



NOTÍCIAS, NOVIDADES, TÓPICOS ACTUAIS

UTILIZAÇÃO DE IMAGENS DE VIDEOVIGILÂNCIA EM PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES

“(...) lícita a utilização de imagens de videovigilância para prova das infrações disciplinares imputadas a um trabalhador no âmbito de um procedimento disciplinar, desde que as mesmas possam ser utilizadas no âmbito de um processo penal.”

No dia 26 de Setembro de 2024, o Tribunal da Relação de Évora proferiu um Acórdão no âmbito de um processo de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, no qual veio considerar que entidade empregadora agiu de forma lícita ao utilizar imagens de videovigilância para provar a justa causa do despedimento de um trabalhador.

No caso em análise, o Tribunal começa por salientar que, desde a entrada em vigor do Regulamento Geral de Protecção de Dados (“RGPD”), as entidades empregadoras já não necessitam de autorização por parte da Comissão Nacional de Protecção de Dados para a instalação de equipamentos de videovigilância no local de trabalho dos seus trabalhadores. No entanto, a decisão jurisprudencial recorda que é responsabilidade exclusiva das entidades empregadoras assegurar que esses equipamentos são instalados e utilizados em conformidade com as regras legais aplicáveis.

Neste aspecto, cumpre recordar que o número 2 do artigo 20.º do Código do Trabalho, permite a utilização de meios de vigilância à distância no local de trabalho sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens. Baseado nesta norma, o Tribunal da Relação de Évora veio determinar que a utilização de meios de vigilância à distância no local de trabalho pode servir para a protecção dos bens que são propriedade da entidade empregadora contra atos de terceiros ou dos próprios trabalhadores.

Assim, a decisão jurisprudencial considerou ser lícita a utilização de imagens de videovigilância para prova das infrações disciplinares imputadas a um trabalhador no âmbito de um procedimento disciplinar, desde que as mesmas possam ser utilizadas no âmbito de um processo penal.

AUTORES



LÍDIA SILVESTRE
Advogada



HENRIQUE CRUZ
Advogado

Nestes termos, fica, desde já, excluída a utilização de imagens de videovigilâncias nas situações em que os factos imputados a um trabalhador não consubstanciem a prática de um crime, ainda que possam corresponder à prática de uma infração disciplinar. Adicionalmente, importa evidenciar que as imagens de videovigilância apenas podem ser utilizadas no procedimento disciplinar caso a sua utilização fosse permitida no âmbito de um processo-crime que incidisse sobre os mesmos factos constantes do procedimento disciplinar.

Assim, e embora o acórdão do Tribunal da Relação de Évora pareça ampliar a amplitude dos meios probatórios permitidos à entidade empregadora utilizar num procedimento disciplinar, é importante ter em consideração que a utilização de imagens de videovigilância para provar a justa causa do despedimento de um trabalhador deverá ser precedida de um juízo de prognose que deverá incidir sobre duas questões: (i) se os factos imputados ao trabalhador podem consubstanciar a prática de um crime e (ii) se a utilização das imagens seria permitida no âmbito de um procedimento disciplinar.

“(…) a utilização de imagens de videovigilância para provar a justa causa do despedimento de um trabalhador deverá ser precedida de um juízo de prognose que deverá incidir sobre duas questões: (i) se os factos imputados ao trabalhador podem consubstanciar a prática de um crime e (ii) se a utilização das imagens seria permitida no âmbito de um procedimento disciplinar.”

