

**DA (I)LEGALIDADE DA UTILIZAÇÃO
DE MEIOS DE VIGILÂNCIA ELECTRÓNICA
(PARA CONTROLO DO DESEMPENHO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR)**

Miguel Basto

MESTRE EM DIREITO
ADVOGADO



**Da (i)legalidade da utilização
de meios de vigilância electrónica
(para controlo do desempenho profissional do trabalhador)**

Miguel Basto
MESTRE EM DIREITO
ADVOGADO

ÍNDICE:

Abreviaturas	3
Capítulo I – Introdução: da noção de contrato de trabalho, do poder de direcção e dos respectivos limites	4
Capítulo II – Da definição de meios de videovigilância à distância	7
Capítulo III - Do regime geral da videovigilância	8
Capítulo IV - Do regime da videovigilância no local de trabalho	10
Bibliografia	22

ABREVIATURAS

Ac. – Acórdão
AD – Acórdãos Doutriniais
Al. – Alínea
AR – Assembleia da República
ARC – Acórdão da Relação de Coimbra
ARE – Acórdão da Relação de Évora
ARL – Acórdão da Relação de Lisboa
ARP - Acórdão da Relação do Porto
Art.º - Artigo
ASTJ – Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça
BDSG – Bundesdatenschutzgesetz (Lei Germânica de Protecção de Dados)
BGB – Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil Alemão)
BOA – Boletim da Ordem dos Advogados
Cap. – Capítulo
CC – Código Civil
CEJ – Centro de Estudos Judiciários
Cf. – Confrontar
CJ – Colectânea de Jurisprudência
CJSTJ – Colectânea de Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça
CNPD – Comissão Nacional de Protecção de Dados
Coord. – Coordenação
CP – Código Penal
CPP – Código de Processo Penal
CRP – Constituição da República Portuguesa
CT – Código do Trabalho
DL – Decreto-Lei
DR – Diário da República
Ed. – Edição
GPS – Global Positioning System (Sistema de Posicionamento Global)
IGT – Inspeção Geral do Trabalho
IRCT – Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho
LPDP – Lei de Protecção dos Dados Pessoais
N.º - Número
Op. cit. – Obra citada
OIT – Organização Internacional do Trabalho
P. – Página
PDT – Prontuário de Direito do Trabalho
PGR – Procuradoria-Geral da República
Proc. - Processo
QL – Questões Laborais
RCT – Regulamentação do Código do Trabalho
Rev. – Revisão
ROA – Revista da Ordem dos Advogados
Séc. – Século
Ss. – Seguintes
STJ – Supremo Tribunal de Justiça
T. – Tomo
TC – Tribunal Constitucional
Tít. - Título
UCP – Universidade Católica Portuguesa
V. – *Vide*
V.g. – *Verbi gratia*
Vol. – Volume
§ – Parágrafo

**Da (i)legalidade da utilização
de meios de vigilância electrónica
(para controlo do desempenho profissional do trabalhador)**

Miguel Basto
MESTRE EM DIREITO
ADVOGADO

**I – INTRODUÇÃO: DA NOÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO, DO PODER DE
DIRECÇÃO DO EMPREGADOR E DOS RESPECTIVOS LIMITES**

O contrato de trabalho¹ (art.º 11 CT) pressupõe um “...acordo vinculativo...”² assumido por uma pessoa singular³ para prestar a sua actividade⁴ a outra ou outras pessoas⁵ (singulares ou colectivas), mediante determinada retribuição⁶, e sob a sua autoridade.⁷ Da parte final desta definição ressalta que, por um lado, o trabalhador se encontra subordinado a um *poder de direcção*⁸ e, por outro lado, que esse poder atribuí ao empregador a “*faculdade de determinar a concreta*”⁹

¹ Sobre a noção de contrato de trabalho v. LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho, À luz do novo Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, p.51 e ss.; MÁRIO PINTO, *Direito do Trabalho. Introdução. Relações Colectivas de Trabalho*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 1996, p.66 e 67 e MOTTA VEIGA, *Lições de Direito do Trabalho*, 6.ª Ed., Lisboa, 1995, Universidade Lusíada – Direito, p.340.

² LOBO XAVIER, *Curso de Direito do Trabalho*, 2.ª Ed., Editora Verbo, Lisboa, 1999, p.348.

³ ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 3.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2006, p.121 e ss., salienta que “A relação de trabalho, tal como se apresenta estruturada na lei, pressupõe que o trabalhador seja uma pessoa singular; não há, pois, a possibilidade de celebrar um contrato de trabalho com uma pessoa colectiva”. Idêntica conclusão se retira da leitura da obra citada de LEAL AMADO, p.52.

⁴ “...intelectual ou manual do trabalhador...”, no entendimento de LOBO XAVIER, op. cit., p. 348 e ss. e ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho...*, cit., p.279.

⁵ LEAL AMADO, op. cit., p.52 e CATARINA CARVALHO, *Algumas Questões Sobre a Empresa e o Direito Do Trabalho no Novo Código do Trabalho*, CEJ-IGT, 2004. A figura da Pluralidade de Empregadores está prevista no artº 101 do C.T

⁶ MOTTA VEIGA, op. cit., p.348 e 285 e ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho...*, cit., p.280.

⁷ Contudo “a sujeição à autoridade e direcção do empregador não prejudica a autonomia técnica do trabalhador inerente à actividade prestada, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis” – cf. art.º 116 do CT.

⁸ Sobre a noção de poder de direcção v., entre outros, ROSÁRIO RAMALHO, *DIREITO DO TRABALHO, PARTE II – SITUAÇÕES LABORAIS INDIVIDUAIS*, 2.ª Ed., 2009, Almedina, Coimbra, p.602 e 614; MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho, Introdução. Relações Individuais de Trabalho*, 1994, Almedina, Coimbra, p.240; COUTINHO DE ABREU, *A EMPRESA E O EMPREGADOR DIREITO DO TRABALHO*, FDUC, Coimbra, 1982, p.48; LOBO XAVIER, op. cit., p.324 e ss.; MOTTA VEIGA, op. cit., p.382 e ss.; MANUEL ALONSO OLEA, *Introdução ao Direito do Trabalho*, tradução de GUILHERME DE VASCONCELOS, 1.ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 1968, p.245 e 246; BRITO CORREIA, *Direito do Trabalho*, Vol. I, UCP, Sumários desenvolvidos das Lições dadas ao 2.º ano do Curso de Gestão no 2.º Semestre de 1980-1981, p.152 e ss.; ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho...*, cit., p.281 e 282.

⁹ Contrapõe-se, por outro lado, o dever de obediência e lealdade do trabalhador, cuja violação poderá conduzir ao justo despedimento.

função a exercer pelo trabalhador, o poder de conformar a prestação laboral e ainda poderes de vigilância e de controlo sobre a actividade desenvolvida pelo trabalhador em sede de execução contratual”¹⁰ (sublinhado nosso), já que, conforme refere JÚLIO GOMES¹¹, não faria sentido “*dar ordens ou instruções desprovido da possibilidade de conferir se essas ordens ou instruções foram devidamente acatadas*”.¹² Resulta, então assim, que é lícito ao empregador, fruto da posição de supremacia¹³ que ocupa¹⁴, controlar e vigiar o desempenho profissional do trabalhador.¹⁵

¹⁰ Este poder de controlo e vigilância insere-se no poder de direcção e tem a mesma extensão e o mesmo fundamento deste, conforme salienta LUIZ ANTONIO FERNANDEZ VILLAZÓN, *Las Facultades Empresariales de Control de la Actividad Laboral*, Thompson, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2003, p.20 e ss. e TERESA COELHO MOREIRA, *Intimidade do Trabalhador e Tecnologia e Informática*, VI Congresso Nacional de Direito, coord. por António Moreira, Almedina, Coimbra, 2004, p.177 e ss., ambos citados por JÚLIO GOMES, *DIREITO DO TRABALHO*, Vol. I, 2007, Coimbra Editora, Coimbra, p.320. No mesmo sentido v. ROSÁRIO RAMALHO, *DIREITO DO TRABALHO, PARTE II...*, cit., p.606.

¹¹ Op. cit., p.320.

¹² Neste sentido, ASTJ de 17.02.1994, CJSTJ, 1994, T. I, p.293; Ac. Rev. de 23.10.1990, CJ, 1990, T. IV, p. 304; ARC de 23.02.1995, CJ, 1995, T. I, p.78 e ARL de 19.02.1997, CJ, 1997, T.I, p.183.

¹³ Trata-se, claramente, de uma relação assimétrica, já que estamos perante um verdadeiro poder-sujeição. Na verdade existe uma subordinação jurídica, económica e social do trabalhador perante a entidade empregadora, já que o empregador dispõe de poderes de direcção e disciplinares, é este quem paga a retribuição ao trabalhador e, por fim, limita-lhe actos da sua própria vida.

Para GIOVANNI NICOLINI, em *Manuale Di Diritto Del Lavoro*, 3ª ed., Giuffrè Editore, Milano, 2000, p. 367 e ss., a subordinação imposta ao trabalhador é uma subordinação jurídica da qual derivam direitos e obrigações resultantes quer da lei quer do contrato individual e colectivo. Este autor defende que existe uma verdadeira dependência funcional: com um lado passivo (prestar o trabalho no interesse do empregador) e um lado activo (do empregador que guia a energia do trabalhador). Mais defende que o empregador dispõe de um poder geral que inclui o *potere direttivo* – através do qual é determinado o tempo, local e modalidade do trabalho a prestar -, *potere di controllo* - através do qual se fiscaliza a actuação do trabalhador para ver se cumpre com as suas funções -, e o *potere disciplinare* – através do qual se aplicam sanções por infracções cometidas, os quais, como é evidente, irão limitar a liberdade e dignidade do trabalhador.

No Ordenamento Francês, JEAN-MAURICE VERDIOR, *Droit du Travail* – 10 éme Ed., Dalloz, 1996, p. 69 e 246, destaca duas vertentes do poder de direcção: uma virada para a gestão da empresa (cessão, encerramento, ritmo de produção, horários de trabalho...) e outra relativamente ao pessoal (salários, postos de trabalho...). Salienta, contudo, que este poder não poderá violar a esfera da vida privada do trabalhador, nem a sua vida pessoal. Este autor critica ainda que a Jurisprudência Francesa que defende que a consequência da violação da esfera privada do trabalhador deverá acarretar apenas, para a entidade patronal, a reintegração daquele (Cour de Cassation de 28 Abril 1988). Para este autor tal conduta, por parte da entidade patronal, deveria ser considerada nula, porque violava os direitos de personalidade do trabalhador.

Já JEAN RIVERO E JEAN SAVATIER, *Droit du Travail*, Thémis, 13ª Edição, 1993, p. 177 e 537, defendem, por seu lado, que através do poder de direcção o empregador “...*donne à chacun les orders necessaries à son travail...*”. Tal poder deverá, todavia, respeitar a “...*vie personnelle...*” do trabalhador

Igual entendimento defende MARIE-FRANCE MIALON, *Les Pouvoirs De L'employeur*, LGDJ, Paris, 1996, que estabelece como limites ao poder de direcção o respeito pelos direitos das pessoas e as liberdades individuais, acrescentando, neste sentido, que “...*la videosurveillance ne peut pas être introduite que si des circonstances particulières de sécuité le justifient, et sous contrôle du comité d'entreprise.*”

JEAN PELISSIER, ALAIN SUPIOT, ANTOINE JEAMMAUD, *Droit du Travail*, 24ª Ed., Dalloz, p. 719 e ss., definem o poder de direcção do empregador como um “...*pouvoir de gestion de l'entreprise e um pouvoir de direction des personnes...*», que deverá proteger «...*la dignité de la personne au travail...*». O atropelo desta última gera responsabilidade criminal.

Nesta esteira JACQUES GHESTIN E OUTRO, *Droit du Travail*, 5ª Ed., Sirey, p. 113, acrescentam que os limites do poder de direcção são as leis e os regulamentos e a vida pessoal dos trabalhadores.

¹⁴ Sobre este ponto v. J. J. ABRANTES, “O NOVO CÓDIGO DO TRABALHO E OS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR”, CEJ, *A REFORMA DO CÓDIGO DO TRABALHO*, Coimbra, 2004, p.143, 147 e 159 e ROSÁRIO RAMALHO, *DIREITO DO TRABALHO, PARTE I – DOGMÁTICA GERAL*, 2ª Ed., Almedina, Coimbra, 2009, p.433. A título exemplificativo dessa subordinação leia-se o disposto no n.º 1 do art.º 536 do CT a propósito do direito à greve.

¹⁵ CATARINA SARMENTO E CASTRO, *A protecção dos dados pessoais dos trabalhadores*, Questões Laborais, ano IX - 2002, n.º 20, Coimbra Editora, Coimbra, p.139.

Porém, esse controlo (e vigilância)¹⁶ pode vir a colidir com os direitos e liberdades dos trabalhadores¹⁷, nomeadamente no que diz respeito à salvaguarda da sua esfera pessoal e familiar, podendo, inclusive, conduzir à lesão grave ou mesmo a supressão de alguns desses direitos fundamentais¹⁸. Importa, por isso, limitar o âmbito daqueles poderes.

Esses poderes encontram-se, desde logo, limitados pelo princípio da boa-fé, nos termos do previsto no n.º 2 do art.º 762 do CC, razão pela qual não poderão ser usados de forma discricionária ou em proveito próprio do empregador, mas somente para garantir o bom funcionamento da entidade laboral, no seu âmbito propriamente dito, bem como relativamente a assuntos relacionados com essa mesma entidade (de outro modo configurará um abuso de direito, nos termos do previsto no art.º 334 do CC).

Por outro lado, esses poderes deverão respeitar os limites constantes do contrato de trabalho celebrado, da lei e dos IRTs. Por último, deverão respeitar os direitos da parte contrária¹⁹, nunca esquecendo que o trabalhador, antes de adquirir este estatuto, já era um ser humano, assumindo, deste modo, uma série de direitos inerentes a tal qualidade - como é o caso dos direitos de personalidade^{20 21 22} - aos quais não renuncia nem aliena ao celebrar o contrato.²³

¹⁶ Tal poderá acontecer através da “...instalação de câmaras de vídeo destinadas a controlar à distância a actividade dos trabalhadores, de forma impessoal e ininterrupta, o controlo das chamadas telefónicas e, mais recentemente, da utilização da internet e das mensagens difundidas no correio electrónico...” - GUILHERME DRAY, “JUSTA CAUSA E ESFERA PRIVADA”, in *ESTUDOS DO INSTITUTO DE DIREITO DO TRABALHO*, vol. II, Almedina, Coimbra, 2001, p.61

¹⁷ Neste sentido, MENEZES CORDEIRO, “O RESPEITO PELA ESFERA PRIVADA DO TRABALHADOR”, in ANTÓNIO MOREIRA, *I CONGRESSO NACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO*, Coimbra, 1998; J. J. ABRANTES, op. cit., p.149; ROSÁRIO RAMALHO, *DIREITO DO TRABALHO – PARTE II...*, cit., 2006, p.363; e MENEZES LEITÃO, “A PROTECÇÃO DOS DADOS PESSOAIS NO CONTRATO DE TRABALHO”, CEJ, *A REFORMA DO CÓDIGO DO TRABALHO*, Coimbra, 2004, p.124 e 125, onde se refere o exemplo do contrato do praticante desportivo que, em virtude da sua actividade, deverá manter uma preparação física adequada, sujeitando-se a sucessivos controlos médicos.

¹⁸ Sobre os direitos fundamentais v. ROSÁRIO RAMALHO, “CONTRATO DE TRABALHO E DIREITOS FUNDAMENTAIS DAS PESSOAS”, in *ESTUDOS DO DIREITO DO TRABALHO*, vol. I, Almedina, Coimbra, 2003, p.157 e ss.

¹⁹ Qualquer desrespeito pelos mesmos terá de ser necessário, “justificado, proporcional e adequado” - JÚLIO GOMES, op. cit., p.321. V. ainda ROSÁRIO RAMALHO, *DIREITO DO TRABALHO, PARTE I...*, cit., p.440; *DIREITO DO TRABALHO, PARTE II...*, 2009, cit., p.382 e 611 e ss.

²⁰ Como lhe chama LEAL AMADO, op. cit., p.218, “direitos inespecíficos, isto é, os seus direitos não especificamente laborais...”

²¹ ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho...*, cit., p.349 e ASTJ de 22.5.2007, n.º convencional JSTJ000, www.dgsi.pt

²² O Ordenamento Suíço prescreve que o empregador deverá respeitar a personalidade do trabalhador – vida, saúde, integridade corporal e moral, honra, reputação, esfera privada, liberdade de expressão e de organização profissional –, o que, por si só, limita, desde logo, o poder de direcção do empregador, vide MANFRED REHBINDER, *Droit Suisse du Travail*, Ed. Staempfli &AS, 1977, Berna, p. 76 e ss.

²³ ANDRÉ NASCIMENTO, *O Impacto Das Novas Tecnologias No Direito Do Trabalho E A Tutela Dos Direitos De Personalidade Do Trabalhador*, PDT n.º 79, 80 e 81, CEJ, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, p.233; ROSÁRIO RAMALHO, *DIREITO DO TRABALHO, PARTE I...*, cit., p.175 e em *DIREITO DO TRABALHO, PARTE II...* 2009, cit., p.379; REGINA REDINHA, “DIREITOS DE PERSONALIDADE NO CÓDIGO DO TRABALHO: ACTUALIDADE E OPORTUNIDADE DA SUA INCLUSÃO”, in *A REFORMA DO CÓDIGO DO TRABALHO*, CEJ/IGT, Coimbra, 2004, p.161 e J. J. ABRANTES, *O NOVO CÓDIGO DO TRABALHO...*, cit., p.142 e 149, chama-lhe “cidadania na empresa”.

Sobre a conciliação entre a vida profissional e familiar do trabalhador, v. ROSÁRIO RAMALHO, “O NOVO CÓDIGO DO TRABALHO, REFLEXÕES SOBRE A PROPOSTA DE LEI RELATIVA AO NOVO CÓDIGO DO TRABALHO”, in *ESTUDOS DE DIREITO DO TRABALHO*, vol. I, Almedina, Coimbra, 2003, p.15 e ss.

Estes direitos encontram-se plasmados, essencialmente²⁴, na CRP²⁵; no CP²⁶; no CPP²⁷; no CC²⁸; no CT²⁹; e nas Convenções Internacionais, nomeadamente no âmbito do Conselho da Europa.³⁰

II – DA DEFINIÇÃO DE MEIOS DE VIDEOVIGILÂNCIA À DISTÂNCIA

Após termos concluído que o empregador pode, efectivamente, controlar e vigiar o desempenho profissional do trabalhador, dentro dos limites analisados, importa-nos agora saber que tipo de meios poderá utilizar para tal fim. Neste contexto, impõe-se apurar se o empregador, de modo a proceder a tal controlo e dentro dos limites referidos, poderá usar meios de vigilância

V. ainda ARL de 18.05.2005, proc. 10740/2004-4, www.dgsi.pt.

²⁴ Existem ainda referências sobre este ponto na legislação avulsa referente à saúde, higiene e segurança, onde, ao contrário da legislação geral e atenta à especificidade da área em que navegam, impõem ao trabalhador a realização de exames médicos, a recolha de dados pessoais, etc.

²⁵ V.g. art.º 1, 13, 24-27, 34, 35, 41, 53, 57-59.

Sobre a aplicabilidade de tais direitos (bem como dos previstos no CC) ao plano laboral v. MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 13.ª Ed., Almedina, Coimbra, 2006, p.187; J. J. ABRANTES, “O NOVO CÓDIGO DO TRABALHO...”, cit., p.139 e 149; e sobre o efeito horizontal (*Drittwirkung*) previsto neste diploma leia-se, do mesmo autor, “CONTRATO DE TRABALHO E MEIOS DE VIGILÂNCIA DA ACTIVIDADE DO TRABALHADOR”, in *ESTUDOS EM HOMENAGEM AO PROF. RAUL VENTURA*, vol. II, FDUL, Lisboa, 2003, p.815; CATARINA SARMENTO E CASTRO, *A protecção dos dados pessoais dos trabalhadores*, Questões Laborais, ano IX – 2002, Coimbra Editora, Coimbra, n.º 19, p.32; ANDRÉ NASCIMENTO, op. cit., p.224, 233 e ss.; GOMES CANOTILHO e OUTRO, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, anotação ao art.º 18 e ainda ARL de 28.5.2009, CJ, 2009, T. III, p.136; ARL de 18.05.2005, proc. 10740/2004-4, www.dgsi.pt.

²⁶ V.g. art.º 192, 193, 194, 195 e 196.

²⁷ V.g. art.º 187, 188, 189 e 190.

²⁸ V.g. art.º 70 (que consagra o princípio da tutela geral da personalidade – v. ASTJ de 05.22.2007, n.º convencional JSTJ000, www.dgsi.pt e ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, cit., p. 350) e art.º 71 a 80.

²⁹ Estes Direitos surgiram pela primeira vez na legislação laboral através do CT de 2003. Actualmente permanecem nos artigos 19 a 22 do CT de 2009, embora os mesmos retratem conceitos vagos e imprecisos, obrigando, assim, à consulta dos demais Diplomas referidos para se poder entender o seu sentido.

Estes Direitos não são, porém, absolutos, mas antes limitados, conforme se afere da leitura dos citados preceitos legais absolutos (neste sentido leia-se ALBERTO DE SÁ E MELLO, *ELEMENTOS DE DIREITO DO TRABALHO PARA EMPRESAS, DIREITO INDIVIDUAL*, Almedina, 2006 e ARMANDO ANTUNES CURADO, *Manual Prático de Direito do Trabalho*, 3ª Edição, Quid Iuris, 2005).

Por outro lado, “...o regime dos direitos de personalidade consagrado no Código do Trabalho não tem por escopo a defesa e a tutela incondicional dos direitos de personalidade do trabalhador, a todo o custo e em qualquer circunstância. Há que atender à relação laboral no seu todo e ao conflito com o direito de livre iniciativa privada do empregador, associado com o direito de gestão da empresa.” - ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, p. 353, 3ª Edição, Almedina, 2006. É certo que aqui pretendeu-se proteger, essencialmente, o trabalhador. - ANTONIO NUNES DE CARVALHO, op. cit., p. 110 defende mesmo que “...O Código foi ... construído por forma a colocar no seu centro a pessoa do trabalhador...” - “...tanto no que respeita à celebração como à execução do contrato de trabalho...” - ROMANO MARTINEZ, *O Direito do Trabalho nos grandes espaços. Entre a codificação e a flexibilidade*, Universidade Católica Editora, 2005, p. 95, porém a protecção dada pelo CT estende-se também ao empregador. LEAL AMADO, op. cit., p. 220, discorda desta posição “paritária” adoptada no CT porquanto entende que os direitos do empregador já se encontram suficiente protegidos pelo CC. Entende que o CT deveria, portanto, preocupar-se exclusivamente com a defesa da posição do trabalhador. No mesmo sentido ver ainda JOSÉ JOÃO ABRANTES, “O NOVO CÓDIGO DO TRABALHO E OS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR”, p. 139 e ss. e MARIA REGINA REDINHA, Op. cit., p. 161 e ss. Há, assim, uma protecção “sinalagmática”, como, aliás, resulta dos textos dos artº 14, 15 e 16 do CT.

³⁰ Nestes diplomas o legislador “...não atribui direitos de personalidade; limita-se a consagrar alguns direitos inerentes à pessoa, que existem independentemente das formulações legais.” - ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho...*, cit., p.349.

electrónica³¹. Para respondermos a esta questão teremos primeiramente de definir o que são (e quais são) meios de vigilância electrónica consagrados e autorizados no CT. Diz o n.º 3 do art.º 20 do citado diploma que “...o empregador informa 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.” Da interpretação deste preceito legal parece resultar que apenas os meios com capacidade de captação de imagens ou de imagens e sons, “...nomeadamente câmaras de vídeo³², equipamento audiovisual, microfones dissimulados ou mecanismos de escuta e registo telefónico...”³³, se enquadram na noção aqui em apreço. De facto, o texto da lei remete apenas “...para formas de captação à distância de imagem, som ou imagem e som que permitam identificar pessoas e detectar o que fazem, quando e durante quanto tempo”.^{34 35}

III - DO REGIME GERAL DA VIDEOVIGILÂNCIA

A revolução tecnológica - *maxime* no plano informático -, ocorrida nos últimos trinta anos, veio melhorar substancialmente as condições de vida dos cidadãos, por um lado, mas por outro lado veio limitar a sua liberdade, nomeadamente no que concerne à sua intimidade, principalmente no plano laboral³⁶, onde se foram esbatendo, de forma significativa, as fronteiras entre a vida pessoal e profissional. Daí surgiu a necessidade urgente de se criar uma legislação que pudesse

³¹ DAVID FESTAS, *O DIREITO À RESERVA DA INTIMIDADE DA VIDA PRIVADA DO TRABALHADOR*, ROA, Ano 64, Novembro de 2004, Lisboa, p.426, nota 113, alerta para o facto de, com a utilização destas novas tecnologias, haver uma despersonalização da vigilância, a qual deixa de ser efectuada por pessoal de fiscalização passando a ser feita de uma forma robótica.

³² “Acerca da utilização da vigilância no local de trabalho por câmaras de vídeos, veio a OIT “considerar que o uso das tecnologias de vigilância constitui uma violação da dignidade humana e de direitos básicos, sendo frequentemente lavada a cabo sem adequada avaliação dos interesses em presença” – cf. REGINA REDINHA, “UTILIZAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS NO LOCAL DE TRABALHO – ALGUMAS QUESTÕES”, in *IV CONGRESSO NACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO (MEMÓRIAS)*, Almedina, Coimbra, 2002, p.115-118.

³³ ROMANO MARTINEZ e OUTROS, *Código do Trabalho Anotado*, 8.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2009, anotação ao art.º 20 por GUILHERME DRAY, p.162. Neste sentido ver MENEZES LEITÃO, ob cit, p.133 e GUILHERME DRAY, in *JUSTA CAUSA...*, cit., p.81-86.

³⁴ ASTJ de 05.22.2007, n.º convencional JSTJ000, www.dgsi.pt. Neste sentido, REGINA REDINHA, *DIREITOS DE PERSONALIDADE...*, cit., p.161 e ss.

³⁵ Exclui-se, por conseguinte, deste âmbito, quaisquer outros meios de vigilância à distância que não permitam a recolha de imagem, som, ou som e imagem, como é o caso do (já) vulgar aparelho de GPS – v. ASTJ de 05.22.2007, n.º convencional JSTJ000, www.dgsi.pt e CJSTJ, T. II, 2007, p.283 e ss. Em sentido contrário veja-se ARC de 21.09.2006, *Revista Sub Judice, Novíssimos Estilos 2 – Jurisprudência*, 2008, p.32 e ss.

³⁶ Conforme refere REGINA REDINHA, “UTILIZAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS...”, cit, p.115 e ss., “A expansão destas tecnologias transformou a economia mundial e, por consequência, a feição da empresa e o modo de viver e trabalhar.”

evitar “abusos”³⁷, e que tivesse como missão restabelecer o desejado “equilíbrio” nas diversas relações (nomeadamente as laborais). Para tal, até à presente data, foram publicados diversos diplomas legais, versando este tema, dos quais destacaremos a Lei 10/91 de 29.04³⁸, posteriormente revogada pela Lei 67/98 de 26.10 (usualmente designada por Lei da Protecção de Dados Pessoais (LPDP), ou como diz AMADEU GUERRA³⁹ “...*legislação geral de enquadramento do tratamento da videovigilância e de outras formas de captação de sons e imagens*”), o DL 231/98 de 22.07 (criado para regular o exercício da actividade de segurança privada⁴⁰), o DL 35/2004 de 21.02 e o DL 1/2005 de 10.01 (que regula o âmbito de intervenção das forças e serviços de segurança em locais públicos de utilização comum). Nestes diplomas prevê-se, essencialmente, a possibilidade de utilização de meios de videovigilância, desde que os mesmos respeitem os direitos básicos dos visados, nomeadamente no que diz respeito aos seus dados pessoais. Estipula-se, por isso, que o tratamento destes dados fique sujeito aos seguintes princípios:

- da notificação e autorização prévia - consagra-se que as entidades que pretendem proceder ao tratamento deste tipo de dados devem primeiramente notificar a CNPD de tal finalidade - excepto nos casos de autorização/imposição⁴¹ de uso de tais dispositivos previstos na Lei - exigindo-se a obtenção de uma autorização prévia da CNPD quando estejam em causa dados sensíveis ou de justiça;
- da finalidade⁴² - os dados devem ser recolhidos apenas para o fim para o qual foi autorizada a sua recolha, ou para outro desde que a nova finalidade não se mostre incompatível com a primeira;
- da prevalência dos direitos, liberdades e garantias previstos na CRP sobre o tratamento dos dados (v.g. a procura de uma maior rentabilidade da empresa não deverá sobrepor-se aos direitos fundamentais do trabalhador);
- da transparência⁴³ dos dados - os dados devem ser processados de boa fé⁴⁴, de forma transparente, respeitando a vida privada dos sujeitos em causa;

³⁷ V. DAVID FESTAS, op. cit., p.425, onde alerta para a necessidade de se criar uma zona de imunização do trabalhador, e REGINA REDINHA, OS DIREITOS DE PERSONALIDADE..., cit., p. 161 e ss que alerta para o perigo de tudo poder ser monitorizado.

³⁸ Transpõe a Directiva nº 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 24.10.1995 relativa à protecção dos dados pessoais das pessoas singulares.

³⁹ *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, Coimbra, 2004, p.352.

⁴⁰ Este regime, que foi inicialmente abordado pelo DL 282/85, de 5 Setembro, o qual foi, posteriormente, alterado pelos DL 276/93, de 10 de Agosto e pelo DL 138/94, de 23 de Maio, passou a ser obrigatório para certas instituições (art.º 5), v.g. Banco de Portugal, instituições de crédito, sociedades financeiras públicas e privadas. Os estabelecimentos de restauração e bebidas que disponham de sala ou de espaços destinados a dança e os espaços de livre acesso de público capazes de gerar riscos de segurança, por seu lado, podem ser obrigados a dispor de sistemas de segurança privada, nos termos previstos no DL 298/79, de 17 de Agosto, DL 231/98, de 22 de Julho e na Portaria nº 26/99, de 16 de Janeiro.

⁴¹ V.g. os organizadores de competições desportivas estão obrigados a colocar sistemas de videovigilância nos recintos (Lei 38/98, de 4.08); os titulares dos estabelecimentos de fabrico e armazenagem de produtos explosivos, por seu lado, podem adoptar sistemas de videovigilância (DL 139/2002, de 17.05); o CT prevê a sua utilização quando os fins o justifiquem.

⁴² Neste sentido, ASTJ de 8.02.2006; ASTJ de 22.05.2007, n.º convencional JSTJ000 e ARP de 26.06.2008, n.º convencional JTRP00041488, todos em www.dgsi.pt.

- da qualidade dos dados tratados - estes devem ser adequados, pertinentes e não excessivos, e só relativamente ao fim para que são tratados;
- da legitimidade e informação do tratamento - os dados apenas podem ser recolhidos após o respectivo titular ter manifestado o seu consentimento de forma específica e livre⁴⁵ - caso este não tenha sido isentado⁴⁶ - e após ter sido informado da existência de tais meios de controlo;
- da limitação do período de conservação⁴⁷ - estabelece-se que os dados somente poderão ser conservados durante o período necessário para assegurar o fim definido;
- da proibição da tomada de decisões automatizadas⁴⁸;
- da confidencialidade - os dados recolhidos não podem ser divulgados a terceiros⁴⁹ e
- do direito à informação, acesso e oposição – permitindo que os visados tomem conhecimento e acedam aos dados tratados e, por força disso, possam opor-se à divulgação dos mesmos.

Da leitura dos citados diplomas resulta ainda que sempre que os dados pessoais não tenham “...sido recolhidos de forma lícita e em obediência aos ditames legais não...” poderão “...ser utilizados”.⁵⁰

IV - DO REGIME DA VIDEOVIGILÂNCIA NO LOCAL DE TRABALHO

Actualmente⁵¹ esta matéria encontra-se regulada nos art.º 20⁵² e 21⁵³ do CT. Da sua leitura resulta, essencialmente, que o regime em causa «...não...proíbe ao empregador que instale

⁴³ Artº 2 da LPDP.

⁴⁴ Artº 5 da LPDP.

⁴⁵ CATARINA SARMENTO E CASTRO, op. cit., QL n.º 19, p.58 e 59 onde refere que o consentimento deve ser dado de forma livre, inequívoca e justificado, e MENEZES LEITÃO, op. cit., p.129 e 134. A título de exemplo cita-se o caso da instalação de um sistema de videovigilância num condomínio, o qual necessita do consentimento dos seus habitantes.

⁴⁶ V. Autorização de Isenção 1/99 e 4/99 e artº 27 da LPDP.

⁴⁷ Artº 23 da LPDP.

⁴⁸ Artº 13 da LPDP.

⁴⁹ ANDRÉ NASCIMENTO, op. cit., p.229.

⁵⁰ MENEZES LEITÃO, op. cit., p.128 e AMADEU GUERRA, op. cit., p.168.

⁵¹ Anteriormente encontrava-se regulada nos artº 20 e 641 do C.T. de 2003.

⁵² Diz o artº 20:

“1 - 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.

2 - A utilização de 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.

3 - Nos casos previstos no número anterior, o empregador informa 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.

4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no nº 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no nº 3.”

“equipamento tecnológico”»⁵⁴. O que se proíbe⁵⁵ é que o empregador controle o desempenho profissional do trabalhador mediante o uso de meios de vigilância à distância⁵⁶, porque se o fizer incorrerá na prática de uma infracção muito grave.

Porém, a proibição referida não reveste carácter absoluto. Como se retira da análise dos normativos citados, a utilização destas tecnologias já será lícita quando se destine

a proteger pessoas, sejam elas terceiros ou os próprios trabalhadores⁵⁷ - estas tecnologias têm vindo a ser utilizadas, cada vez mais, para garantir a segurança destes últimos⁵⁸, na esteira do princípio de lhes assegurar o “direito ao trabalho em regime seguro e saudável”⁵⁹. São exemplos disso a instalação de tais dispositivos nas bombas de combustível e nas instituições bancárias: no primeiro caso porque lidam com materiais perigosos, e em ambos os casos porque se trata de locais de risco; a proteger bens – quando exista um razoável risco de ocorrência de delitos contra o património de alguém⁶⁰ - ou quando particulares exigências inerentes à actividade desenvolvida o justifiquem.^{61 62}

⁵³ O artº 21, por seu lado, salienta que:

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

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

3 - Os dados pessoais recolhidos através dos meios de vigilância à 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 - O pedido de autorização a que se refere o nº 1 deve ser acompanhado de parecer da comissão de trabalhadores ou, não estando este disponível 10 dia após a consulta, de comprovativo do pedido de parecer.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no nº 3”

⁵⁴ A. DE SÁ E MELLO, *ELEMENTOS DE DIREITO DO TRABALHO PARA EMPRESAS, DIREITO INDIVIDUAL*, Almedina, Coimbra, 2006, p.84 e CATARINA SARMENTO E CASTRO, op. cit., QL n.º 20, p.139.

⁵⁵ Na esteira do entendimento defendido por DAVID FESTAS, op. cit., p.430, defendemos que estes meios de videovigilância à distância não poderão ser permitidos por IRCT negocial já que entendemos que os poderes de representação das comissões representativas dos trabalhadores não lhes permitem limitar os direitos de personalidade destes. Aliás, o artº 533 do C.T., que regula os IRCT, não lhes permite reduzir os Direitos de Personalidade, pelo que se o fizessem seriam nulas. Em sentido contrário leia-se GUILHERME DRAY, *JUSTA CAUSA ...*, cit., p. 62.

⁵⁶ No plano doutrinal v. DAVID FESTAS, op. cit., p 427; PAULA QUINTAS e OUTRO, *Código do Trabalho Anotado e Comentado*, Almedina, Coimbra, 2003, p. 108 e JÚLIO GOMES, ob cit, p. 330.

No plano jurisprudencial v. ARL de 18.05.2005, CJ, Ano XXX, T. III, p 143; ARC de 21.09.2006, Revista *Sub Judice, Novíssimos Estilos 2 – Jurisprudência*, 2008, p. 32 e ss.; ARP de 26.6.2008, n.º convencional JTRP00041488 e ARL de 18.05.2005, proc. 10740/2004-4, ambos em www.dgsi.pt.

⁵⁷ DAVID FESTAS, op. cit., p.427.

⁵⁸ Uma nota especial para a Deliberação da CNPD n.º 61/2004, de 19.04, que estabeleceu um conjunto dos Princípios Sobre o Tratamento de Dados por Videovigilância, a qual poderá ser consultada em www.cnpd.pt. Esta Deliberação veio permitir a utilização de sistemas de videovigilância para controlo dos 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 (minas centrais nucleares, laboratórios em que sejam manuseados produtos químicos perigosos)”.

⁵⁹ CATARINA SARMENTO E CASTRO, op. cit., QL n.º 20, p. 145.

⁶⁰ V. ASTJ de 21.02.2006, PDT, n.º 72, p. 48 e ASTJ de 22.05.2007, n.º convencional JSTJ000, www.dgsi.pt.

⁶¹ V. FAUSTO LEITE, *Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2009, p. 19 e ss.; ARC de 21.09.2006, Revista *Sub Judice, Novíssimos Estilos 2 – Jurisprudência*, 2008, p. 32 e ss.; ARP de 26.6.2008, n.º convencional JTRP00041488 e ARL de 18.05.2005, proc. 10740/2004-4, ambos em www.dgsi.pt.

Como são os casos dos trabalhadores das minas, dos trabalhadores que lidam com materiais perigosos, ou seja dos 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

Essa vigilância deverá ser, contudo, “...*uma mera captação difusa de imagens... de natureza essencialmente preventiva...genérica, destinada a detectar factos, situações ou acontecimentos incidentais, e não uma vigilância directamente dirigida aos postos de trabalho ou ao campo de acção dos trabalhadores...será ilícita, por violação ao direito da vida privada, a captação de imagem através de câmaras de vídeo instaladas no local de trabalho e direccionadas para os trabalhadores, de tal modo que a actividade laboral se encontre sujeita a uma contínua e permanente observação*”.⁶³

Mas mesmo nestes casos o empregador encontra-se sempre obrigado a dar conhecimento⁶⁴ ao trabalhador da existência desses meios, bem como da sua finalidade, devendo, inclusive, afixar, em locais bem visíveis⁶⁵, os dizeres constantes do n.º 3 do art.º 20, pois caso infrinja esta indicação normativa incorrerá em contra-ordenação leve.

Independentemente do supra referido, o empregador irá sempre necessitar de obter, previamente⁶⁶ à instalação dos dispositivos aqui mencionados, a devida e necessária autorização, a emitir pela CNPD^{67 68}, de acordo com o preceituado na Lei 67/98, de 26.10 – aplicável à

exercem a sua actividade (v.g. minas, centrais nucleares, laboratórios onde sejam manuseados produtos químicos perigosos) - cf. Amadeu Guerra, op. cit., p.353.

⁶² 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. - ARP de 09.05.02011, proc. n.º 379/10.6TTBCL-A.P1, n.º convencional JTRP000, in www.trp.pt e JusJornal, n.º 1259, 20 de Junho de 2011, JusNet 2490/2011.

⁶³ ASTJ de 22.05.2007, n.º Convencional JSTJ000, www.dgsi.pt. V. ainda ASTJ de 8.2.2006, AD, 535 – 1256 e Declaração de Voto constante da Deliberação da CNPD n.º 171/2005, www.cnpd.p/bin/decisoes/2005/htm/aut/aut171-05.htm, onde se lê “*Colocar sistemas de videovigilância sem captar trabalhadores, os seus movimentos ou, mesmo, os seus postos de trabalho é uma utopia*”.

⁶⁴ Usualmente designado de dever de informação, referido na deliberação da CNPD n.º 171/2005, www.cnpd.p/bin/decisoes/2005/htm/aut/aut171-05.htm e REGINA REDINHA, *Os Direitos de Personalidade...*, cit., p.167, que salienta que não se trata de uma comunicação pessoal, mas antes de um dever genérico de informação ou comunicação. O CT não define o modo como deverá ser prestada essa informação, pelo que entendemos que caberá à entidade patronal definir o meio pelo qual pretende prestá-la, podendo efectuar-la “*nomeadamente, através de anúncios, missivas, tabuletas ou avisos afixados no local de trabalho, desde que o faça de modo adequado para que se torne possível o seu conhecimento por parte dos trabalhadores afectados*” – neste sentido ROMANO MARTINEZ e outros, *Código do Trabalho Anotado*, 8.ª Ed., cit., anotação ao art.º 20 por GUILHERME DRAY, p.163.

⁶⁵ Conforme prescreve a Deliberação da CNPD n.º 30/2000(1), www.cnpd.pt/bin/decisoes/2000/htm/del/del030-00.htm. A deliberação da CNPD n.º 171/2005, www.cnpd.p/bin/decisoes/2005/htm/aut/aut171-05.htm, considerou exagerada a colocação de avisos em todos os locais cobertos por câmaras. Defendeu que deveria haver uma selecção dos locais onde deveriam ser colocados tais avisos.

⁶⁶ Neste sentido, v. ARP de 15.12.2007, CJ, Ano XXXII, T.I, p. 222 e Deliberação da CNPD n.º 30/2000(1), www.cnpd.pt/bin/decisoes/2000/htm/del/del030-00.htm (onde se lê que o sistema de videovigilância não se encontra legalizado se não tiver sido objecto de prévia notificação à CNPD).

⁶⁷ Neste sentido, ROMANO MARTINEZ e outros, *Código do Trabalho Anotado*, 8ª Ed., cit., anotação ao artº 20 por GUILHERME DRAY, p.163.

A protecção dos dados pessoais ficou consagrada como um direito fundamental da União Europeia. O Tratado de Lisboa (entre outros, nos art.º 2 e 6) colocou os cidadãos no centro do projecto europeu, consagrando os valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, democracia, igualdade, Estado de Direito, respeito pelos Direitos do Homem e das minorias, do pluralismo, não discriminação, tolerância, justiça, solidariedade e igualdade entre homens e mulheres. – www.tratadodelisboa.org. Sobre este Tratado v. MARIA LUISA DUARTE, *Estudos sobre o Tratado de Lisboa*, Almedina, Coimbra, 2010.

⁶⁸ “*A fundamentação da autorização ou rejeição deverá ser clara, congruente e adequada ao tipo legal de acto praticado...*”, não podendo obedecer a um modelo único, mas antes ser adequada a cada caso em concreto e perceptível por um “*destinatário médio*” – Ac. do 2.º Juízo do Tribunal Central Administrativo Sul, de 14.05.2009, proc. n.º

videovigilância conforme prescreve o n.º 4 do art.º 4 da mesma. Esta autorização deverá ser concedida individualmente⁶⁹ e analisada para cada caso em concreto, desde que estejam preenchidos os requisitos previstos no n.º 2 do art.º 21 (necessidade⁷⁰, adequação⁷¹ e proporcionalidade⁷² relativamente aos objectivos a atingir⁷³) e após a obtenção de um parecer da

01614/06, www.cnpd.pt. A legalidade desta autorização apenas poderá ser discutida no foro administrativo – ASTJ de 22.05.2007, n.º convencional JSTJ000, www.dgsi.pt - embora o Tribunal de Trabalho seja “... *materialmente competente para conhecer da acção em que é pedida a condenação da ré a retirar as máquinas de filmar de vídeo dos locais de trabalho onde os trabalhadores exercem funções*” – ASTJ de 27.11.2002, CJ, Ano X, T. III, p.285. Neste sentido ver ainda ASTJ de 22.05.2007, n.º convencional JSTJ000, www.dgsi.pt.

⁶⁹ V. Deliberação da CNPD n.º 171/2005, www.cnpd.p/bin/decisoies/2005/htm/aut/aut171-05.htm, onde se defende que para a instalação de novas câmaras deverá ser solicitada uma nova autorização.

⁷⁰ Só em último caso poderão ser usados estes dispositivos. Primeiramente, o empregador deverá socorrer-se de averiguações internas, de participações criminais, implementação de controlos de entrada e saída de pessoas nas instalações. – ASTJ de 22.05.200, n.º convencional JSTJ000, www.dgsi.pt. Neste sentido, v. Ac. do 2.º Juízo do Tribunal Central Administrativo Sul, de 14.05.2009, proc. n.º 01614/06, www.cnpd.pt, que refere que existindo restrições aos direitos, liberdades e garantias, estas deverão limitar-se “...*ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses fundamentais...*” O ASTJ de 2.02.2005, proc. 3139/05, referido no Ac. do 2.º Juízo do Tribunal Central Administrativo Sul, de 14.05.2009, proc. n.º 01614/06, www.cnpd.pt, alude ao princípio da intervenção mínima. Será o caso das câmaras instaladas nas zonas de circulação entre gabinetes, que deverão somente gravar imagens e sons dos locais de entrada e saída dessas zonas. V. também a Deliberação da CNPD n.º 171/2005, www.cnpd.p/bin/decisoies/2005/htm/aut/aut171-05.htm,.

⁷¹ “*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...*” (prevenção de furtos) “...*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.*” – cf. ASTJ de 22.05.2007, n.º convencional JSTJ000, www.dgsi.pt.

⁷² A questão a saber é se as vantagens económicas para o empregador legitimam a “...*sujeição dos trabalhadores a uma constante e ininterrupta vigilância...*”, justificando a violação da vida privada destes – ASTJ de 22.05.2007, n.º convencional JSTJ000, www.dgsi.pt –, aceitando-se que apenas “...*a utilização de câmaras de vídeo quando tal meio se mostre concretamente o mais adequado para a manutenção da segurança e ordem públicas e para a prevenção da prática de crimes, tendo em conta as circunstâncias concretas do local a vigiar...para que se não caia num verdadeiro Big Brother, essa instalação deverá encontrar justificação quando for necessária à prossecução de interesses legítimos e dentro dos limites definidos pelo princípio da proporcionalidade...*” – ARP de 26.6.2008, n.º convencional JTRP00041488, www.dgsi.pt.

Ainda sobre os princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade veja-se o ARL de 18.5.2005, CJ, 2005, T. III, p. 143, Parecer da PGR n.º 95/2003, de 6.11, DR II.ª Série de 4.03.2004, p. 3706, a Deliberação da CNPD n.º 171/2005, www.cnpd.p/bin/decisoies/2005/htm/aut/aut171-05.htm, a Deliberação da CNPD n.º 61/2004 da CNPD (que refere que “*o tratamento a realizar e os meios utilizados devem ser considerados os necessários, adequados e proporcionais com as finalidades estabelecidas...*”). Neste seguimento, a autorização a emitir deverá verificar se a medida adoptada é idónea para o fim pretendido, se é mesmo necessária ou poderá ser substituída por outra menos gravosa para as restrições aos direitos dos trabalhadores, e se é proporcional aos interesses em jogo. Admitem ainda, quando tal se justifique, que a gravação seja usada como meio preventivo e dissuasor (neste sentido Ac. TC n.º 456/93, de 12.08.93, DR I.ª Série A de 9.09.1993, p.4815 e Deliberação da CNPD n.º 171/2005, www.cnpd.p/bin/decisoies/2005/htm/aut/aut171-05.htm).

No plano doutrinal v. ROMANO MARTINEZ *et alii*, *Código de Trabalho Anotado*, 8ª Ed., cit., anotação ao art.º 2º por GUILHERME DRAY, p.163, refere que “*qualquer decisão sobre a realização de controlo à distância da actividade laboral deve ser criteriosa, evitando-se que os benefícios que o empregador pretende obter sejam desproporcionados em relação ao grau de lesão que vai ser causado à privacidade dos trabalhadores.*”

No plano internacional, em defesa deste princípio, destaque para o parecer 34/1999, de 13 de Dezembro, emitido pela Autoridade de Controlo Belga, onde se defende que o campo coberto pelas câmaras deverá limitar as possibilidades de identificação das pessoas visadas; e para a decisão de 26.09.2000 da Autoridade de Controlo Grega, in www.dpa.gr, que defendeu a utilização dos princípios da necessidade, adequação, pertinência e da proporcionalidade, proibindo a captação de imagens em residências privadas, não podendo ser gravado mais do que a informação estritamente necessária para o fim pretendido. Também o Conselho da Europa manifestou a sua preocupação relativamente à proporcionalidade entre as exigências de segurança e a protecção da vida privada. Destaque ainda para o Parecer 4/2004, de 11.2.2004, emitido pelo Grupo do art.º 29 (Grupo de Protecção de Dados Pessoais), disponível em http://europa.eu.int/comm/internal_market/privacy/workinggroup/wp2004, onde foi dado especial realce à defesa do princípio da proporcionalidade, bem como o respeito pelo princípio da intervenção mínima, da finalidade e informação, concluindo que o empregador se encontra impedido de usar sistemas de videovigilância que ponham em causa, de forma objectiva, os direitos fundamentais dos trabalhadores, principalmente em locais onde deva ser preservada a intimidade destes (v.g. casas de banho, balneários, gabinetes médicos...).

comissão de trabalhadores⁷⁴ ou do comprovativo do pedido desse parecer, caso o mesmo não esteja disponível no prazo de 10 dias. Relativamente a este último ponto aderimos à posição defendida por JÚLIO GOMES⁷⁵, que entende que esta informação deverá ser prestada à comissão de trabalhadores e aos trabalhadores (mediante a colocação dos dizeres constantes do n.º 3 do art.º 20).^{76 77}

Prevê-se ainda que os dados pessoais recolhidos apenas possam ser conservados durante o período de tempo estritamente necessário⁷⁸ para a prossecução do fim pretendido, findo o qual deverão ser destruídos. O mesmo se passará caso o contrato de trabalho cesse, ou ainda caso o trabalhador seja transferido para outro local de trabalho⁷⁹. A violação deste normativo fará incorrer o infractor na prática de uma contra-ordenação grave. Trata-se de um normativo pouco sensato porquanto, por vezes, poderá haver necessidade de manter essas imagens para além desses períodos (v.g. até ao final do processo criminal instaurado contra o trabalhador).⁸⁰

Apesar da aparente clareza dos dispositivos legais analisados (e do respectivo regime), acontece que, por sucessivas vezes, surgem situações difíceis de analisar. É o que sucede quando, por exemplo, é instalado um sistema de videovigilância, devidamente licenciado, nos termos supra expostos, o qual irá simultaneamente prosseguir os fins para os quais foi admitido e irá (também) permitir, ainda que de modo esporádico, acidental⁸¹ ou indirecto, o controlo do desempenho do trabalhador.

⁷³ Só em último caso poderão ser usados estes dispositivos. Primeiramente o empregador deverá socorrer-se de averiguações internas, de participações criminais, implementação de controlos de entrada e saída de pessoas nas instalações. – ASTJ de 22.05.2007, n.º convencional JSTJ000, www.dgsi.pt.

⁷⁴ GUILHERME DRAY, *JUSTA CAUSA...*, cit., p.62, defende que a autorização dada por uma comissão de trabalhadores apenas poderá ser revogada por essa mesma comissão. Em sentido contrário DAVID FESTAS, op. cit., p. 431, nota 122, alega que tal significaria o aprisionamento dos trabalhadores a uma determinada comissão, limitando, assim, os respectivos direitos de personalidade.

No Ordenamento Francês prevê-se - no art.º L. 423-2-1 do *Code du Travail* - a necessidade de informação e consulta do *comité d'entreprise*, que deverá ocorrer antes da colocação de meios de videovigilância. O dever de informação do trabalhador, neste ordenamento jurídico, encontra-se consagrado no art.º L.121-8.

⁷⁵ Op. cit., p. 331. Em sentido contrário v. ROMANO MARTINEZ e outros, in *Código do Trabalho Anotado*, 8 Ed., cit., anotação ao artº 20 por GUILHERME DRAY, p.163, que admite que caso a informação tenha sido dada à comissão de trabalhadores já não será exigível comunicá-la individualmente aos trabalhadores.

⁷⁶ DAVID FESTAS, op. cit. p 431 e JÚLIO GOMES, op. cit., p. 331, onde refere que “...a comunicação à comissão de trabalhadores não supre a necessidade de afixação do aviso no local de trabalho, necessidade que, aliás, não será satisfeita pela distribuição de um mero comunicado ou de uma circular, carta ou missiva. É que a afixação permanente do aviso relembra constantemente aos trabalhadores a vigilância a que se acham sujeitos.”

⁷⁷ JÚLIO GOMES, op. cit., p.331, classifica esses dizeres de “...quase ...sacramentais.” Neste sentido v. PAULA QUINTAS e OUTRO, op. cit., 2009, p.126, onde se lê “...que a declaração informativa só é válida se transcrever a lei (que considera dois tipos de dizeres).”

⁷⁸ V. Deliberação da CNPD n.º 30/2000(1), www.cnpd.pt/bin/decisoes/2000/htm/del/del030-00.htm e Deliberação da CNPD n.º 171/2005, www.cnpd.p/bin/decisoos/2005/htm/aut/aut171-05.htm. Ambas salientam que os dados recolhidos, ao abrigo do n.º 2 do DL 35/2004, de 21.02, somente poderão ser conservados por um período máximo de 30 dias após a sua recolha, findo o qual deverão ser destruídos, só podendo ser usados nos termos da legislação penal.

⁷⁹ Neste sentido, ROMANO MARTINEZ e outros, *Código do Trabalho Anotado*, 8.ª Ed., cit., anotação ao art.º 21 por GUILHERME DRAY, p.165.

⁸⁰ Neste sentido, JÚLIO GOMES, op. cit., p.332 e ANDRÉ NASCIMENTO, op. cit., p.237.

⁸¹ No sentido da admissibilidade deste controlo acidental veja-se CRISTINA TACCONE e G.B. ESPOSITO *apud* JÚLIO GOMES, op. cit., p.331.

A presente questão, face à evidente “...*autonomia entre o procedimento disciplinar e o procedimento criminal...*”⁸², deveria ser analisada sob dois prismas: o criminal e o laboral. Apesar disso, apenas nos iremos debruçar sobre o plano laboral, porque entendemos que o plano criminal não se encaixa no âmbito desta nossa reflexão.

Neste seguimento defendemos que, por diversos pontos, as imagens recolhidas pelos sistemas de videovigilância nunca poderão ser usadas no foro laboral⁸³.

Desde logo porque a licitude da utilização destas tecnologias se afere pela sua conformidade ao fim que a autorizou.⁸⁴ Por outras palavras, a autorização para o recurso à videovigilância admitida para a prossecução de um certo, concreto e determinado fim, apenas poderá ser usada para esse mesmo fim.⁸⁵ Por exemplo: se determinada entidade patronal tiver solicitado uma autorização para a instalação de um sistema de videovigilância com o fim de evitar que sejam cometidos actos de vandalismo, as imagens e sons gravados apenas poderão ser utilizados para esse fim e nunca para fins diversos, mormente disciplinares, *maxime* para sustentar um eventual despedimento de um funcionário captado pelas câmaras a praticar uma qualquer infracção disciplinar, ainda que um acto de vandalismo.

Acresce que o art.º 20 do CT proíbe^{86 87} expressamente o controlo do desempenho profissional dos trabalhadores mediante o recurso a meios de videovigilância, em toda e qualquer

⁸² V. AMADEU GUERRA, op. cit., p.359; ASTJ de 25/1/1980, AD n.º 219, p.390 e ARL de 14/11/84, CJ IX, T. V, p.200.

⁸³ Vide ARL de 19.11.2008, CJ, 2008, Tomo V, p. 159.

⁸⁴ V. ARL de 03.05.2006, proc. n.º 872/2006-4, ARL de 18.05.05 e ASTJ de 14.05.2008, em www.dgsi.pt, onde se defende que se a videovigilância tiver por fim exclusivamente a prevenção de furtos apenas nessa medida será lícita a sua utilização.

⁸⁵ CATARINA SARMENTO e CASTRO, op. cit., QL n.º 20, p.145, defende que as imagens recolhidas nunca poderão ser usadas pela entidade patronal para fins diversos dos autorizados, nomeadamente para o controlo da actividade do trabalhador (o que já resulta da presente Lei), nem poderão ser usadas para o punir disciplinarmente.

No plano jurisprudencial v. ARL de 18.05.2005, CJ, Ano XXX, T. III, p.143, entendeu que as imagens recolhidas apenas poderiam ser utilizadas para o fim autorizado e ARL de 03.05.2006, proc. n.º 872/2006-4, www.dgsi.pt, que não admitiu que a visualização das imagens recolhidas para um certo fim fossem, depois, usadas para outro fim (no caso em concreto para o despedimento do trabalhador).

⁸⁶ Também o Ordenamento Italiano, através do art.º 4 do *Statuto dei Lavoratori*, sob o título *Impianti audiovisivi*, proíbe expressamente o uso de meios audiovisuais e outros destinados a controlar à distância a actividade do trabalhador, apenas tolerando a sua utilização quando tais dispositivos se destinem a certificar a segurança dos trabalhadores e (só) após autorização das respectivas organizações sindicais ou, na falta destas, das comissões internas (de trabalhadores) - tradução nossa. Parte da doutrina italiana, todavia, chegou a defender o *controllo occulto*, em situações excepcionais, para detectar uma eventual conduta fraudulenta do trabalhador.

GIUSEPPE SUPPIET, na sua obra *Il Potere Diritto Dell'Imprenditore E I Limiti Derivanti Dallo Statuto Dei Lavoratori*, Mvlt a Pavcis, Milano, 1972, p. 15 e ss, alerta para o perigo do uso de meios de vigilância. Com este alerta pretende chamar a atenção para o facto de que tais meios poderão conduzir a abusos, já que poderão ser facilmente usados para fins diferentes dos legalmente admitidos (segurança do trabalhador e exigência organizativa e produtiva), o que, apesar de acarretar responsabilidade penal (nos termos do previsto no artº 38 do CP Italiano), colocaria em causa a liberdade e dignidade do trabalhador. Por outro lado, e porque o procedimento em apreço obriga a um prévio acordo com o representante sindical ou, na falta deste acordo, com a comissão interna ou com acordo com o inspector do trabalho (com recurso para o Ministro do Trabalho), poderíamos estar perante a inconstitucionalidade do preceito supra invocado porquanto poderia haver trabalhadores não sindicalizados ou sindicalizados noutros sindicatos (de acordo com o princípio da liberdade sindical previsto no artº 39 Constituição Italiana.), que estariam, de alguma forma, limitados nos seus direitos. A resolução desta questão passaria, na opinião deste autor, por uma revisão constitucional.

Já GIOVANNI NICOLINI, *Manuale Di Diritto Del Lavoro*, 3ª ed., Giuffrè Editore, Milano, 2000, p. 367 e ss., defende que o uso de *impianti audiovisivi* só é admitido após o trabalhador ter sido avisado da existência dos mesmos, e depois de obtido o acordo prévio com o representante sindical ou, na falta deste, com a comissão interna ou, na falta de acordo,

circunstância⁸⁸, donde decorre que a utilização de tais dispositivos para controlar o desempenho profissional do trabalhador teria sempre de ser considerada ilícita, face ao fim pretendido.⁸⁹

Por último, essas imagens (ou sons) eventualmente recolhidas constituem “...*uma abusiva intromissão na vida privada e a violação do direito à imagem do trabalhador... criminalmente punível...*” Nesta sequência, “*não sendo permitido ao empregador utilizar câmaras de vídeo nos locais de trabalho para vigiar o desempenho profissional do trabalhador, quaisquer registos ou gravações que o empregador obtenha sobre o desempenho profissional do trabalhador, através das câmaras instaladas, não constituem prova em procedimento disciplinar contra o trabalhador*”⁹⁰ (sublinhado nosso). Entendemos que todos os trabalhadores têm direito a uma vida pessoal e própria no local de trabalho, onde possam ver preservado o seu direito à intimidade privada^{91 92} e à imagem, longe da exposição constante ao “olhar da Medusa”⁹³.

mediante autorização do inspector do trabalho - com recurso (a interpor no prazo de 30 dias) para o Ministro do Trabalho e das Políticas Sociais - sendo que tais *impianti* apenas poderão ser usados com a finalidade de proteger os trabalhadores ou por razões de exigência organizativa de produção

ANTONIO PRETEROTI, *Divieto Di Controllo A Distanza E Telelavoro*, p. 1476 e ss., vem acrescentar que parte da doutrina Italiana obriga a que haja um consenso de todos os representantes do sindicato e outra parte contenta-se desde que haja uma simples maioria destes representantes. Defende ainda que o controlo seja descontínuo e proporcional ao fim pretendido

GINO GIUGNI, *Lo Statuto dei Lavoratori, Commentario*, Giuffrè Editore, p.17 e ss., destaca na sua obra que o *Statuto dei Lavoratori* deverá assegurar a protecção da dignidade e liberdade do trabalhador.

⁸⁷ JÚLIO GOMES, op. cit., p.329, admite que poderão “...*ser vigiados os locais da empresa, onde, em princípio, não existe qualquer posto de trabalho e onde os trabalhadores só se desloquem esporadicamente*”, admitindo ainda a videovigilância quando os trabalhadores forem “*filmados a cometer infracção disciplinar não nas instalações da empresa, mas nas instalações de um cliente, onde estão a executar a prestação laboral*”.

⁸⁸ Neste sentido v. GUILHERME DRAY, JUSTA CAUSA..., cit., p.81 e ss. Este autor sustenta que a videovigilância não poderá servir como meio de prova lícito porquanto tal controlo, efectuado à distância, por ser efectuado sem a autorização dos trabalhadores, viola claramente o direito de personalidade dos trabalhadores, *maxime* no que diz respeito à dignidade destes.

⁸⁹ GUILHERME DRAY, JUSTA CAUSA..., cit., p.81 e ss. e ISABEL ALEXANDRE, *Provas Ilícitas em Processo Civil*, Almedina 1998, p.247 e ss., 261, 274 e ss. e 280 e ss.; e ASTJ de 22.05.2007, ARL de 03.05.2006, proc. n.º 872/2006-4, todos em www.dgsi.pt.

⁹⁰ A. ANTUNES CURADO, *Manual Prático de Direito do Trabalho*, 3.ª Ed., Quid Iuris Sociedade Editora, Lisboa, 2005, p.106 e CATARINA SARMENTO E CASTRO, op. cit., QL n.º 20, p.145.

⁹¹ ASTJ de 8.2.2006 e ASTJ de 22.05.2007, n.º convencional JSTJ000, ambos em www.dgsi.pt, que alertou para o facto de o sacrifício imposto ao trabalhador (relativamente à violação da sua privacidade), ser desproporcional face às vantagens económicas resultantes da utilização das câmaras (essencialmente de cariz económico, fruto dos prejuízos patrimoniais sofridos pelo empregador em virtude dos furtos ocorridos). V. também *Jornal de Negócios*, 26.04.2010, que alude a um Ac. do Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa que, dando razão ao fundamento de recusa usado pela CNPD, veio negar a possibilidade de instalação de câmaras de vídeo nos bares e restaurantes de Monte Gordo, alegando que essa instalação era “*desnecessária e excessiva para os direitos dos titulares, face à finalidade prosseguida*”, permitindo “*uma intolerável intromissão na vida privada*” e recordando ainda que existem “*medidas menos gravosas para os direitos fundamentais em causa*”.

⁹² Também o Ordenamento Francês tem considerado ilícitos estes tipos de vigilância, ilicitude que se infere não do *Code du Travail*, mas antes do art.º 9 do *Code Civile*, onde se defende o direito de todos (incluindo, obviamente, os trabalhadores) à privacidade da vida privada – tradução nossa. Neste seguimento entendeu o *Cour de Cassation* que a recolha de imagens ou sons sem o consentimento dos visados, independentemente das razões da recolha das mesmas, era ilícita.

JACQUES LE GOLF, em *Droit du Travail et Societé – Les relations individuelles du travail*, Lex Dur, 2001, pág. 451, 465 e 482, dá como exemplos de « vida privada » a liberdade de consciência, opinião, religião, política, saúde, vida conjugal, vida parental, amizades, amores, *hobbies*..., a qual deverá ser protegida de modo a evitar o risco da curiosidade excessiva do empregador e o risco de controlo e de instrumentalização do trabalhador.

Para ISABEL CORNESSE, *Proportionalité en Droit du Travail*, Litec, Paris, 2001, ponto 150 e 283, a decisão de instalar um sistema de videovigilância terá de ser no interesse da empresa e deverá respeitar os princípios da finalidade e

Ora, admitindo-se o recurso a tais dispositivos, para fins laborais, estaríamos a permitir que a entidade patronal pudesse vigiar, a todo tempo, o desempenho do trabalhador, constituindo tal actuação uma clara e abusiva intromissão na sua esfera privada, com a conseqüente violação do seu direito à imagem, criando nele a sensação de desconfiança por parte da entidade patronal.

Através da admissão do recurso a tais meios o empregador poderia controlar, de forma continuada, todos os aspectos da vida real do trabalhador, quer fossem do foro profissional quer fossem do foro pessoal e privado. Porém, no nosso entender, os interesses que eventualmente se queiram proteger não justificam a violação dos interesses que pretendemos ver protegidos.^{94 95}

Em sentido contrário argumentam alguns autores, e igualmente parte da nossa jurisprudência⁹⁶, que os trabalhadores, ao celebrarem um contrato de trabalho, não perdem o seu

proporcionalidade (previstos nos artº L. 120-2 do Code du Travail), caso contrário será nula. Refere a título de exemplo que a colocação de tais sistemas nos vestiários deverá ser entendida como desproporcional.

Neste sentido leia-se M. GREVY, *La vidéosurveillance dans l'entreprise: un mode normal de control des salariés?* DR. Soc. 1995, p. 329 e ss., que entende que a vigilância permanente deverá ser, também ela, considerada desproporcional.

BELOIR-CAUX, *Des Employés Sous Haute Surveillance, Petites Affiches*, 16ª Ed., 20 Ago, 1999, p. 4 e ss., vem defender a necessidade de respeitar a dignidade da pessoa e do dever de informar previamente os trabalhadores da existência de tais sistemas.

⁹³ V. nota de rodapé n.º 61, REGINA REDINHA, OS DIREITOS DE PERSONALIDADE..., cit., p.166 e 167 e ainda ARL de 18.05.2005, proc. 10740/2004-4, www.dgsi.pt., que entende que a vigilância "...afecta a personalidade do trabalhador, podendo constituir uma violação da dignidade humana e dos direitos básicos, introduzindo nos trabalhadores a sensação de que não são confiáveis, fomentando uma mentalidade destrutiva da relação laboral...A incidência do olho das câmaras sobre os trabalhadores...cria constrangimento, coacção e humilhação".

⁹⁴ No entanto, nada impedirá que essa prova se faça com recurso a outros meios (de prova), desde que o julgador forme a sua convicção com "*autonomia e plena independência da prova ilícita decorrente de imagens de videovigilância*" - V. ARP de 26.6.2008, n.º convencional JTRP00041488, www.dgsi.pt.

⁹⁵ No Acórdão do STJ de 08.02.2006, in www.dgsi.pt, proc. n.º 05S3139 (JusNet 169/2006), 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 sacrifício dos direitos de personalidade que é inteiramente desproporcionado relativamente às vantagens de mero cariz económico que se visava obter...".

⁹⁶ No plano jurisprudencial destaque para o ASTJ de 9.11.1994, n.º convencional JSTJ00026386, www.stj.pt (julgou válidas as gravações efectuadas num casino, que tinham como finalidade detectar eventuais anomalias de acesso às máquinas de jogo. Entendeu-se que esses meios de prova poderiam ser usados contra os trabalhadores porque não atentavam contra vida privada destes); o ARP de 20.09.1999, CJ, XXIV, 1999, T. IV, p.258 (que considerou lícito o despedimento de um funcionário de um casino que omitia o registo de vendas de bebidas, cuja actuação havia sido detectada pelo sistema de videovigilância, instalado ao abrigo do preceituado no n.º 1 do art.º 52 da Lei do Jogo, destinado a assegurar a protecção de pessoas e bens); o ARP de 27.09.1999, www.itij.pt e www.trp.pt. (que também aceitou como meio de prova válido uma cassete contendo gravações efectuadas num casino).

Em sentido contrário, leia-se o ASTJ de 22.05.2007, n.º convencional JSTJ000, www.dgsi.pt, supra analisado. Rebatendo os argumentos defendidos neste aresto diz ANDRÉ NASCIMENTO, op. cit., p.241/242, que "*...a utilização, como prova, de imagens onde se vê um trabalhador a furtar medicamentos está de acordo com a finalidade para que o tratamento de dados pessoais foi autorizado. Tememos que esta jurisprudência torne os sistemas de videovigilância totalmente ineficazes quando os delitos são cometidos pelos próprios trabalhadores...Acrece ainda que a autorização concedida pela CNP...cria no empregador uma legítima expectativa de utilizar as imagens captadas pelas câmaras, pelo*

que a sua ilicitude enquanto meio de prova é especialmente gravosa...lembramos que a instalação destes sistemas já está sujeita a um controlo rigoroso e exigente, pelo que os seus direitos de privacidade estão acautelados...o que se pretende não é um controlo à distância do desempenho profissional do trabalhador...mas sim detectar qualquer conduta que atente contra a segurança das pessoas e bens...”.

No plano internacional, destaque para a Jurisprudência Alemã que chegou a defender que a recolha de imagens no local de trabalho, ainda que obtidas por sistemas de vigilância ocultos, era lícita, podendo, por isso, ser usada para fins disciplinares, *maxime* para o despedimento do trabalhador quando das mesmas resulte a prática de uma infracção deste. Entendeu-se que aquelas eram o único meio capaz de evitar comportamentos fraudulentos. Veja-se os exemplos citados por JÚLIO GOMES, op. cit., p.328, onde se considerou lícita a utilização de imagens captadas por sistemas ocultos de videovigilância, as quais conduziram ao despedimento de uma trabalhadora doméstica que, durante o horário de trabalho, furtava roupas de bebé, e de um funcionário das finanças “apanhado”, num casino, a furtar dinheiro. Neste sentido, v. JOHANNES ROCKL/CHRISTIAN FAHL, *Kündigung nach heimlicher Video überwachung*, NZA, 1998, p. 1035 e ss. Estas posições levantaram enorme polémica, nomeadamente relacionada com a “escandalosa” violação de direitos de personalidade dos trabalhadores. V. MARIE-THERES TINNEFELD / HANS-PETER VIETHEN, *Das Recht am eigenen Bild als besondere Form des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, Grundgedanken und spezielle Fragen des Arbeitnehmersdatenschutzes*, NZA 2003, p. 468 e ss., que defendiam que o trabalhador não podia estar sujeito a tamanha pressão, a qual influenciava o seu desempenho profissional, bem como a sua actuação como pessoa. Acrescentavam ainda que só se justificava o recurso a tais meios em situações extremas (v.g. após o empregador ter tido prejuízos significativos) e quando não existissem meios, menos agressivos, capazes de proteger os interesses do empregador. O mesmo se passaria com a utilização de meios ocultos, os quais só deveriam ser admitidos quando as câmaras visíveis não lograssem alcançar os objectivos pretendidos. Actualmente, o § 6 II BDSG proíbe, em locais públicos, o recurso a meios de videovigilância ocultos – a doutrina alemã supra referida foi retirada da obra citada de JÚLIO GOMES, p.327 e ss.

Este autor, op. cit., p.329, defende que estes sistemas ocultos de videovigilância, colocados nos locais de trabalho, nunca poderiam ser “tolerados” em Portugal. Por outro lado, admite que “*talvez possam...ser vigiados deste modo locais da empresa onde em princípio não existe qualquer posto de trabalho e aonde os trabalhadores só se deslocam esporadicamente.*”

O Ordenamento Espanhol, por seu lado, admite que o empregador adopte as medidas de vigilância e controlo que entenda mais oportunas para assegurar que o trabalhador cumpre com as suas obrigações e deveres, desde que aquele assegure a dignidade humana deste e tenha em conta a capacidade efectiva dos trabalhadores diminuídos – n.º 3 do art.º 20 do *Estatuto de Los Trabajadores*. Neste contexto o Tribunal Constitucional Espanhol julgou lícita a utilização de equipamentos de videovigilância orientados para as caixas registadoras, considerando que os mesmos poderiam ser usados desde que a sua utilização fosse necessária, idónea e proporcional.

Para JOSÉ MANUEL DEL VALE VILLAR E PEDRO RABANAL CARBAJO, *Derecho del Trabajo*, Instituto de Auditores – Censores, Jurados de Cuentas de España – Escola de Auditoria, Madrid, 2000, p. 102, o poder de direcção do empregador tem origem contratual e encontra-se previsto no artº 20/1 do citado Estatuto. Trata-se, no seu entender, de um poder de dar ordens verbais ou escritas, sempre dentro dos limites da boa-fé. O poder de controlo, por seu lado, encontra-se previsto no artº 20/3 do citado Estatuto e serve para controlar o cumprimento, pelo trabalhador, das suas obrigações e deveres laborais, assumidos no contrato. Este controlo, porém, deverá respeitar a dignidade do controlado, o que significa que o empregador não pode imiscuir-se na vida privada daquele ou na sua intimidade (pode gastar o tempo necessário no WC, vestir-se sem ser vigiado...). ANTÓNIO MARTIN VALVERDE E OUTROS, *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., Tecnos, Madrid, 2006, p. 199 e ss. MANUEL R. ALARCON CARACUEL E OUTROS, *Comentário al Estatuto de los Trabajadores*, 1998, Comares, p. 305, referem, na obra citada, exemplos semelhantes, nomeadamente a proibição de uso de sistemas de videovigilância nos lavabos, nos vestuários, nas salas de descanso e no “comedor” – STSJ 21.4.1995, 1.05.1995 e 17.01.1994. Também CARLOS ALFONSO MELLADE E OUTROS, *Relaciones Laborales, Doctrina, Jurisprudencia, Formularios, Legislación, Esquemas E Diccionario*, Tirant la Blanch Laboral, Valencia 2006, p. 499, defendem que é lícita a colocação de câmaras de vídeo para vigiar e controlar o trabalho, sempre que sejam colocadas no local de trabalho e que tal se justifique por razões de controlo e segurança da actividade – STSJ Galicia, 21.4.1995; STSJ Andalucía 17.1.1994; STSJ Madrid 12.11.1992. Ao invés já não será tolerada a colocação de câmaras nos locais de descanso, nos vestuários, nos lavabos, locais onde o trabalhador tem direito à sua intimidade – STCO 98/2000 de 10 Abril.

Também JUAN ANTONIO SAGARDOY BENGOCHEA E OUTROS, *Prontuario de Derecho del Trabajo*, 2ª Ed., Civitas, Madrid, 1995, p. 221 até 229, defendem, nesta obra, que o empregador pode vigiar, verificar e controlar o cumprimento, pelo trabalhador, dos deveres e obrigações contratualmente assumidas, desde que respeite a intimidade do trabalhador, no seguimento do estatuído no nº 3 do artº 20 do mencionado Estatuto. Para estes autores existe uma esfera de intangibilidade do trabalhador, que contém um leque de direitos invioláveis, e na qual o empregador não pode penetrar. A violação desta “esfera” por parte da entidade patronal implica a nulidade radical dos actos por si praticados.

Defendendo também esta ideia, MANUEL LUQUE PARRA, *Los Limites Jurídicos de los Poderes Empresariales en Relación Laboral*, JM Bosh Editor, p. 199 e ss, 1999 Barcelona, fala da existência de “*minimum invulnerable*”, referindo-se, obviamente, à dignidade do trabalhador.

Neste seguimento segue também MERCEDES LOPEZ BALAGUER, *La Relación Laboral de los Trabajadores Puestos a Disposición: Aspectos Individuales E Colectivos*, Tirant Monografias, Madrid, p. 196 e ss. Nesta obra cita GONI SEIN que, por sua vez, refere que o empregador poderá usar todos os meios que quiser para controlar a actividade desenvolvida pelo trabalhador, encontrando-se, todavia, limitado “*...por la consideración de la dignidad humana...*”, MANUEL ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., Civitas, 1997, Madrid, p. 357, e IGNACIO ALBIOL

estatuto de cidadãos, acrescentando que o facto de celebrarem um contrato de trabalho não lhes confere um estatuto de impunidade.⁹⁷ Neste contexto dizem que devemos proteger as pessoas e bens não apenas contra actos ilícitos de terceiros, mas também - e essencialmente - dos trabalhadores. Assim sendo, “...seria absurdo negar a utilização de meios de prova licitamente instalados quando a conduta ilícita registada por estes fosse de um trabalhador e não, por exemplo, de um cliente”⁹⁸. Aliás, seria “...estranho...que a videovigilância...não pudesse ser usada contra aqueles que, pelas funções que desempenham, mais poderão atentar contra as finalidades que a instalação visa defender.”⁹⁹ Concluem, então, que nos casos em que esses meios tecnológicos captem acidentalmente uma “...conduta disciplinarmente punível de um trabalhador...”, os mesmos poderão ser usados, e deverão ser admitidos, como meio de prova “...em procedimento disciplinar e eventual acção judicial, por exemplo quando detecte um furto praticado por um trabalhador no estabelecimento da empresa.”¹⁰⁰

Acrescentam que destinando-se os meios de videovigilância à prossecução de certos fins, poderão determinar, ainda que indirecta e acidentalmente, um controlo do desempenho profissional do trabalhador nas situações em que a actuação deste atente contra a protecção e segurança de pessoas e bens ou outras finalidades impostas por particulares exigências inerentes à actividade da empresa¹⁰¹. Nestes casos admitem que essas imagens ou sons recolhidos poderão ser usadas como

MONTESINOS E OUTROS, *Derecho del Trabajo*, 11ª ed., Tirant la Blanch livros, Valencia 1997, p. 515 e ss. Estes últimos depois de defenderem o respeito pela dignidade do trabalhador e intimidade, protecção de ofensas verbais ou físicas de natureza sexual (ex: liberdade ideológica, intimidade pessoal e familiar, imagem, segredo das comunicações, liberdade de expressão, pensamentos, opinião e ideias), previstos Artº 4/2/e, e de se referirem à protecção da intimidade e dignidade dos trabalhadores, constante do artº 18, destacam a norma debitada no artº 50/1/a (todos do *Estatuto*) que permite que o trabalhador possa pedir a resolução do contrato quando o empregador introduza modificações substanciais ao trabalho que limitem a sua dignidade.

No plano Jurisprudencial Espanhol, tem-se defendido a possibilidade de utilização de sistemas de videovigilância nos locais de trabalho. Veja-se, a título meramente exemplificativo, o STSJ, Andalucía/Sevilha, 14.8.94 (que defendeu que era válida, como meio de prova, a utilização em juízo de um vídeo que atestava que um determinado trabalhador não havia cumprido com as suas obrigações); o STSJ, Andalucía/Málaga, 9.1.2003 (que defendeu que, perante a existência de indícios de subtracção de dinheiro, era lícita a utilização de sistemas de videovigilância numa determinada sala de bingo); o STSJ Comunidad Valenciana 14.1.2004 (admitiu a instalação de câmaras de vídeo por ser uma medida idónea para exercício do controlo empresarial); o STSJ Andalucía/Sevilha, 1994, Ar. 310 (veio defender que a instalação de câmaras de vídeo para o controlo da actividade laboral nas instalações do trabalho não afectava o direito à intimidade do trabalhador). Também o STCT 13.5.83 e o STSJ Cantabria 14.12.1995 vieram defender que era lícito o uso de gravações para proteger o património da empresa, desde que estas respeitassem a intimidade e dignidade dos trabalhadores. Entendeu-se, nestas decisões, que o direito do empregador de vigiar o trabalhador não podia, em caso algum, ir contra outro bem jurídico também protegido pelo ordenamento, como era o caso da protecção da dignidade da pessoa em geral e do trabalhador em especial. Basicamente a Jurisprudência Espanhola tem entendido que não poderão ser tomadas em consideração as provas obtidas com a violação de um direito fundamental – STCO de 19.11.1984 – como é o caso da preservação da intimidade e dignidade do trabalhador.

⁹⁷ AMADEU GUERRA, op. cit., p.358 e ss.

⁹⁸ ANDRÉ NASCIMENTO, op. cit., p.239, defende que seria impensável que se o empregador, através do recurso das imagens de videovigilância, se apercebesse que um trabalhador havia cometido um furto, retirando dinheiro de uma das caixas registadoras, não pudesse, com base nessas imagens, despedir o trabalhador infractor. Acrescenta que se esta prova é admissível perante um terceiro também terá de ser admissível perante o trabalhador.

⁹⁹ DAVID FESTAS, op. cit., p.427

¹⁰⁰ A. DE SÁ E MELLO op. cit., p.85 e ARP de 27.09.99, n.º Convencional JTRP00026339, www.dgsi.pt, refere que “uma cassete de vídeo reproduzindo imagens gravadas em salas de jogo, visionada em audiência sem ter suscitado qualquer reparo, é um documento de livre apreciação pelo tribunal no tocante à força probatória.”

¹⁰¹ ANDRÉ NASCIMENTO, op. cit., p.239 e AMADEU GUERRA, op. cit., p.364, que, por seu lado, alerta para o carácter demasiado genérico da redacção do n.º 2 do art.º 20, que poderá conferir à entidade empregadora uma certa “margem de discricionariedade”, o que implicará por parte da CNPD de uma cautelosa e prudente análise dos pedidos

meios de prova (lícitos) e, conseqüentemente, poderão fundamentar o despedimento do trabalhador quando este for “apanhado” a prevaricar^{102 103}.

Referem, por último, que a reserva da intimidade privada do trabalhador nunca poderá prevalecer sobre a prática de actos ilícitos, não havendo, assim, um verdadeiro desvio do princípio da finalidade, até porque o eventual despedimento do trabalhador irá assegurar a protecção de pessoas e bens.

Esta posição, contudo, pressupõe que as imagens e sons colhidos tenham sido licitamente obtidos, de acordo com todas as regras supracitadas, constantes dos art.º 20 e 21 do CT. Preenchidos todos estes passos, nada impedirá, na opinião destes autores, que as imagens ou sons recolhidos possam ser usadas, no foro disciplinar, contra o trabalhador.

Salvo o devido respeito por tal opinião, não podemos concordar com a mesma.

Desde logo pelos motivos que fundamentam a nossa posição e que se encontram supramencionados.

A estes acresce ainda que, embora entendamos que o trabalhador, antes de o ser, já era um comum cidadão, merecendo, por isso, um tratamento idêntico a todo e qualquer ser humano comum, defendemos também que esse tratamento idêntico, no que concerne a esta situação particular, apenas se aplicará, pelos motivos expostos, ao plano criminal e civil. No que diz respeito ao plano laboral, o trabalhador terá de se submeter ao respectivo regime, previsto nos art.º 20 e 21 do CT, pelo que terá de ter, neste âmbito, um tratamento diferente do que seria aplicado a um normal cidadão. A este nunca se aplicaria qualquer disposição do CT, até porque inexistente qualquer relação laboral entre ele e a eventual lesada (leia-se entidade patronal).

Acresce ainda que, “...para além das autoridades judiciárias 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...”¹⁰⁴

formulados, devendo esta averiguar se os meios são necessários, proporcionais e razoáveis para a prossecução do fim pretendido, “...sem porem em causa ou comprometerem os direitos fundamentais dos trabalhadores”.

¹⁰² Será o caso do cozinheiro filmado a colocar produtos tóxicos nos pratos por si confeccionados – DAVID FESTAS, op. cit., p.430, nota 121.

¹⁰³ Neste sentido destaque para o ARE de 9.11.2010, CJ, Ano XXXV, Tomo V/2010, p. 274 e ss., que defende que “...II – No entanto, se o empregador estiver autorizado a utilizar esse sistema para a protecção de pessoas e bens, aquela limitação...” (do nº 1 do artº 20 do CT de 2003), “... não deve ser acolhida quando uma conduta disciplinar do trabalhador for justamente atentatória da finalidade de protecção de pessoas e bem. III – Nesse caso, as imagens captadas por videovigilância podem ser utilizadas como prova em sede de procedimento disciplinar e em sede de acção judicial de impugnação de despedimento.”

¹⁰⁴ In ARP de 09.05.2011, proc. nº 379/10.6TTBCL-A.P1, nº convencional JTRP000, in www.trp.pt e JusJornal, n.º 1259, 20 de Junho de 2011, JusNet 2490/2011.

Por último entendemos ainda que a protecção das pessoas e bens se faz através do plano criminal e não mediante o plano laboral, nomeadamente através do despedimento dos trabalhadores prevaricadores.

Em conclusão, entendemos que o empregador, ainda que obtenha, de forma propositada, incidental ou acidental, imagens “comprometedoras” da actuação do trabalhador, nunca poderá fazer uso de tais registos no âmbito laboral, já que os mesmos nunca poderão ser considerados provas lícitas durante o procedimento disciplinar^{105 106}.

¹⁰⁵ Neste sentido veja-se o ARL de 19.11.2008, CJ, 2008, Tomo V, p. 159, onde se defende que “a captação de imagens por videovigilância não só não pode ser utilizada como forma de controlar o exercício da actividade profissional do trabalhador, como não pode ser utilizada em sede de procedimento disciplinar.” Acrescentando que “em processo laboral e como meio de prova, não é admissível a utilização de imagens captadas por sistemas de videovigilância, envolvendo o desempenho do trabalhador ou os actos disciplinarmente ilícitos por ele praticados nesse mesmo desempenho...” e também o ARP de 09.05.02011, proc. n.º 379/10.6TTBCL-A.P1, n.º convencional JTRP000, in www.trp.pt e JusJornal, n.º 1259, 20 de Junho de 2011, JusNet 2490/2011, onde se pode ler 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.”

¹⁰⁶ “...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.... 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...”

Salientam-se os acórdãos da Relação de Lisboa de 03.05.06 (JusNet 2810/2006) e de 19.11.2008 (JusNet 5034/2008), in www.dgsi.pt, Processos n.ºs 872/2006-4 e 7125/2008-4, bem como o de 09.12.2008, cujo sumário consta do Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 82, pág. 123 e segs, de acordo com os quais 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...”, ainda neste entendimento, os “...Acórdãos do STJ de 08.02.2006, in www.dgsi.pt, Processo 05S3139 (JusNet 169/2006) - ARP de 09.05.02011, proc. n.º 379/10.6TTBCL-A.P1, n.º convencional JTRP000, in www.trp.pt e JusJornal, n.º 1259, 20 de Junho de 2011, JusNet 2490/2011.

BIBLIOGRAFIA:

DOCTRINA PORTUGUESA

- ABRANTES, JOSÉ JOÃO, “CONTRATO DE TRABALHO E MEIOS DE VIGILÂNCIA DA ACTIVIDADE DO TRABALHADOR”, in *ESTUDOS EM HOMENAGEM AO PROF. RAUL VENTURA*, vol. II, FDUL, Lisboa, 2003, páginas 809-818
- ABRANTES, JOSÉ JOÃO, “O NOVO CÓDIGO DO TRABALHO E OS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR”, in *A REFORMA DO CÓDIGO DO TRABALHO*, CEJ/IGT, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, páginas 139 a 160
- ABREU, JORGE MANUEL COUTINHO DE, *A EMPRESA E O EMPREGADOR EM DIREITO DO TRABALHO*, FDUC, COIMBRA, 1982
- ALEXANDRE, ISABEL, *Provas Ilícitas em Processo Civil*, Almedina, Coimbra, 1998
- AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho, À luz do novo Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009
- CANOTILHO e MOREIRA, JOSÉ JOAQUIM GOMES e VITAL, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 3.ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 1993
- CANOTILHO e MOREIRA, JOSÉ JOAQUIM GOMES e VITAL, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007
- CARVALHO, CATARINA, *Algumas Questões sobre a Empresa e o Direito do Trabalho no novo Código do Trabalho*, CEJ-IGT, 2004
- CASTRO, CATARINA SARMENTO E, *A protecção dos dados pessoais dos trabalhadores*, Questões Laborais, n.º 19, ano IX, Coimbra Editora, Coimbra, 2002, páginas 27 a 60
- CASTRO, CATARINA SARMENTO E, *A protecção dos dados pessoais dos trabalhadores*, Questões Laborais, n.º 20, Ano IX, Coimbra Editora, Coimbra, 2002, páginas 139 a 163
- CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES, “O RESPEITO PELA ESFERA PRIVADA DO TRABALHADOR”, in *I CONGRESSO NACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO*, Coordenação António Moreira, Almedina, Coimbra, 1998, páginas 19-37
- CORREIA, LUÍS BRITO, *Direito do Trabalho, Vol. I, Sumários desenvolvidos da Lições dadas ao 2º ano do Curso de Gestão no 2.º Semestre de 1980-1981*, UCP, Lisboa

- CURADO, ARMANDO ANTUNES, *Manual Prático de Direito do Trabalho*, 3.ª Edição, Quid Juris Sociedade Editora, Lisboa, 2005
- DRAY, GUILHERME, “JUSTA CAUSA E ESFERA PRIVADA”, in *ESTUDOS DO INSTITUTO DE DIREITO DO TRABALHO*, vol. II, Almedina, Coimbra, 2001, páginas 35-91
- DUARTE, MARIA LUISA, *Estudos sobre o Tratado de Lisboa*, Almedina, Coimbra, 2010
- FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *Direito do Trabalho, I - INTRODUÇÃO. RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO*, 9.ª Edição, Almedina, Coimbra, 1994
- FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, 13.ª edição, Almedina, Coimbra, 2006
- FESTAS, DAVID DE OLIVEIRA, “O DIREITO À RESERVA DA INTIMIDADE DA VIDA PRIVADA DO TRABALHADOR NO CÓDIGO DO TRABALHO”, in *REVISTA da Ordem dos Advogados*, Ano 64, Lisboa, Novembro de 2004, páginas 369 a 450
- GOMES, JÚLIO MANUEL VIEIRA, *DIREITO DO TRABALHO, Volume I, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007
- GUERRA, AMADEU, *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, Coimbra, 2004
- LEITÃO, LUIS DE MENEZES, “A PROTECÇÃO DOS DADOS PESSOAIS NO CONTRATO DE TRABALHO”, in *A REFORMA DO CÓDIGO DO TRABALHO*, CEJ/IGT, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, páginas 123 a 138
- LEITE, FAUSTO, *Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2009
- MARTINEZ, ROMANO, *Direito do Trabalho*, 3.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2006;
- MARTINEZ, ROMANO e OUTROS, *Código do Trabalho Anotado*, 8.ª Edição, Almedina, Coimbra, 2009
- MELLO, ALBERTO DE SÁ E, *ELEMENTOS DE DIREITO DO TRABALHO PARA EMPRESAS, DIREITO INDIVIDUAL*, ALMEDINA, COIMBRA, 2006
- NASCIMENTO, ANDRÉ PESTANA, *O Impacto das Novas Tecnologias no Direito do Trabalho e a Tutela dos Direitos de Personalidade do Trabalhador*, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 79, 80 e 81, CEJ, Coimbra Editora, Coimbra, 2008
- NETO, ABILIO, *NOVO CÓDIGO DO TRABALHO E LEGISLAÇÃO COMPLEMENTAR, ANOTADOS*, 1.ª Edição, Ediforum – Edições Jurídicas, Lda, Lisboa, 2009

- PINTO, MÁRIO, *Direito do Trabalho. Introdução. Relações Colectivas de Trabalho*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 1996
- QUINTAS e QUINTAS, PAULA e HELDER, *Código do Trabalho Anotado e Comentado*, Almedina, Coimbra, 2003
- QUINTAS e QUINTAS, PAULA e HELDER, *Código do Trabalho Anotado e Comentado*, Almedina, Coimbra, 2009
- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, “O NOVO CÓDIGO DO TRABALHO, REFLEXÕES SOBRE A PROPOSTA DE LEI RELATIVA AO NOVO CÓDIGO DO TRABALHO”, in *ESTUDOS DE DIREITO DO TRABALHO*, vol. I, Almedina, Coimbra, 2003, páginas 15-67
- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, “CONTRATO DE TRABALHO E DIREITOS FUNDAMENTAIS DAS PESSOAS”, in *ESTUDOS DE DIREITO DO TRABALHO*, vol. I, Almedina, Coimbra, 2003, páginas 157-178
- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *DIREITO DO TRABALHO – PARTE II – SITUAÇÕES LABORAIS INDIVIDUAIS*, Almedina, Coimbra, 2006
- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *DIREITO DO TRABALHO, PARTE I – DOGMÁTICA GERAL*, 2.^a Edição, Almedina, Coimbra, 2009
- RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *DIREITO DO TRABALHO, PARTE II – SITUAÇÕES LABORAIS INDIVIDUAIS*, 2.^a Edição, Almedina, Coimbra, 2009
- REDINHA, MARIA REGINA GOMES, “UTILIZAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS NO LOCAL DE TRABALHO – ALGUMAS QUESTÕES”, in *IV CONGRESSO NACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO*, coordenação António Moreira, Almedina, Coimbra, 2002, páginas 116-118
- REDINHA, MARIA REGINA GOMES, “OS DIREITOS DE PERSONALIDADE NO CÓDIGO DO TRABALHO: ACTUALIDADE E OPORTUNIDADE DA SUA INCLUSÃO”, in *A REFORMA DO CÓDIGO DO TRABALHO*, CEJ/IGT, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, páginas 161 a 170
- SILVA, JOÃO MOREIRA DA, *DIREITOS E DEVERES DOS SUJEITOS DA RELAÇÃO INDIVIDUAL DE TRABALHO*, Almedina, Coimbra, 1983
- VEIGA, ANTÓNIO JORGE DA MOTTA, *Lições de Direito do Trabalho*, 6.^a Edição, Lisboa, Universidade Lusíada – Direito, Lisboa, 1995

- XAVIER, BERNARDO LOBO, *Curso de Direito do Trabalho*, 2.^a Edição, Editora Verbo, Lisboa, 1999

DOCTRINA ESPANHOLA

- ALARCON CARACUEL, MANUEL R., e OUTROS, *Comentário al Estatuto de los Trabajadores*, 1998, Comares
- ALBIOL MONTESINOS, IGNACIO, E OUTROS, *Derecho del Trabajo*, 11^a ed., Tirant la Blanch Livros, Valencia 1997
- ALFONSO MELLADE, CARLOS, e OUTROS, *Relaciones Laborales, Doctrina, Jurisprudencia, Formularios, Legislación, Esquemas e Dicciónario*, Tirant la Blanch Laboral, Valencia 2006
- ALONSO OLEA, MANUEL, *Derecho del Trabajo*, 15^a ed., Civitas, 1997, Madrid
- ALONSO OLEA, MANUEL, *Introdução ao Direito do Trabalho*, tradução de GUILHERME DE VASCONCELOS, 1.^a Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 1968
- DEL VALE VILLAR, JOSÉ MANUEL e RABANAL CARBAJO, PEDRO, *Derecho del Trabajo, Instituto de Auditores – Censores, Jurados de Cuentas de España – Escola de Auditoria*, Madrid, 2000
- LOPEZ BALAGUER, MERCEDES, *La Relación Laboral de los Trabajadores Puestos a Disposición: Aspectos Individuales e Colectivos*, Tirant Monografias, Madrid
- LUQUE PARRA, MANUEL, *Los Limites Jurídicos de los Poderes Empresariales en Relación Laboral*, JM Bosh Editor, 1999 Barcelona
- MARTIN VALVERDE, ANTÓNIO, e OUTROS, *Derecho del Trabajo*, 15^a ed., Tecnos, Madrid, 2006
- SAGARDOY BENGOCHEA, JUAN ANTONIO e OUTROS, *Prontuario de Derecho del Trabajo*, 2^a Ed., Civitas, Madrid, 1995

DOCTRINA FRANCESA

- BELOIR-CAUX, *Des Employés Sous Haute Surveillance*, Petites Afiches, 16^a Ed., 20 Ago, 1999
- CORNESSE, ISABEL, *Proportionalité en Droit du Travail*, Litec, Paris, 2001
- GHESTIN, JACQUES e OUTRO, *Droit du Travail*, 5^a Ed., Sirey,

- GREVY, M., *La vidéosurveillance dans l'entreprise: un mode normal de control des salariés?*, DR. Soc. 1995
- LE GOLF, JACQUES, *Droit du Travail et Societé – Les relations individuelles du Travail*, Lex Dur, 2001
- MIALON, MARIE-FRANCE, *Les Pouvoirs De L'employeur*, LGDJ, Paris, 1996
- PELISSIER, JEAN, SUPIOT, ALAIN e JEAMMAUD, ANTOINE, *Droit du Travail*, 24ª Ed., Dalloz
- RIVERO, JEAN e SAVATIER, JEAN, *Droit du Travail*, Thémis, 13ª Edição, 1993
- VERDIOR, JEAN-MAURICE, *Droit du Travail – 10 éme Ed.*, Dalloz, 1996

DOCTRINA ITALIANA

- GIUGNI, GINO, *Lo Statuto dei Lavoratori, Commentario*, Giuffrè Editore,
- NICOLINI, GIOVANNI, *Manuale Di Diritto Del Lavoro*, 3ª ed., Giuffrè Editore, Milano, 2000
- PRETEROTI, ANTONIO, *Divieto Di Controllo A Distanza E Telelavoro*,
- SUPPIET, GIUSEPPE, *Il Potere Diritivo dell'Imprenditore e I Limiti Derivanti dallo Statuto dei Lavoratori*, Mvlta Pavecis, Milano, 1972

MIGUEL BASTO
Mestre em Direito e Advogado

Outubro de 2011 | verbojuridico.net