

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

## CIRCULAR: N°103/2013

**ASSUNTO:** Sistema de Videovigilância – Instalação – Cautelas

O que se vai tratar deve merecer a sua melhor atenção: a instalação de um sistema de videovigilância na sua empresa, seja no sector administrativo; seja no sector fabril. Mesmo estando a agir de boa fé,

Pode estar a criar grave problema com incidências patrimoniais (indemnizações; coimas) terríveis. Vamos por partes:

O princípio básico consta do nº1, artº20, Código Trabalho:

“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”.

devendo fixar a sua atenção nas frases em negrito. Repare:

- “não pode utilizar”, é imperativo, parece que não há por onde escapar, --- mas como se irá ver, logo no nº2, deste artº20, se cria uma excepção ---, pelo que ficar pela leitura do nº1, não é suficiente.
- “ não pode utilizar”, imperativo, quer dizer que, exceptuando a situação prevista no nº2, mesmo com a autorização do(s) trabalhador(es) não pode montar um sistema de videovigilância nos locais de trabalho. O que decorre da conjugação deste nº1, artº20, com o dever do empregador inscrito na al.c), nº1, artº127; e, na proibição inscrita na al.c), nº1, artº129, todos do Código.
- “local de trabalho”, não está definido no Código (artº193). Pode-se distinguir entre o conceito amplo, --- lugar em que está implantada a empresa; e, o conceito estrito, local onde o trabalhador exerce a sua função, --- secção, máquina, etc.
- “controlar o desempenho profissional”, vigiar o trabalho exercido pelo trabalhador; retirar a privacidade da execução do trabalho; vigiar a acção do trabalhador. Acontece que, em razão da excepção constante do nº2, artº20, CT, ou seja,  
“2- A utilização do equipamento (de videovigilância) é lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes á natureza da actividade o justifiquem”.

é bastante difícil saber onde está a linha separadora entre o lícito e o ilícito. Entre a videovigilância boa; e, a videovigilância má.

Ora, se a empresa, ainda que de boa fé monta um sistema de videovigilância com implicações ilegais, isso pode trazer 3 consequências:

- a) – detectada a instalação ilícita de videovigilância, a empresa vê contra si levantado um auto de contra-ordenação, muito grave. Quer dizer a coima vai atingir os valores mais altos, milhares de Euros, --- nº4, artº20; nº4, artº554, ambos do CT. E,
- b) – se montou o sistema de videovigilância sem autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados, então violou ainda o nº1, do artº21, do Ct, porquanto,
  - “1- A utilização de meios de vigilância á distância no local de trabalho está sujeita á autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados.”
- c) – pode ainda incorrer num processo crime pois está previsto no artº199, Código Penal, a gravação e obtenção de imagens sem consentimento, como constituindo crime, com pena de prisão até um ano; ou, multa até 240 dias.

Todo este campo, o direito á imagem; o direito de personalidade, é um campo muito delicado. Tem protecção no Código Civil, --- artºs 70, 79, 80 e 81 ---, e chega á Constituição, artº26. Compreende-se que o empregador pretenda controlar a produção, --- dizem que a produtividade em Portugal é das mais baixas ---, e nada melhor que uma visão, no momento, do posto de trabalho. Só que, tal actuação, por meio da videovigilância, seria um novo aspecto do trabalho escravo: o capataz electrónico. Como se viu acima, também o Código Trabalho protege a imagem do trabalhador, nos tais artºs 20 e 21.

Se, não obstante todos estes alertas insistir e montar, ter actuante um sistema de videovigilância nos locais de trabalho, lembramos que:

- ⇒ um seu trabalhador pode fazer cessar o contrato de trabalho, invocando **justa causa** de resolução do mesmo. E, então, invoca um dos comportamentos previstos no nº2, do artº394, Código Trabalho. Para o caso, invocaria a al.f):

“f) – Ofensa á integridade (...) moral, liberdade , honra ou dignidade do Trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador (...)”  
e efectivamente, o empregador estava a violar o artº20 do CT.

- ⇒ o que lhe daria direito a resolver o contrato; e, a receber uma indemnização, --- nº1, artº396, CT.

Vejamos, um caso prático: tem um trabalhador com 30/35 anos de casa, que está deseioso de sair, mas não quer ir com as mãos a abanar. Arranja este pretexto, como justa causa para resolver o contrato, --- o estar instalado sistema de videovigilância ilícito ---, e consegue facilmente obter uns milhares largos de Euros, como indemnização.

Existe um Acordão do Tribunal Relação do Porto, que nesta matéria é importante conhecer. É muito claro, responde a muitas perguntas e apresenta o essencial na matéria. Diz o Acordão,

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

"I – Constitui justa causa de resolução do contrato, pelo trabalhador a implementação de um sistema de videovigilância, por parte da empregadora, sem observância dos requisitos legais, nomeadamente, informação prévia dos trabalhadores, na forma legal, e autorização da CNPD".

sendo que , os "**requisitos legais**" são desde logo:

- a) – não ter por finalidade controlar o desempenho profissional do trabalhador;
- b) – informar previamente os trabalhadores de que vai montar o sistema e qual a sua finalidade;
- c) – afixar nos locais sujeitos á videovigilância avisos, que podem ter 2 redacções:
  - "Este local encontra-se sob vigilância em circuito fechado de televisão";
  - ou,
  - "Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se á gravação de imagem e som";
- d) – a que se acrescenta o símbolo identificativo, afixado nos locais;
- e) – pedir autorização prévia, para utilizar a videovigilância á Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPD).

E, continua o douto ACÓRDÃO:

"II – Apesar de as provas obtidas pelo sistema de videovigilância não poderem ser consideradas **em sede disciplinar**, por ilícitas, tal não impede que o trabalhador invoque tal matéria se decidir resolver o contrato, com invocação de justa causa, pois, em qualquer dos casos, estamos sempre perante o mesmo comportamento ilícito da empregadora".

portanto, se o trabalhador for detectado a roubar, no local de trabalho, ás horas de trabalho, não pode a empregadora servir-se dessa prova, gravada. É incompreensível, mas é o que resulta da Lei. É um caso nítido de excesso de protecção de direitos. Mas ...

Por fim, ainda diz o ACÓRDÃO:

"III – A circunstância de os trabalhadores terem presenciado a instalação de um sistema de videovigilância nos escritórios da empregadora não significa que esta tenha cumprido o dever de informação previsto pelo artº20, nº3, do Código Trabalho".

pelo que as Empresas que venham a instalar um sistema de videovigilância devem dar conhecimento, pro escrito, de que vai passar a existir na Empresa um sistema, operante, daqueles; locais onde os mesmos vão operar; e, como exige o nº3, do artº 20, "(...) a finalidade dos meios de vigilância utilizados".

Podemos fundamentar esta exigência de informação, escrita, da montagem e operacionalidade da videovigilância no dever de informação, constante do nº1, artº109, Código Trabalho.

Por fim, --- e pedimos desculpa da extensão da circular mas o assunto é suficientemente importante e complicado para o exigir ---, transcrevemos o nº3, artº21, Código, confessando que nunca compreendemos o seu alcance. Diz este nº3:

"3- Os dados pessoais recolhidos através dos meios de vigilância á 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."

Portanto, videovigilância sim; mas, instalação e utilização sempre com obediência á Lei, cumprindo com rigor todas as obrigações.

Dezembro 2013

Carlos F. Santos Cardoso