

A VIDEOVIGILÂNCIA COMO MEIO DE PROVA NO PROCESSO DISCIPLINAR

O Tribunal da Relação do Porto foi recentemente chamado a pronunciar-se sobre a possibilidade de visualização, em sede de Audiência de Discussão e Julgamento e no âmbito de Acção de Impugnação Judicial da Regularidade e Illicitude do Despedimento, de imagens captadas por sistema de videovigilância, enquanto meio de prova utilizado pelo empregador, no âmbito de processo disciplinar.

No dia 9 de Maio de 2011, confirmando a sentença proferida em primeira instância, o Tribunal da Relação do Porto decidiu que 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.

Para a exacta compreensão do carácter absolutamente restritivo do referido entendimento quanto à admissão daquele meio como prova em sede disciplinar, importa evidenciar que a conduta imputada ao trabalhador no caso em apreço era susceptível de enquadrar a prática de crime contra o património do empregador (mais concretamente o crime de burla) e que a instalação das câmaras através das quais as imagens foram captadas tinha sido autorizada pela Comissão Nacional Protecção de Dados (CNPD), com a finalidade de protecção de pessoas e bens.

O essencial da fundamentação apresentada pelo Tribunal da Relação do Porto pode ser sintetizado nos seguintes argumentos:

- (i) A legislação aplicável não contempla a hipótese de as imagens recolhidas por sistema de videovigilância poderem ser utilizadas pelo empregador para efeitos disciplinares (nem mesmo quando a instalação do sistema vise, tão-só, o propósito de protecção de pessoas e bens);
- (ii) A utilização de imagens captadas por sistema de videovigilância para efeitos disciplinares redundaria sempre 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 o equipamento ter sido colocado 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), controlo esse vedado, designadamente pelo art. 20º, n.º 1 do Código do Trabalho;
- (iii) As imagens captadas por sistema de videovigilância instalado pelo empregador apenas poderão ser utilizadas em sede ou no âmbito de investigação criminal e de harmonia com a legislação penal e

“Sociedade de Advogados Portuguesa do Ano”

Chambers Europe Excellence 2009, IFLR Awards 2006 & Who’s Who legal Awards 2006, 2008, 2009, 2010

“Melhor Sociedade de Advocacia de negócios da Europa do Sul”

ACQ Finance Magazine, 2009

“Melhor Sociedade de Advogados no Serviço ao Cliente”

Clients Choice Award - International Law Office, 2008, 2010

“Melhor Departamento Fiscal do Ano”

International Tax Review - Tax Awards 2006, 2008

Prémio Mind Leaders Awards™

Human Resources Suppliers 2007

O entendimento vertido neste Acórdão inviabiliza, em absoluto e em quaisquer circunstâncias, a utilização, em sede disciplinar, de imagens captadas por sistemas de videovigilância, relegando uma tal utilização para o âmbito do processo penal.

processual penal, e não no âmbito do procedimento disciplinar;

- (iv) Para além das autoridades judiciais ou órgão de polícia criminal, o responsável pela recolha das imagens captadas pelo sistema de videovigilância (no caso 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 aceder ao seu conteúdo, pelo que, também por isto, não podia o empregador utilizar tais imagens para fundamentar ilícitos disciplinares;
- (v) A utilização das imagens captadas para fins disciplinares extravasa a finalidade e objecto da autorização de tratamento de dados pessoais que tinha sido concedida pela CNPD ao empregador, na qual se referia expressamente que os dados só podiam ser utilizados nos termos da lei processual penal.

O Tribunal da Relação do Porto alicerçou-se, também, em anterior orientação jurisprudencial, que recusou o recurso, em sede disciplinar, a imagens captadas por sistemas de videovigilância, sustentando que, independentemente da autorização da CNPD e das condutas em causa consubstanciarem a prática de ilícito criminal, tal utilização redundaria sempre num controlo da actividade profissional dos trabalhadores, restringindo, assim, ao domínio do processo penal a sua eventual utilização.

O entendimento vertido neste Acórdão inviabiliza, em absoluto e em quaisquer circunstâncias, a utilização, em sede disciplinar, de imagens captadas por sistemas de videovigilância, relegando

uma tal utilização para o âmbito do processo penal.

Menos restritivo tem sido o entendimento vertido noutros arestos de Tribunais Superiores, bem como aquele seguido por diversos Autores, no sentido de, dentro de apertados requisitos, designadamente uma vez cumpridos todos os imperativos legais relativos à instalação de sistemas de videovigilância em locais de trabalho e ao tratamento dos dados captados (imagens), o empregador poder utilizar as imagens para a instrução de processo disciplinar que evidenciem comportamentos imputáveis ao trabalhador e indiciadores da prática de actos lesivos da segurança de pessoas e bens, cuja protecção mereceu expressa consagração legal (cfr. art. 20º, nº 2 do Código do Trabalho).

EM SUMA: trata-se de um questão claramente controversa. Contudo, caso se venha a afirmar a orientação jurisprudencial agora vertida no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, o empregador que tenha ao seu serviço (i) um trabalhador que adopte comportamento susceptível de consubstanciar a prática de um crime contra si ou contra o seu património, (ii) relativamente ao qual queira, por essa razão, agir disciplinarmente, mormente com vista ao seu despedimento com justa causa, (iii) mas que disponha (apenas), como meio de prova da infracção praticada, de imagens captadas por sistema de videovigilância, poderá, eventualmente, apresentar queixa crime contra o trabalhador, documentada com as ditas imagens, mas ficar-lhe-á vedada a possibilidade de reagir disciplinarmente, sob pena de tal decisão poder vir a comportar uma dimensão de risco dificilmente gerível.

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte **José Ricardo Gonçalves (joser Ricardo.goncalves@plmj.pt)** ou **Joana Brandão (joana.brandao@plmj.pt)**.
