

**Tribunal da Relação do Porto**  
**Processo nº 379/10.6TTBCL-A.P1**

**Relator:** PAULA LEAL DE CARVALHO  
**Sessão:** 09 Maio 2011  
**Número:** RP20110509379/10.6TTBCL-A.P1  
**Votação:** UNANIMIDADE  
**Meio Processual:** APELAÇÃO.  
**Decisão:** NEGADO PROVIMENTO.

**CAPTAÇÃO DE IMAGEM**

**SISTEMA DE VIDEOVIGILÂNCIA**

**MEIOS DE PROVA**

**PROCESSO DISCIPLINAR**

## Sumário

O empregador não pode, em processo laboral e como meio de prova, recorrer à utilização de imagens captadas por sistema de videovigilância para fundamentar o exercício da acção disciplinar, ainda que a infracção disciplinar possa, simultaneamente, constituir ilícito penal.

## Texto Integral

Procº nº 379/10.6TTBCL-A.P1 Apelação  
Relator: Paula Leal de Carvalho (Reg. nº 403)  
Adjuntos: Des. António Ramos  
Des. Eduardo Petersen Silva

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação do Porto:

I. Relatório:

B..., aos 23.04.2010, apresentou requerimento de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento (art. 98º-C do CPT, na redacção do DL 295/2009, de 13.10), na sequência do que, oportunamente, veio o C..., SA apresentar articulado a motivar o despedimento, nele referindo, em síntese, que aquela, na sequência de procedimento disciplinar e pelos factos que invoca, veio a ser despedida com justa causa. No requerimento probatório aí apresentado juntou CD`s com imagens gravadas via CCTV e solicitou a sua

reprodução em audiência de julgamento.

Apresentada contestação, a trabalhadora defendeu-se por impugnação, invocou a invalidade do procedimento disciplinar com fundamento na ilicitude da prova em que assentou a decisão do despedimento em consequência da ilicitude da captação das imagens, alegou inexistir justa causa do despedimento, invocou danos não patrimoniais, terminando a requerer que seja declarado ilícito o despedimento e a “Ré” condenada a reintegrá-la, bem como a pagar-lhe as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até à reintegração efectiva ou até à data do trânsito em julgado da decisão se vier a optar pela indemnização de antiguidade, acrescida de juros de mora, bem como a pagar-lhe indemnização pelos danos não patrimoniais a fixar equitativamente pelo tribunal.

Apresentada resposta, veio o C..., no que releva ao recurso, pugnar pela validade da captação das imagens, estando as câmaras CCTV instaladas há anos e encontrando-se essa instalação autorizada pela Comissão Nacional de Protecção de Dados e concluindo no sentido da licitude e regularidade do despedimento.

Proferido despacho saneador tabelar e dispensada a selecção da matéria de facto, foi, quanto à requerida visualização dos CD`s proferida a seguinte decisão: “Quanto à visualização dos CD`s, caso a entidade empregadora disponibilize os meios necessários para a sua visualização em sede de audiência de julgamento, admite-se a mesma, mas com a seguinte limitação: caso o tribunal entenda que as imagens captadas ultrapassem os limites definidos pela CPPD na autorização concedida à entidade empregadora para a recolha de tais imagens, de o disposto no artigo 20º do CT, de imediato determinará a cessação da requerida visualização.”.

Iniciada a audiência de julgamento tal despacho foi notificado às partes e, após inquirição das testemunhas D..., E..., F... e G..., foi pela Mmª Juíza proferido o seguinte despacho:

“No despacho saneador de admissão de meios de prova deferiu o Tribunal a visualização das imagens, requerido pela entidade empregadora, pese embora com a limitação aí referida.

Do conjunto da prova testemunhal produzida em audiência, nomeadamente o depoimento da testemunha D..., resulta que o registo de imagens em causa abarca a zona de cafetaria e tabacaria, não apenas a destinada ao público mas também aquela ocupada pelos trabalhadores que se encontram no

atendimento ao público.

Tendo em conta que a entidade empregadora fundamenta, em grande parte, os factos imputados à trabalhadora nas imagens captadas durante o período de trabalho e no local de trabalho da trabalhadora e com a visualização das mesmas em audiência pretende fundar, em termos de prova, aqueles factos, entendemos, por força do art. 20º do Código do Trabalho, tais imagens não poderão ser visualizadas por este Tribunal.

A autorização de captação de imagens dada pela C.N.P.D. desde logo, não poderia deixar de o ser, estabelece com limite o citado art. 20º do Código do Trabalho e, salvo opinião em contrário, as considerações a este propósito tecidas pela entidade empregadora nos arts. 6º a 20º da sua resposta não poderá ser atendida por este Tribunal, pois seria uma forma de desvirtuar aquela proibição legal.

Assim, e pelos fundamentos expostos, não se procede à visualização das referidas imagens.”.

Inconformado, veio o C... recorrer da referida decisão, formulando, a final das suas alegações, as seguintes conclusões:

1. A câmara de CCTV cuja visualização foi requerida consta da autorização n.º 570/2007 da Comissão Nacional de Protecção, de Dados (CNPD) emitida a 13.04.2007 constante do documento com a referência 127760 dos autos.
2. Antes de mais, importa referir que as imagens em causa - cuja, reprodução o Tribunal a quo começou por deferir para, posteriormente e sem que as tivesse visionado, terminou por indeferir - não violam qualquer limitação da autorização concedida pela CNPD junta aos autos.
3. Tendo em conta os factos da nota de culpa e da decisão disciplinar aos quais se reportam a imagens em causa, nada têm a ver com o desempenho profissional da recorrida, mas sim com os factos susceptíveis de integrar o crime de burla que aquela perpetrou contra a Recorrente.
4. Por outro lado, não é também verdade que as câmaras em causa estejam dirigidas sobre a recorrida ou outros trabalhadores.
5. Na sequência do que é autorizado pela CNPD, as câmaras estão direccionadas para a cafetaria (autorização expressa naquela autorização). Processando-se nesta cafetaria a venda de artigos ao público, aquele mesmo local é ocupado pelos trabalhadores, mas também pelos clientes e quaisquer outros transeuntes que, legitimamente, estejam no local.
6. Aliás, a vingar a tese do Tribunal a quo, então a autorização da CNPD jamais poderia ser executada. Veja-se que a área de trabalho dos colaboradores da recorrente, são não só atrás do balcão de atendimento, mas também nas mesas da cafetaria; como junto do expositor de publicações

(revistas, jornais, etc.) que incorpora o mesmo estabelecimento.

7. Todas estas zonas são áreas de acesso público, mas também áreas onde os trabalhadores têm de desenvolver as tarefas de operadores.

8. Por outro lado, não se poderá dizer que este facto não foi tido em conta pela CNPD quando autorizou a instalação de câmaras naquele local. Note-se que para além da cafetaria, na mesma autorização a CNPD autoriza a instalação de câmaras, por exemplo, na linha de caixas; na área de vendas da livraria; no pátio de mercadorias, etc.

9. Quer isto dizer, que é autorizada a captação de imagens em todos os locais que não sejam exclusivamente, área de trabalho e onde haja necessidade da protecção de património e/ou de pessoas.

10. É nesta estrita medida que as imagens foram captadas, verificando-se por isso que não subsiste qualquer violação quer da autorização junta aos autos e que ao diante se junta também; quer dos limites impostos pelo artigo 200 do Código do Trabalho.

11. Na verdade, o objecto dos presentes autos não é o controlo das tarefas exercidas pela recorrida enquanto trabalhadora da recorrente, mas sim os actos por aquela praticados contra o património da empresa.

12. O mesmo é dizer que nos presentes autos, apenas está em causa a protecção de bens, como sejam os valores recebidos pela recorrente por parte dos clientes.

13. Ora, os meios de audiovisuais em causa não têm em vista qualquer controlo dos trabalhadores. Ocorre apenas aquilo a que Júlio Gomes designa de "controlo accidental ou preterintencional da execução da prestação pelo trabalhador" (GOMES, Júlio, Direito do Trabalho, Vol. 1, Situações Individuais de Trabalho, pp 331). Ou seja, a câmara detectou incidentalmente a actuação da recorrida. Neste caso, tal como defende também CRISTINA TACCONE, "os meios de controlo são admissíveis se, e na medida em que, a possibilidade que deles resulta de controlar à distância a actividade do trabalhador for inteiramente accidental e não a razão da sua instalação" (TACCONE, Cristina, Controli a Distanza e Nuove Tecnologia Informatiche, Argomenti di Diritto dal lavoro 2004, nº 1, pp.307).

14. Por outro lado, a conduta da recorrida consubstancia até a prática de um crime sendo a utilização das imagens é perfeitamente lícita.

15. Apesar de reconhecer a essencialidade do meio probatório para o apuramento da verdade material, o Tribunal a quo violou diversos princípios com acolhimento na ordem processual laboral, civil e constitucional.

16. Desde logo o principio da equidade consagrado no Art.º 200 n.º 4 da Constituição da Republica Portuguesa (e nos Art.Os 10 da Declaração Universal dos Direitos do Homem e Art.º 60 da Convenção Europeia dos

Direitos do Homem) que procura garantir que os cidadãos tenham um processo justo e um julgamento equitativo.

17. Ao indeferir à Recorrente a visualização da gravação CCTV, o Tribunal "a quo" coarctou os seus meios de defesa, ficando esta numa posição de desvantagem e desigualdade perante a Recorrida.

18. O Tribunal a quo violou, entre outras, as seguintes normas: art. 3.º, n.º 1, art. 201.º, art. 205.º, art. 264º, 508.º, n.º 2, art. 519.º, n.º 3, art. 527º, art. 668.º, n.º 1, al. b), art. 666.0 do CPC e 32.º n.º 8 da Constituição da República Portuguesa; art.70º,. 79.º, n.º 1, art. 347.º e art. 368.º do Código Civil, art. 27.º e art. 61.º do CPT e art. 20.º do Código do Trabalho.

A Recorrida contra-alegou, formulando, a final das suas alegações, as seguintes conclusões:

1. O despacho proferido pelo Tribunal a quo, ao não admitir a visualização das imagens registadas em sistema CCTV, não merece qualquer censura.
2. Nos termos do artigo 20.º, n.º 1 do Código do Trabalho, o empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.
3. As imagens gravadas e cuja visualização a ré requer, violaram não só a norma acima referida como também as condições impostas pela autorização n.º .../2007 emitida pela comissão Nacional de Protecção de Dados, a saber: por um lado, a câmara instalada na cafetaria incide directamente sobre as caixas e a área de trabalho dos trabalhadores, como confirmou a responsável pela participação disciplinar e por outro lado, a recorrente não participou criminalmente da conduta da autora, limitando-se a utilizar as imagens recolhidas como único meio de prova de um processo disciplinar.
4. O processo disciplinar instaurado à autora, com base exclusivamente nas imagens recolhidas constitui um controle abusivo o seu desempenho profissional. O que se pretende com um processo disciplinar, senão a avaliação do desempenho profissional de um trabalhador?
5. A autora não autorizou o tratamento de dados pessoais (artigo 6.º da Lei n.º 67198 de 26110 - Lei da Protecção de Dados), pelo que as imagens recolhidas não podem ser utilizadas no âmbito do processo disciplinar como meio de prova, dado a divulgação das referidas imagens constituir uma abusiva intromissão na vida particular e a violação do seu direito à imagem.
6. Nos termos do artigo 32.º, n.º 8 da Constituição, "são nulas todas as provas obtidas mediante tortura, coacção, ofensa da integridade física ou moral da pessoa, abusiva intromissão na vida privada, no domicílio, na correspondência ou nas telecomunicações".

7. A entidade empregadora dispõe de mecanismos legais que lhe permitem reagir contra actuações ilícitas dos seus trabalhadores, podendo não só exercer o poder disciplinar através do procedimento apropriado, efectuando as adequadas averiguações internas, como também participar criminalmente às entidades de investigação competentes, que poderão determinar as diligências instrutórias que se mostrarem convenientes.

8. Em qualquer caso, a instalação de câmaras de vídeo, incidindo directamente sobre os trabalhadores durante o seu desempenho profissional, não é uma medida adequada e necessária ao efeito pretendido pela entidade patronal, além de que gera um sacrifício dos direitos de personalidade que é inteiramente desproporcionado relativamente às vantagens de mero cariz económico que se visava obter.

9. As imagens recolhidas não podem por isso, ser utilizadas como meio de prova em sede de procedimento disciplinar, pois, nestas circunstâncias, a sua divulgação constitui, uma abusiva intromissão na vida privada e a violação do direito à imagem da autora, - arts 79.º do Cód. Civil e 26.º da Constituição da República Portuguesa - criminalmente punível - art. 199.º, n.º 1, alínea b) do Cód. Penal."

TERMOS EM QUE, DEVE MANTER-SE O DESPACHO RECORRIDO,  
JULGANDO-SE TOTALMENTE IMPROCEDENTE O PRESENTE RECURSO.

O Exmº Sr. Procurador Geral Adjunto emitiu duto parecer no sentido da confirmação da decisão recorrida, sobre o qual as partes, notificadas, não se pronunciaram.

Colheram-se os vistos legais.

\*

II. Matéria de Facto Provada:

Com relevo, tem-se como provado o que consta do precedente relatório e ainda o seguinte:

1. A recorrida foi admitida ao serviço da recorrente aos 24.10.2005, para quem trabalho até que, na sequência de procedimento disciplinar, veio a ser despedida com invocação de justa causa nos termos e pelos fundamentos constantes da carta, datada de 26.02.2010, que consta de fls. 76 a 87.

2. Na mencionada decisão de despedimento, consta, para além do mais que nela se refere, o seguinte (no que importa ao recurso):

"(...)

IV - Da Prova produzida

A - Com interesse para a Decisão do presente processo, mostram-se provados os seguintes factos:

1. No dia 16 de Outubro de 2009, a Supervisora Regional Norte D... foi alertada pela segurança da loja para uma situação envolvendo a arguida, passada dois dias antes do dia 14 de Outubro.
2. Através das imagens gravadas via CCTV, a supervisora constatou a arguida a passar um saco ao marido no balcão da loja.
3. Após confrontar estas imagens com uma impressão dos registos, foi possível apurar que a arguida violou procedimentos internos da arguente, desde logo porque atendeu reiteradamente o seu marido!

(...)

11. Mediante tal análise, veio a coordenadora a deparar-se com uma quantidade anormal de talões de venda anulados em diferentes dias, por parte da arguida!

12. Facto esse que justificou a análise de cada uma dessas situações, mediante confrontação com as imagens de CCTV e apuramento de caixa da arguida e da loja nos dias em questão.

13. Após confrontar tais talões com as imagens CCTV, verificou a supervisora que os clientes pagam os artigos e saem com eles da loja.

14. Ficando, contudo, apenas no registo o talão de venda anulado!

(...)

18. No dia 26.09.2009, a arguida contabilizou um total de €124,83 em ticketes anulados,

19. €72,98 dos quais confirmados através das imagens CCTV, a saber:

(...)

21.

(...)

● Talão venda anulado nº (...) - 3,40€ - Motivo: Desistência de Compra - o cliente levou o jornal (...)

● Talão venda anulado nº (...) - 1,30€ - Motivo: Desistência de Compra - o cliente levou o jornal

● Talão venda anulado nº (...) - 2,05€ - Motivo: Desistência de Compra - o cliente levou 2 jornais

● Talão venda anulado nº (...) - 8,05€ - Motivo: Desistência de Compra - o cliente levou os 2 jornais, a revista e o tabaco

(...)

24. No dia 02.10.2009, a arguida abriu sessão POS 402 e contabilizou um total de €95,37 em ticketes anulados,

25. €63,32 dos quais confirmados através das imagens CCTV, a saber:

26. Todos confirmados através das imagens CCTV, a saber:

(...)”

3. Para além das situações mencionadas no número antecedente, na referida decisão consta ainda a descrição de uma série de outras similares, com referência à sua confirmação através das imagens CCTV.

4. A Comissão Nacional de Protecção de Dados emitiu a favor do C..., S.A., a autorização nº ./2007, datada de 13.04.2007, que consta do documento que constitui fls. 9 a 12, na qual se refere, para além do mais, o seguinte:

“(...)”

2. Verifica-se que a utilização do sistema agora notificado se destina a assegurar a «protecção de pessoas e bens».

Em face da finalidade, afigura-se-nos que o tratamento se apresenta como adequado, pertinente e não excessivo em relação à finalidade (artigo 5º, nº 1, al. c) da Lei 67/98).

Pretende-se com este tratamento a prevenção e dissuasão da prática de actos ilícitos – tarefa que é desempenhada na prossecução do interesse público, em complementaridade e subsidiariedade face às competências das forças e serviços de segurança – podendo a informação recolhida vir a ser utilizada como prova da infracção.

As imagens não podem servir para controlo do desempenho profissional dos trabalhadores nem as câmaras estar dirigidas sobre estes durante a actividade laboral segundo o artigo 20º do Código do Trabalho.

Considera-se por isso legítimo o tratamento, autorizando a recolha de dados (art. 8º, nº 2 e 28º, nº 1 al. a) da Lei 68/98) devendo ser observados ainda as seguintes condições:

1. (...)

2. Finalidade – Protecção de pessoas e bens;

3. Destinatários dos dados – Os dados podem ser transmitidos a terceiros e só podem ser utilizados nos termos da lei processual penal. Uma vez detectada a prática da infracção penal, a entidade responsável pelo tratamento deve - com a respectiva participação – enviar ao órgão de polícia criminal ou à autoridade judiciária competente as imagens recolhidas.

4. Visualização de imagens pelo responsável – Admite-se, excepcionalmente, a visualização das imagens quando – não havendo qualquer infracção penal – os titulares dos dados tenham solicitado o “direito de acesso”, nos termos do artigo 11º da Lei 67/98.

5. Direito de Informação – Deverá ser afixado, em local bem visível, um aviso que informe as pessoas sobre a recolha de som e imagem (Art. 13º, nº 3, do Decreto -Lei nº 35/2004, de 21 de Fevereiro).

6. (...)

7. Prazo de observação - Os dados recolhidos são conservados pelo prazo máximo de 30 dias.

8. As imagens não podem servir para controlo do desempenho profissional dos trabalhadores nem as câmaras estar dirigidas sobre estes durante a actividade laboral segundo o artigo 20º do Código do Trabalho.

9. As câmaras não devem estar direccionadas para os terminais de pagamento (POS), sendo proibida a captação de imagens relativas à digitação dos códigos associados aos cartões de débito.

10. (...)"

\*

### III. Do Direito

1. Nos termos do disposto nos artºs 684º, nº 3, e 685º-A, nº 1, do CPC (na redacção introduzida pelo DL 303/2007, de 24.08), aplicáveis ex vi do disposto nos artºs 1º, nº 2, al. a), e 87º do CPT aprovado pelo DL 295/2009, de 13.10, as conclusões formuladas pelo recorrente delimitam o objecto do recurso, não sendo lícito ao tribunal ad quem conhecer de matérias nelas não incluídas, salvo as de conhecimento officioso.

Assim, a única questão a apreciar consiste em saber se deverá ser autorizado o visionamento, na audiência de julgamento, das imagens recolhidas pelo sistema de captação de imagens CCTV instalado na Recorrente.

2. Dispõem os arts. 20º e 21º do Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12.02 que:

#### Artigo 20º

##### Meios de vigilância a distância

1 - O empregador não pode utilizar 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.

2 - A utilização do equipamento referido no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem[1].

3 - Nos casos previstos no número anterior o empregador deve informar o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados, devendo nomeadamente 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.

#### Artigo 21º

##### Utilização de meios de vigilância a distância

1 - A utilização de meios de vigilância a distância no local de trabalho está sujeita a autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados.

2 - A autorização só pode ser concedida se for necessária, adequada e proporcional aos objectivos a atingir.

3 - Os dados pessoais recolhidos através dos meios de vigilância a distância são conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades da utilização a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou da cessação do contrato de trabalho.

4 - (...)

5 - (...)

De tais preceitos conclui-se que, verificados os pressupostos neles previstos (mormente autorização da CNPD[2]) a lei não obsta à instalação dos meios de vigilância à distância, incluindo a captação de imagem. Contudo, deles decorre igualmente que essa vigilância apenas poderá visar a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem, não podendo nunca ter a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

Mas o normativo relevante à matéria em questão não se esgota nas referidas disposições, sendo que outras relevantes, e também aplicáveis, existem.

Assim, e desde logo, os arts. 26º, nº 1 e 32º, nº 8, este relativo às garantias de processo criminal, da Constituição da República Portuguesa (CRP). O primeiro protege, para além do mais, a reserva da intimidade da vida privada e, o segundo, comina com a nulidade todas as provas que, entre outras situações, sejam obtidas mediante abusiva intromissão na vida privada, dispondo, em consonância, o art. 126º, nº 3, do CPP, que “Ressalvados os casos previstos na lei, são igualmente nulas, não podendo ser utilizadas, as provas obtidas mediante intromissão na vida privada, (...) sem o consentimento do respectivo titular.”.

O art. 79º do Cód. Civil protege o direito à imagem, cuja violação através da utilização de fotografia ou filme é punida criminalmente (pelo art. 199º, nº 2, do Código Penal).

É tendo em conta este enquadramento, mas visando a salvaguarda de outros interesses igualmente relevantes, que a Lei 67/98, de 26.10 (Lei da Protecção de Dados Pessoais), também aplicável à videovigilância (art. 4º, nº 4), vem

regular a forma de tratamento de dados pessoais, destacando-se:

- A necessidade da sua recolha para finalidades determinadas, não podendo os dados ser posteriormente tratados de forma incompatível com essas finalidades (art. 5º, nº 1, al. b), sendo certo que a consulta e utilização das imagens integram o conceito de tratamento de dados pessoais (art. 3º, al. b);
  - A necessidade de adequabilidade, pertinência e proporcionalidade da recolha e tratamento dos dados e a sua finalidade (art. 5º, nº 1, al. c);
  - O tratamento de dados pessoais relativos a suspeitas de actividades ilícitas está previsto no art. 8º, nº 2, apenas sendo possível quando autorizado pela CNPD, observadas que sejam as normas de protecção de dados e de segurança da informação, e desde que não prevaleçam os direitos, liberdades e garantias do titular dos dados; e, por outro lado, “deve limitar-se ao necessário para a prevenção de um perigo concreto ou repressão de uma infracção determinada, para o exercício de competências previstas no respectivo estatuto orgânico ou noutra disposição legal e ainda nos termos de acordo ou convenção internacional de que Portugal seja parte.” (art. 8º, nº 3).
  - Salvas as situações referidas nos nºs 2 e 3 do art. 13º, “Qualquer pessoa tem o direito de não ficar sujeita a uma decisão que produza efeitos na sua esfera jurídica ou que a afecte de modo significativo, tomada exclusivamente com base num tratamento automatizado de dados destinado a avaliar determinados aspectos da sua personalidade, designadamente a sua capacidade profissional, o seu crédito, a confiança de que é merecedora ou o seu comportamentos” (art. 13º, nº 1).
  - Os arts. 14º e 15º, que dispõem sobre medidas de segurança do tratamento de dados por parte dos responsáveis pelo tratamento, salientando-se a necessidade de protecção dos dados contra, nomeadamente, a difusão e acesso não autorizados, que deverá ser assegurada pelo responsável pelo tratamento de dados (que deverá impedir o acesso de pessoa não autorizada quer às instalações utilizadas para o tratamento dos dados pessoais, quer aos suportes de dados e que está sujeito ao dever de confidencialidade – art. 17º). No âmbito da videovigilância, o responsável pelo tratamento de dados pessoais pode ser uma entidade titular de alvará ou licença para o exercício dos serviços de segurança – art. 13º do DL 35/2004, de 21.02 (que regulamenta a actividade de segurança privada) – ou uma força e serviço de segurança públicos – art. 2º, nº 2, da Lei 1/2005, de 10.01.
- Se o responsável pela videovigilância integrar um serviço de segurança privada ele deverá comunicar de imediato à autoridade judiciária ou a órgão de polícia criminal competente a prática de qualquer crime de que tenha conhecimento no exercício das suas funções, devendo a gravação de imagem e som serem conservadas pelo prazo de 30 dias, findo o qual serão destruídas e

só podem ser utilizadas nos termos da legislação penal e processual penal (arts. 13º, nº 2 e 18, al. a), do DL 35/2004).

Se o responsável pela videovigilância for uma força de segurança pública e se as imagens gravadas por CCTV integrarem factos ilícitos, a fita ou suporte original é remetida pelo responsável pelo tratamento de dados ao MP em 72 horas no máximo, após conhecimento dos factos (arts. 8º e 9º da Lei 1/2005).

Com interesse poderá ainda ver-se a deliberação n.º 61/2004 ([www.cnpd.pt](http://www.cnpd.pt)) da Comissão Nacional de Protecção de Dados, que explicitou os critérios gerais a adoptar na autorização de instalação de sistemas de videovigilância, nos seguintes termos:

“O tratamento a realizar e os meios utilizados devem ser considerados os necessários, adequados e proporcionados com as finalidades estabelecidas: a protecção de pessoas e bens. Ou seja, para se poder verificar se uma medida restritiva de um direito fundamental supera o juízo de proporcionalidade impor-se-á verificar se foram cumpridas três condições: se a medida adoptada é idónea para conseguir o objectivo proposto (princípio da idoneidade); se é necessária, no sentido de que não existia outra medida capaz de assegurar o objectivo com igual grau de eficácia (princípio da necessidade); se a medida adoptada foi ponderada e é equilibrada ao ponto de através dela, serem atingidos substanciais e superiores benefícios ou vantagens para o interesse geral quando confrontados com outros bens ou valores em conflito (juízo de proporcionalidade em sentido estrito).

Na linha do que referimos, será admissível aceitar que - quando haja razões justificativas da utilização destes meios - a gravação de imagens se apresente, em primeiro lugar, como medida preventiva ou dissuasora tendente à protecção de pessoas e bens e, ao mesmo tempo, como meio idóneo para captar a prática de factos passíveis de serem considerados como ilícitos penais e, nos termos da lei processual penal, servir de meio de prova. Estamos perante a aplicação do princípio da proporcionalidade que implica em cada caso concreto a idoneidade do meio utilizado - a videovigilância - bem como, e também, o respeito pelo princípio da intervenção mínima”.

(...)

Por isso, em cada caso concreto, e de acordo com os princípios acabados de enunciar, a CNPD deverá limitar ou condicionar a utilização de sistemas de videovigilância quando a utilização destes meios se apresentem como excessivos e desproporcionados aos fins pretendidos e tenham consequências gravosas para os cidadãos visados”.

Resta acrescentar 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 protecção de pessoas e bens[3]), utilização essa que sempre redundaria no controlo do desempenho profissional do trabalhador, fossem as imagens fruto de uma recolha direccionada (câmaras directamente direccionadas sobre o trabalhador) ou fruto de uma recolha meramente incidental (em que, não obstante colocado o equipamento para protecção de pessoas e bens em relação ao público em geral que frequenta o estabelecimento, permite todavia a captação de imagem em relação a actividade 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.

Por outro lado, das disposições transcritas pode-se concluir também que, para além das autoridades judiciais ou órgão de polícia criminal, o responsável pela recolha das imagens captadas pelo sistema de videovigilância (pertencente à empresa de segurança) deverá ser a única pessoa com acesso às mesmas, não estando o empregador, ou qualquer outro seu trabalhador, autorizado a acederem ao seu conteúdo. Ora, assim sendo, não se vê como possa o empregador utilizar tais imagens para fundamentar ilícitos disciplinares.

No que toca à jurisprudência[4], salientam-se os acórdãos da Relação de Lisboa de 03.05.06 e de 19.11.2008, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), Processos nºs 872/2006-4 e 7125/2008-4, bem como o de 09.12.2008, cujo sumário consta do Prontuário de Direito do Trabalho, nº 82, pág. 123 e segs, de acordo com os quais a a videovigilância não só não pode ser utilizada como forma de controlar o exercício da actividade profissional do trabalhador, como não pode, por maioria de razão, ser utilizado como meio de prova em sede de procedimento disciplinar, entendimento este que subscrevemos.

E no Acórdãos do STJ de 08.02.2006, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), Processo 05S3139, refere-se que:

“(…)

A colocação de câmaras de vídeo em todo o espaço em que os trabalhadores desempenham as suas tarefas, de forma a que estes se encontrem no exercício da sua actividade sob permanente vigilância e observação, constitui, nestes

termos, uma intolerável intromissão na reserva da vida privada, na sua vertente de direito à imagem, e que se não mostra de nenhum modo justificada pelo simples interesse económico do empregador de evitar a desvio de produtos que ali são manuseados.

A entidade empregadora dispõe de mecanismos legais que lhe permitem reagir contra a actuações ilícitas dos seus trabalhadores, podendo não só exercer o poder disciplinar através do procedimento apropriado, efectuando as adequadas averiguações internas, como também participar criminalmente às entidades de investigação competentes, que poderão determinar as diligências instrutórias que se mostrarem convenientes.

Em qualquer caso, a instalação de câmaras de vídeo, incidindo directamente sobre os trabalhadores durante o seu desempenho profissional, não é uma medida adequada e necessária ao efeito pretendido pela entidade patronal, além de que gera um sacrificio dos direitos de personalidade que é inteiramente desproporcionado relativamente às vantagens de mero cariz económico que se visava obter. (...)”.

3. Aqui chegados e revertendo ao caso em apreço, facilmente se conclui que, em nosso entendimento, não poderá o tribunal autorizar o visionamento das imagens pretendido pela Recorrente, mostrando-se irrelevante que a câmara estivesse ou não directamente posicionada sobre o local onde a Recorrida se poderia encontrar e que as imagens hajam sido captadas de forma apenas incidental.

Resulta da decisão de despedimento que (grande) parte da prova dos factos imputados assentou, segundo a Recorrente, no visionamento das imagens captadas pelo equipamento de videovigilância. Ora, e como decorre do que se deixou dito, tal redundava num controlo do desempenho profissional do trabalhador ainda que, porventura, não tivesse sido essa a razão ou finalidade da Recorrente com a instalação do equipamento.

Aliás, afigura-se-nos que a referência à “finalidade” do empregador a que se refere o art. 20º, nº1, do CT não se reporta tanto ao desiderato ou intenção do mesmo com a instalação da videovigilância (elemento subjectivo) mas, antes, com o facto de, objectivamente, desse equipamento poder resultar o controlo da actividade do trabalhador.

Por outro lado, é irrelevante que os factos imputados possam, em abstracto, constituir ilícito criminal, pois que tanto não basta. Na melhor das hipóteses, poderiam as imagens (eventualmente) ser utilizadas no âmbito de processo criminal, mas não no âmbito e para efeitos disciplinares. Tratam-se de responsabilidades distintas e autónomas, não tendo o legislador, a nosso ver, consentido que o direito à reserva da intimidade da vida privada e à imagem

possam ser preteridos em função da responsabilidade disciplinar. Acresce que, em caso de ilícito disciplinar simultaneamente penal, não fica o empregador desprotegido na medida em que, para além de outros mecanismos para controlo da actividade do trabalhador e para o exercício da actividade disciplinar, poderá recorrer à via penal, participando, como se diz no citado Acórdão do STJ de 08.02.2006, criminalmente às entidades de investigação competentes, que poderão determinar as diligências instrutórias que se mostrarem convenientes.

Para além de que, como também decorre do que já se disse, nem a Recorrente, nem a trabalhadora D..., estavam legalmente autorizadas a visionar a recolha das imagens captadas pelas câmaras de videovigilância, pelo que, assim sendo, nem se vê como possa a sua utilização e visionamento ser autorizado pelo Tribunal.

Acresce que a utilização dessas imagens para os pretendidos fins disciplinares extravasa a finalidade e objecto da autorização de tratamento de dados pessoais que foi concedida pela CNPD à Recorrente, na qual se refere expressamente que: os dados só podem ser utilizados nos termos da lei processual penal, o que não é o caso, pois que não estamos no âmbito de um processo de natureza penal e sendo certo que a utilização dada aos dados se deverá circunscrever ao âmbito da autorização concedida; e que as imagens não podem servir para controlo do desempenho profissional dos trabalhadores, sendo que, a nosso ver, a utilização das imagens para fundamentar os factos constantes da nota de culpa consubstancia um acto de controlo do desempenho da Recorrida levado a cabo com o equipamento de videovigilância.

Afigura-se-nos, pois, correcta a decisão recorrida.

3.1. E a isso não obstem os princípios e/ou direitos invocados pela Recorrente (princípio da equidade, do “direito a um processo justo e do direito à produção de prova).

Como se diz no Acórdão da Relação de Lisboa de 03.05.2006, acima citado, “O direito à prova surge no nosso ordenamento jurídico com assento constitucional, consagrado no art. 20º da Lei Fundamental, como componente do direito geral à protecção jurídica e de acesso aos tribunais e dele decorre, por um lado, o dever de o tribunal atender a todas as provas produzidas no processo, desde que lícitas, independentemente da sua proveniência, princípio acolhido no art. 515º, nº 1 do Cód. Proc. Civil e, por outro lado, a possibilidade de utilização pelas partes, em seu benefício, dos meios de prova que mais lhes convierem e do momento da respectiva apresentação, devendo a recusa de qualquer meio de prova ser devidamente fundamentada na lei ou em princípio

jurídico, não podendo o tribunal fazê-lo de modo discricionário.

Tal direito de prova, porém, não é um direito absoluto, pois como se salienta o Acórdão do Tribunal Constitucional nº 209/95 de 20 de Abril, publicado no DR, II Série, nº 295 de 23.12.95 o direito à produção de prova não significa que o direito subjectivo à prova implique a admissão de todos os meios de prova permitidos em direito, em qualquer tipo de processo e relativamente a qualquer objecto do litígio.”.

No caso, a prova pretendida não é, nos termos das disposições constitucionais e legais já citadas, admissível.

Resta esclarecer que dos autos não resulta que a Recorrente haja, ou não, prestado as informações a que se reporta o art. 20º, nº 3, do CT, o que, porém, não é invocado pela trabalhadora/Recorrida como fundamento da ilicitude da utilização das imagens. Todavia, considerando que, mesmo admitindo que essa informação haja sido prestada, não seria lícita a utilização das imagens, tal facto afigura-se irrelevante.

Deste modo, improcedem as conclusões do recurso.

\*

#### IV. Decisão

Em face do exposto, acorda-se em negar provimento ao recurso, confirmando-se a decisão recorrida.

Custas pela Recorrente.

Porto, 09.05.2011

Paula Alexandra Pinheiro Gaspar Leal Sotto Mayor de Carvalho

António José da Ascensão Ramos

José Carlos Dinis Machado da Silva

---

[1] Casos, por exemplo, de postos de trabalho que apresentem especiais riscos para os trabalhadores, quer pela especial perigosidade em relação ao manuseamento de certas substâncias perigosas quer pela inacessibilidade ou especial solidão em que os trabalhadores exercem a sua actividade (vg. minas, centrais nucleares, laboratórios onde sejam manuseados produtos químicos perigosos) – cfr. 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, p.353.

[2] Abreviatura de Comissão Nacional de Protecção de Dados.

[3] Nem o Código do Trabalho refere ser possível a utilização para efeitos disciplinares, nem assim o prevê a demais legislação citada.

[4] Com interesse, sobre esta temática, cfr. ainda Acórdãos do STJ de 22.05.2007 e 27.05.2010, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

---

## SUMÁRIO

O empregador não pode, em processo laboral e como meio de prova, recorrer à utilização de imagens captadas por sistema de videovigilância para fundamentar o exercício da acção disciplinar, ainda que a infracção disciplinar possa, simultaneamente, constituir ilícito penal.

Paula Alexandra Pinheiro Gaspar Leal Sotto Mayor de Carvalho