



ANA LUÍSA BEIRÃO
Advogada coordenadora no Departamento de
Direito do Trabalho da SRS Advogados.
ana.beirao@srslegal.pt

Com o patrocínio:



A VIDEOVIGILÂNCIA NO LOCAL DE TRABALHO E A PROVA DE ILÍCITOS DISCIPLINARES

O impacto das novas tecnologias é cada vez maior, estendendo-se a todas as vertentes da vida quotidiana, incluindo, naturalmente, a vertente laboral. Se, no seu dia a dia, o cidadão comum já se encontra familiarizado com câmaras de videovigilância, abstraindo-se da medida em que tal pode colidir com a sua privacidade, no âmbito das relações de trabalho está proibida, em regra, a utilização pelo empregador de meios de vigilância no local de trabalho, com a finalidade de controlar o desempenho profissional.

No entanto, a utilização deste tipo de tecnologia poderá ser autorizada com vista à proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade assim o justifiquem, designadamente a prevenção da prática de ilícitos criminais ou quando o local de trabalho apresente um especial risco para os trabalhadores, nomeadamente em virtude do manuseamento de substâncias perigosas.

Porém, e porque se trata de matéria sensível, atinente a direitos, liberdades e garantias, como sejam o direito à imagem e o direito à reserva da intimidade sobre a vida privada, a instalação de tal equipamento está sujeita a uma prévia autorização por parte da Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPD).

Esta autorização só pode ser concedida se a utilização dos meios for necessária,



A utilização de meios de vigilância no local de trabalho poderá ser autorizada com vista à proteção de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade assim o justifiquem

adequada e proporcional aos objetivos a atingir, não podendo prevalecer sobre os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, devendo ser (i) idónea para a prossecução do objetivo proposto, (ii) necessária, no sentido de que não exista outra medida capaz de assegurar o mesmo objetivo com o mesmo grau de eficácia, e (iii) equilibrada, ao ponto de, através dela, serem atingidos substanciais e superiores benefícios ou vantagens para o interesse geral, quando confrontados com outros valores em conflito.

Autorizada a instalação deste tipo de equipamento pela CNPD, competirá ao empregador informar os trabalhadores sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância.

Questão que importa colocar a respeito desta temática, tanto mais que suscita entendimentos jurisprudenciais distintos,

é saber se as imagens recolhidas pelo sistema de videovigilância podem ser utilizadas como prova em sede de processos disciplinares.

Cientes de que está expressamente vedada ao empregador a possibilidade de controlar o desempenho profissional através do material recolhido pela videovigilância, cremos, ainda assim, atentas as finalidades que a instalação daquele equipamento visa defender, designadamente no que respeita à proteção de pessoas e bens, ser possível utilizar imagens ou sons dos trabalhadores, indiretamente recolhidos pelo equipamento, para demonstração e consequente punição da prática de ilícitos disciplinares quando esteja em causa, precisamente, a proteção de pessoas e bens.

A ser possível a utilização de tal material probatório contra um terceiro, terá de se admitir que o mesmo se revela apto a demonstrar infrações cometidas pelos próprios trabalhadores. A não ser assim, o contrato de trabalho conferiria a quem desempenhasse funções num local com sistema de videovigilância um injustificado estatuto de impunidade.

Porém, e porque este entendimento não é unânime, recomenda-se que o empregador, em toda e qualquer situação, se socorra de mecanismos probatórios adicionais, com vista à demonstração de ilícitos praticados pelos trabalhadores, coadjuvando ou mesmo substituindo o material recolhido pelo equipamento de videovigilância que, ironicamente, por si só, pode não ser suficiente. ♦