasse o trabalhador a este ponto o local de trabalho tornava-se um ambiente de desânimo, stress e até pressão. Ninguém gosta de ser observado desta maneira, os trabalhadores são pessoas e como tal, tem tantos direitos quanto as outras. O direito à reserva da intimidade da vida privada e de autodeterminação informativa são os direitos que mais colidem numa situação destas. No entendimento de TERESA MOREIRA<sup>4</sup>, falamos de um controlo potencial, no sentido em que poderá acontecer que a atividade profissional do trabalhador venha a ser controlada, ainda que a mesma não tivesse sido.

O art. 20º, nº1 do CT não é absoluto, uma vez que a proibição não se estende, limita-se. O empregador não pode controlar o trabalhador nos termos indicados anteriormente, mas ainda assim, pode usar uma câmara de videovigilância para zelar pela proteção e segurança de pessoas e bens no seu local de trabalho. A segurança no trabalho está consagrada desde logo, no art. 59º, nº1, al. c) da CRP. Não podemos negar que o trabalhador tem este direito e no fundo, o empregador o dever de manter a ordem e segurança do seu estabelecimento. Compreendemos que existem locais de trabalho, tais como: um Banco, Relojoaria, Casinos, entre outros que devem ter vigilância por vídeo, pois são locais propícios a assaltos e desordem pelas quantidades avultadas de dinheiro que estes guardam<sup>5</sup>. Assim, o nº2 do art. 20º do CT

---

<sup>4</sup>Neste sentido, MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho - *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: Contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador*. Coleção Teses. Coimbra: Almedina, maio de 2010, p. 504.

<sup>5</sup>Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães [em linha], de 25-06-2015 (proc. nº 522/14.6TTGMR-A.G1), relatado pelo Conselheiro Moisés Silva [consult. 18/12/2019]. Disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). O acórdão apresentado envolve a atividade bancária e por isso, justifica-se a videovigilância, pois, como já referimos, estão em causa quantias avultadas e o próprio património do banco e das pessoas que depositam lá o seu dinheiro. Sem um sistema

apresenta-nos uma exceção, acrescentando ainda que “quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem” a câmara de videovigilância, pode ser utilizada. Segundo TERESA MOREIRA<sup>6</sup>, a videovigilância é um sistema indispensável, pois permite à distância, poupando custos, controlar a atividade produtiva. Justifica-se por outro lado, em locais de trabalho, onde o trabalhador se encontre isolado.

Trata-se de colocar numa balança os interesses que se visam proteger e neste sentido, ir ao encontro do resultado mais vantajoso. Quer isto dizer que analisado o custo-benefício, os prejuízos que poderiam resultar e os perigos que se poderiam correr por o empregador não recorrer a meios de videovigilância, quando pode e tem legitimidade para o fazer, então rapidamente se percebe que o seu direito prevalecerá sobre tudo o resto.

O empregador não pode servir-se da legitimidade que tem para usar estes meios, para defraudar a lei e mais do que isso, violar os direitos fundamentais dos trabalhadores, utilizando o meio de videovigilância para controlar o desempenho profissional dos trabalhadores. A proibição é expressa e tal situação não pode acontecer de uma maneira ou de outra. Os trabalhadores devem estar sempre protegidos. A exposição a que estes estão sujeitos na admissibilidade da instalação de um sistema como este é clara, mas deve ser suportável, para que se contornem situações de perigo. Nas palavras de TERESA MOREIRA<sup>7</sup>, o controlo não é intencional, é acidental, não é desejado, mas possível e lícito.

---

de segurança como este, os perigos e transtornos graves que pudessem ocorrer seriam devastadores para a entidade empregadora.

<sup>6</sup>Para maiores desenvolvimentos sobre esta matéria, veja-se, MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho - *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação...*, *op. cit.*, p. 519.

<sup>7</sup>Cfr. MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho - *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação...*, *op. cit.*, p. 507. Trata-se de um controlo aparente.

É questionável como se sabe a verdadeira intenção de alguém, neste caso, a entidade empregadora. Como se prova que o fim visado é considerado lícito e não ilícito? O caminho seguido pelo empregador foi o certo e não o errado? Será o empregador assim tão boa pessoa ao ponto de não procurar observar o desempenho profissional dos seus trabalhadores e no alcance de detetar algum comportamento faltoso, despedir o trabalhador, com o motivo de este ter sido vigiado e controlado sem que disso se apercebesse, porque estava exposto. Quanto à admissibilidade como prova da imagem e som captado pela câmara de videovigilância vejamos mais à frente, já que precisaremos de sustentar tal análise de acordo com a doutrina e jurisprudência mais recente, uma vez que pretendemos no nosso relatório demonstrar sempre uma visão atualista, sem descurar o outro lado que estamos sempre tão habituados, face a uma divergência doutrinal e jurisprudencial decorrente também nesta matéria.

O empregador terá de pedir uma autorização à Comissão Nacional de Proteção de Dados, para que possa fazer uso de uma câmara de videovigilância (art. 21º, nº1, do CT). Esta autorização tem de respeitar o princípio da proporcionalidade (adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito) (art. 21º, nº2, do CT). Os dados pessoais gravados através de vídeo são guardados durante o período de tempo que se julgue necessário para a prossecução dos fins que se visam atingir, tal informação é eliminada logo que o trabalhador seja transferido para outro local de trabalho ou cesse o contrato de trabalho (art. 21º, nº3 do CT), a violação do disposto neste nº3 implica uma contra-ordenação grave (art. 21º, nº5 do CT). O pedido de autorização a que se refere o nº1 não se basta por si, tem, pois, de se fazer acompanhar de parecer da comissão de trabalhadores ou, caso este não esteja disponível, no prazo de

---

O controlo nunca foi o fim para a instalação do sistema de vigilância, porque se na sua base se suspeitasse que fosse, seria desde logo, proibido pela norma do art. 20º, nº1 do CT.



10 dias após a consulta, de comprovativo do pedido de parecer, conforme resulta do nº4 do presente artigo.

O Regulamento (EU) 2016/679 de 27 de abril de 2016<sup>8</sup> tem um importante voto nesta matéria. Assim, o tratamento de dados pessoais só poderá ocorrer de acordo com o considerando 47, nas circunstâncias dos interesses dos responsáveis pelo tratamento constituírem um fundamento para o seu tratamento, “desde que não prevaleçam os interesses ou os direitos e liberdades fundamentais do titular.”

O direito à intimidade da reserva da vida privada do trabalhador pode bem prevalecer, tratando-se de um direito de personalidade, sensível e fundamental consagrado constitucionalmente e deve ser o mais respeitado possível. Concordamos com este considerando, já que o nosso ordenamento jurídico visa proteger os direitos fundamentais. São direitos primários que se afirmam por si, tendo uma forte proteção na Constituição da República Portuguesa (arts.12º e ss). E essa proteção estará mais que salvaguardada, ao anular-se o direito do empregador de utilizar um meio de videovigilância, como a câmara de videovigilância e proteger a pessoa e os seus direitos em causa. A norma não podia ser mais digna, mais humana.

Conforme defende, TERESA MOREIRA<sup>9</sup>, a aplicação do art. 20º, nº2 do CT implica que estejam em causa infrações graves, já que a vigilância de forma continuada com vista a prevenir infrações menores, poderá ser ilícita, no sentido do empregador estar sujeito à proibição contida no nº1 deste artigo, porque teve a intenção de controlar o trabalhador nesse sentido e não outra.

---

<sup>8</sup>Trata-se do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) Da União Europeia (EU) e que revoga a Diretiva 95/46/CE. Neste âmbito, destacamos a Lei nº58/2019 de 8 de agosto que assegura a execução, na ordem jurídica nacional deste Regulamento.

<sup>9</sup>Neste sentido, MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho - *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação...*, *op. cit.*, p. 517.

Podemos afirmar que o fim tem de ser legítimo e sujeito ao princípio da proporcionalidade. Este princípio encontra-se no art. 5º, nº1, al. c) do RGPD, mas também no já mencionado art. 21º, nº2, do CT. Deste modo, terá de se analisar se a medida em causa (a utilização de uma câmara de videovigilância pelo empregador e sujeição dos trabalhadores à sua privacidade exposta) é adequada no sentido em que é idónea ao fim que se visa atingir. Ultrapassando o crivo da adequação, passar-se-á à fase seguinte: a necessidade. Assim, tem de se considerar se a medida é realmente necessária, se dadas as circunstâncias, não existirá uma outra que não seja tão excessiva e onerosa. Deve ser, pois, a mais necessária de todas. No que se refere à proporcionalidade em sentido estrito, temos de analisar se as desvantagens que irão resultar da instalação de sistemas de videovigilância não serão superiores às vantagens da não instalação.

Aceitamos que o empregador tem o seu direito de proteger as pessoas e bens e que o deve cumprir, no entanto, se tal empregar uma violação de direitos fundamentais que prevaleça, tal como já afirmamos supra, as desvantagens serão claramente superiores, na medida em que se ofendem direitos fundamentais e nesse sentido, a medida caía passando o teste da proporcionalidade, por não se encontrar preenchido o requisito da proporcionalidade em sentido estrito.

O trabalhador deve ser informado que o empregador irá instalar um sistema de videovigilância no seu local de trabalho, explicando-lhe a finalidade visada, de acordo com o nº3 do art. 20º do CT. O dever de informação sobre “aspetos relevantes do contrato de trabalho” é um dever consagrado desde logo, no art. 106º do CT. O empregador deverá fixar em locais visíveis por escrito que existe um sistema de vídeo, além de um símbolo identificativo, conforme referido neste nº3.

O direito de informar o trabalhador que os seus dados estão a ser recolhidos por um sistema de captação de imagens e som, no caso, a câmara de vídeo, também consta dos artigos 13º e 14º do RGPD.

O princípio da transparência está aqui implícito e assume uma enorme preponderância nesta matéria. A necessidade de transparência da informação é um requisito essencial, para que o empregador possa utilizar um meio de vigilância como este, a transparência está, pois, ao lado das exigências do princípio da proporcionalidade. A transparência preenche-se, desde logo, com a informação dada pelo responsável do tratamento de dados pessoais (no caso em concreto, o empregador). Tal como refere TERESA MOREIRA<sup>10</sup> o facto de o trabalhador estar informado e muitas vezes, consentir não significa que o trabalhador aceite este controlo, o consentimento<sup>11</sup> do trabalhador neste sentido, não é livre, nem nunca será. O trabalhador estará sempre dependente de condicionalismos, pois não quer perder o emprego e sente que deve obedecer ao empregador, já que a relação de trabalho implica uma subordinação jurídica.

Uma vez informado, o trabalhador poderá reagir mediante os seus direitos que se tutelam, se assim o entender e for o caso. O trabalhador pode assim, fazer valer os seus direitos fundamentais, procurando defender a sua privacidade e ao mesmo tempo, liberdade, se assim, realmente for, o que depende muito da situação em concreto quais os direitos que mais estarão comprometidos numa relação como esta.

O tratamento de dados pessoais deve respeitar o princípio da proporcionalidade, da transparência e ser legítimo o consentimento dos trabalhadores e, na medida em que se respeitarem, só assim se pode considerar

---

<sup>10</sup>MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho - *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação...*, op. cit., p. 479.

<sup>11</sup>O art. 6º, nº1, al. a) do RGPD invoca este consentimento como sendo um pressuposto essencial para o tratamento de dados pessoais.

que a recolha e tratamento de dados pessoais é legítima, lícita e legal. Após análise de alguma jurisprudência sobre esta matéria, deparamo-nos com outros princípios que devem ser tidos em consideração e que alguns de uma maneira ou de outra, derivam destes princípios base, é o caso do princípio da intromissão mínima que acaba por resultar do princípio da proporcionalidade, de que falaremos mais à frente.

## Capítulo II

### O TRATAMENTO E RECOLHA DE DADOS PESSOAIS ATRAVÉS DA VIDEOVIGILÂNCIA

#### 1. A captação da imagem e do som do trabalhador

Os dados pessoais encontram-se protegidos constitucionalmente desde logo, pelo art. 35º da CRP e pelo art. 17º do CT. O RGPD trata da sua definição no art. 4º, nº1. Comporta uma noção ampla, mas esclarecedora daquilo que se entende por dados pessoais. Dados pessoais serão o nome de identificação da pessoa, o NIF, o seu estado civil, a sua naturalidade, a sua residência, titularidade do número do seu cartão de cidadão, entre outros, que digam respeito à possível identificação da pessoa. O art. 26º da CRP aponta para os direitos pessoais que também são dados pessoais<sup>12</sup>.

O tema da proteção de dados pessoais é extenso e tem sido objeto de alterações legislativas e repercussões diretas na doutrina e jurisprudência, uma vez que é um tema que sofre pelo seu carácter atualista<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup>Cfr. MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho - *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação...*, op. cit., p.469.

<sup>13</sup>Referimo-nos aos dados pessoais de forma breve, para concretizarmos melhor o nosso estudo e objeto de investigação.

Observamos que os dados pessoais são tratados e recolhidos por uma câmara de videovigilância. Nesta lógica, a imagem e o som captados permitem a recolha de dados pessoais, uma vez respeitados os princípios exigidos<sup>14</sup>.

Através da imagem e o som, uma pessoa pode ser identificada. As características pessoais de um ser humano, o seu modo de ser, estar, agir, reagir, enfim, a sua personalidade, são dados que são detetados através de um sistema como este.

Ao ser visualizada uma imagem, uma voz que permitem identificar e determinar um comportamento que aponta para uma personalidade distinta de cada ser, afetam-se direitos que deviam estar protegidos e parece que aparentemente não estão, pela intromissão, apesar de consentida de uma pessoa. Falamos certamente de direitos de personalidade consagrados nos artigos 14º a 22º do CT: “Liberdade de expressão e de opinião” (art. 14º do CT), “Integridade física e moral” (art. 15º do CT), “Reserva da intimidade da vida privada” (art. 16º do CT), “Proteção de dados pessoais” (art. 17º do CT), “Dados biométricos” (art. 18º do CT), “Testes e exames médicos” (art. 19º do CT), “Meios de vigilância à distância” (art. 20º do CT), “Utilização de meios de vigilância à distância” (art. 21º do CT). Os direitos de personalidade não se esgotam no Código do Trabalho, existem outros que por este não foram regulados. Assim, encontram-se tutelados juridicamente também nos artigos 24º e ss. da CRP e artigos 70º e ss. do CC.

É neste contexto linear que fazemos corresponder os meios de vigilância à distância tratados no art. 20º do CT e sua especial utilização no art. 21º do CT, aos direitos de personalidade. A dignidade da pessoa humana é um princípio basilar da nossa Constituição e por isso, aos cidadãos tem de ser atribuídos direitos de personalidade, porque as pessoas são dignas de os ter e ninguém pode afetá-los ou restringi-los. Na relação laboral em que nos

---

<sup>14</sup>Neste sentido, MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho - *Estudos de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2011, p. 230.

deparáramos com a subordinação jurídica propiciada pelo contrato de trabalho, os direitos de personalidade são muitas vezes, reduzidos.

Sem descurar o nosso tema em análise no que diz respeito aos meios de vigilância à distância, no caso em concreto, através de um sistema de videovigilância, rapidamente entendemos que com a utilização de um meio desta natureza que os direitos de personalidade do trabalhador são diminutos e são-no independentemente do conhecimento ou consentimento de quem está a ser filmado. Uma pessoa singular tem um círculo de direitos de personalidade mais abrangente e protegido quando se sente livre.

Ao longo da apresentação do nosso estudo e investigação, aludimos uma vez ou outra, à intervenção feita na vida privada do trabalhador, concordamos nesse sentido, como sendo o direito da reserva da intimidade da vida privada, o direito mais afetado. Recordamos que nos referimos a uma autodeterminação informativa que se trata de um conjunto de informações que o trabalhador não quer que sejam conhecidas do domínio público, porque pertencem à sua simplicidade e natureza forma de estar na sua esfera jurídica privada, a que tem direito.

Segundo, mais uma vez, TERESA MOREIRA<sup>15</sup>, o trabalhador tem um envolvimento pessoal maior na relação de trabalho do que o empregador, daí que haja uma atenção especial aos direitos de personalidade do trabalhador que acabam por funcionar como uma limitação dos poderes do empregador.

---

<sup>15</sup>Neste sentido, MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho - *Direitos de personalidade*. Separata de Código do Trabalho- A revisão de 2009. Coimbra: Coimbra Editora, p. 103.

### Capítulo III

#### A VIDEOVIGILÂNCIA COMO UM MEIO DE PROVA

##### 1. A admissibilidade das imagens e sons captados

No seio da doutrina e jurisprudência existe uma divergência quanto à admissibilidade como prova dos dados pessoais tratados e recolhidos.

Após o nosso estudo e leitura de alguns acórdãos, conseguimos entender e concordamos com ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO<sup>16</sup> que no âmbito da jurisprudência mais recente admite-se a videovigilância, para fazer prova num processo disciplinar.

A título exemplificativo, apresentamos o acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 07.12.2018<sup>17</sup>. Neste caso, permitiu-se a visualização de imagens da autora para fins disciplinares. A autora trabalhava numa bomba de gasolina e tinha comportamentos impróprios com o seu namorado (cliente), o que causava uma má imagem para a entidade empregadora, assim como para os demais clientes e público dirigido.

Na nossa honesta opinião, concordamos com a decisão da Relação, uma vez que o comportamento da trabalhadora é contínuo e por isso, grave. Ela não pode estar protegida pelo art. 20º, nº1 do CT, uma vez que o empregador não instalou o sistema de videovigilância, para controlar profissionalmente a trabalhadora, mas para proteger a segurança de pessoas e bens, à luz do art. 20º, nº2 do CT. Trata-se de uma bomba de gasolina, é compreensível que deva ter uma câmara de videovigilância para manter a segurança. E é precisamente

---

<sup>16</sup>Cfr. CORDEIRO, António Menezes - Direito do Trabalho - Direito Europeu, dogmática geral, direito coletivo. Coimbra: Almedina, 2018, Vol I, p. 573.

<sup>17</sup>Neste sentido, Acórdão do Tribunal da Relação do Porto [em linha], de 07-12-2018 (proc. nº 159/18.0T8PNF-A.P1), relatado pelo Conselheiro Domingos Morais [consult. 21/12/2019]. Disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

pela finalidade do art. 20º, nº2 do CT que não se pode permitir que uma trabalhadora perturbe e prejudique não só o local de trabalho, mas também a entidade empregadora que a poderá levar à perda de clientes e à ruína do seu negócio, se a situação se mantivesse, até porque a trabalhadora sabia que estava a ser exposta a filmagens e por isso, “expôs-se gratuitamente.”

Entendemos que o seu direito à reserva da intimidade da vida privada não deve sobrepor-se ao direito do empregador, já que os prejuízos que resultariam desta infração grave ao não ser punida, seriam muito maiores para o empregador do que para a trabalhadora. É um facto que a autora sabia e consentiu na exposição a vídeo e nada o fez para evitar. O direito privado não pode ser protegido e prevalecer sobre todos os outros direitos dignos de proteção, quando numa situação como estas, já se está a colocar em causa a própria reserva da vida privada em si.

Apesar de considerarmos o trabalhador como a parte mais débil no contrato de trabalho, porque subordinado, não podemos sempre ver o seu lado, o empregador é uma pessoa e também tem os seus direitos que não podem deixar de ser protegidos, quando tiver razões para isso.

Centremo-nos também no acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26.06.2017<sup>18</sup> que ilustra uma situação em A foi despedida e vem alegar ao processo que o foi ilicitamente sem justa causa. Contudo, a Ré apresenta entre as várias causas, a agressão de uma colega sua cujas imagens são retratadas e reproduzidas numa câmara de videovigilância. Estas imagens serviram como prova para o seu despedimento, após a decisão do Tribunal da Relação do Porto, dado que esta decisão foi objeto de um recurso de apelação, por se ter

---

<sup>18</sup>Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto [em linha], de 26-06-2017 (proc. nº 6909/16.2T8PRT.P1), relatado pelo Conselheiro Jerónimo Feitas [consult. 21/12/2019]. Disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)



reprovado em primeira instância, a possibilidade de tais dados pessoais auxiliarem como prova para o fim disciplinar apresentado.

A agressão a alguém constitui uma infração grave de relevo. Compreendemos que não se permite na relação de trabalho, desordem, falta de segurança, violência. A entidade empregadora deve por isso, estar atenta a comportamentos deste género no seu local de trabalho. Este não deve ser um local de agressão, pelo contrário, deve ser um local em que as pessoas procurem dar-se bem, já que é nele que passam a maior parte do seu tempo. Porém, nem sempre isso acontece, tal como na situação apresentada.

A nossa opinião coincide com a do Tribunal da Relação. Não se verificando a proibição contida no art. 20º, nº1 do CT ora, mencionada, mas tão só a instalação do sistema de vídeo ao abrigo do art. 20º, nº2 do CT, o meio de vigilância é lícito, uma vez verificando-se os seus pressupostos de admissibilidade, nomeadamente os princípios subjacentes e respetiva autorização à CNPD. Para além disso, é importante revelar que também neste caso, a autora sabia que estava a ser exposta a filmagens, já que esta tem de ser devidamente informada.

Reparamos como a jurisprudência dos últimos anos procura constituir como prova as imagens e o som captados da câmara de videovigilância, conforme referimos anteriormente. Concordamos com TERESA MOREIRA<sup>19</sup> quando nos diz que perante infrações disciplinares graves, as captações de tais situações gravosas podem servir como prova. Seguindo este entendimento, as infrações penais de menor relevo, não poderão considerar-se.

No que se refere à possível admissibilidade da câmara de videovigilância como um meio de prova para um ilícito disciplinar, o princípio da

---

<sup>19</sup>Neste sentido, MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho - *Estudos de Direito do Trabalho...*, op. cit., p. 297.

proporcionalidade<sup>20</sup> deve ser desde logo, respeitado de maneira, a apurar se a instalação da câmara é uma medida proporcional, ainda que haja uma autorização de instalação por parte da CNPD.

TERESA MOREIRA<sup>21</sup> refere que o princípio da intromissão mínima deve ser atendido nestas situações. Este princípio revela que os direitos fundamentais dos trabalhadores devem ser restringidos o mínimo possível, só na medida em que sejam necessários, o que é aferido pelo princípio da proporcionalidade.

Conforme refere a autora<sup>22</sup>, a captação através do sistema de videovigilância deve ser a menor possível, no sentido em que muitas vezes, basta a visualização sem ser necessário a gravação, assim como poderá ser suficiente as imagens ao invés da gravação do som. Nunca os dois, se apenas um se afirmar necessário para satisfazer as necessidades visadas ab initio. O modelo da câmara em si, também deve ser tido em atenção, porque pode ter menores consequências relativamente aos efeitos do direito de privacidade dos trabalhadores.

A localização das câmaras e as modalidades de registo<sup>23</sup> também devem ser tidas em conta. No acórdão da Relação do Porto de 23.01.2013<sup>24</sup> realça-se a localização, pelo facto de a câmara de vídeo não se poder instalar junto às

---

<sup>20</sup>Já aludimos ao princípio da proporcionalidade e aos seus requisitos, pelo que remetemos supra, p. 5 do nosso relatório.

<sup>21</sup>Neste sentido, MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho - *Estudos de Direito do Trabalho...*, op. cit., p. 278.

<sup>22</sup>Cfr. MOREIRA, TERESA Alexandra Coelho - *Estudos de Direito do Trabalho...*, op. cit., p. 278.

<sup>23</sup>Cfr. MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho - *Estudos de Direito do Trabalho...*, op. cit., p. 279.

<sup>24</sup>Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto [em linha], de 23-01-2013 (proc. nº 932/07.5TAVRL.P1), relatado pela Conselheira Lígia Figueiredo [consult. 22/12/2019]. Disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

caixas registadoras do estabelecimento comercial, dado que se visa proteger os clientes no ato de pagamento, quando utilizem os seus cartões de débito ou crédito. São dados pessoais sensíveis que jamais podem ser gravados por uma câmara de vídeo e como tal, devem ser protegidos. Também o refere o art. 19º, nº2 al. b) da LPD<sup>25</sup>, “as câmaras não podem incidir sobre a zona de digitação de códigos de caixas de multibanco ou outros terminais de pagamento ATM.”

Deve ainda ter-se em atenção a atividade em causa<sup>26</sup>.

O controlo não deve ser contínuo e permanente, se a necessidade não se verificar, a menos que se entenda que o deve ser por razões de segurança de pessoas e bens (art. 20º, nº2 do CT). A conservação de imagens e/ou som deve ser, pois, limitada no tempo, se tal não for justificado pela medida do estritamente necessário, para que se satisfaça o fim legítimo.

O princípio da finalidade legítima encontra-se no art. 5º, nº1, al. b), do RGPD. É um princípio que também deve ser tomado em conta aquando da análise de admissibilidade dos dados pessoais recolhidos através de videovigilância para servirem como meio de prova. Este princípio significa como o próprio nome indica que tem de existir uma finalidade ou um motivo para a intervenção da instalação de um sistema como este, finalidade essa que deve ser legítima.

O princípio da compatibilidade com a finalidade prevista está previsto também no mencionado art. 5º, nº1, al. b), do RGPD. Este princípio diz-nos que o empregador não pode usar a informação recolhida do sistema de videovigilância como bem entende, ou seja, se o fim indicado inicialmente para o uso deste sistema foi um, não pode agora aproveitar-se de certas informações recolhidas para visar um outro que não tenha sido a razão inicial

---

<sup>25</sup>Este art. 19º, nº2 da LPD aponta para a localização das câmaras, indicando-nos onde estas não podem incidir.

<sup>26</sup>Cfr. MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho - *Estudos de Direito do Trabalho...*, op. cit., p. 279.

da sua adoção. Na verdade, quando o fim legítimo é a proteção de segurança de pessoas e bens (art. 20º, nº2 do CT) e ocasionalmente se descobre um ilícito do trabalhador, que o poderá levar a um processo disciplinar, tal ocorrência poderá ser tomada em conta, desde que seja uma infração de natureza grave.

Uma vez que procuramos apresentar o caminho que deve ser percorrido, para que se possa considerar admissível os dados pessoais recolhidos através de videovigilância, não nos podemos esquecer também da importância que o princípio da transferência denota nesta sede. A este já nos referimos anteriormente, pelo que assim, remetemos. A necessidade deste princípio é fundamental, dado que sem a informação dada ao trabalhador e o seu conhecimento de que está a ser filmado ou gravado, implica que a prova seja nula (art. 32º, nº8, da CRP e art. 167º, nº1 do Código do Processo Penal).

A possibilidade de um controlo oculto por parte do empregador, não nos parece admissível, pelo caráter indispensável de transparência na recolha e tratamento de dados pessoais. Poderia sê-lo, se não existisse outra forma que satisfizesse ou justificasse a finalidade legítima pretendida, que pelo seu caráter gravoso e até oneroso implicasse negar o princípio da transparência, para que só assim se pudesse fazer prova de suspeitas de ilícitos penais graves, que jamais de outra forma se conseguiriam.

Como já referimos anteriormente, a jurisprudência mais recente e até a doutrina têm vindo a apresentar um voto nesta matéria positivo. Mas, não nos podemos esquecer que a prova não é considerada sempre que esteja em causa a proibição do art. 20º, nº1 do CT. Consideramos interessante incluir jurisprudência exemplificativa neste sentido, para concretizarmos de forma mais objetiva e elucidativa o trabalho que ora, nos propomos a apresentar.

## 2. A proibição do art. 20º, nº1 do CT como fundamento do meio de prova não admissível

Primeiramente, propomos-mos a comentar de forma breve a situação ocorrida no acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 19.11.2008<sup>27</sup>.

Sucede que a autora foi despedida e considera que os factos foram insuficientes para justificar a justa causa e por isso, vem alegar a ilicitude do seu despedimento. A autora trabalhava num supermercado. A ré vem juntar ao processo disciplinar um DVD com imagens que fundamentam o seu despedimento. Contudo, a proibição do art. 20º, nº1 do CT é clara e proíbe que se controle o desempenho profissional do trabalhador, pelo que tal como consta do acórdão, as câmaras do supermercado não devem ter esses efeitos. O efeito útil destina-se a abranger a proteção conferida pelo art. 20º, nº2 do CT, o que se compreende pelo facto de o supermercado ser um espaço do domínio público, de maneira a proteger e evitar em certo sentido, a ocorrência de delitos.

Sucede que o empregador não demonstrou a autorização para a instalação de um sistema como este e por isso, toda a prova daí produzida é desde logo, ilícita<sup>28</sup>. Nas palavras de PINTO HESPANHOL<sup>29</sup> no acórdão do STJ de

---

<sup>27</sup> Acórdão da Relação de Lisboa [em linha], de 19-11-2008 (proc. nº 7125/2008-4), relatado pelo Conselheiro Ramalho Pinto [consult. 23/12/2019]. Disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>28</sup>O facto de a prova ser ilícita, não significa que todo o processo é nulo, mas tão somente que as imagens e gravação de som captado pela câmara de videovigilância não servirão de base à fundamentação da justa causa de despedimento, tal é sustentado pelo acórdão do STJ de 14-05-2008. Cfr. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça [em linha], de 14-05-2008 (proc. nº 08S643JSTJ000), relatado pelo Conselheiro Pinto Hespanhol [consult. 23/12/2019]. Disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>29</sup>Cfr. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça [em linha], de 22-05-2007, (proc. nº 07S054 JSTJ000), relatado pelo Conselheiro Pinto Hespanhol [consult. 23/12/2019]. Disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). Na verdade, outras decisões jurisprudenciais seguem o mesmo entendimento, o que se compreende. Destacamos também aqui o acórdão do STJ de 08.02.2006, relatado pelo Conselheiro Fernandes Cadilha. Disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

22.05.2007 a prova será sempre ilícita, mesmo que a autorização tenha sido concedida, quando o seu fim seja o de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

Na realidade, está em causa um ilícito criminal, pela leitura do acórdão presume-se que tenha ocorrido uma suspeita de furto pela descrição e fundamentação apresentada. A ré defende que quando estão em causa ilícitos criminais, já não está em causa o controlo do trabalhador e por isso, a prova deve ser considerada. Não se concede qualquer razão à ré, uma vez que o controlo do trabalhador abrange todos os seus atos praticados.

Consideramos que o Supremo Tribunal de Justiça andou bem nesta decisão, pois, conforme referimos, a lei é clara na sua proibição expressa no art. 20º, nº1 do CT. E não há forma de a contornar, a legitimidade para o meio de prova teria de abranger o art. 20º, nº2 do CT.

Da nossa parte não poderíamos deixar de referir que se a infração penal é menor, isto é, não constitui uma infração penal de maior relevo, as filmagens resultantes da videovigilância não podem servir como prova, na medida em que está a controlar-se o desempenho profissional do trabalhador, o que nos parece mais evidente no caso concreto. A própria instalação das câmaras nas caixas e em todo o espaço que seja visível a atividade do trabalhador, compromete a situação. Ao controlar-se o trabalhador neste sentido, os seus direitos de personalidade, nomeadamente a sua privacidade é posta em causa e por isso, numa situação como estas, os seus direitos fundamentais devem prevalecer.

Por último, os princípios relativos à proteção de dados deveriam ter sido respeitados, para que a prova pudesse ser sustentada.

## CONCLUSÃO

O presente relatório incidiu em torno de uma reflexão sobre os meios de vigilância à distância, em especial a câmara de videovigilância.

Começamos por analisar o art. 20º do CT- “Meios de vigilância à distância” em que se insere a videovigilância. O princípio geral do art. 20º, nº1 do CT consagra conforme observamos uma proibição, no sentido de proibir a instalação de um sistema de videovigilância como um meio de controlar o desempenho a nível profissional do trabalhador. A jurisprudência é fiel a esta proibição, não existindo formas de a contornar. O controlo deve ser desde logo, evidente, para que uma utilização de prova com base nas imagens e gravação de som captados, seja desconsiderada.

A proibição não é absoluta, uma vez que o art. 20º, nº2 do CT vem permitir que a utilização de um sistema de videovigilância seja lícita quando se visa proteger a segurança de pessoas e bens, o que se compreende que seja uma mais-valia em determinados postos de trabalho: Bancos, Relojoarias, Ourivesarias, Casinos, Supermercados, entre outros, que possam levar à ocorrência de delitos. O trabalhador deve estar informado de que está a ser filmado e exposta a sua imagem, privacidade (art. 20º, nº3 do CT), não se considerando o seu consentimento propriamente livre, porque limitado à subordinação jurídica que tanto caracteriza a relação laboral. Os direitos de personalidade do trabalhador devem ser protegidos e devem prevalecer se implicarem uma lesão forte para o seu círculo de direitos bem superior à limitação do poder diretivo do empregador.

O tratamento e recolha de dados pessoais está sujeito a princípios que devem ser respeitados: proporcionalidade; finalidade legítima; transparência; intromissão mínima, compatibilidade com a finalidade prevista inicialmente. Analisamos outros requisitos importantes nomeadamente, a modalidade da câmara, a sua localização, modalidades de registo, a atividade em causa. O desrespeito destes pressupostos e princípios constitui um entrave à prova de

dados recolhidos através de videovigilância face a um ilícito disciplinar ou criminal.

Nos últimos anos, a jurisprudência tem aceite a imagem e som gravados captados através da videovigilância como meio de prova. A própria doutrina tem sido mais recetiva. Concordamos com TERESA MOREIRA quando na sua imensa e generalizada bibliografia reitera várias vezes, que as infrações penais de relevo descobertas ainda que acidentalmente devem ser consideradas para meio de prova. Contudo, o fim terá de ser sempre legítimo ao abrigo do art. 20º, nº2 do CT e nunca a proibição abrangida pelo art. 20º, nº1 do CT, pelo que quando assim for baseada na proibição estabelecida jamais a prova pode ser admissível.

Em suma, o tema é atualista e interessante, pelo que é enriquecedor da nossa formação.

MERCÍLIA PEREIRA GONÇALVES



## JURISPRUDÊNCIA CONSULTADA

Acórdão da Relação de Lisboa [em linha], de 19-11-2008 (proc. nº 7125/2008-4), relatado pelo Conselheiro Ramalho Pinto [consult. 23/12/2019]. Disponível em WWW: <URL: <http://www.dgsi.pt/Jtrl.nsf/0/ab2bf2d57c99bd0680257514003a6ea2?OpenDocument>>.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça [em linha], de 08-02-2006, (proc. nº 05S3139JSTJ000), relatado pelo Conselheiro Fernandes Cadilha [consult. 23/12/2019]. Disponível em WWW: <URL: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/65e859e4729cc7688025712d00421026?OpenDocument>>.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça [em linha], de 14-05-2008 (proc. nº 08S643JSTJ000), relatado pelo Conselheiro Pinto Hespanhol [consult. 23/12/2019]. Disponível em WWW: <URL: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/bf086a28e6f63b408025744a00301656?OpenDocument>>.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça [em linha], de 22-05-2007, (proc. nº 07S054JSTJ000), relatado pelo Conselheiro Pinto Hespanhol [consult. 23/12/2019]. Disponível em WWW: <URL: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1771be8dfd54aa72802572e40034640f?OpenDocument>>.

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães [em linha], de 25-06-2015 (proc. nº 522/14.6TTGMR-A.G1), relatado pelo Conselheiro Moisés Silva [consult. 18/12/2019]. Disponível em WWW: <URL: <http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/51296bb510548a9580257eb60055f9d6?OpenDocument>>.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto [em linha], de 07-12-2018 (proc. nº 159/18.0T8PNF-A.P1), relatado pelo Conselheiro Domingos Morais [consult. 21/12/2019]. Disponível em WWW: <URL: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/cc2a4b78e8ec279d8025839800517f79>>.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto [em linha], de 23-01-2013 (proc. nº 932/07.5TAVRL.P1), relatado pela Conselheira Lígia Figueiredo [consult. 22/12/2019].

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto [em linha], de 26-06-2017 (proc. nº 6909/16.2T8PRT.P1), relatado pelo Conselheiro Jerónimo Feitas [consult. 21/12/2019]. Disponível em WWW: <URL: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/213e51a9c28137de80258169003b373d?OpenDocument>>.

## BIBLIOGRAFIA

CORDEIRO, António Menezes - Direito do Trabalho - Direito Europeu, dogmática geral, direito coletivo. Coimbra: Almedina, 2018, vol. I. ISBN 978-972-40-7684-3.

MELLO, Alberto de Sá - *Direito do Trabalho para Empresas*. 2ª edição. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN 978-972-40-8102-1

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho - *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: Contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador*. Coleção Teses. Coimbra: Almedina, maio de 2010. ISBN 978-972-40-4208-4.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho - *Direitos de personalidade*. Separata de Código do Trabalho - A revisão de 2009. Coimbra: Coimbra Editora.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho - *Estudos de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2011. ISBN 978-972-40-4630-3.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho - *Estudos de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2016, vol. II. ISBN 978-972-40-6617-2.

**Data**  **enia**

REVISTA JURÍDICA DIGITAL  
ISSN 2182-6242

Ano 10 • N.º 13 • junho 2022

