

Universidades Lusíada

Martins, Ana Cláudia Cardoso Silva das Neves,
1978-

**Os limites à admissibilidade das imagens
de videovigilância em contexto laboral,
nomeadamente como meio de prova nos
processos disciplinares**

<http://hdl.handle.net/11067/8869>

Metadata

Issue Date 2025

Abstract O desenvolvimento tecnológico tem moldado de forma profunda e contínua o mundo do trabalho, e consequentemente o Direito do Trabalho. Desde os tempos da Revolução Industrial até à atual era digital, os avanços tecnológicos têm impactado significativamente a organização interna das empresas e a forma como o trabalho é gerado e executado. Atualmente, com o progresso acelerado de ferramentas como a inteligência artificial, a automação e os sistemas de videovigilância, estamos perante uma nova tran...

Technological development has profoundly and continuously shaped the world of work, and consequently labor law. From the Industrial Revolution to the current digital age, technological advances have significantly impacted the internal organization of companies and the way work is generated and performed. Today, with the rapid progress of tools such as artificial intelligence, automation, and video surveillance systems, we are facing a new structural transformation of labor relations. This new ...

Keywords Admissibilidade da prova - Portugal, Disciplina laboral - Portugal - Direito e legislação, Direitos dos Trabalhadores - Portugal, Videovigilância - Direito e legislação - Portugal

Type masterThesis

Peer Reviewed No

Collections [ULL-FD] Dissertações

This page was automatically generated in 2026-10-29T22:05:50Z with information provided by the Repository



UNIVERSIDADE LUSÍADA

FACULDADE DE DIREITO

Mestrado em Direito

**Os limites à admissibilidade das imagens de
videovigilância em contexto laboral, nomeadamente
como meio de prova nos processos disciplinares**

Realizado por:

Ana Cláudia Cardoso Silva das Neves Martins

Orientado por:

Professor Doutor Lúcio Miguel Teixeira Correia

Constituição do Júri:

Presidente:	Professor Doutor José Alberto Rodríguez Lorenzo González
Orientador:	Professor Doutor Lúcio Miguel Teixeira Correia
Arguente:	Professor Doutor Sérgio da Conceição Pires Brás

Dissertação aprovada em: 15 de julho de 2026



UNIVERSIDADE LUSÍADA

FACULDADE DE DIREITO

Mestrado em Direito

Os limites à admissibilidade das imagens de
videovigilância em contexto laboral, nomeadamente
como meio de prova nos processos disciplinares

Ana Cláudia Cardoso Silva das Neves Martins

Lisboa

Julho 2025



U N I V E R S I D A D E L U S Í A D A

FACULDADE DE DIREITO

Mestrado em Direito

Os limites à admissibilidade das imagens de
videovigilância em contexto laboral, nomeadamente
como meio de prova nos processos disciplinares

Ana Cláudia Cardoso Silva das Neves Martins

Lisboa

Julho 2025

Ana Cláudia Cardoso Silva das Neves Martins

Os limites à admissibilidade das imagens de videovigilância em contexto laboral, nomeadamente como meio de prova nos processos disciplinares

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Lusíada para a obtenção do grau de Mestre em Direito.

Área científica: Ciências Jurídico-Civilísticas

Orientador: Professor Doutor Lúcio Miguel Teixeira Correia

Lisboa

Julho 2025

FICHA TÉCNICA

Autora Ana Cláudia Cardoso Silva das Neves Martins
Orientador Professor Doutor Lúcio Miguel Teixeira Correia
Título Os limites à admissibilidade das imagens de videovigilância em contexto laboral, nomeadamente como meio de prova nos processos disciplinares
Local Lisboa
Ano 2025

CASA DO CONHECIMENTO DA UNIVERSIDADE LUSÍADA - CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO

Martins, Ana Cláudia Cardoso Silva das Neves, 1978-

Os limites à admissibilidade das imagens de videovigilância em contexto laboral, nomeadamente como meio de prova nos processos disciplinares / Ana Cláudia Cardoso Silva das Neves Martins ; orientado por Lúcio Miguel Teixeira Correia. - Lisboa : [s.n.], 2025. - Dissertação de Mestrado em Direito, Faculdade de Direito da Universidade Lusíada.

I - CORREIA, Lúcio Miguel Teixeira, 1973-

LCSH

1. Videovigilância - Direito e legislação - Portugal
2. Admissibilidade da prova - Portugal
3. Disciplina laboral - Direito e legislação - Portugal
4. Direitos dos trabalhadores - Portugal
5. Universidade Lusíada. Faculdade de Direito - Teses
6. Teses - Portugal - Lisboa

1. Video surveillance - Law and legislation - Portugal
2. Admissible evidence - Portugal
3. Labor discipline - Law and legislation- Portugal
4. Employee rights - Portugal
5. Universidade Lusíada. Faculdade de Direito - Dissertations
6. Dissertations, academic - Portugal - Lisbon

LCC

1. KKQ1365.5.M37 2025

AVISO LEGAL

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações da autora no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela. Ao entregar esta dissertação, a autora declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. A autora declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

AGRADECIMENTOS:

A conclusão deste Mestrado em Direito é muito mais do que uma conquista académica — é o reflexo de uma caminhada feita com muitos ao meu lado, aos quais expresso aqui a minha mais profunda gratidão.

Aos Professores e Colegas de curso, obrigada por contribuírem, direta ou indiretamente, para o meu crescimento pessoal e profissional ao longo desta jornada. Um agradecimento muito especial ao meu orientador, Professor Doutor Lúcio Miguel Teixeira Correia, pela paciência, pela orientação sempre generosa e pela partilha altruísta de conhecimento, que foram fundamentais neste processo.

Aos meus amigos, que são família do coração, obrigada por cada palavra de incentivo, por cada gesto de força e por estarem presentes, mesmo nos momentos mais desafiantes.

À minha família, agradeço todo o apoio e carinho que sempre me foram transmitidos.

Em especial, aos meus pais, o meu eterno reconhecimento pelo amor incondicional e por todos os sacrifícios feitos ao longo da vida para que eu pudesse ser quem sou hoje. São, sem dúvida, os pilares da minha formação como ser humano.

Aos meus filhos, Gonçalo e Carolina, que são a razão maior de cada passo que dou — tudo o que faço é por vocês e para vocês. Que eu possa ser um exemplo de dedicação e perseverança. O vosso amor é a minha maior força!

Por fim, e com um carinho imenso, ao Pedro, meu marido. É difícil colocar em palavras a importância que tens na minha vida. Obrigada por caminhares ao meu lado, por dividires comigo as vitórias e as derrotas, e por seres o meu porto seguro no quotidiano. Este trabalho é, com todo o meu amor, dedicado a ti.

À minha querida amiga TERESA, que nos deixou cedo demais...!
Que sejas a minha estrela-guia nesta caminhada.

Os limites à admissibilidade das imagens de videovigilância em contexto laboral, nomeadamente como meio de prova nos processos disciplinares.

ÍNDICE GERAL:

Agradecimentos.....	1
Índice Geral.....	3
Abreviaturas e Siglas.....	7
Resumo.....	9
Introdução.....	13
Capítulo I – Direito do Trabalho: Noção, Objecto e Âmbito, Enquadramento e Génese Histórica e Legislativa, Fontes.....	17
1. Noção	17
2. Objecto e Âmbito	17
3. Enquadramento e Génese Histórica e Legislativa	21
4. Fontes do Direito do Trabalho.....	25
4.1. A Hierarquia das Fontes do Direito do Trabalho	25
Capítulo II – Do Contrato de Trabalho: Noção e Características	31
1. Noção	31
2. Características	32
2.1. A Subordinação Jurídica e o Art.º 12.º-A do CT – Quid Juris?.....	36
Capítulo III – Dos Sujeitos: Trabalhador vs. Empregador	43
1. Tipos de Sujeitos	43
2. O Trabalhador	44
2.1. A (in)definição de Trabalhador no âmbito do Direito Comunitário	44
2.2. A Definição de Trabalhador no Ordenamento Jurídico Português.....	46
2.3 Conclusão Crítica.....	47
3. Empregador	48
3.1. Conceito de Empregador	48
3.2. Poderes do Empregador	49
4. Direitos, Deveres e Garantia das Partes na Relação Laboral.....	54
4.1. Direito ao Trabalho à Luz da Constituição.....	54
4.2. Deveres Gerais das Partes.....	58
4.3. Deveres do Empregador.....	60
4.4 Deveres do Trabalhador.....	63
4.5 Direitos e Garantias do Trabalhador.....	65

Capítulo IV – Do Procedimento Disciplinar	67
1. Evolução legislativa	67
2. O Procedimento Disciplinar	69
2.1. Conceito	69
2.2. Finalidades	70
2.3. Princípios Fundamentais.....	70
2.4. Direitos e Garantias dos Trabalhadores no Procedimento Disciplinar.....	71
2.5. Tramitação	71
3. A Figura do Instrutor no Procedimento Disciplinar	77
4. A Impugnação Judicial da Decisão de Despedimento	78
5. As Sanções Abusivas e o Abuso de Direito no Código do Trabalho – Breves Notas.....	79
5.1. Conceito a Caraterização das Sanções Abusiva.....	79
5.2. O Abuso de Direito e a Aplicação das Sanções.....	80
5.3. Consequências Jurídicas das Sanções Abusivas.....	81
Capítulo V – Da Prova	83
1. Origem e Sentido	83
2. Princípios Fundamentais	84
3. Conceito de Prova Ilícita	86
4. Prova Ilícita vs. Prova Ilegítima	87
5. A Prova no Procedimento Disciplinar	88
Capítulo VI – As Novas Tecnologias em Contexto Laboral vs. Direitos Fundamentais dos Trabalhadores	91
1. Sociedade de Informação	91
2. Novas Tecnologias em Contexto Laboral	93
3. Direitos Fundamentais dos Trabalhadores em Contexto Laboral	95
Capítulo VII – Proteção de Dados Pessoais e a Videovigilância no Local de Trabalho (Legislação Aplicável).....	107
1. Proteção de Dados Pessoais: A evolução	107
2. Proteção de Dados Pessoais e a Constituição	109
3. A Videovigilância e o Código do Trabalho	111
3.1. Dever de Informação	123
3.2. Incumprimento dos Requisitos	124

Capítulo VIII – As Imagens de Videovigilância como meio de Prova em Processos Disciplinares: Direitos em Confronto, Delimitação da Questão, Posições Doutrinárias e Jurisprudência (O Antes e o Depois)	127
1. Direitos em Confronto	127
2. Delimitação da Questão	129
3. Posições Doutrinárias	134
4. Jurisprudência: O Antes e o Depois	137
Capítulo IX – Direito Comparado: O Caso Espanhol e Outros Sistemas Jurídicos Estrangeiros	143
1. O Caso Espanhol	143
1.1. Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral em Espanha: Enquadramento Legal e Jurisprudencial	143
1.2. Videovigilância em Contexto Laboral	143
1.3. Exceções: Vigilância Oculta e Jurisprudência Constitucional	144
1.4. Quadro Comparativo: Espanha vs. Portugal	145
2. Os Casos López Ribalda	146
3. Outros Sistemas Jurídicos Estrangeiros: Italiano e Alemão	150
Conclusões	155
Bibliografia	161
1. Bibliografia Literária	161
2. Bibliografia Legislativa	163

Os limites à admissibilidade das imagens de videovigilância em contexto laboral, nomeadamente como meio de prova nos processos disciplinares.

ABREVIATURAS E SIGLAS:

Abreviatura/Sigla	Significado
Ac.	Acórdão
art.º / art.ºs	Artigo / Artigos
CC	Código Civil
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CDFUE	Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia
CEDH	Convenção Europeia dos Direitos Humanos
cfr.	Conforme
cit.	Citação
CP	Código Penal
CPP	Código de Processo Penal
CRP	Constituição da República Portuguesa
C.EUR.	Comissão Europeia
CNPDP	Comissão Nacional de Proteção de Dados Pessoais
CT	Código do Trabalho
DL	Decreto-Lei
DUDH	Declaração Universal dos Direitos do Homem
EEE	Espaço Económico Europeu
ET	Estatuto dos Trabalhadores
i.e.	Isto é
IRCT	Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho
LCT	Lei do Contrato Individual de Trabalho
LCCT	Lei da Cessação do Contrato Individual de Trabalho
LPDP	Lei da Proteção de Dados Pessoais
MU	Mercado Único
NC	Nota de Culpa
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PE	Parlamento Europeu
RGPD	Regulamento Geral de Proteção de Dados
RJPSST	Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho

Os limites à admissibilidade das imagens de videovigilância em contexto laboral, nomeadamente como meio de prova nos processos disciplinares.

ss.	Seguintes
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TCE	Tribunal Constitucional Espanhol
TER	Tribunal da Relação de Évora
TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto
UE	União Europeia
vs./Vs.	Versus

RESUMO:

O desenvolvimento tecnológico tem moldado de forma profunda e contínua o mundo do trabalho, e consequentemente o Direito do Trabalho.

Desde os tempos da Revolução Industrial até à atual era digital, os avanços tecnológicos têm impactado significativamente a organização interna das empresas e a forma como o trabalho é gerado e executado. Atualmente, com o progresso acelerado de ferramentas como a inteligência artificial, a automação e os sistemas de videovigilância, estamos perante uma nova transformação estrutural das relações laborais.

Esta nova realidade não afeta apenas a gestão interna das empresas, mas tem também repercussões a nível europeu e internacional, levantando questões complexas no domínio dos direitos fundamentais, particularmente no que respeita à proteção da privacidade. Se por um lado as novas tecnologias proporcionam maior eficiência, segurança e controlo, por outro lado suscitam preocupações sérias quanto à intromissão na esfera privada dos trabalhadores.

No âmbito do Direito do Trabalho, uma das consequências mais visíveis das novas tecnologias é a intensificação dos mecanismos de controlo exercidos pelos empregadores sobre os seus trabalhadores. A utilização de sistemas de videovigilância, softwares de supervisão e outros meios tecnológicos de supervisão tornou-se cada vez mais comum. Contudo, esta vigilância, quando desproporcional ou não devidamente fundamentada, poderá violar direitos fundamentais consagrados constitucional e legalmente, como o direito à reserva da intimidade da vida privada e à dignidade no trabalho.

O nosso ordenamento jurídico, bem como o quadro normativo europeu, particularmente através do Regulamento Geral sobre Proteção de Dados (doravante RGPD) da União Europeia (doravante EU), impõem limites claros à utilização de dados pessoais, incluindo imagens recolhidas por videovigilância. Além disso, o Código do Trabalho (doravante CT) prevê a necessidade de transparência e proporcionalidade nas formas de controlo utilizadas pelos empregadores, especialmente quando estas interferem com a esfera privada do trabalhador.

Uma das questões mais debatidas na nossa doutrina e jurisprudência, reside na admissibilidade do uso de imagens obtidas por sistemas de videovigilância como meio prova nos procedimentos disciplinares. Esta matéria coloca em confronto dois interesses legítimos: por um lado, os poderes de direção, controlo e disciplinar do empregador; por outro, os

direitos fundamentais do trabalhador, como o direito à privacidade e à proteção de dados pessoais.

Neste contexto, torna-se essencial analisar em que medida as imagens captadas por sistemas de videovigilância no local de trabalho podem ser lícitamente utilizadas como meio de prova em procedimentos disciplinares, quais os requisitos legais para a sua validade e como os nossos tribunais e doutrina têm vindo a interpretar estas situações.

O presente trabalho procurará refletir sobre este conflito e sobre o papel da legislação e da jurisprudência na proteção dos direitos dos trabalhadores face às novas formas de vigilância no local de trabalho.

Palavras-chave: *Direito do Trabalho; Processo Disciplinar; Prova; Videovigilância; Privacidade e Direitos Fundamentais dos Trabalhadores.*

ABSTRACT:

Technological development has profoundly and continuously shaped the world of work, and consequently labor law.

From the Industrial Revolution to the current digital age, technological advances have significantly impacted the internal organization of companies and the way work is generated and performed. Today, with the rapid progress of tools such as artificial intelligence, automation, and video surveillance systems, we are facing a new structural transformation of labor relations.

This new reality not only affects the internal management of companies, but also has repercussions at the European and international level, raising complex issues in the field of fundamental rights, particularly with regard to the protection of privacy. While new technologies provide greater efficiency, security, and control, they also raise serious concerns about intrusion into the private sphere of workers.

In the field of labor law, one of the most visible consequences of new technologies is the intensification of control mechanisms exercised by employers over their employees. The use of video surveillance systems, monitoring software, and other technological means of supervision has become increasingly common. However, when disproportionate or not properly justified, this surveillance may violate fundamental rights enshrined in the constitution and law, such as the right to privacy and dignity at work.

Our legal system, as well as the European regulatory framework, particularly through the General Data Protection Regulation (hereinafter GDPR) of the European Union (hereinafter EU), impose clear limits on the use of personal data, including images collected by video surveillance. In addition, the Labor Code (hereinafter LC) provides for the need for transparency and proportionality in the forms of control used by employers, especially when these interfere with the employee's private sphere.

One of the most debated issues in our doctrine and jurisprudence is the admissibility of the use of images obtained by video surveillance systems as evidence in disciplinary proceedings. This matter pits two legitimate interests against each other: on the one hand, the employer's powers of management, control, and discipline; on the other, the employee's fundamental rights, such as the right to privacy and the protection of personal data.

In this context, it is essential to analyze the extent to which images captured by video surveillance systems in the workplace can be lawfully used as evidence in disciplinary

proceedings, the legal requirements for their validity, and how our courts and doctrine have interpreted these situations.

This paper will seek to reflect on this conflict and on the role of legislation and case law in protecting workers' rights in the face of new forms of surveillance in the workplace.

Keywords: *Labor Law; Disciplinary Proceedings; Evidence; Video Surveillance; Privacy and Fundamental Rights of Workers.*

INTRODUÇÃO¹:

A presente tese de dissertação de Mestrado, insere-se no âmbito do *Direito do Trabalho*, ramo do ordenamento jurídico que regula as relações jurídicas estabelecidas entre trabalhadores subordinados e entidades empregadoras. Esta relação assenta num vínculo contratual caracterizado por um conteúdo obrigacional sinalagmático: ao trabalhador compete a prestação de uma atividade laboral, com subordinação jurídica, em troca de uma contraprestação remuneratória por parte do empregador. Este, por sua vez, assume a responsabilidade de assegurar condições adequadas à execução do trabalho, respeitar os direitos fundamentais do trabalhador e gerir a atividade laboral dentro dos limites definidos pela lei.

Com vista à prossecução dos objetivos organizacionais e à adequada gestão dos recursos humanos, o ordenamento jurídico reconhece aos empregadores, um conjunto de poderes jurídicos — de entre os quais se destaca o poder disciplinar — que lhes permite sancionar comportamentos laborais desviantes e, em última instância, aplicarem medidas disciplinares, incluindo o despedimento por justa causa. Este poder, embora legítimo, não é absoluto nem discricionário, encontrando-se submetido aos princípios da legalidade, da proporcionalidade e da necessidade, sendo sempre sujeito ao controlo jurisdicional.

Num contexto de crescente desenvolvimento tecnológico, a utilização de sistemas de videovigilância tornou-se uma prática comum em diversos setores de atividade. A instalação de sistemas de captação e gravação de imagens, tem como finalidade, em regra, a proteção de pessoas, bens e instalações, bem como a prevenção de comportamentos ilícitos, como furtos, vandalismo ou agressões. Todavia, quando esta videovigilância ocorre em contexto laboral, a sua admissibilidade jurídica levanta questões particularmente sensíveis, pois entra em tensão com o direito à privacidade e com outros direitos fundamentais dos trabalhadores, reconhecidos constitucionalmente, nomeadamente no art.º 26.º da Constituição da República Portuguesa² (doravante CRP).

¹A presente dissertação foi redigida ao abrigo do novo acordo ortográfico.

² “Artigo 26.º (Outros direitos pessoais): 1. A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à protecção legal contra quaisquer formas de discriminação. 2. A lei estabelecerá garantias efectivas contra a obtenção e utilização abusivas, ou contrárias

Acresce que, o art.º 20.º do Código do Trabalho³ (doravante CT) estabelece que os meios de vigilância à distância não podem ser utilizados para controlo do desempenho profissional do trabalhador, exceto em casos legalmente previstos e devidamente autorizados, o que impõe uma barreira importante à admissibilidade da videovigilância como instrumento de supervisão.

O foco da presente dissertação incide sobre a problemática da utilização de imagens recolhidas por sistemas de videovigilância em contexto laboral, como meio de prova nos procedimentos disciplinares, nomeadamente naqueles em que se pretenda justificar o despedimento do trabalhador com invocação de justa causa. O que se pretende analisar é em que termos e em que limites essas imagens podem ser juridicamente utilizadas como prova admissível, sem, obviamente, violar os princípios estruturantes do procedimento disciplinar laboral e os direitos fundamentais do trabalhador, como o direito à privacidade, à proteção de dados pessoais, ao contraditório e à defesa. Neste sentido, torna-se para nós imprescindível estudar, de forma integrada, o quadro legal nacional e europeu aplicável, nomeadamente:

- A CRP, em especial os art.ºs 26.º e 32.º;

à dignidade humana, de informações relativas às pessoas e famílias. 3. A lei garantirá a dignidade pessoal e a identidade genética do ser humano, nomeadamente na criação, desenvolvimento e utilização das tecnologias e na experimentação científica. 4. A privação da cidadania e as restrições à capacidade civil só podem efectuar-se nos casos e termos previstos na lei, não podendo ter como fundamento motivos políticos.”, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775-50453675>

³ “Artigo 20.º (Meios de vigilância a distância): 1 - O empregador não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador. 2 - A utilização 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 n.º 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.”, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46720475>

- O CT, com destaque para os art.ºs 16.º, 17.º e 20.º ;
- Lei da Videovigilância (Lei n.º 1/2005, de 10 de janeiro)⁴;
- O RGPD⁵, de aplicação direta no ordenamento português;
- A jurisprudência relevante, cujas decisões são fundamentais para interpretar o alcance e os limites da utilização da videovigilância no local de trabalho;
- A dissertação será igualmente enriquecida com o estudo da doutrina nacional.

Acredita-se que este trabalho contribuirá para uma análise crítica de um tema ainda atual e juridicamente complexo, recomendando uma interpretação sistemática e equilibrada que compatibilize o direito à segurança empresarial do empregador com os direitos fundamentais dos trabalhadores.

⁴ <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/1-2005-457049>

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj?locale=pt>

Os limites à admissibilidade das imagens de videovigilância em contexto laboral, nomeadamente como meio de prova nos processos disciplinares.

CAPÍTULO I

O DIREITO DO TRABALHO:

NOÇÃO, OBJECTO E ÂMBITO, ENQUADRAMENTO E GÉNESE HISTÓRICA E

LEGISLATIVA, FONTES

1. NOÇÃO:

O Direito do Trabalho é uma ciência jurídica que regulamenta as relações laborais entre empregadores e trabalhadores, instituindo direitos e deveres para ambas as partes, sendo regulado, principalmente, pelo CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

Como nos ensina nos seus estudos **ROMANO MARTINEZ**⁶ – a quem presto a devida homenagem – “(...) *o direito do trabalho corresponde a um conjunto de princípios e normas jurídicas disciplinadoras do contrato de trabalho; ou seja, que respeitam a uma atividade produtiva exercida livremente para outrem e de forma subordinada, bem como todas as restantes normas e princípios que estejam relacionados com o trabalho subordinado, sempre que tais normas e princípios tenham sido elaborados com a finalidade de, direta ou indiretamente, regulamentar o trabalho subordinado.*”

Na perspetiva de **MENEZES LEITÃO**⁷, “*O Direito do Trabalho consiste no ramo da enciclopédia jurídica que tem por objeto o trabalho subordinado.*”

Para o autor **LOBO XAVIER**⁸ “*O Direito do Trabalho (ou o Direito Laboral) pode ser definido como parte do Ordenamento constituída por normas e princípios jurídicos que disciplinam as relações de trabalho*”.

Em síntese, o Direito do Trabalho é assim, o ramo do Direito que regula as relações entre empregadores e trabalhadores, instituindo as regras sobre o vínculo empregatício, os deveres e direitos das partes, e procura assegurar condições dignas de trabalho, protegendo principalmente o trabalhador, que é a parte mais vulnerável da relação, como mais à frente se demonstrará.

2. OBJETO E ÂMBITO:

⁶ MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 9.ª ed., Almedina, cit., pág.43.

⁷ LEITÃO, Luís Manuel de Menezes – *Direito do Trabalho*, 2.ª ed., Almedina, 2010, cit., pág.11.

⁸ XAVIER, Bernardo da Gama – *Manual de Direito do Trabalho*, 4.ª ed., Rei dos Livros, cit., pág. 41.

O objeto e âmbito deste ramo de Direito é de forma simples, o *trabalho por conta de outrem*.

Ensina-nos **MENEZES LEITÃO**⁹ que: “(...) o objeto do Direito do Trabalho, não é assim todo o trabalhado humano, mas apenas o trabalho subordinado. Desenvolve-se, por isso em torno de um contrato de trabalho nominado e típico, o contrato de trabalho, o qual disciplina as relações de trabalho exercidas em subordinação jurídica. Consequentemente, todas as outras formas de trabalho ficam fora do âmbito do Direito do Trabalho.”

Para **LOBO XAVIER**¹⁰ o que interessa ao Direito do Trabalho, é actividade que reúna as seguintes características: “Trabalho ou labor humano, quer intelectual quer manual, excluindo-se pois o trabalho das máquinas e animais”; “Trabalho produtivo”; Trabalho por conta alheia.”; “Trabalho livre, em que a transmissão prévia dos frutos e utilidades para outrem não é independente da vontade do trabalhador.”; “Trabalho subordinado, porque desenvolvido sob ordens e autoridade de quem aproveita as respetivas utilidades”; e “Trabalho em regime de Direito privado, uma vez que o trabalho dos funcionários (do Estado ou de outras entidades públicas) é estudado pelo Direito administrativo”.

Portanto, de um lado temos o trabalho que é desenvolvido de forma independente, como é o caso de o prestador de serviços. Aqui, estamos perante o exercício de funções auto-organizadas, e que consubstanciam os casos em que é próprio trabalhador que define para si próprio, as condições de tempo, modo, lugar e o método técnico que aplica à sua capacidade de trabalho. Por outro, o trabalho desenvolvido de forma subordinada, que é um trabalho hétero-organizado, i.e., um trabalho desenvolvido numa actividade organizada (empresa) e dirigida por outra pessoa. Aqui, dentro dos limites previsto na lei, o beneficiário do trabalho define o tempo de trabalho, local de trabalho e de que forma devem ser realizadas as funções a desempenhar pelo trabalhador, mediante uma retribuição. Estamos pois perante um trabalho dependente., i.e. subordinado.

Decorre assim que, o Direito do Trabalho tem como objetivo principal as relações de trabalho que ocorrem entre sujeitos. A principal ênfase do Direito do Trabalho está nas

⁹ LEITÃO, Luís Manuel de Menezes – *Direito do Trabalho*, 2.^a ed., Almedina, 2010, cit., pág.11.

¹⁰ XAVIER, Bernardo da Gama – *Manual de Direito do Trabalho*, 4.^a ed., Rei dos Livros, cit., pág. 41- 46.

formas de trabalho que são livremente escolhidas e voluntariamente exercidas. Logo, as atividades forçadas ou impostas estão expressamente excluídas¹¹.

A “liberdade” neste contexto, refere-se à capacidade formal do trabalhador de aceitar ou rejeitar uma oferta de emprego, escolher sua profissão ou atividade, e que resulta da nossa Constituição¹². O contrato de trabalho, nesse sentido, é o elemento formal e primordial que legitima e estrutura essa liberdade no exercício profissional.

O trabalho, entendido como atividade livre e remunerada realizada em benefício de outrem, implica sempre a mobilização de capacidades pessoais, sejam elas físicas, mentais ou técnicas. Para o trabalhador, isso significa aplicar suas capacidades com o objetivo de obter uma compensação econômica pelo trabalho prestado.

Este alvo é realizado pela auto-organização do trabalhador. Ao planejar sua atividade em função do tempo e espaço, combinar os recursos necessários e, se necessário, colaborar com outros, ele é capaz de entregar resultados concretos. Neste processo, o trabalhador controla sua capacidade profissional, definindo a forma, o local e a abordagem técnica com que aplica seu potencial; ele atua com uma significativa autonomia.

No entanto, o mesmo trabalhador pode optar por desenvolver suas capacidades num ambiente organizado e dirigido por outra pessoa, ou seja, pela entidade que beneficia de seu trabalho. Neste cenário, o trabalhador não é mais responsável pela obtenção do resultado final, uma vez que a pessoa que recebe o trabalho determina “quando”, “onde” e “como” a tarefa deve ser executada. Este tipo de relação é caracterizado como trabalho dependente, onde o trabalhador está inserido numa estrutura organizacional, criando uma relação jurídica de subordinação. A dependência do trabalhador não é apenas uma questão prática; o Direito a reconhece e regulamenta, estabelecendo um entendimento mais profundo das interações que ocorrem nesse âmbito.

As relações de trabalho subordinado definem claramente o campo de atuação do Direito do Trabalho.

¹¹ Neste sentido: LEITÃO, Luís Manuel Menezes – *Direito do Trabalho*, 2.^a ed., Almedina, 2010, cit., pág.11.: “(...) não são objecto do Direito do Trabalho as actividades forçadas, como serviço militar obrigatório, o trabalho penitenciário ou o trabalho a favor da comunidade, como sanção alternativa à pena de prisão.”.

¹² Art.º 47.º n.º 1 da CRP: “Todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo interesse colectivo ou inerentes à sua própria capacidade.”.

As situações em que o trabalhador desfruta de autonomia na realização de suas funções não se enquadram nesse âmbito e são reguladas por outras áreas do Direito.

Em resumo, o Direito do Trabalho regula especificamente as relações de trabalho que são livres, remuneradas e subordinadas.

Vale ainda salientar que, o Direito do Trabalho não cria estas relações; ele as reconhece e as regulamenta, baseando-se em realidades sociais pré-existentes.

A dependência que caracteriza esta dinâmica não é uma imposição legal, mas uma condição inerente à prática laboral: ao disponibilizar sua capacidade laboral, o trabalhador compromete-se a trabalhar, consentindo a direção do credor dessa atividade (subordinação jurídica).

O designado trabalho *hétero-organizado*¹³ ou *dependente*, portanto, é uma condição pré-jurídica que fundamenta a aplicação do Direito do Trabalho. A expressão “*trabalho por conta de outrem*” é utilizada para esclarecer este tipo de relação de trabalho, que se caracteriza como uma predominante condição econômica ou patrimonial.

Assim, o Direito do Trabalho é o ramo que regulamenta o trabalho subordinado, hétero-determinado ou não autônomo, materializado através da celebração de um contrato de trabalho, o qual tem a sua definição legal no art.º 11.º do CT¹⁴. Embora a relação de trabalho subordinado seja a estrutura central do Direito do Trabalho, este ramo de Direito continua a evoluir e enfrentar novos desafios, adaptando-se às transformações sociais, econômicas e tecnológicas.

Por fim, não podemos deixar de referir que, o Direito do Trabalho tradicionalmente não abrange as relações de trabalho reguladas pelo Direito Administrativo, uma vez que, a função pública foi sempre tratada de forma distinta no ordenamento jurídico. O trabalho exercido em funções públicas, tem sido regulamentado por um conjunto próprio de normas ao longo dos anos, que visam garantir o interesse público e a boa administração, com base no princípio da legalidade e na hierarquia organizacional da Administração Pública. Neste contexto, o Estatuto da Função Pública foi historicamente o principal diploma regulador das relações de

¹³ Neste sentido: CORDEIRO, António Menezes – *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, 1991, pág. 15; “*O trabalho subordinado é um serviço heterodeterminado. Como tal, analisa-se numa prestação - num comportamento humano – desenvolvida sob a autoridade e direcção de outrem.*”.

¹⁴ “*Contrato de Trabalho é aquele pela qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou a outras pessoas, no âmbito e sob a autoridade deste.*”.

trabalho entre o Estado e os trabalhadores públicos, sem que essas relações fossem objeto direto do Direito do Trabalho, que se destina, principalmente, ao setor privado.

No entanto, nas últimas décadas, tem-se verificado uma aproximação gradual entre o regime jurídico do trabalho no setor público e o regime laboral comum¹⁵. Esta mudança reflete uma tendência global de valorização dos trabalhadores públicos e de reconhecimento de direitos que se alinham cada vez mais aos direitos dos trabalhadores da iniciativa privada. A ideia central dessa evolução é garantir melhores condições de trabalho aos trabalhadores públicos, sem, porém, comprometer as características do regime administrativo que regulam as relações entre o Estado e os seus funcionários. Este processo de aproximação tem sido marcado pela adaptação de diversas normas que antes eram exclusivas do Direito Administrativo, visando equilibrar as necessidades de uma gestão pública eficiente com a proteção dos direitos dos trabalhadores.

3. ENQUADRAMENTO, GÉNESE HISTÓRICA E LEGISLATIVA:

O Direito do Trabalho, como codificação estruturada e sistemática de normas jurídicas que estatuem única e exclusivamente a relação de trabalho subordinado, tem uma existência na história de Portugal bastante recente.

A nossa doutrina considera que o Direito do Trabalho, é o resultado da revolução industrial, das questões socio-operárias e dos movimentos e organizações iniciadas pelos trabalhadores¹⁶.

Na base da origem deste ramo de Direito está evidentemente a Revolução Industrial, já que esta deu origem a inúmeras questões sociais graves, tendo sido necessário a intervenção do legislador de forma a defender o trabalhador (a parte mais frágil da relação jurídico-laboral).

¹⁵ Tal aproximação resultou inequivocamente com aprovação da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprovou o Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas e o respectivo Regulamento, muito semelhantes ao CT, entretanto revogado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, que aprovou Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, a qual trouxe uma maior aproximação à legislação laboral comum.

¹⁶ Neste sentido: XAVIER, Bernardo da Gama Lobo – Manual de Direito do Trabalho, 4.ª ed., Rei do Livros, 2020, cit., pág. 47, “*O Direito do trabalho é um Direito moderno, que surge com a Revolução Industrial, o operariado, as lutas entre o capital e o trabalho e as reflexões provocadas por esses mesmos problemas, isto é, a questão social.*”

O séc. XIX foi palco de várias situações de revolta, destacando-se em primeiro lugar a *Revolta dos Tecelões de Manchester* no ano de 1817.

A *Revolta dos Tecelões de Manchester*, também conhecida como a *Revolta dos Tecelões* de 1817, foi um acontecimento social de grande importância no contexto das lutas sociais e trabalhistas em Inglaterra durante o início do séc. XIX. Esta revolta, surge num momento de dificuldades económicas extremas, num cenário de desemprego, baixos salários, fome e condições de trabalho precárias, agravadas pela Revolução Industrial. Muitos trabalhadores, especialmente os tecelões, enfrentavam uma crise devido à introdução de novas tecnologias, que resultavam numa maior automação do trabalho e na consequente redução da necessidade de mão de obra.

Em 1817, uma crise económica aprofundou-se ainda mais devido à elevada inflação e à diminuição de salários, conjuntura esta, que originou uma crescente insatisfação entre os trabalhadores, especialmente nas zonas industriais como a cidade Manchester, que era um importante centro de produção têxtil. Em resposta a estas condições, muitos tecelões de Manchester e de outras áreas industriais organizavam protestos. A Revolta de 1817 começou quando um grupo de trabalhadores organizaram uma série de manifestações nas quais reivindicaram melhores condições de vida e a remoção das máquinas que estavam a substituir a sua mão-de-obra.

Pese embora o referido movimento tenha sido esmagado rapidamente pelas forças do governo inglês, ele foi um movimento precursor de mais lutas trabalhistas e manifestações da classe operária, que culminaram em eventos importantes como o Cartismo¹⁷, que lutava por reformas políticas e direitos trabalhistas.

Décadas mais tarde, surge a Revolta dos Canuts de 1831. Os Canuts eram os tecelões de seda de Lyon, uma cidade famosa pela sua indústria têxtil de seda, que era um dos maiores centros de produção de seda do mundo durante o séc. XIX. Os Canuts estavam entre os trabalhadores mais habilidosos e qualificados, mas também enfrentavam duras condições de trabalho e graves dificuldades económicas. A revolta de 1831 foi uma resposta direta a essas condições, além de ser impulsionada por questões económicas e sociais que afetavam amplamente a classe trabalhadora de Lyon.

¹⁷ Movimento levado a cabo pelos trabalhadores ingleses no séc. XIX que lutaram contra a sua exploração. Deste movimento surgiu em 1838 a chamada Carta do Povo, na qual se reivindicava, entre outros, o direito ao sufrágio universal secreto e à redução de horas de trabalho.

Por fim, no dia 1 de Maio de 1886, foi convocada uma greve geral pelos trabalhadores de Chicago, na qual exigiam uma jornada de 8 horas de trabalho. A greve alcançou algum sucesso, no entanto as tensões aumentaram, especialmente quando os empregadores e o governo se opuseram à mesma.

Ora, como consequência das supra referidas revoltas, surge o pensamento oitocentista, cuja base era a defesa da melhoria das condições de trabalho. Como nos ensina **MENEZES LEITÃO**¹⁸, o movimento oitocentista, “(...) *teve expressão legislativa nas primeira leis sociais, destinadas a proteger a situação dos trabalhadores, a qual se iniciou precisamente pelos mais desprotegidos e vulneráveis de entre eles, regulamentando-se assim inicialmente a situação do trabalho de menores e das mulheres, num processo que se foi paulatinamente estendendo aos restantes trabalhadores.*”

Aqui, entre nós, durante o séc. XIX, Portugal passou por um período de transição económica, com o surgimento da industrialização e a urbanização gradual da população. Em consequência, uma nova categoria trabalhista cidadina começou a surgir, especialmente nas áreas industriais e nos centros urbanos. No entanto, as condições de trabalho, eram rudimentares, fortemente desumanas, com tempos de trabalho fatigantes, salários baixos e uma gritante ausência de proteção social.

Em Portugal, a primeira lei do trabalho, surge no ano de 1891, com promulgação da Lei do Trabalho (Lei de 23 de Março de 1891)¹⁹, o que representou o primeiro passo importante na regulamentação das relações de trabalho no nosso país. Esta legislação, embora limitada no seu alcance, estabeleceu algumas normas mínimas de proteção aos trabalhadores, como limites nos tempos de trabalho e a proibição do trabalho infantil em determinadas condições. No entanto, tais medidas eram insuficientes para enfrentar os desafios enfrentados pela classe trabalhadora portuguesa.

A Lei do Contrato Individual de Trabalho de 1969²⁰ (doravante LCT), aprovada pelo DL n.º 49408, de 24 de novembro (doravante DL), que recebeu na sua composição, influências dos países euro-democráticos, limitava muitos os direitos coletivos, uma vez que os sindicatos não eram independentes, e estavam limitados em números e em actividade. A

¹⁸ LEITÃO, Luís Manuel Menezes – *Direito do Trabalho*, 2.ª ed., Almedina, 2010, cit., pág.29.

¹⁹ “*A regulamentação legal da duração do trabalho começou entre nós com a Lei de 23 de Março de 1891, que fixou o período de trabalho de oito horas para os manipuladores de tabacos.*”, em: <https://files.dre.pt>.

²⁰ <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/49408-1969-176289>

contratação coletiva não era independente, pois carecia de ser homologada pelo ministério português, para além de que o direito à greve inexistia.

Embora, segundo a nossa doutrina tenha sido uma lei técnico-jurídica bem feita em termos individuais, no que respeita aos direitos coletivos era uma lei que condicionava severamente estes direitos.

Com a 1.^a República Portuguesa (1910-1926), período em que se seguiu à queda da monarquia, presenciámos a avanços significativos na legislação laboral. Novas leis foram decretadas, garantindo direitos laborais mais amplos, como o direito à organização sindical, a proteção contra a discriminação no local de trabalho e a criação de seguros de acidentes de trabalho.

Ainda durante a 1.^a República Portuguesa, em 1919 surge a Organização Internacional do Trabalho (doravante OIT)²¹. O aparecimento desta organização vem na sequência da 1.^a Guerra Mundial e assentou na ideia de que não poderia existir paz sem justiça social. Grande parte do legado histórico do Direito do Trabalho Internacional, reside das convenções da OIT, transpostas para as ordens jurídicas nacionais.

Em 1926 assistimos a um golpe de estado que instituiu o Estado Novo Cooperativo, o qual vigorou até ao ano de 1974. Durante o regime autoritário do Estado Novo, liderado por Dr. António de Oliveira Salazar, os direitos dos trabalhadores foram severamente limitados. Nasce assim o estatuto do trabalhador nacional, estatuto este muito importante para o Direito do Trabalho português, que foi buscar a sua inspiração à *Carta Del Lavoro* (Carta do Trabalho) do regime de Benito Mussolini²².

A atividade sindical era muito controlada pelo Estado, e qualquer forma de protesto ou reivindicação por parte dos trabalhadores era reprimida. No entanto, mesmo sob este regime autoritário, algumas medidas de proteção social foram implementadas, visando manter a estabilidade social e política.

Com a Revolução dos Cravos e a Constituição de 1976, que pôs fim ao regime ditatorial do Estado Novo, Portugal iniciou um período de democratização e reforma política.

²¹ <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/conheca-oit>

²² Escrito elaborado durante o regime fascista de Benito Mussolini, onde estavam previstas as regras orientadoras das relações de trabalho italianas, nomeadamente entre empregadores, trabalhadores e Estado. – “Sawdust Casear The Untold Story Of Mussolini And Fascism”, cit., pág. 420., em: <https://archive.org/details/SawdustCaesarTheUntoldStoryOfMussoliniAndFascism/page/n13/mode/2up>

A CRP de 1976 que foi promulgada pelo Decreto de 10/04 de 1976, veio instituir os direitos fundamentais dos trabalhadores, da segurança social, da liberdade sindical, o direito à greve. Este documento constitucional serviu de base para a evolução futura do Direito do Trabalho em Portugal, garantindo princípios fundamentais de justiça social e equidade que vivemos hoje.

Ora, desde a codificação das leis do trabalho, com o CT de 2003 e depois com o CT de 2009, Portugal tem continuado a desenvolver sua legislação laboral para se ajustar às mudanças sociais, económicas e políticas, tanto a nível nacional como no âmbito da União Europeia (doravante UE)

Foram, assim, introduzidas diversas reformas com o objetivo de fortalecer os direitos dos trabalhadores, proteger os grupos mais vulneráveis e promover condições de trabalho dignas e equitativas.

Este desenvolvimento histórico mostra uma evolução gradual do Direito do Trabalho em Portugal, refletindo as transformações sociais, políticas e económicas ao longo do tempo e demonstrando um compromisso contínuo com a proteção e promoção dos direitos dos trabalhadores.

4. FONTES DO DIREITO DO TRABALHO:

Definimos por "fontes" de Direito, em sentido técnico, os modos pelos quais as normas jurídicas são criadas e difundidas aos seus destinatários, i.e., os mecanismos formais e reconhecidos através dos quais o Direito é produzido.

Contudo, importa distinguir entre fontes formais (em sentido técnico) e meios auxiliares de interpretação e aplicação do Direito. Neste sentido, a CRP, embora seja a norma máxima, é considerada uma fonte material, e não uma fonte formal do Direito do Trabalho.

A doutrina e a jurisprudência não são fontes de Direito em sentido técnico, uma vez que não criam normas jurídicas com força vinculativa geral, contudo têm um papel fundamental na operacionalização do Direito, funcionando como meios auxiliares essenciais na sua interpretação, aplicação e desenvolvimento prático.

4.1 A Hierarquia das Fontes do Direito do Trabalho:

A hierarquia das fontes do Direito do Trabalho reflete uma ordem normativa que pode ser apresentada da seguinte forma:

1. **Constituição da República Portuguesa:** A CRP é obviamente a norma suprema do sistema jurídico português, contendo os princípios fundamentais que regem o Direito do Trabalho, como o direito ao trabalho, à segurança no emprego, à organização sindical, à negociação coletiva e à greve.
2. **Fontes Internacionais:** As normas de direito internacional, desde que ratificadas, integram o ordenamento jurídico e sobrepõem-se à legislação interna ordinária, nos termos do art.º 8.º da CRP²³. Estas fontes subdividem-se em:

2.1. Convenções Internacionais Gerais

- Declaração Universal dos Direitos do Homem (doravante DUDH);
- Pactos Internacionais das Nações Unidas (doravante PINU);
- Convenção Europeia dos Direitos do Homem (doravante CEDH);
- Carta Social Europeia (CSE);

2.2 **Convenções da OIT:** Normas internacionais específicas da área laboral, com particular relevância para os direitos fundamentais dos trabalhadores.

2.3 **Direito do Trabalho Europeu:** Que inclui os tratados da UE, as diretivas, os regulamentos e a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (doravante TJUE), com impacto direto ou indireto sobre o direito laboral dos Estados-Membros

3. **Fontes Internas:** As fontes legislativas e normativas nacionais organizam-se de acordo com o seu grau hierárquico e âmbito de aplicação:
 - CT (cfr. art. 1.º)

²³ “1. As normas e os princípios de direito internacional geral ou comum fazem parte integrante do direito português. 2. As normas constantes de convenções internacionais regularmente ratificadas ou aprovadas vigoram na ordem interna após a sua publicação oficial e enquanto vincularem internacionalmente o Estado Português. 3. As normas emanadas dos órgãos competentes das organizações internacionais de que Portugal seja parte vigoram directamente na ordem interna, desde que tal se encontre estabelecido nos respectivos tratados constitutivos. 4. As disposições dos tratados que regem a União Europeia e as normas emanadas das suas instituições, no exercício das respectivas competências, são aplicáveis na ordem interna, nos termos definidos pelo direito da União, com respeito pelos princípios fundamentais do Estado de direito democrático.”, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775-50453475>

- **Leis da Assembleia da República e Decretos-Leis do Governo:** Legislação ordinária com relevância em matéria laboral.

- **Participação Pública e Princípios Gerais do Direito:** A consulta pública no processo legislativo e os princípios jurídicos fundamentais, como os princípios da boa-fé, da igualdade, da proporcionalidade e da segurança jurídica.

4. **Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho** (doravante IRCT): Negociados entre parceiros sociais (sindicatos e entidades patronais), têm uma natureza contratual e normativa:

- Convenções Coletivas de Trabalho²⁴;
- Portarias²⁵;
- Portarias de Extensão²⁶;

²⁴ “As convenções coletivas de trabalho (CCT) são, enquanto instrumento de regulamentação coletiva, uma das fontes de direito específica do Direito do Trabalho, ao qual se subordina o contrato de trabalho (artigo 1.º do Código do Trabalho - CT). A CCT é um acordo celebrado entre associações de empregadores e de trabalhadores, com o objetivo principal de estipular condições de trabalho (salários, férias, duração de trabalho, etc.). Existem as seguintes modalidades ou tipos de CCT (artigo 2.º, n.º 3 do CT): a) Contrato coletivo de trabalho – CCT celebrada entre associações de empregadores e trabalhadores; b) Acordo coletivo de trabalho – CCT celebrada entre uma associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas; e c) Acordo de empresa – CCT celebrada entre uma associação sindical e uma entidade patronal para uma só empresa. No que respeita ao conteúdo da CCT, a lei enumera um conjunto de referências e matérias que deve constar obrigatoriamente desta (artigo 492.º, n.º 1 do CT), sob pena de recusa do seu depósito no Ministério do Trabalho (o que impedirá a sua publicação e entrada em vigor – artigo 494.º do CT). Constam desse elenco a designação das entidades celebrantes, o nome e qualidade dos respetivos representantes, o âmbito e área de aplicação, a data de celebração, identificação da convenção revista, prazo de vigência, etc. A CCT, após o respetivo depósito, é publicada no Boletim do Trabalho e Emprego e entrará em vigor na data estabelecida ou, na falta de menção expressa, cinco dias após a publicação (artigo 519.º do CT e artigo 2.º da Lei Formulário – Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada por diversa legislação posterior).”, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/lexionario/termo/convencao-coletiva-trabalho>

²⁵ Refere-se a um ato administrativo, emitido pelo Governo (Ministro responsável pela área laboral e pelo setor de atividade), que estabelece condições de trabalho para certos setores ou categorias profissionais.

²⁶ Em Portugal, uma Portaria de Extensão é um instrumento administrativo que estende os efeitos de uma CCT a empregadores e trabalhadores que não são membros das organizações signatárias da CCT.

- Portarias de Condições de Trabalho²⁷;

5. Usos Laborais: Práticas reiteradas e reconhecidas num determinado setor ou empresa, desde que não contrariem normas legais ou convencionais. Têm caráter supletivo, aplicando-se apenas quando inexistam normas escritas aplicáveis.

Como vimos, a CRP encontra-se no topo da pirâmide das fontes do Direito do Trabalho. Embora constitua o suporte fundamental de todo o ordenamento jurídico português, no âmbito específico do Direito do Trabalho, reveste-se de uma importância especial. Para além de consagrar os direitos, liberdades e garantias fundamentais, a nossa Constituição contém um conjunto de normas diretamente direcionadas para o Direito do Trabalho, nomeadamente os art.ºs 56.º a 59.º da CRP. Aliás, na doutrina portuguesa, há autores que se referem a este conjunto normativo como uma verdadeira "*Constituição Laboral*", dada a relevância e especificidade com que são tratados os direitos dos trabalhadores.

Assim, podemos afirmar que neste ramo do Direito, a CRP assume uma relevância ainda mais realçada do que noutros ramos jurídicos, funcionando como um fundamento normativo e orientador para toda a legislação laboral subsequente.

Ora, quanto às *fontes internacionais* do Direito do Trabalho, estas têm origem no quadro das organizações internacionais das quais Portugal é membro. Estas fontes desempenham um papel fundamental na definição e garantia de direitos laborais a nível global e nacional. Referimo-nos, essencialmente, a quatro grandes entidades:

- Organização das Nações Unidas (doravante ONU) – através de documentos como a Declaração Universal dos Direitos do Homem (doravante DUDH) e os Pactos Internacionais dos Direitos Humanos (doravante PIDH);

²⁷ “A portaria de condições de trabalho é uma fonte de direito específica do Direito do Trabalho, à qual se subordina o contrato de trabalho (artigo 1.º do Código do Trabalho), incluída nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho de cariz não negocial - artigos 1.º e 2.º do Código do Trabalho (CT). A portaria de condições de trabalho é emitida pelo ministro da área laboral e pelo ministro responsável pelo setor de atividade, na sequência de um procedimento administrativo, no qual se elaboram os estudos preparatórios dessa portaria, a cargo de uma comissão técnica (artigo 518.º do CT). A elaboração de uma portaria de condições de trabalho está dependente da verificação de diversos pressupostos (artigo 517.º do CT): a) Contexto social e económico propício (“quando circunstâncias sociais e económicas o justifiquem”); b) Inexistência de associações sindicais ou de empregadores; e c) Impossibilidade de recurso à portaria de extensão. Entre as matérias abordadas numa portaria de condições de trabalho poderão estar mudanças na tabela salarial, a atualização do subsídio de refeição, a duração do trabalho, a duração do período de férias, etc.”, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/lexionario/termo/portaria-condicoes-trabalho>

- Conselho da Europa (doravante CE)– que promove instrumentos como a Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH) e a Carta Social Europeia (CSE);

- Organização Internacional do Trabalho (OIT) – especializada na regulamentação das relações laborais, cujas convenções e recomendações têm grande relevância no Direito do Trabalho;

- União Europeia (doravante UE) – através de diretivas, regulamentos e jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (doravante TJUE), que harmonizam normas laborais entre os Estados-Membros.

Em suma, estas fontes internacionais afetam profundamente o ordenamento jurídico português, obrigando o legislador nacional a respeitar e integrar os princípios e direitos fundamentais consagrados a nível internacional.

No tocante às *fontes internas*, importa desde logo mencionar o art.º 1.º do CT²⁸ que identifica as fontes específicas aplicáveis às relações laborais. Nos termos deste dispositivo, os contratos de trabalho estão sujeitos, de forma particular, a duas fontes fundamentais:

i) IRCT, como as convenções coletivas de trabalho (doravante CCT):

As CCT são, enquanto instrumentos de regulamentação coletiva, uma fonte específica do Direito do Trabalho, à qual se subordina o contrato de trabalho individual, conforme previsto no artigo 1.º do CT. Representam a materialização da autonomia coletiva, através da qual os parceiros sociais (sindicatos e associações de empregadores) definem, por mútuo acordo, normas laborais aplicáveis a um determinado grupo de trabalhadores e empregadores. As CCT são na prática, assim, acordos celebrados entre associações de empregadores e associações de trabalhadores, com o objetivo principal de estipular condições de trabalho, tais como salários, duração do trabalho, férias, licenças, direitos sindicais, entre outros aspetos relevantes da relação laboral.

Nos termos do art.º 2.º, n.º 3 do CT²⁹, existem diferentes modalidades de convenções coletivas de trabalho, designadamente:

²⁸ “O contrato de trabalho está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como aos usos laborais que não contrariem o princípio da boa fé.”

²⁹ “3 - As convenções colectivas podem ser: a) Contrato colectivo, a convenção celebrada entre associação sindical e associação de empregadores; b) Acordo colectivo, a convenção celebrada entre associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas; c) Acordo de empresa, a convenção celebrada entre associação sindical e um empregador para uma empresa ou estabelecimento.”, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46717975>

- ii)** Contrato coletivo de trabalho;
- iii)** Acordo coletivo de trabalho;
- iv)** Acordo de empresa.

Em suma, resulta que o Direito do Trabalho possui fontes normativas próprias, que refletem as suas especificidades e os seus princípios orientadores, não sendo extensíveis a outros ramos do Direito. Esta autonomia normativa traduz-se, por exemplo, na existência de regras especialmente adaptadas à dinâmica das relações laborais, que exigem uma resposta jurídica flexível e adequada à constante evolução do mundo do trabalho.

CAPÍTULO II

DO CONTRATO DO TRABALHO: NOÇÃO E CARATERÍSTICAS

1. NOÇÃO:

O conceito de contrato de trabalho está previsto no art.º 1152.º do Código Cível³⁰ (doravante CC). Este dispositivo legal foi reproduzido pelo então art.º 1.º da Lei do Contrato Individual de Trabalho³¹ (doravante LCT) e hoje pelo art.º 11.º do CT³².

Por sua vez, o art.º 1153.º do CC³³, remete a regulamentação do contrato de trabalho para legislação especial, ou seja, para o CT e sua legislação complementar.

O CT veio introduzir uma ligeira nuance ao art.º 1152.º do CC, pois se examinarmos o art.º 11.º do CT encontramos a seguinte definição: “*Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou a outras pessoas, no âmbito de organização e sob direcção destas.*” Com esta ligeira variante do art.º 11º do CT em relação ao art.º 1152.º do CC, surgiram na doutrina nacional dúvidas quanto à possibilidade do contrato de trabalho se aplicar ou não às pessoas coletivas, dúvidas que foram sanadas pelo CT. Da referida variável, resulta ainda que, o plural “*outras pessoas*” deve ser relacionado com o disposto no art.º 101.º do CT³⁴ que versa sobre a pluralidade de empregadores, situação que é permitida pelo Direito do Trabalho.

³⁰ “*Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta.*” – Código Civil Anotado, Volume III, Contrato em Especial, José Alberto Gonzalez, 2.ª ed. Quid Júris Sociedade Editora, 2020.

³¹ “*Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta*”, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/49408-1969-176289>

³² “*Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.*” em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46719275>

³³ “*O contrato de trabalho está sujeito a legislação especial.*” em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1966-34509075-49890875>

³⁴ “*1 - O trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns.*” em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46729575>

Por último, a questão sobre a organização, referência que é muito importante e é o que justifica vários princípios e normas neste ramo de direito. A título de exemplo temos o princípio *pacta sunt servanda*³⁵, que por força desta importância organizacional, em termos de local de trabalho e organização do tempo de trabalho, acaba por sofrer alguns desvios ao princípio da invariabilidade da prestação devida. É o que resulta a propósito da mobilidade funcional, prevista no art.º 120.º do CT.

2. CARACTERÍSTICAS:

Decorre da definição de contrato de trabalho que este apresenta-se como um contrato *bilateral* e *sinalagmático*, em que as prestações das *Partes* (trabalhador e empregador) são a origem jurídica uma da outra. Por um lado temos o trabalhador que labuta por um retribuição paga pelo empregador, por outro, um empregador que paga uma retribuição porque o trabalhador trabalha.

É ainda um contrato *infungível* no que toca à prestação que o trabalhador se encontra vinculado, i.e., a prestação de trabalho é personalíssima e não pode ser substituída por outra pessoa sem o consentimento do empregador.

Trata-se ainda de um contrato *consensual*, já que o mesmo requer a anuência de ambas as *Partes*, mas não depende de nenhuma forma concreta para a sua validade e eficácia – *Princípio da Liberdade de Forma* – não tem qualquer exigência de forma *ad substantium*.

O contrato de trabalho, identifica-se ainda como um ajuste de *execução continuada*, i.e., não se resolve por meio de prestações instantâneas – como é o caso do contrato de compra e venda – e por isso assenta numa ideia de continuidade.

O contrato de trabalho identifica-se necessariamente como um contrato *oneroso*, porque as prestações principais resultantes do mesmo são a obrigação de trabalhar e o devedor de assalariar. Neste sentido, quanto à onerosidade do contrato de trabalho, ensina **ALBERTO**

³⁵ “O princípio “*pacta sunt servanda*” foi criado pelas Escolas medievais dos Glosadores e dos Comentadores, a partir de um texto de ULPiano que reproduz o edictum do pretor, no qual promete que manterá os pactos feitos sem dolo, sem infração e sem fraude às leis.” – JUSTO, António dos Santos, O Princípio “*Pacta Sunt Servanda*” (Direitos Romano e Português), Repositório Universidades Lusíada, 2021.

GONZÁLEZ³⁶ que o contrato de trabalho é oneroso “(...) *uma vez que contem um sistema de contrapartida instituído.*”.

Quanto ao elemento essencial do contrato de trabalho, não podíamos deixar de salientar a subordinação jurídica³⁷, i.e., o trabalhador encontra-se sujeito às ordens e direções da entidade empregadora. Neste sentido **AMADEU GUERRA**³⁸ afirmando que: “(...) *o traço fundamental que caracteriza este tipo de relação contratual – e que o distingue – é a existência de uma subordinação jurídica do trabalhador.*”

O contrato de trabalho é assim, um acordo ajustado entre o empregador e o trabalhador, em que este último compromete-se a prestar serviços sob a direção e autoridade do primeiro, mediante uma retribuição. O contrato pode ser celebrado de forma escrita ou verbal³⁹.

A noção de contrato de trabalho em Portugal tem sido amplamente analisada e discutida por diversos juristas e académicos. Entre os vários autores, destacamos em primeira linha, **ROMANO MARTINEZ**⁴⁰, cujas contribuições ajudam a moldar a compreensão e a prática do direito laboral no país, e que oferece uma análise detalhada do contrato de trabalho, focando-se na natureza jurídica deste acordo e nas suas implicações legais.

³⁶ GONZÁLEZ, José Alberto – Código Civil Anotado, Volume III, Contratos em especial (Art.ºs 874.º a 1250.º, 2.ª ed., 2020.

³⁷ Em termos simples, significa que o trabalhador, ao celebrar um contrato de trabalho, acorda em submeter-se à autoridade do empregador no que respeita à organização, direção e disciplina do trabalho, desde que estas ordens estejam dentro dos limites legais e contratuais

³⁸ GUERRA, Amadeu – *A Privacidade no Local de Trabalho – As Novas Tecnologia e o Controlo dos Trabalhadores Através de Sistemas Automatizados – Uma Abordagem ao Código do Trabalho*, 2004, Almedina, cit., pág. 21.

³⁹ “O contrato de trabalho pode ser celebrado oralmente ou por escrito (contrato consensual), não dependendo do cumprimento “da observância de forma especial, salvo quando a lei determina o contrário” (artigo 110.º do Código do Trabalho), pelo que, neste âmbito, se aplicarão as normas do Código Civil. O Código do Trabalho ou legislação extravagante podem, ao abrigo da parte final do citado artigo 110.º do Código do Trabalho, impor a forma escrita para determinados tipos de contrato de trabalho. No âmbito deste código, impõe-se, por exemplo, a forma escrita, quanto ao contrato de trabalho celebrado com trabalhador estrangeiro ou apátrida (artigo 5.º, n.º 1), contrato de trabalho a termo (artigo 141.º, n.º 1), contrato de trabalho a tempo parcial (artigo 153.º, n.º 1), contrato de trabalho intermitente (artigo 158.º, n.º 1), etc. Mas existe também legislação que pode impor a forma escrita do contrato de trabalho, como ocorre, por exemplo, com o contrato de trabalho desportivo (artigo 6.º, n.º 2 da Lei n.º 54/2017, de 14 de julho).” em: <https://diariodarepublica.pt/dr/lexionario/termo/forma-contrato-trabalho-codigo-trabalho>

⁴⁰ MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 2019, 9.ª ed., Almedina, cit., págs. 299-313.

Quanto à natureza jurídica, este autor ensina que o contrato de trabalho é uma relação jurídica complexa que envolve não apenas a prestação de trabalho em si, mas também uma série de direitos e deveres recíprocos que se estendem além da simples troca de trabalho por salário. Este autor aponta ainda para a importância dos contratos coletivos de trabalho, que estabelecem condições de trabalho para grupos de trabalhadores e desempenham um papel crucial na regulação das relações laborais.

Nas suas palavras, resulta que o contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, no âmbito da organização e sob a autoridade desta.

Como características essenciais do contrato de trabalho, destaca a subordinação jurídica, a pessoalidade, a retribuição, e função social.

Quanto à subordinação jurídica, esclarece que a mesma consiste na incorporação do trabalhador na organização empresarial do empregador, estando submetido às suas ordens e diretrizes.

Relativamente à pessoalidade, refere que, a pessoalidade implica que o trabalhador deva executar pessoalmente as suas funções, não podendo fazer-se substituir por outra pessoa sem o consentimento do empregador.

No que diz respeito à retribuição entende que, a retribuição constitui a contrapartida económica do trabalho prestado pelo trabalhador, sendo um direito fundamental no âmbito da relação laboral.

Por último, no que toca à função social do contrato de trabalho, considera que o contrato de trabalho realiza uma função social crucial, contribuindo para a estabilidade económica e social dos trabalhadores, além de garantir a sua integração e proteção no mercado de trabalho.

Ora, a noção de contrato de trabalho em Portugal, conforme supra analisada, abrange, entre outros, constituintes essenciais como a subordinação jurídica, a pessoalidade e a retribuição.

Além disso, reconhece-se a utilidade social do contrato de trabalho e a complexidade das relações jurídicas laborais.

Quanto a nós, temos como definição de contrato de trabalho o acordo escrito celebrado entre empregador (pessoa física ou jurídica que contrata) e trabalhador (pessoa física que presta o serviço), que tem como objetivo a prestação de serviço pelo trabalhador, de forma contínua e subordinada ao empregador, mediante uma remuneração, cujo trabalho deve ser

realizado pessoalmente pelo trabalhador contratado de forma contínua e regular, o qual deve seguir as ordens, instruções e diretrizes do empregador. (*Partes; Objetivo; Remuneração; Subordinação Jurídica; Pessoalidade; Não Eventualidade*).

No âmbito da subordinação jurídica, como característica do contrato de trabalho, o trabalhador presta os seus serviços sob a autoridade e direção do empregador, seguindo as suas instruções e normas internas. Como já supra referido, a subordinação jurídica é um dos elementos essenciais do contrato de trabalho, pois refere-se à relação de hierarquia existente entre o empregador e o trabalhador, donde o empregador tem o poder de dirigir, controlar e “fiscalizar” o trabalho do seu contratado. No contrato de trabalho, o empregador determina as tarefas a serem realizadas, estabelece horários, define objetivos e avalia o desempenho do trabalhador. O trabalhador, por sua vez, deve seguir as orientações do empregador, cumprir as tarefas designadas e estar subordinado às normas e políticas internas da empresa.

A subordinação jurídica é fundamental para caracterizar o vínculo de trabalho e garantir os direitos laborais do trabalhador. É ainda importante destacar que esta, não implica uma submissão total do trabalhador à sua entidade patronal, mas sim e apenas uma relação de dependência e direção do trabalho.

A subordinação jurídica diferencia-se naturalmente da submissão total do trabalhador ao empregador, pelo fato de que esta é uma relação de dependência e direção do trabalho, enquanto, que, a dependência total implica necessariamente numa subjugação do trabalhador à vontade do empregador, sem regras, sem qualquer autonomia ou liberdade de ação. Na subordinação jurídica, o trabalhador está sujeito às orientações e controlo do empregador no que diz respeito ao cumprimento das tarefas e ao alcance dos objetivos previamente estabelecidos. O trabalhador deverá seguir as instruções do empregador, cumprir horários, objetivos, normas da empresa, etc.. Contudo, tal não significa necessariamente que o trabalhador perda a sua individualidade ou sua capacidade de tomar decisões dentro dos limites do trabalho.

A submissão total é considerada uma forma de abuso de poder e violação dos direitos do trabalhador. A legislação laboral vigente em Portugal, protege o trabalhador contra qualquer forma de submissão, garantindo os seus direitos e estabelecendo limites para o exercício do poder do empregador.

Na subordinação jurídica, o trabalhador está sujeito às diretrizes e orientações do empregador, mas ainda assim, mantém uma certa autonomia e liberdade dentro dos limites do trabalho. Tal significa que, o trabalhador tem a capacidade de tomar decisões relacionadas

à execução das suas tarefas, desde que as mesmas estejam de acordo com as instruções e objetivos estabelecidos pelo empregador. O trabalhador tem a liberdade de utilizar o seu Know-how para desempenhar as suas tarefas da melhor maneira possível, desde que, dentro dos parâmetros definidos.

Importa aqui distinguir a *subordinação jurídica* da *dependência técnica e económica*.

A *dependência técnica*, não é mais do que o trabalhador seguir a instruções do empregador, embora, atualmente, cada vez mais, haja autonomia técnica dos trabalhadores, obviamente sem prejuízo da subordinação jurídica. A *dependência económica*, consiste basicamente a dependência que o trabalhador tem em relação ao seu vencimento que é pago pelo empregador.

No âmbito da *pessoalidade*, dizer que o contrato de trabalho é *pessoal*, é o mesmo que dizer que o trabalhador não pode ser trocado por outro sem o consentimento do empregador.

Por fim, e sobre a remuneração, local de trabalho e respetiva duração, o trabalhador tem direito a uma compensação monetária pelo serviço prestado, conhecida como salário, em resultado do trabalho realizado de forma contínua ou regular num determinado local de trabalho onde exercerá as suas funções, podendo ser o local de trabalho fixo ou variável.

2.1. A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E O ART.º 12.º-A DO CT – *QUID JURIS?*:

No seguimento do que dissemos supra à cerca da *subordinação jurídica*, consideramos importante falarmos em breves linhas sobre o novo art.º 12.º-A do CT, aditado pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril⁴¹ – diploma que aprovou a designada “*Agenda do Trabalho digno*” – que veio estabelecer uma nova presunção de laboralidade, no âmbito da actividade para as plataformas digitais.

Em conformidade, parece-nos importante, neste capítulo, abordarmos brevemente, a distinção entre a subordinação jurídica do art.º 12.º do CT e a subordinação jurídica do art.º 12.º-A do CT, que é subtil, mas juridicamente relevante, nomeadamente para fins de qualificação contratual, e abordamos algumas críticas feitas a este novo preceito.

Ora, o art.º 12.º do CT trata da qualificação do contrato de trabalho, estabelecendo que a relação jurídica deve ser qualificada em função dos factos reais que a compõem,

⁴¹ <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863>

independentemente da forma que as partes lhe tenham dado. Já o art.º 12.º-A do CT⁴², introduzido pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, cria uma presunção legal de existência de contrato de trabalho quando estejam verificados certos indícios objetivos de subordinação.

⁴² “Artigo 12.º-A (Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital) 1 - Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verifiquem algumas das seguintes características: a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela; b) A plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade; c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica; d) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma; e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta; f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por esta explorados através de contrato de locação. 2 - Para efeitos do número anterior, entende-se por plataforma digital a pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios eletrónicos, nomeadamente sítio da Internet ou aplicação informática, a pedido de utilizadores e que envolvam, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento, independentemente de esse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios. 3 - O disposto no n.º 1 aplica-se independentemente da denominação que as partes tenham atribuído ao respetivo vínculo jurídico. 4 - A presunção prevista no n.º 1 pode ser ilidida nos termos gerais, nomeadamente se a plataforma digital fizer prova de que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direção e poder disciplinar de quem o contrata. 5 - A plataforma digital pode, igualmente, invocar que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores. 6 - No caso previsto no número anterior, ou caso o prestador de atividade alegue que é trabalhador subordinado do intermediário da plataforma digital, aplica-se igualmente, com as necessárias adaptações, a presunção a que se refere o n.º 1, bem como o disposto no n.º 3, cabendo ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora. 7 - A plataforma digital não pode estabelecer termos e condições de acesso à prestação de atividade, incluindo na gestão algorítmica, mais desfavoráveis ou de natureza discriminatória para os prestadores de atividade que estabeleçam uma relação direta com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para as pessoas singulares ou coletivas que atuem como intermediários da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos

O art.º 12.º do CT, assume assim uma função qualificativa geral. Este dispositivo legal estabelece o critério material da subordinação jurídica como elemento essencial do contrato de trabalho, contudo não a define taxativamente. A sua análise carece de uma ponderação casuística, considerando diversos elementos — como a sujeição ao poder disciplinar, de direção e controlo do empregador. Trata-se de um conceito aberto e flexível, que é aferido à luz da realidade factual da relação entre as partes.

Por sua vez, o art.º 12.º-A do CT, veio criar uma presunção legal de existência de contrato de trabalho sempre que se verifiquem cumulativamente alguns indícios objetivos de subordinação. Tais indícios funcionam como parâmetros quantificáveis ou observáveis: por exemplo, exercício da atividade em local determinado pelo beneficiário, sujeição a horários, pagamento regular, entre outros. Neste caso, não se exige a demonstração completa

trabalhadores. 8 - A plataforma digital e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com estas se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, celebrado entre o trabalhador e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital, pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos. 9 - Nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, aplicam-se as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação. 10 - Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador, seja ele a plataforma digital ou pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores que nela opere, a contratação da prestação de atividade, de forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado. 11 - Em caso de reincidência, são ainda aplicadas ao empregador as seguintes sanções acessórias: a) Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos; b) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos. 12 - A presunção prevista no n.º 1 aplica-se às atividades de plataformas digitais, designadamente as que estão reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica.”, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-213560865>

da subordinação jurídica tal como definida pela doutrina clássica, mas sim a verificação desses elementos típicos, que geram automaticamente a presunção de laboralidade. A lógica é probatória e prática: facilitar a requalificação de relações laborais dissimuladas.

Em suma:

Critérios	Art.º 12.º do CT	Art.º 12.º-A do CT
Função	Qualifica juridicamente a relação contratual.	Estabelece uma nova presunção de contrato de trabalho.
Tipo de subordinação	Jurídica e material, avaliada caso a caso.	Objetiva, baseada em indícios enumerados na lei.
Onorosidade da prova	O trabalhador tem de provar a existência subordinação.	O empregador tem de ilidir a presunção de existência de subordinação
Âmbito de aplicação	Geral e dogmático	Específico, com finalidade prática e protetora.
Prova da relação laboral	Requer análise integral da relação.	Bastam certos elementos formais (ex.: horário, retribuição).

Em suma, a subordinação jurídica do art.º 12.º do CT remete para o conceito tradicional, dogmático e material, que exige uma análise profunda da relação de trabalho, ao passo que art.º 12.º-A do CT, funciona como um mecanismo probatório, mais objetivo e centrado na verificação de indícios típicos de dependência e inserção funcional.

Quanto às críticas, este novo preceito mereceu alguns comentários por parte da nossa doutrina, nomeadamente as de **JOÃO LEAL AMADO**⁴³ que sintetizamos de seguida:

i) Crítica ao conteúdo de algumas alíneas — a falácia da petição de princípio:

⁴³AMADO, João Leal – “As Plataformas Digitais e o Novo Art. 12- A do Código do Trabalho Português: Empreendendo ou Trabalhando?”, Colóquios do Supremo Tribunal de Justiça, em: <https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2024/02/livro-digital-direito-do-trabalho-2022.pdf>

JOÃO LEAL AMADO argumenta que, considerar como indícios de existência de um contrato de trabalho o exercício de poder de direção e disciplinar pela plataforma digital configura uma petição de princípio (isto é, um raciocínio circular). A ideia é que: A lei presume a existência de um contrato de trabalho com base na demonstração de fatos que já são, por definição, constitutivos desse contrato, i.e., não há um salto indiciário do conhecido para o desconhecido, como exige o conceito de presunção legal (cfr. art.º 349.º do CC⁴⁴), mas sim uma afirmação tautológica⁴⁵: “há contrato de trabalho porque há elementos típicos de um contrato de trabalho”⁴⁶.

Daí a crítica ao legislador: ao tentar criar uma presunção legal, teria apenas reafirmado o conceito que se pretendia demonstrar. Esta crítica é juridicamente pertinente, pois toca num ponto sensível do uso de presunções: não se pode presumir o que já é evidente por definição.

ii) Crítica ao que falta nas alíneas — a ausência do critério da inserção organizacional:

O segundo ponto é mais construtivo: **JOÃO LEAL AMADO** considera que a ausência de uma referência à inexistência de organização empresarial própria por parte do prestador é uma omissão relevante. Isto é coerente com a evolução do conceito legal de contrato de trabalho, particularmente no art. 11.º do CT⁴⁷, que substituiu o critério da direção pelo da inserção na organização do empregador. A proposta é que a dependência organizacional

⁴⁴ “Artigo 349.º (Noção): Presunções são as ilações que a lei ou o julgador tira de um facto conhecido para firmar um facto desconhecido.”, em: http://bdjur.almedina.net/citem.php?field=item_id&value=970781

⁴⁵ Repetição da mesma ideia.

⁴⁶ AMADO, João Leal – As Plataformas Digitais e o Novo Art. 12- A do Código do Trabalho Português: Empreendendo ou Trabalhando?, Colóquios do Supremo Tribunal de Justiça, em: <https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2024/02/livro-digital-direito-do-trabalho-2022.pdf>

⁴⁷ “Artigo 11.º (Noção de contrato de trabalho): Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.”, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46719275>

deveria figurar como critério relevante para presumir a existência de contrato de trabalho, o que seria mais alinhado com a lógica atual da subordinação jurídica.

Em suma, este autor sustenta que: O legislador cometeu um erro técnico ao criar uma suposta presunção baseada em indícios que, na verdade, já são suficientes para a própria qualificação jurídica do vínculo. E perdeu a oportunidade de incluir critérios mais modernos e funcionais, como a inserção organizacional, que são mais compatíveis com as novas formas de trabalho mediadas por plataformas digitais.

Os limites à admissibilidade das imagens de videovigilância em contexto laboral, nomeadamente como meio de prova nos processos disciplinares.

CAPÍTULO III

DOS SUJEITOS: O TRABALHADOR vs. EMPREGADOR

1. TIPOS DE SUJEITOS:

De uma forma generalista, podemos dizer que os sujeitos de uma relação jurídica são as *Partes* que participam dessa relação, i.e., aqueles que possuem direitos e deveres dentro de um vínculo jurídico. Estes sujeitos podem ser distinguidos de acordo com a natureza da relação jurídica e o papel que desempenham nela. Em termos gerais, podemos falar em três tipos de sujeitos:

i) Sujeito Ativo (ou Titular do Direito), é a pessoa que detém o direito em questão e, portanto, pode exigir ou reclamar a sua satisfação. No caso de uma obrigação, o sujeito ativo é aquele que tem o direito de exigir o cumprimento do dever da outra parte. Por exemplo, num contrato de compra e venda, o sujeito ativo é o vendedor que tem o direito de receber o pagamento;

ii) Sujeito Passivo (ou o Obrigado), é a pessoa que possui o dever de cumprir uma obrigação, ou seja, é quem tem a responsabilidade de realizar algo em favor do sujeito ativo. No exemplo do contrato de compra e venda, o sujeito passivo será o comprador, que tem a obrigação de pagar o preço do bem;

iii) Sujeito Secundário, que não apesar de não ser *Parte* principal na relação jurídica, ainda assim possui alguma relação com o vínculo. Por exemplo, numa relação jurídica que envolve a prestação de uma garantia, ou um fiador que presta fiança num contrato de locação, o fiador é sujeito secundário na relação jurídica, pois ele assume uma obrigação a favor do locador, mas não é a parte principal do contrato.

Porém, no âmbito do Direito do Trabalho, deve-se evitar o uso da terminologia “*relação jurídica*”, e utilizar a terminologia “*situação jurídica*”, pois esta tem um alcance mais vasto.

Conforme ensina **ROMANO MARTINEZ**⁴⁸, a expressão “situação jurídica” laboral “(...) abrange, não só estas relações jurídicas” – Empregador Vs. Trabalhador – “que se estabelecem no âmbito do direito do trabalho, bem como outras realidades dificilmente reconduzíveis aos conceito de relação jurídica.”

⁴⁸ MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 9.^a ed., Almedina, 2019, cit., pág.131.

2. O TRABALHADOR:

2.1.A (IN) DEFINIÇÃO DE TRABALHADOR NO ÂMBITO DO DIREITO COMUNITÁRIO:

No âmbito do Direito Comunitário há uma omissão quando à definição de “trabalhador”. Todavia, ao longo dos anos, o TJUE tem vindo a “gerar” jurisprudência que conduz a uma construção do conceito de “trabalhador”.

Salientamos o **Acórdão Balkaya**^{49 50}, que se refere à decisão do TJUE proferida a 9 de julho de 2015, no âmbito processo n.º C-229/14, entre Ender Balkaya e a empresa Kiesel Abbruch-und Recycling Technik Gmb.

i) Contextualização do Caso Balkaya:

Ender Balkaya, foi um funcionário da empresa alemã (Kiesel Abbruch-und Recycling Technik GmbH) ao abrigo de um programa de formação e reintegração no mercado de trabalho, financiado com fundos públicos. Pese embora desempenhasse funções regulares na empresa, não recebia remuneração diretamente desta, mas sim através de um subsídio público. A empresa encerrou as suas atividades e procedeu a despedimentos coletivos sem notificar previamente a autoridade pública competente, conforme exigido pela Diretiva 98/59/CE sobre despedimentos coletivos.

ii) Questão Jurídica:

⁴⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:62014CJ0229>

⁵⁰ Este acórdão tem sido frequentemente utilizado como fundamento interpretativo na jurisprudência do TJUE, reforçando o conceito funcional e autónomo de “trabalhador” em diversos domínios do direito laboral europeu. Não identificamos nenhum acórdão posterior do TJUE que replique integralmente o decidido em *Balkaya* relativamente ao seu enunciado específico — ou seja, a caracterização de trabalhadores não remunerados como abrangidos pela Diretiva em contexto de despedimento coletivo. Porém, a jurisprudência mais recente do TJUE tem citado por diversas vezes o acórdão *Balkaya* como parte da linha interpretativa sobre a qualificação do estatuto de trabalhador e os princípios de proteção aplicáveis, sobretudo nas propostas legais europeias relativas ao trabalho atípico/os trabalhadores das plataformas digitais e trabalho temporário.

A principal questão jurídica apresentada ao douto TJUE, foi determinar se uma pessoa em situação idêntica à de Balkaya deveria ser considerada "trabalhador" no sentido da Diretiva 98/59/CE, mesmo não recebendo remuneração diretamente do empregador.

iii) Decisão do Tribunal:

O TJUE concluiu que Balkaya deveria ser considerado "trabalhador" para efeitos da Diretiva 98/59/CE. O TJUE determinou que a noção de "trabalhador" é uma noção autónoma do direito da UE e deve ser interpretado de forma ampla, abrangendo qualquer pessoa que, durante um determinado período de tempo, preste serviços sob a direção de outra pessoa, em troca de uma remuneração. O facto de a remuneração ser paga por uma entidade terceira, como uma agência pública, não exclui a qualificação como "trabalhador".

iv) Importância do Acórdão:

O referido acórdão teve consequências significativas para a interpretação do conceito de "trabalhador" no direito da UE, especialmente no contexto de programas de formação e reintegração financiados publicamente. Reforça a proteção dos trabalhadores em situações não tradicionais de emprego, garantindo-lhes os direitos previstos na legislação da UE, como os procedimentos aplicáveis em casos de despedimentos coletivos. Assim;

O TJUE, enfatizou no acórdão supra referido, que o conceito de "trabalhador" é uma noção independente do direito da UE e deve ser interpretado de forma ampla, abrangendo qualquer pessoa que, durante um determinado período de tempo, preste serviços sob a direção de outra pessoa, em troca de uma remuneração. O facto de a remuneração ser paga por uma entidade terceira, como uma agência pública, não exclui a qualificação como "trabalhador".

Desta decisão resultou jurisprudência do TJUE no sentido de que “(...) *a relação de trabalho (e a noção de trabalhador que a acompanha) compreende os seguintes elementos:*

- i) prestação de uma actividade económica;*
- ii) exercício de uma actividade real e efectiva;*
- iii) remuneração;*

iv) subordinação jurídica.”⁵¹; e que “(...) o conceito de trabalhador não implica necessariamente a celebração de um contrato de trabalho, bastando para tanto que a pessoa seja parte numa relação de trabalho.”⁵²

Em suma, e segundo FRANCISCO FERNANDES ⁵³ “*O TJ tem definido trabalhador como a pessoa que presta a favor de outra e sob a sua direção uma actividade, auferindo como contrapartida uma remuneração.*”.

Acrescenta ainda este autor que: “*O TJ tem sustentado a natureza autónoma de conceito comunitário de trabalhador e a sua independência relativamente às qualificações adoptadas pelos direitos nacionais ou pelas partes do contrato de trabalho.*”

2.2. A DEFINIÇÃO DE TRABALHADOR NO NOSSO ORDENAMENTO JURÍDICO:

O CT não apresenta uma definição expressa de “trabalhador”, tal como é por exemplo apresentada no art.º 4.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro⁵⁴, nos termos do qual: “*«Trabalhador» a pessoa singular que, mediante retribuição, se obriga a prestar serviço a um empregador e, bem assim, o tirocinante, o estagiário, o aprendiz e os que estejam na dependência económica do empregador em razão dos meios de trabalho e do resultado da sua actividade, embora não titulares de uma relação jurídica de emprego.*”

Não obstante, do art.º 11.º do CT⁵⁵ podemos extrair um conceito de “trabalhador”. Assim, e de forma básica e direta, “trabalhador” é a pessoa física e singular que, mediante retribuição, se obriga a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas. Explicando melhor:

- Pessoa física: só os indivíduos podem ser trabalhadores, não as empresas;

⁵¹ FERNANDES, Francisco Liberal – *O conceito de trabalhador no direito social comunitário*, 1.ª ed., Gestlegal, 2019, cit., pág.48.

⁵² *Idem.*

⁵³ *Idem.*

⁵⁴ https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1158A0004&nid=1158&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=

⁵⁵ Art.º 11.º do CT: “*Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.*”

- **Pessoa singular:** Na doutrina debateu-se há uns anos, se o trabalhador corresponde unicamente à pessoa singular, ou se, poderá também ser uma pessoa colectiva. Contudo, parece ser consensual na doutrina que, o trabalhador jamais pode ser uma pessoa colectiva. Neste sentido, **LOBO XAVIER**⁵⁶, segundo o qual: “*A prestação do trabalho tem carácter pessoal e é sempre executada por pessoa física (pessoa singular), característica hoje assumida na noção legal de contrato de trabalho (art. 11.º).*”.

No mesmo sentido vai, **SÁ e MELO**⁵⁷ esclarecendo que: “*(...) a lei do trabalho, na definição do contrato individual (art. 11.º), identifica-o como pessoa singular, pessoa física, um indivíduo.*”

- **Mediante retribuição:** há uma compensação financeira (salário).

- **Prestar a sua atividade:** realiza um trabalho.

- **Sob autoridade, direcção e organização de outrem:** existe subordinação jurídica — o trabalhador segue instruções e ordens do empregador.

Assim, do art. 11.º do CT, resulta que o Direito do Trabalho aborda o conceito de trabalhador numa perspectiva contratual e restritiva – trabalhador em sentido restrito.

2.3. CONCLUSÃO CRÍTICA:

A análise desenvolvida evidencia uma clivagem substancial entre a abordagem adotada pelo Direito da UE e a consagrada no ordenamento jurídico nacional quanto à definição de “trabalhador”.

A jurisprudência emanada do TJUE, especialmente do acórdão *Balkaya*, demonstra uma clara tendência para a adoção de um conceito autónomo, funcional e inclusivo, que privilegia a realidade da prestação de trabalho em detrimento da qualificação jurídica formal da relação. Esta orientação jurisprudencial amplifica claramente o âmbito de protecção laboral no contexto europeu, permitindo a inclusão de indivíduos em situações atípicas ou precárias — como estagiários, beneficiários de programas de reinserção ou outros prestadores de

⁵⁶ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo – *Manual de Direito do Trabalho*, 4.ª ed., Rei do Livros, 2020, cit., pág. 421.

⁵⁷ MELO, Alberto de Sá e Mello – *Direito do Trabalho para Empresas*, 6.ª ed., reformulada, ampliada, atualizada, com anotações, Almedina, 2025, cit., pág.39.

atividade subordinada, mesmo quando não existe um vínculo contratual tradicional ou a remuneração não é assegurada diretamente pelo empregador.

Tal posicionamento revela uma clara opção pela efetividade dos direitos sociais e pela salvaguarda da dignidade do trabalhador enquanto elemento estrutural do modelo social europeu.

Em contraste, o nosso ordenamento jurídico, embora contenha elementos que permitem uma leitura mais abrangente (como o disposto no art.º 11.º do CT ou do art.º 4.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro), mantém uma conceção predominantemente contratualista e restritiva do conceito de trabalhador. Esta abordagem pode traduzir-se em lacunas de proteção, sobretudo quando confrontada com as novas dinâmicas laborais, como o trabalho mediado por plataformas digitais, os programas públicos de emprego ou formas híbridas de colaboração profissional.

Neste contexto, impõe-se uma reflexão crítica sobre a necessidade de reconciliação entre o Direito nacional e o Direito da UE, não apenas para assegurar a uniformidade de aplicação das normas, mas, nomeadamente, para garantir uma tutela efetiva e adaptada à realidade contemporânea do trabalho. A evolução do conceito de trabalhador deve, assim, acompanhar a metamorfose das relações laborais, reforçando o papel protetor do Direito do Trabalho face à crescente complexidade do mercado e à fragmentação das formas de prestação de atividade.

3. O EMPREGADOR

3.1. CONCEITO DE EMPREGADOR:

À semelhança do que acima se disse, sobre o conceito de “trabalhador”, o CT, também não apresenta uma definição expressa de “empregador”, tal como é por exemplo apresentada no art.º 4.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro⁵⁸, segundo o qual: “«*Empregador*» a pessoa singular ou coletiva com um ou mais trabalhadores ao seu serviço e responsável pela empresa ou estabelecimento ou, quando se trate de organismos sem fins lucrativos, que detenha competência para a contratação de trabalhadores.”

⁵⁸https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1158A0004&nid=1158&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=

Embora não seja definido expressamente no art.º 11.º do CT “empregador”, este pode ser entendido como: A pessoa singular ou coletiva (ou seja, um indivíduo ou uma empresa) que recebe a prestação de atividade do trabalhador, paga-lhe uma retribuição, e exerce autoridade e direção sobre ele, no âmbito de uma relação laboral subordinada. Portanto, o empregador: *i)* é quem beneficia do trabalho prestado; *ii)* tem o poder de direção, disciplina e organização; *iii)* tem o dever de pagar o salário.

Para **SÁ e MELO**⁵⁹ “*O Código do Trabalho formula indiretamente uma definição de empregador – a pessoa, individual ou colectiva, de direito privado, titular de uma empresa, que tenha, habitualmente, trabalhadores ao serviço (art. 442.º/2-a).*”

Desta forma, compreende-se que o empregador, seja pessoa física ou jurídica, é aquele que passa a dispor da força de trabalho do trabalhador. Esta disponibilidade decorre do vínculo contratual ajustado entre as partes, no qual o trabalhador cede sua mão de obra em troca de uma remuneração, estabelecendo, assim, uma relação de emprego entre contratante e contratado.

Por fim, temos ainda o conceito de empregador na vertente pública, que se refere ao sujeito de direito da relação jurídica de emprego público, estabelecida nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Este pode ser o Estado ou qualquer outra pessoa coletiva pública abrangida por essa lei.

Após as supra considerações sobre o conceito legal de empregador e suas características específicas, passar-se-á à análise dos poderes que lhe são conferidos pela Lei.

3.2 PODERES DO EMPREGADOR:

Como bem sabemos, aquando da celebração de contrato de trabalho, resultam da lei, vários deveres⁶⁰ a que o empregador está obrigado, mas também são-lhe conferidos vários poderes de organização e autoridade. O CT confere assim ao empregador três tipos de poder:

i) poder de direção⁶¹;

⁵⁹ MELO, Alberto de Sá e Mello – *Direito do Trabalho para Empresas*, 6.ª ed., reformulada, ampliada, atualizada, com anotações, Almedina, 2025, cit. pág.44.

⁶⁰ cfr. art. º 127. º do CT.

⁶¹ O poder de direção encontra previsão no art.º 97.º do CT.

ii) poder disciplinar⁶²;

iii) poder regulamentar⁶³.

Encontramos o poder de direção no art.º 97.º do CT, o qual atribui ao empregador a responsabilidade de estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites definidos pelo contrato e pelas normas que o regulam, particularmente a lei, os instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho e os regulamentos internos da empresa.

O poder de direção fundamenta-se no contrato de trabalho e na subordinação jurídica, que impõe ao trabalhador o dever de obediência. No entanto, tal obediência não é absoluta, i.e, o trabalhador não está obrigado a cumprir ordens que sejam ilegítimas⁶⁴.

A importância deste poder reside no fato de permitir ao empregador ajustar os contornos da concretização do contrato de trabalho, de forma a garantir o alcance dos seus objetivos organizacionais e empresariais.

Assim, embora o conceito de contrato de trabalho, conforme o art.º 11.º do CT, oculte atualmente a referência expressa ao poder de direção do empregador, podemos concluir que este poder não perde relevância nem intensidade no contexto da execução dos contratos de trabalho, pois ele é intrínseco à própria natureza do contrato.

Por sua vez, encontramos o poder disciplinar no art.º 98.º do CT. Como ensina **MONTEIRO FERNANDES**⁶⁵, o poder disciplinar: “*Consiste na faculdade, atribuída ao empregador, de aplicar, internamente, sanções aos trabalhadores cuja conduta conflitue com os padrões definidos na empresa ou se mostre inadequada à correção efectiva do contrato.*”

O poder regulamentar tem abrigo no art.º 99.º do CT, que traduz-se essencialmente na faculdade que o empregador tem de determinar internamente regras – regulamento interno da empresa – que regulamentem a forma como o trabalho é prestado e de que forma deverá

⁶² O poder disciplinar encontra previsão no art.º 98.º do CT.

⁶³ O poder regulamentar encontra previsão no art.º 99.º do CT.

⁶⁴ Neste sentido: “*O poder de direção do empregador tem limites; o trabalhador não deve obediência sempre que a ordens ou instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, designadamente se contrariarem qualquer das previsões constantes do art. 129.º, n.º 1, do CT*” – MARTINEZ, Pedro Romano - *Direito do Trabalho* - , 9.ª ed, Almedina, 2019.

⁶⁵ FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*, 17.º ed., Almedina, 2014 cit., pág. 243.

ser organizado. Como esclarece **MADEIRA DE BRITO**⁶⁶ “ (...) *são regras de natureza organizativa e disciplina.*”

Ora, destes três poderes conferidos ao empregador, consideramos que os dois primeiros poderes – Direção e Disciplinar – são os que lhe conferem a tal posição de supremacia que detém sobre o trabalhador. Talvez o poder mais “rico” é poder disciplinar.

Mas antes não podemos de deixar de falar sobre a relação que existe entre o poder de direção e o poder disciplinar, i.e., se o poder disciplinar é autónomo do poder de direção, ou, se é uma continuação deste? Na doutrina encontramos duas teses duas possíveis respostas esta questão:

i) A tese da autonomia do poder disciplinar em relação ao poder de direção – tese que acolhe mais seguidores na nossa doutrina. Neste sentido, **MADEIRA DE BRITO**⁶⁷, que refere que: “*O poder de direção autonomiza-se em reação aos restantes poderes do empregador (...)*”.

ii) A tese monista que considera o poder disciplinar como uma extensão do poder de direção. **PALMA RAMALHO**⁶⁸, recusa esta tese, pois considera que “*(...) esta perspetiva esvazia o conteúdo do poder disciplinar, que fica reduzido a mero garante da eficácia do poder de direção.*”

Assim, o poder disciplinar do empregador é uma prerrogativa que permite a este tomar medidas para conservar a ordem, a disciplina e a produtividade dentro do ambiente de

⁶⁶ MADEIRA DE BRITO, Pedro – Anotação IV ao art.º 99.º do CT - Código de Trabalho Anotado, Pedro Romano Martinez, Luís Miguel, Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Machado Gray e Luís Gonçalves da Silva, 13.ª ed., Almedina, 2020.

⁶⁷ MADEIRA DE BRITO, Pedro – Anotação IV ao art.º 99.º do CT - Código de Trabalho Anotado, Pedro Romano Martinez, Luís Miguel, Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Machado Gray e Luís Gonçalves da Silva, 13.ª ed., Almedina, 2020.

⁶⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado do Direito do Trabalho*, Parte II”, 9.ª ed., reimpressão, 2024, cit., pág. 610.

trabalho. Tal poder, é executado dentro de certos limites legais e princípios, como o da proporcionalidade⁶⁹ e unicidade⁷⁰.

Só com a celebração do contrato de trabalho, é que é dada a possibilidade a uma das partes (empregador) apreciar e julgar o comportamento do outro contraente (trabalhador), obviamente sujeita a fiscalização judicial. Em nenhum outro contrato de direito privado, existe este poder disciplinar⁷¹

Sobre o fundamento e legitimidade do poder disciplinar, **MONTEIRO FERNANDES**⁷² sustenta que têm de ser combinadas duas teses:

i) A primeira tese, considera que o poder disciplinar encontra a sua razão no contrato de trabalho, uma vez que este formaliza uma transação por força da qual o trabalhador transmite à outra a disponibilidade da sua força de trabalho e o empregador coloca-se numa posição em que pode corrigir e orientar essa prestação;

ii) A segunda tese, sustenta que o motivo do poder disciplinar atribuído ao empregador está intrínseco à própria organização de trabalho, uma vez que o trabalhador tem de ser sempre organizado e supervisionado pelo empregador, i.e, é necessário que alguém estipule regras e quem as faça cumprir em caso de incumprimento das mesmas.

Assim, para este autor, deverá combinar-se estas duas teses, pois só assim se explica o poder disciplinar.

Para **ROMANO MARTINEZ**⁷³ as duas teses – contratualista e institucionalista “(...) *não se encontram verdadeiramente em contraposições; elas apresentam-se como duas perspetivas diferentes em relação ao mesmo problema.*”. Mais refere este autor que: “*O poder disciplinar funda-se no contrato de trabalho, nos termos do qual as partes podem*

⁶⁹ O empregador deve garantir que a sanção aplicada seja proporcional à gravidade da infração cometida. Isso significa que a “pena” deve ser adequada à natureza do comportamento do trabalhador e às circunstâncias do caso concreto

⁷⁰ Este princípio estabelece que o empregador não pode impor mais de uma sanção disciplinar pela mesma infração. Ou seja, se um trabalhador comete uma infração, ele não poderá ser punido mais de uma vez pelo mesmo ilícito criminal.

⁷¹ Neste sentido MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 9.ª ed., Almedina, 2019, cit., pág. 655.: “(...) *o poder disciplinar corresponde a um autotutela com um desenvolvimento que não encontra paralelo em outros contratos.*”

⁷² FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*, 17.ª ed., Almedina, 2014.

⁷³ MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 9.ª ed., Almedina, 2019, cit., pág. 664.

autotutelar os seus interesses, como acontece em muitos outros contratos. Só que na relação laboral, por motivos relacionados com a execução continuada, com a relação de confiança, com a organização empresarial, etc., leva a que a autotutela contratual esteja particularmente desenvolvida; este último é o fundamento institucional. As perspetivas contratuais e institucionais complementam-se.”

A posição do empregador na relação de trabalho subordinado é qualificada como uma posição de poder, o que torna o contrato de trabalho desequilibrado e, por conseguinte, único, quando comparado com outros dos contratos no âmbito do direito privado.

Nos contratos em geral, as partes envolvidas têm posições jurídicas distintas, mas equivalentes, com direitos e deveres recíprocos. No entanto, no caso concreto do contrato de trabalho, a subordinação ao empregador confere a este um controlo significativo sobre a execução do trabalho, gerando um desequilíbrio nas relações. Este desequilíbrio resulta da possibilidade que empregador tem, de dirigir, fiscalizar e até alterar as condições de trabalho, conferindo-lhe uma posição de autoridade sobre o trabalhador. Por esta razão, o Direito do Trabalho procura atenuar essa disparidade por meio de normas que asseguram os direitos mínimos do trabalhador, protegendo sua dignidade e garantindo condições de trabalho justas e adequadas.

Esta natureza única da relação de trabalho justifica a necessidade de um tratamento jurídico diferenciado, que considere a vulnerabilidade do trabalhador diante do poder do empregador, visando equilibrar essa relação e assegurar condições de trabalho justas e dignas.

Com o objectivo de amenizar o desequilíbrio inerente à relação de trabalho, muito têm contribuído as leis laborais, que criam institutos jurídicos e mecanismos de defesa do trabalhador, com o objetivo de reduzir a supremacia do empregador. Este objetivo é conseguido por meio da exigência de limites às condutas do empregador, assegurando ao trabalhador a preservação dos elementos essenciais da relação de trabalho, como, entre outros, as funções, a categoria profissional, a jornada de trabalho e a retribuição.

Neste contexto, a proteção normativa dirigida ao trabalhador tem sido essencial, quer pela CRP quer pelo CT, que, têm vindo, a consolidar e aumentar esses direitos. Como ensina **JOSÉ ABRANTES**⁷⁴ *“A relação laboral é uma relação de poder-sujeição, em que a liberdade de uma das partes é susceptível de ser feita perigar pelo maior poder económico*

⁷⁴ ABRANTES, José João – Estudos de Direito do Trabalho, AAFDL Editora, 2028, cit., pág. 171-172.

e social da outra. O trabalhador e o empregador são sujeitos de um contrato sui generis, que alicerça essa relação de poder-sujeição, daí derivando a necessidade de proteção da parte em relação à qual a sua liberdade e a sua dignidade se podem encontrar em perigo face ao poder económico do outro contraente.”

Por fim, e quanto à titularidade do poder disciplinar, muito resumidamente, resulta do art.º 329, n.º 4 do CT⁷⁵, que tal poder não obstante ser da titularidade do empregador, outros poderão exercê-lo por delegação, como por ex.: o superior hierárquico, mas nos termos em que o empregador prever. Sendo ainda também comum, serem os advogados a tramitar os procedimentos disciplinares e a decidir da aplicação de sanções, desde que munidos dos necessários poderes de representação. Neste sentido, **JOÃO LEAL AMADO**⁷⁶ “(...)o titular do poder disciplinar é o empregador, mas nada impede que o procedimento seja desencadeado por um superior hierárquico, com competência disciplinar, ou até por uma entidade externa (p. ex., um advogado), em representação do empregador.”.

4. DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES NA RELAÇÃO LABORAL

4.1. DIREITO AO TRABALHO À LUZ DA CONSTITUIÇÃO:

O direito ao trabalho consagrado no art.º 58.º da CRP, assume-se como um dos pilares fundamentais do Estado de Direito Democrático e Social, refletindo a centralidade do ser humano no ordenamento jurídico português.

Nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 58.º da CRP, “*Todos têm direito ao trabalho*”. Esta formulação reflete uma opção constitucional clara: o trabalho é reconhecido como um direito universal, aplicável a todos os cidadãos, independentemente da sua origem, género,

⁷⁵ Artigo 329.º (Procedimento disciplinar e prescrição): “4. *O poder disciplinar pode ser exercido directamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.*” em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46758575>

⁷⁶ AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho*”, 2.ª ed., 2010, publicação conjunta de Wolsters Kluwer Portugal e Coimbra Editora, cit., pág. 395.

idade, condição económica ou social – Princípio da Igualdade⁷⁷. A universalidade deste direito vincula o Estado à adoção de políticas públicas que assegurem oportunidades reais de acesso ao emprego, combatam o desemprego e promovam a inclusão socioeconómica. O n.º 2 do mesmo dispositivo legal reforça esta ideia ao estabelecer que o direito ao trabalho inclui o direito à livre escolha de profissão ou tipo de trabalho, o direito à formação e promoção profissional, bem como o direito a condições de trabalho dignas e socialmente respeitadoras da pessoa humana. Assim, a nossa Constituição não se limita a reconhecer o direito de acesso ao emprego, mas exige também que o trabalho exercido seja digno, valorizador e compatível com a dignidade humana. A liberdade de escolha da profissão e do local de trabalho inscreve-se no conjunto dos direitos fundamentais da pessoa, sendo expressiva da autonomia individual e da liberdade de realização pessoal. Esta liberdade está, no entanto, sujeita a limitações que visem a proteção do interesse público ou a salvaguarda de outros direitos fundamentais, como, por exemplo, os requisitos legais de habilitação técnica para o exercício de certas profissões. Por outro lado, o direito à formação e promoção profissional assumem um papel estratégico num contexto de constantes mutações do mercado laboral. A nossa Constituição impõe ao Estado o dever de assegurar mecanismos de qualificação e requalificação contínuas dos trabalhadores, facilitando a sua adaptação às exigências de uma economia cada vez mais complexa, tecnológica e competitiva.

Importa destacar o art.º 58.º da CRP⁷⁸, o qual deve ser interpretado em conexão com o art.º 59.º da CRP⁷⁹, que enumera os direitos dos trabalhadores em concreto, nomeadamente

⁷⁷ O Princípio da Igualdade, tem consagração constitucional no art.º 13.º, n.º 1 da CRP, e segundo o qual: “1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.”

⁷⁸ “Artigo 58.º (Direito ao trabalho): 1. Todos têm direito ao trabalho. 2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover: a) A execução de políticas de pleno emprego; b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais; c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores.”, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775-49442075>

⁷⁹ “Artigo 59.º (Direitos dos trabalhadores): 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: a) À retribuição do

o direito à retribuição, à igualdade, à segurança no trabalho, ao descanso, à proteção em caso de desemprego e à assistência em caso de acidente ou doença profissional. Ambos os preceitos formam um corpo coerente de proteção constitucional ao trabalho, concebido não apenas como fator de produção, mas como elemento estruturante da realização pessoal, da coesão social e da justiça económica.

A função do Estado no plano do direito ao trabalho é eminentemente positiva. De acordo com o n.º 3 do artigo 58.º, o Estado tem o dever de promover “*a execução de políticas de pleno emprego*”, através da articulação de políticas económicas, educativas e sociais.

Em síntese, o direito ao trabalho previsto no artigo 58.º da CRP traduz um compromisso político-constitucional com a dignidade da pessoa humana, o desenvolvimento económico e a justiça social. Ele impõe ao Estado e à sociedade a responsabilidade de criar condições que possibilitem o acesso de todos a um trabalho livremente escolhido, justamente remunerado e exercido em ambiente seguro e respeitador dos direitos fundamentais.

trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna; b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar; c) A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde; d) Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas; e) À assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego; f) A assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional. 2. Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente: a) O estabelecimento e a actualização do salário mínimo nacional, tendo em conta, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento; b) A fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho; c) A especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas; d) O desenvolvimento sistemático de uma rede de centros de repouso e de férias, em cooperação com organizações sociais; e) A protecção das condições de trabalho e a garantia dos benefícios sociais dos trabalhadores emigrantes; f) A protecção das condições de trabalho dos trabalhadores-estudantes. 3. Os salários gozam de garantias especiais, nos termos da lei.”, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775-49442875>

O direito ao trabalho, previsto na CRP, não se limita à possibilidade de exercer uma atividade remunerada. Ele representa, na verdade, um direito fundamental que implica um conjunto de garantias essenciais à dignidade da pessoa humana e ao desenvolvimento pessoal, social e profissional do cidadão. É neste contexto que se insere o art.º 59.º da CRP, que estabelece os direitos dos trabalhadores, assumindo um papel fulcral na arquitetura constitucional do sistema laboral português. O n.º 1 do referido artigo consagra uma série de direitos que têm como objectivo garantir condições de trabalho justas, equitativas e dignas. Entre estes, destaca-se o direito à retribuição proporcional à quantidade, natureza e qualidade do trabalho, consagrando-se, simultaneamente, o princípio da igualdade retributiva. Este princípio, vertido na expressão "*para trabalho igual, salário igual*", impede discriminações salariais injustificadas e visa assegurar justiça material nas relações laborais.

Paralelamente, a Constituição prevê o direito a exercer a atividade profissional em condições que valorizem o trabalhador, tanto no plano pessoal como social. Tal valorização implica o reconhecimento do trabalho como instrumento de realização individual, de integração social e de afirmação da cidadania. O trabalhador não pode, por isso, ser reduzido a um mero instrumento produtivo, devendo ser respeitado enquanto sujeito de direitos e titular de expectativas legítimas quanto à evolução da sua carreira e condições laborais. Outro direito consagrado é o de gozar de condições de higiene, segurança e saúde no local de trabalho. A promoção de ambientes laborais seguros não só previne acidentes e doenças profissionais, como também contribui para o bem-estar psicológico e físico do trabalhador, sendo um dever primordial do empregador, mas também um imperativo do Estado.

Além disso, a Constituição protege o direito ao repouso e ao lazer, através da limitação da jornada laboral, da consagração do descanso semanal e do direito a férias pagas. Estes direitos visam não apenas a recuperação das forças físicas e mentais do trabalhador, mas também a promoção do equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Outras garantias relevantes incluem o direito ao subsídio de desemprego — enquanto instrumento de proteção social em situações de perda involuntária de emprego —, bem como o direito à assistência e reparação em casos de acidentes de trabalho ou doenças profissionais. Estes mecanismos não são mais do que a expressão concreta do princípio da proteção do trabalhador em situações de vulnerabilidade, constituindo pilares do modelo constitucional de segurança social.

Neste contexto, é relevante observar que a imposição unilateral de uma dispensa do dever de assiduidade por parte do empregador — salvo quando prevista por lei ou acordada entre

as partes — poderá traduzir-se numa afronta ao direito fundamental de o trabalhador exercer a sua atividade em condições socialmente valorizantes. Ao ser impedido de exercer a sua função, o trabalhador é privado não apenas da sua fonte de rendimento, mas também da sua dignidade profissional, do sentimento de utilidade social e das perspetivas de crescimento e realização pessoal.

O n.º 2 do artigo 59.º da CRP impõe ao Estado o dever de promover políticas públicas que garantam a efetivação desses direitos. Entre estas medidas incluem-se a fixação de um salário mínimo nacional que assegure padrões mínimos de subsistência, a definição de limites máximos para a duração do trabalho e a proteção especial de grupos particularmente vulneráveis, como as mulheres grávidas, os menores, os trabalhadores com deficiência ou os que se dedicam a atividades particularmente perigosas.

4.2. DEVERES GERAIS DAS PARTES:

O contrato de trabalho, enquanto vínculo jurídico de natureza bilateral, sinalagmática e duradoura, impõe várias obrigações recíprocas e contínuas às *Partes* que nele intervêm — empregador e trabalhador. Nesta esteira, o art.º 126.º do CT⁸⁰ consagra os deveres gerais que decorrem da boa-fé e da confiança mútua que sustentam a relação laboral.

Esta norma estabelece que tanto o empregador como o trabalhador devem pautar a sua atuação pelos princípios da boa-fé, colaboração, respeito mútuo e cumprimento diligente das obrigações contratuais e legais. Tais deveres assumem um papel estruturante na regulação do contrato de trabalho, funcionando como um padrão ético-jurídico para todas as condutas das *Partes*, independentemente de disposições específicas.

i) O Dever de Boa fé:

⁸⁰ “Artigo 126.º (Deveres gerais das partes): 1 - O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respectivas obrigações. 2 - Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.”, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46733175>

O Princípio da Boa fé, de aplicação transversal no ordenamento jurídico português (cfr. o art.º 762.º do CC⁸¹), reveste particular importância nas relações laborais. Exige que as partes atuem com lealdade, transparência e honestidade na execução do contrato. No contexto laboral, a boa-fé não é apenas um padrão formal de comportamento, mas traduz uma expectativa de confiança recíproca, essencial para o bom funcionamento da relação laboral. Este dever implica, por exemplo, que o trabalhador cumpra as suas funções de forma competente e diligente, e que o empregador proporcione condições adequadas de trabalho e não abuse dos poderes que lhe são conferidos.

ii) O Dever de Colaboração:

O contrato de trabalho assenta numa lógica cooperativa, onde ambas as partes devem contribuir para a realização dos fins do vínculo laboral. O dever de colaboração impõe que empregador e trabalhador atuem de forma coordenada e solidária, facilitando a execução das prestações devidas. No caso do trabalhador, tal dever traduz-se em comportamentos como a assiduidade, a pontualidade, e o cumprimento rigoroso das ordens legítimas. Do lado do empregador, este dever acarreta assegurar a organização eficaz do trabalho e garantir o respeito pelos direitos do trabalhador.

iii) O Dever de Respeito:

O art.º 126.º do CT também consagra o dever de respeito mútuo, compreendendo não só a dimensão jurídica, mas também a dimensão ética e relacional. Este dever abrange a interdição de condutas discriminatórias e/ou humilhantes ou que atentem contra a dignidade pessoal e profissional da outra *Parte*. Num ambiente laboral, este princípio é fundamental para a promoção de um clima saudável, inclusivo e justo. Este dever de respeito tem ainda

⁸¹ “Artigo 762.º - (Princípio geral): 1. O devedor cumpre a obrigação quando realiza a prestação a que está vinculado. 2. No cumprimento da obrigação, assim como no exercício do direito correspondente, devem as partes proceder de boa fé.”, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1966-34509075-49843975>

reflexos importantes na prevenção e combate ao assédio moral ou sexual, e no cumprimento das normas sobre igualdade de género e não discriminação.

iv) O Dever de Cumprimento Diligente:

Por fim, as partes devem cumprir com diligência as suas obrigações contratuais e legais. A diligência deve ser apreciada em função do padrão de conduta exigível a um trabalhador ou empregador medianamente prudente, atento e responsável. No caso do trabalhador, trata-se de realizar o trabalho com competência, zelo e em conformidade com as instruções legítimas. No caso do empregador, o cumprimento diligente passa pela retribuição pontual do trabalho, pela proteção da saúde e segurança no local de trabalho, e pelo respeito dos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores.

➤ A Função Normativa do art.º 126.º do CT:

A relevância do art.º 126.º do CT vai para além de uma simples enunciação genérica de deveres. Esta norma assume uma função integradora e interpretativa, orientando a aplicação de todo o regime jurídico-laboral. Os deveres gerais nela consagrados servem como critério para avaliar a legalidade de comportamentos das *Partes*, fundamentar sanções disciplinares ou decisões judiciais, e preencher lacunas do contrato individual ou da regulamentação coletiva. Além disso, estes deveres têm um papel essencial na configuração do despedimento por justa causa, já que muitas das condutas que podem justificar a cessação do contrato derivam da violação grave dos deveres previstos no art.º 126.º do CT.

O art.º 126.º do CT representa a expressão jurídica dos deveres fundamentais que regem as relações laborais. Os deveres de boa fé, colaboração, respeito e diligência operam como fundamento ético e jurídico do contrato de trabalho, promovendo a estabilidade, a justiça e o equilíbrio entre as *Partes*. A sua aplicação concreta constitui uma garantia de que o trabalho, enquanto direito fundamental, seja exercido com dignidade, responsabilidade e confiança mútua.

4.3. DEVERES DO EMPREGADOR:

O art.º 127.º do CT⁸² estabelece um catálogo de deveres específicos do empregador na relação laboral, constituindo um desenvolvimento concreto dos princípios gerais enunciados no art.º 126.º do CT. Estes deveres traduzem a responsabilidade do empregador de assegurar não apenas o cumprimento do contrato de trabalho, mas também o respeito pelos direitos fundamentais dos trabalhadores e pelas exigências do ordenamento jurídico-laboral. Estes deveres refletem a função social do empregador e a sua obrigação de exercer o poder diretivo com responsabilidade, equidade e humanidade.

⁸² “Artigo 127.º (Deveres do empregador): 1 - O empregador deve, nomeadamente: a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio; b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho; c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral; d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação; e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija; f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores; g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho; h) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho; i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença; j) Manter actualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias. k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores; l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho. 2 - Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho. 3 - O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal. 4 - O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno a que alude o artigo 99.º, consagrar no mesmo toda essa legislação. 5 - (Revogado.) 6 - (Revogado.) 7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nas alíneas k) e l) do n.º 1 e contraordenação leve a violação do disposto na alínea j) do n.º 1 e no n.º 4.” em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-211441880>

O primeiro dever imposto ao empregador é o de respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade. Este dever está intimamente ligado aos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da não discriminação. Exige-se que o empregador atue de forma respeitosa, abstendo-se de qualquer conduta ofensiva, humilhante ou vexatória. Este dever também obriga o empregador a prevenir e sancionar práticas como o assédio moral ou sexual, promovendo um ambiente laboral saudável e livre de violência psicológica.

A retribuição constitui um elemento essencial do contrato de trabalho. O empregador tem o dever de pagar ao trabalhador a remuneração devida, com pontualidade e nos termos acordados ou legalmente fixados. Este dever reveste-se de carácter imperativo e o seu incumprimento constitui uma infração grave, podendo fundamentar rescisão com justa causa por ação do trabalhador. O pagamento pontual do salário é também expressão do princípio da confiança e da estabilidade da relação laboral, refletindo o compromisso assumido pelo empregador.

A obrigação de assegurar boas condições de trabalho, em termos de segurança, higiene e saúde, decorre da Constituição (art.º 59.º, n.º 1, al. c) da CRP) e é regulamentada por um conjunto vasto de legislação específica. O empregador deve implementar medidas de prevenção de riscos profissionais, garantir a formação adequada sobre segurança e disponibilizar os equipamentos de proteção individual e coletiva. A inobservância deste dever pode ter consequências gravíssimas, tanto do ponto de vista laboral como penal.

O empregador está ainda obrigado ao dever de assegurar a formação contínua e adequada ao trabalhador, visando o seu desenvolvimento pessoal e profissional. A formação deve ser relevante, acessível e compatível com as funções desempenhadas, constituindo um direito do trabalhador e um investimento estratégico para a empresa.

Ainda, e não menos importante, a obrigação do empregador em garantir condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com vida familiar e pessoal. Dever com consagração constitucional no art.º 59.º, n.º 1, alínea b), e um dever especial de que visa harmonizar a vida profissional com a vida familiar e pessoal.

Entre os diversos deveres legais impostos ao empregador pelo art.º 127.º do CT, destaca-se, ainda, a obrigação do empregador de instaurar procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento de alegações de assédio no local de trabalho. O procedimento disciplinar visa apurar os factos, assegurar o direito de defesa do presumível infrator e, se for o caso, aplicar uma sanção disciplinar proporcional à infração cometida.

É importante destacar que a instauração do processo não depende da certeza do assédio, mas sim da existência de indícios ou denúncias com aparência de veracidade, ainda que não comprovadas de imediato. O incumprimento deste dever pode configurar responsabilidade civil e até contraordenacional do empregador, especialmente se resultar em conivência ou omissão dolosa relativamente a atos de assédio. Em alguns casos, o empregador pode até ser considerado coautor moral do assédio por não ter agido com a diligência exigida.

4.4. DEVERES DO TRABALHADOR:

No âmbito da relação jurídico-laboral, o trabalhador assume a posição de sujeito subordinado, o que implica a sujeição a um conjunto de deveres perante o empregador. Entre esses deveres, destaca-se, desde logo, o dever de obediência, consagrado no art.º 128.º do CT⁸³, segundo o qual o trabalhador está obrigado a cumprir as ordens e instruções legítimas do empregador, no que respeita à execução da atividade contratada.

Importa contudo salientar que, este dever de obediência não é absoluto, encontrando limites nos princípios da legalidade, da boa-fé e da salvaguarda da dignidade do trabalhador, i.e., não se exige ao trabalhador o cumprimento de ordens manifestamente ilegais, imorais ou atentatórias dos direitos fundamentais do trabalhador por parte do empregador.

⁸³ “Artigo 128.º (Deveres do trabalhador): 1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve: a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade; b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade; c) Realizar o trabalho com zelo e diligência; d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador; e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios; g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador; h) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa; i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim; j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. 2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.”, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46733375>

Para além da obediência, o art.º 128.º do CT elenca taxativamente um conjunto mais vasto de deveres, que refletem as exigências de uma conduta profissional adequada no seio da organização empresarial. Entre eles, incluem-se o dever de urbanidade⁸⁴, aplicável nas relações com o empregador, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e terceiros que com a empresa se relacionem.

O dever de assiduidade e pontualidade⁸⁵, que reforça a previsibilidade e regularidade do cumprimento da prestação laboral.

De igual modo, exige-se ao trabalhador a execução da sua atividade com zelo e diligência⁸⁶, promovendo a eficiência e a qualidade do serviço prestado. O dever de lealdade⁸⁷ que assume particular relevância, abrangendo não só a proibição de práticas concorrenciais com o empregador, como também o respeito pelo sigilo profissional relativamente a informações sensíveis ou confidenciais.

Outros deveres a que está também obrigado o trabalhador, são o de não concorrência⁸⁸ e de sigilo⁸⁹ enquanto está em vigor o contrato de trabalho, que assentam no princípio da boa-

⁸⁴ “O dever de urbanidade corresponde a uma norma de conduta, a uma regra de atuação social. Esta regra de conduta tem um direcionamento tríptico: relações do trabalhador com o empregador e superiores hierárquicos; relações do trabalhador com os companheiros de trabalho; relações com qualquer pessoa que entre em contacto com a empresa, em especial os clientes.”: MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 2019, 9.ª ed., Almedina, cit., pág. 517

⁸⁵ “A assiduidade está relacionada com a diligência. De facto a comparência com a assiduidade depende da diligência colocada pelo trabalhador na realização da sua atividade.” MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 2019, 9.ª ed., Almedina, cit., pág. 520.

⁸⁶ “A situação é similar na hipótese de falta de zelo e diligência prevista na alínea c) do n.º 1 do art.º 128.º do CT. Se o trabalhador cumpre o seu dever principal – sem atender a determinados parâmetros de diligência, há também um cumprimento defeituoso”. MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 2019, 9.ª ed., Almedina, cit., pág. 521.

⁸⁷ “O dever de lealdade corresponde a uma obrigação acessória de conduta, que advém da boa fé; ínsita no princípio geral constante do art. 126.º do CT e do art.º 762.º, n.º 2, do CC.”. MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 2019, 9.ª ed., Almedina, cit., pág. 523.

⁸⁸ “O legislador proíbe ao trabalhador qualquer atuação que possa entrar em concorrência com a atividade desenvolvida pelo trabalhador.” MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 2019, 9.ª ed., Almedina, cit., pág. 525.

⁸⁹ “O dever de sigilo constitui uma forma de evitar concorrência; não a concorrência da actividade dos trabalhador com a do empregador, mas obstando a que os outros interessados na mesma actividade façam

fé do art.º 126.º do CT e do n.º 2 do art.º 762.º do CC. Outros deveres previstos incluem ainda a obrigação de proteger e conservar os bens da entidade empregadora⁹⁰, utilizando-os de forma responsável, e o cumprimento rigoroso das normas de segurança e saúde no trabalho, contribuindo para a prevenção de riscos e a salvaguarda da integridade física de todos os intervenientes no contexto laboral.

Em suma, os deveres do trabalhador consagrados no art.º 128.º do CT refletem uma lógica de reciprocidade e cooperação no seio da relação laboral, cuja observância se revela essencial para o bom funcionamento da empresa, a proteção dos interesses legítimos do empregador e a manutenção de um ambiente de trabalho assente no respeito mútuo e na confiança. A violação dos deveres laborais/contratuais⁹¹ por um trabalhador pode acarretar diversas consequências, que variam desde sanções disciplinares até o despedimento com justa causa, dependendo da gravidade da infração.

4.5. DIREITOS E GARANTIAS DO TRABALHADOR:

O direitos fundamentais do trabalhador, encontram-se previsto no n.º 1 do art.º 59.º da CRP, e são concretamente o direito: “ *À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna; A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar; A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde; Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da*

concorrência à empresa empregadora.” MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 2019, 9.ª ed., Almedina, cit., pág. 530.

⁹⁰ Ou dever de custódia. “*Trata-se, pois, de deveres de cuidado e de proteção, assentes na boa fé, que derivam do facto de, para o cumprimento da prestação laboral, ser necessário que uma parte (o empregador) confie à outra (o trabalhador) certos bens.*” MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 2019, 9.ª ed., Almedina, cit., pág. 531-532.

⁹¹ “*Das doze alíneas do n.º 2 do art. 351.º do CT constam exemplos de situações em que, com alguma probabilidade, pode haver justa causa de resolução; ou seja, em principio constituem justa causa de despedimento. Mas haverá outras hipóteses, não previstas no n.º 2, que também podem consubstanciar justa causa de despedimento.*” {o autor refere-se às situações previstas no art.º 128.º do CT}. MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 2019, 9.ª ed., Almedina, cit., pág. 1011.

jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas; À assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego; A assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.”

Paralelamente, o CT também oferece ao trabalhador um conjunto importante de direitos laborais, refletidos nos deveres atribuídos ao empregador. Estes encontram-se descritos no art.º 127.º do CT, onde se estabelece que os deveres do empregador correspondem, na prática, aos direitos dos trabalhadores.

Um dos direitos mais relevantes é o direito à retribuição (cfr. art.º 127.º, n.º 1, alínea b) do CT), sendo igualmente importante o direito a condições de trabalho adequadas, com respeito pela integridade física e moral dos trabalhadores (cfr. art.º 127.º, n.º 1, alínea c) do CT). Acresce a obrigação do empregador de garantir a segurança e saúde no trabalho, conforme previsto na alínea h) do mesmo artigo. Importa também sublinhar o direito dos trabalhadores à formação contínua, através da disponibilização de meios para a sua qualificação e aperfeiçoamento profissional (cfr. art.º 127.º, n.º 1, alínea d) do CT), promovendo assim a valorização das suas competências e a progressão na carreira.

Quanto às garantias, e como ensina **LOBO XAVIER**⁹² “*É de reconhecer, contudo, que não há uma distinção precisa entre os direitos e garantias, aparecendo todavia, que estas ultimas se destinam a preservar a situação funcional básica dos trabalhadores: são mais especificamente tuteladas e são objecto de uma fiscalização estadual rigorosa.*” Nesta esteira consideramos que as garantias dos trabalhadores correspondem necessariamente às obrigações do empregador previstas nas alíneas do art.º 129.º do CT.

⁹² XAVIER, Bernardo da Gama Lobo – *Manual de Direito do Trabalho* –, 4.ª edição Revista e Actualizada, Reis dos Livros, 2020, cit., pág. 464.

CAPÍTULO IV

DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

1. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA:

A Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937⁹³, e que esteve em vigor até 1967, foi pioneira a regulamentar o contrato individual de trabalho, tendo estabelecido no seu art.º 10.º, no que se refere ao despedimentos, a liberdade de despedir.

De acordo com este normativo legal, na ausência de um prazo acordado para a duração do contrato, qualquer uma das partes – empregador ou trabalhador – poderia dar o contrato por cessado, independentemente de justa causa, desde que comunicasse previamente à outra parte, por meio de declaração inequívoca dirigida à contraparte.

O art.º 11.º da referida lei, já previa o conceito de justa causa para a rescisão do contrato de trabalho: *“Considera-se justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne prática e imediatamente impossível a subsistência das relações que o trabalho supõe.”*

Entretanto, é importante destacar que a Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937, não fazia qualquer menção ao procedimento disciplinar ou à temática das sanções disciplinares. O conceito de justa causa estava assim limitado à possibilidade de rescisão do contrato, mas não fazia qualquer referência ao procedimento disciplinar.

O poder disciplinar foi formalmente consagrado no nosso ordenamento jurídico com a aprovação do DL n.º 47032, de 27 de maio de 1966⁹⁴, que promulgou a regulamentação jurídica do contrato individual de trabalho substituindo, a Lei n.º 1952 de 10 de março de 1937 e, revogando a legislação anterior. Este diploma, ficou conhecido como a LCT, que regulou especialmente nos art.ºs 26.º a 35.º, o exercício do poder disciplinar. O legislador nacional veio assim, delinear de forma precisa o conteúdo do poder disciplinar, enumerando as sanções disciplinares aplicáveis, os limites para sua imposição, bem como as condições e o modo de exercício desse poder por parte do empregador.

⁹³ <https://files.diariodarepublica.pt/1s/1937/03/05700/02030205.pdf>

⁹⁴ <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/47032-1966-473505>

Com a LCT, o legislador veio definir os princípios orientadores sobre a aplicação das sanções disciplinares, estabeleceu ainda os formalismos que configuram, de forma clara, a criação de um verdadeiro procedimento disciplinar.

Já em 1989, o DL n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro⁹⁵, aprovou o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho, conhecido como LCCT, aplicável aos contratos não excluídos pela LCT, sendo que, os contratos que não se enquadram neste regime estavam regulamentados em diplomas autónomos.

O despedimento avançado pela entidade empregadora devia, obrigatoriamente, fundar-se em justa causa, conforme estipulado nos art.ºs 9.º a 15.º da LCCT. Neste contexto, os despedimentos discricionários eram proibidos, em conformidade com os princípios constitucionais em vigor.

A LCCT instituía ainda que, caso o despedimento fosse declarado ilícito judicialmente, a consequência seria a reintegração do trabalhador no seu posto de trabalho.

No que se refere à evolução normativa, o CT de 2003 aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, revogou, entre outros, o DL n.º 49.408 e o DL n.º 64-A/89.

No que diz respeito ao exercício do poder disciplinar, o CT de 2003 não trouxe grandes alterações legislativas. A principal mudança consistiu na alteração da epígrafe do artigo que tratava do exercício do poder disciplinar: passou de “*Exercício da ação disciplinar*” (cfr. art.º 31.º da LCT) para “*Procedimento*” (cfr. art.º 371.º do CT de 2003).

No CT de 2003, a matéria relacionada com poder disciplinar era regulamentada nos art.ºs 365.º e seguintes, dentro do capítulo dedicado ao incumprimento do contrato de trabalho. A justa causa estava prevista no art.º 396.º, e o procedimento a ser seguido no caso de despedimento por facto imputável ao trabalhador estava previsto nos art.ºs 411.º a 417.º.

Com a aprovação do CT de 2009, pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, atualmente em vigor, foi revogado o CT de 2003, tendo promovido uma transformação significativa na sistematização das normas respeitantes à presente matéria, passando a matéria relativa ao poder disciplinar a constar no art.º 98.º e regular o seu exercício nos art.ºs 328.º a 332.º. No que se refere ao despedimento por iniciativa do empregador, motivado por facto imputável ao trabalhador (com justa causa), a matéria passou a estar regulamentada nos art.ºs 351.º a 357.º, ao passo que a ilicitude do despedimento é tratada nos art.ºs 381.º a 392.º.

⁹⁵ <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/64-a-1989-621302>

2. O PROCEDIMENTO DISCIPLINAR:

No cumprimento de qualquer tipo de contrato de trabalho, é primordial asseverar a organização do trabalho, a promoção pessoal e profissional dos trabalhadores, assim como o incremento da produtividade para o sucesso organizacional.

Com a celebração de um contrato de trabalho cria-se um vínculo entre o trabalhador e o empregador, e do qual nascem um conjunto de direitos e deveres para ambas as partes. A sujeição ao poder disciplinar do empregador é um dos deveres do trabalhador que mais se destaca nesta relação de vínculo. Para tanto, o empregador recebe os necessários poderes de direção e disciplina.

Assim, importa destacar que as condutas que se afastem das obrigações estabelecidas no vínculo estabelecido entre o trabalhador e a entidade patronal podem configurar uma infração disciplinar, a qual, por sua vez, poderá dar origem a um procedimento disciplinar.

O poder disciplinar⁹⁶, embora tenha uma função preventiva, geralmente é associado à imposição de sanções, que não podem ser de todo arbitrárias. Portanto, a aplicação de qualquer sanção disciplinar exige o cumprimento rigoroso de procedimentos e prazos específicos, respeitando os princípios da legalidade e da proporcionalidade, levando em consideração a gravidade da infração e a culpabilidade do trabalhador.

2.1 CONCEITO:

O procedimento disciplinar caracteriza-se essencialmente como um conjunto ordenado de atos processuais, previstos na lei laboral, destinado à verificação da existência de uma infração disciplinar imputada ao trabalhador. Ou dito de outra forma, é o procedimento que o empregador deve seguir quando pretende aplicar uma sanção disciplinar a um trabalhador por violação dos deveres laborais. É ainda um conjunto de atos formais, regulado pelo art.º 328.º e ss. do CT, que visa garantir os direitos de defesa do trabalhador antes da aplicação de uma sanção.

⁹⁶ O CT de 2009 não apresenta uma definição explícita para o que constitui o poder disciplinar deixando a tarefa de conceptualizar esses termos em aberto para a doutrina e a jurisprudência, que são responsáveis por esclarecer o significado e os contornos destas expressões indeterminadas.

2.2 FINALIDADES:

- i) Apuramento dos factos:* O procedimento disciplinar tem como primeira finalidade a recolha e análise objetiva de elementos probatórios que permitam aferir a veracidade e gravidade da conduta imputada ao trabalhador, assegurando um juízo de facto devidamente sustentado.
- ii) Garantia do Exercício do Direito de Defesa:* Assegura-se ao trabalhador o pleno conhecimento dos factos que lhe são imputados, bem como a possibilidade de os impugnar, apresentar meios de prova e formular a sua versão dos acontecimentos, em conformidade com o princípio do contraditório.
- iii) Proteção dos Direitos Fundamentais do Trabalhador:* O procedimento disciplinar funciona como mecanismo de proteção ao exercício arbitrário do poder disciplinar, salvaguardando valores constitucionais como a dignidade da pessoa humana, a integridade moral e o direito à segurança no emprego.

2.3 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS:

- i) Princípio do Contraditório:* Derivado diretamente do princípio constitucional da audiência dos interessados, este princípio impõe que o trabalhador-arguido seja previamente informado dos fatos que lhe são imputados pelo empregador e tenha oportunidade efetiva de se poder pronunciar antes da aplicação de qualquer sanção disciplinar relevante. Garante-se, assim, a participação ativa na formação da decisão.
- ii) Princípio da Proporcionalidade:* Obriga a que a sanção disciplinar aplicada ao trabalhador-arguido seja adequada, indispensável e equilibrada face à gravidade da infração praticada, ponderando-se o grau de culpa do trabalhador-arguido, as consequências da sua conduta e os antecedentes disciplinares. Visa assim, prevenir medidas punitivas abusivas, excessivas ou arbitrárias.
- iii) Princípio da Tipicidade (ou da Correspondência Legítima):* A infração disciplinar tem necessariamente de estar prevista no nosso ordenamento jurídico-laboral — seja em normas legais, cláusulas contratuais ou regulamentos internos — e que a conduta imputada ao trabalhador-arguido se enquadre, de forma inequívoca, num tipo legal.

Veda-se, assim, a punição por comportamentos que escapem ao âmbito contratual ou funcional da relação de trabalho.

2.4 DIREITOS E GARANTIAS DO TRABALHADOR NO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR:

i) Garantia do Contraditório: O contraditório constitui um dos pilares fundamentais do procedimento disciplinar no ordenamento jurídico português. Traduz-se no direito de o trabalhador-arguido ser previamente informado dos factos que lhe são imputados pelo empregador e a forma como irá exercer a sua defesa (de forma plena e efetiva). Este direito concretiza-se através da entrega da NC, da concessão de um prazo razoável para resposta e da possibilidade de requerer e produzir meios de prova que possam infirmar as acusações. A omissão desta garantia compromete a validade do procedimento e fere de nulidade a eventual sanção aplicada.

ii) Direito de Audiência e Acompanhamento: O trabalhador-arguido tem o direito a ser assistido por Advogado, representante sindical ou outro mandatário idóneo ao longo de todas as fases do procedimento disciplinar, especialmente quando esteja em causa uma sanção de elevada gravidade, como o despedimento por justa causa. Esta prerrogativa visa assegurar a paridade de armas no procedimento e reforçar as garantias de defesa. Se o empregador impedir injustificadamente o exercício deste direito, tal pode constituir fundamento de nulidade processual, com consequências diretas na validade da sanção disciplinar aplicada. Os IRCT podem ainda prever exigências adicionais, a que o empregador está legalmente vinculado a observar.

2.5 TRAMITAÇÃO:

O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração ou no prazo previsto pela legislação penal, se a infração constituir crime (cfr. art.º 329.º, n.º1 do CT⁹⁷). Este procedimento deve ser iniciado nos 60 dias subsequentes ao conhecimento

⁹⁷ “Artigo 329.º (Procedimento disciplinar e prescrição): 1 - O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente

do empregador ou do superior hierárquico sobre a prática da infração (cfr. art.º 392.º, n.º 2 do CT).

Assim, caso estejamos perante *infrações instantâneas*, o prazo de prescrição disciplinar conta-se a partir do exato momento em que a infração é praticada, independentemente da sua natureza e da forma como foi levada ao conhecimento da entidade patronal.

Quanto às *infrações continuadas*⁹⁸, o prazo prescricional só se inicia após cessar o último ato que materializa a infração (cfr. art.º 119.º do CP). Estas condutas caracterizam-se “(...) *pela prática de duas ou mais infrações, que exista uma continuidade delitiva, com relação entre a primeira e as demais infrações, isto é, apesar de serem praticadas diversas infrações, ou tidos vários comportamentos violadores de deveres laborais, considera-se como se todos os actos fossem a mesma infracção ou o mesmo comportamento violador desses deveres*”⁹⁹.

Ao executar o seu poder disciplinar, o empregador pode aplicar diversas sanções ao trabalhador, incluindo: repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária, perda de dias de férias, suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade, ou despedimento sem indemnização. Importante ainda referir que, a aplicação da sanção deve ocorrer dentro de três meses a contar da decisão, sob pena de caducidade.

crime. 2 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção. 3 - O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final. 4 - O poder disciplinar pode ser exercido directamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele. 5 - Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição. 6 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador. 7 - Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção, ou recorrer a processo de resolução de litígio quando previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei. 8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 6.”, em:

⁹⁸ Embora o CT não apresente um conceito de infração continuada, deveremos aplicar no âmbito de um processo disciplinar laboral, por analogia, os princípios do direito penal quanto a esta figura, mais concretamente o art.º 30.º do CP.

⁹⁹ Ac. do STJ, de 15.12.2022, Processo n.º 23748/18.8T8LSB.L1.S1, em: <http://www.gde.mj.pt/jstj>.

Havendo inquérito prévio¹⁰⁰ o prazo de caducidade de 60 dias, e o prazo de prescrição de 1 ano interrompe-se, e a entidade patronal tem ao seu dispor de: *i)* 30 dias entre a suspeita de factos irregulares e o início do inquérito para exercer a ação disciplinar e, *ii)* 30 dias após a conclusão do inquérito para proceder à notificação da Nota de Culpa (doravante NC).

Como já supra referido, na inexistência de inquérito prévio, o empregador dispõe de 60 dias após os conhecimentos dos factos para notificar o trabalhador da NC.

Chegados aqui, imperativo é fazer-se uma distinção entre processo prévio de inquérito e outros tipos de procedimentos. Assim, o processo prévio de inquérito pressupõe que o empregador já tenha identificado o trabalho-arguido. Por outro lado o processo prévio de inquérito, tem como propósito suportar a elaboração da NC, através da averiguação de como os factos terão efetivamente ocorrido. Por fim, o processo prévio de inquérito integra o procedimento disciplinar.

No que respeita a outros procedimentos, como por exemplo uma auditoria interna levada a cabo pelo empregador, neste tipo de procedimentos, o autor da infração disciplinar ainda não está identificado, destinando-se este tipo de diligências a apurar possíveis infrações praticadas e os respetivos trabalhadores-infratores.

A direção do procedimento disciplinar pode ser lavada a cabo pelo próprio empregador ou por intermédio de instrutor nomeado para o efeito (cfr. art.º 356.º, n.º 1 do CT). Resulta da doutrina e da jurisprudência que, a instrução não tem de ser isenta, independente ou imparcial¹⁰¹.

Após a fase de inquérito prévio — que é facultativa e que tem como objectivo averiguar as circunstâncias da infração e a responsabilidade do trabalhador —, o empregador se constatar algum comportamento passível de violação de deveres laborais, deve elaborar a

¹⁰⁰ “ O inquérito prévio a que alude o art.º 352º do CT, é um processo constituído, no seu essencial, pelo conjunto de actos necessários para se apurar factos com eventual relevo disciplinar, as circunstâncias de tempo, modo e lugar em que os mesmos ocorreram e as consequências deles eventualmente decorrentes ” Ac. do STJ de 13.02.2019, Processo n.º 8760/16.0T8VNG.PI, 4.ª Seção, relator Ferreira Pinto, em: <https://www.dgsi.pt/>

¹⁰¹ Assim, a pretensão do trabalhador-infrator em querer a substituição do instrutor do processo, com alegação de que este não é independente da entidade patronal ou que age com falta de isenção, não tem qualquer fundamento.

respectiva NC, a qual deve ser notificada ao trabalhador-arguido¹⁰². Se a infração for tão grave que inviabilize a subsistência do vínculo laboral e o empregador escolher pelo despedimento por justa causa, a comunicação deve ser feita por escrito, anexando-se a NC que descreve pormenorizadamente os factos imputados ao trabalhador.

A NC é o documento central do procedimento disciplinar, pois delimita seu objeto e, eventualmente, justifica a decisão de despedimento. A NC reveste de elevada importância, já que em sede de decisão final, o empregador não pode depois vir alegar factos que não tenha mencionado na NC, a não ser que tais factos sejam para atenuar a responsabilidade do trabalhador-arguido. Ademais, é através dos factos que constam da NC que o trabalhador-arguido, se poderá defender.

No hipótese de a NC ser inexistente, ou esta não tiver a descrição dos factos imputados ao trabalhador-arguido, ou ainda, a decisão dos despedimento mostre factos que não constam da NC, o despedimento é necessariamente tido como inválido (cfr. art.º 382.º, n.º 2, alínea a) e d) do CT). Após a notificação da NC, o empregador pode optar por suspender preventivamente o trabalhador-arguido, assegurando o pagamento da retribuição. A única imposição para a suspensão é que a presença do trabalhador-arguido na empresa se torne fundamentadamente inoportuna.

O trabalhador-arguido ao ser notificado da NC, dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder às acusações que lhe são imputadas pelo empregador. O exercício do direito de defesa é feito através de uma resposta à NC, onde o trabalhador-arguido deve apresentar, por escrito, elementos relevantes para esclarecer os factos e sua participação, podendo incluir documentos e solicitar diligências probatórias. As diligências requeridas pelo trabalhador-arguido devem ser realizadas pelo empregador, salvo se consideradas dilatórias ou impertinentes.

Por fim, a decisão final do procedimento disciplinar deve obrigatoriamente ser fundamentada e documentada, compreendendo critérios de ponderação para a sanção

¹⁰² Caso o trabalhador pretender despedir, deve comunicar essa intenção ao trabalhador com a apresentação da NC (cfr. art.º 353.º, n.º 1 do CT). Resulta do art.º 353.º, n.º 1 do CT que a intenção de despedimento deve ser comunicada em separado. Contudo, da jurisprudência resulta, que nada impede que conste na NC. Se a intenção de despedimento não for comunicada com a NC, o despedimento é considerado inválido, logo, ilícito (art.º 382.º, n.º 2, alínea a) do CT).

aplicada, levando em conta a NC do empregador. Apenas os factos mencionados na NC e na resposta do trabalhador-arguido podem ser considerados, exceto se houver fatos atenuantes.

Nas situações em que o trabalhador-arguido não recebe ou se recusa a receber a NC com a intenção de despedimento, cabe ao empregador fazer prova do envio da NC com a intenção do despedimento para a residência do trabalhador-arguido que este forneceu ao empregador aquando da sua contratação. Realizando essa prova, a circunstância de o trabalhador-arguido não proceder ao levantamento do aviso postal deixado na sua caixa do correio, ou, ter mudado de residência, sem comunicar tal facto ao empregador, não impede a plena eficácia dessa comunicação, considerando-se o trabalhador-arguido notificado.

No decorrer do procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador-arguido, tendo para o efeito a possibilidade e o fazer em dois momentos distintos: *i)* Com a entrega da NC (cfr. art.º 354.º, n.º 1 do CT); e, *ii)* 30 dias¹⁰³ antes da entrega da NC, caso o empregador justifique por escrito atendendo ao factos imputados ao trabalhador-arguido, que a presença deste no local de trabalho é inconveniente, nomeadamente para a investigação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a NC. Uma vez suspenso o trabalhador-arguido, tal situação não prejudica a retribuição do mesmo, i.e., o trabalhador-arguido continuar a receber o seu vencimento.

Aquando da consulta do procedimento disciplinar por parte do trabalhador-arguido, o único documento que deve obrigatoriamente constar é a NC, acompanhada com a intenção do despedimento. Contudo, caso antes da NC, o empregador tiver juntado ao processo o despacho de instauração de procedimento disciplinar e os autos de declarações obtidas para elaborar a NC, o trabalhador-arguido tem também o direito de consultar estes documentos. Ademais, no ato da consulta do procedimento disciplinar¹⁰⁴, este deve estar em local acessível para que o trabalhador-arguido o possa consulta livremente, não estando contudo o empregador obrigado a fornecer ao trabalhador-arguido cópia dos documentos que o integram. O empregador apenas pode recusar receber a resposta à NC, estando ultrapassado o prazo de 10 dias úteis conferido ao trabalhador-arguido para o efeito. Não tendo sido

¹⁰³ No caso do trabalhador-arguido se mantiver suspenso por mais de 30 dias, tal circunstância não afeta a validade do procedimento disciplinar. Contudo, poderá vir a configurar uma violação do dever ocupação efetiva previsto no art.º 129.º, n.º 1, alínea b) do CT, configurando ainda para a empresa a prática de uma contraordenação muito grave, conforme dispõe o n.º 2, do art.º 129.º do CT.

¹⁰⁴ Caso o empregador impeça que o trabalhador-arguido consulte o processo, o despedimento é inválido, e como tal é ilícito (cfr. art.º 382.º, n.º 2, alínea c)) do CT.

ultrapassado este prazo e o empregador se recusar a receber a resposta do trabalhador-arguido, tal recusa determina a invalidade do procedimento disciplinar, e consequentemente o despedimento do trabalhador é ilícito. Caso o trabalhador-arguido não apresente resposta à NC, tal omissão não comporta qualquer confissão ou dos factos constantes daquela.

Respondendo à NC, é dado ao trabalhador-arguido a faculdade de solicitar diligências probatórias¹⁰⁵, nomeadamente, a junção de documentos, inquirição de testemunhas¹⁰⁶, exames periciais, entre outras, que obviamente se mostrem pertinente à descoberta da verdade, cabendo ao trabalhador-arguido asseverar o comparecimento das testemunhas arroladas, bem como assegurar as condições necessárias para a efetivação das diligências por si requeridas.

Nos casos em que o trabalhador-arguido esteja representado por uma Comissão de Trabalhadores ou por uma Associação Sindical, o empregador está obrigado a enviar-lhes a respetiva NC (cfr. art.º 353.º, n.º 2 do CT), bem como no fim das diligências probatórias, remeter-lhes a cópia integral do processo disciplinar com vista a emissão de parecer, o qual não é vinculativo (cfr. art.º 356.º, n.º 5 do CT) Caso o empregador, não envie cópia integral do processo disciplinar, tal omissão não configura a invalidade do despedimento, e em nossa opinião já mais o poderia, uma vez que, o parecer emitido pela Comissão de Trabalhadores ou pela Associação Sindical não é vinculativo, podendo contudo configurar-se como uma contraordenação grave ou muito grave.

Chegados ao momento da decisão de despedimento, resulta do art.º 357.º, n.º 1 do CT, que, o empregador dispõe de 30 dias para proferir decisão de despedimento, sob pena de caducar o seu direito de aplicar a sanção despedimento, tornando este ilícito e invalido (cfr. art.º 398.º, n.º 1 do CT). Ora uma vez, enviada a decisão de despedimento para o trabalhador, o contrato de trabalho considera-se cessado, assim que a decisão chegue ao poder do trabalhador, ou que por culpa do próprio não foi por ele oportunamente recebida (cfr. n.º 7,

¹⁰⁵ O empregador apenas pode recusar-se a realizar as diligências requeridas pelo trabalhador-arguido, se as considerar meramente dilatórias ou impertinentes, devendo no entanto fundamentar a sua recusa, sob pena de irregularidade do procedimento disciplinar.

¹⁰⁶ Os depoimentos das testemunhas arroladas devem obrigatoriamente serem reduzidos a escrito, sob pena de invalidade do despedimento.

do art.º 357.º do CT)¹⁰⁷. Enquanto a decisão de despedimento não chegar ao poder do trabalhador, o contrato de trabalho continua a produzir os seus efeitos, podendo no entanto, ocorrer outras causas de cessação do mesmo.

3. A FIGURA DO INSTRUTOR NO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR:

Durante o procedimento disciplinar, particularmente quando está em causa a aplicação de sanções laborais, assume particular relevância a figura do instrutor, a quem compete assegurar a condução legal e justa do processo. Este sujeito processual desempenha um papel determinante no apuramento da verdade material, na recolha e valoração da prova e na segurança dos direitos das *Partes* envolvidas (trabalhador-arguido e empregador).

O instrutor deve atuar com legalidade, imparcialidade, justiça e boa-fé, i.e., o instrutor deve observar uma conduta isenta, objetiva e respeitadora dos princípios fundamentais que regem o procedimento disciplinar.

Entre os deveres fundamentais que obrigam o instrutor, destaca-se o princípio da lealdade processual, que exige uma postura ética, de respeito pela dignidade da pessoa humana e de compromisso com a equidade do procedimento. A lealdade, mais do que uma exigência formal, constitui um valor moral e jurídico que orienta o comportamento do instrutor no sentido da neutralidade e da imparcialidade. O instrutor não deve proceder com intuito punitivo ou absolutório, mas sim orientar a instrução com base na factualidade apurada e no Direito aplicável. A sua função não é sancionar, mas sim investigar com rigor, criando as condições para que, numa fase posterior, possa ser tomada uma decisão justa e fundamentada. A lealdade processual representa também uma barreira à admissibilidade de provas obtidas por meios ilícitos ou desleais, salvaguardando o equilíbrio entre o poder disciplinar do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador-arguido.

Outro princípio orientador da atuação instrutória é o da celeridade processual – não obstante o procedimento disciplinar ter prazos específicos –, que está intimamente ligado ao

¹⁰⁷ Não pode ser imputável ao empregador, o facto de o trabalhador não receber a decisão de despedimento, quando por culpa deste, não estava em casa no momento da entrega postal, ou porque não foi levantar o aviso de receção postal depositado na sua caixa de correio, ou porque terá alterado a sua residência e não comunicou tal circunstância ao empregador. Neste casos somo de opinião que se deve considerar que o trabalhador foi devidamente notificado da decisão de despedimento.

direito à presunção de inocência. Este princípio encontra-se consagrado no art.º 32.º, n.º 2 da CRP e reforçado pelo art.º 6.º da CEDH, traduzindo-se no direito de qualquer trabalhador-arguido ver a sua situação disciplinar apreciada num prazo razoável e compatível com as garantias de defesa.

A prorrogação infundada de um procedimento disciplinar pode comprometer não apenas os direitos do trabalhador-arguido, mas também a eficácia e a credibilidade do sistema sancionatório.

Assim, ao instrutor é exigida uma atuação diligente e responsável, que assegure que o procedimento disciplinar decorra de forma célere, sem comprometer o contraditório ou a legalidade dos atos processuais. A figura do instrutor revela-se, assim, fundamental para a legitimidade do processo disciplinar. O seu papel não se limita a uma função meramente administrativa, sendo antes um garante do equilíbrio entre o exercício do poder disciplinar e os direitos fundamentais do trabalhador-arguido.

A atuação do instrutor, quando pautada pela legalidade, lealdade e celeridade, contribui para a eficácia do procedimento e para a realização de uma justiça material no seio das relações laborais.

4. DA IMPUGNAÇÃO JUDICIAL DA DECISÃO DE DESPEDIMENTO:

Nos termos da legislação laboral nacional, no âmbito do procedimento disciplinar, o trabalhador-arguido a quem foi aplicada uma sanção disciplinar de despedimento tem à sua disposição um prazo de 60 dias para impugnar judicialmente essa decisão. Este prazo é contado a partir da data da receção da comunicação escrita da decisão de despedimento. Importa salientar que o referido prazo de 60 dias reveste a natureza de prazo de caducidade, nos termos do disposto no art.º 328.º do CC. Esta qualificação jurídica tem implicações relevantes, uma vez que, tratando-se de um prazo de caducidade, não admite qualquer tipo de suspensão, interrupção ou dilação, conforme decorre do regime geral dos prazos previsto no art.º 279.º do CC.

Assim, uma vez iniciado, o prazo corre de forma contínua, sem possibilidade de ser interrompido por causas que, em outros contextos, poderiam afetar a contagem de prazos. O decurso integral do prazo sem que seja apresentada a competente ação judicial implica a caducidade do direito de ação do trabalhador-arguido, ficando este definitivamente impedido de reagir contra o despedimento nos tribunais. Tal regime visa assegurar a certeza e

segurança jurídicas, tanto para o trabalhador-arguido como para a entidade empregadora, impondo um limite temporal claro para o exercício do direito de impugnação da sanção disciplinar mais gravosa – o despedimento.

5. AS SANÇÕES DISCIPLINARES ABUSIVAS E O ABUSO DE DIREITO NO CÓDIGO DO TRABALHO – BREVES NOTAS

O exercício do poder disciplinar por parte do empregador constitui uma das expressões do seu poder de direção, o qual, não obstante ser reconhecido no quadro jurídico-laboral, encontra-se sujeito a limites legais, contratuais e constitucionais. O CT português impõe, a este respeito, um conjunto de garantias destinadas a assegurar que o poder disciplinar é exercido dentro dos parâmetros da legalidade, da proporcionalidade e da boa-fé. O desrespeito por tais princípios poderá configurar a aplicação de sanções disciplinares abusivas, cuja ilicitude poderá, em determinados casos, assumir a forma de abuso de direito nos termos do ordenamento jurídico português.

5.1. Conceito e Caracterização das Sanções Abusivas:

Resulta do art.º 331.º do CT o elenco taxativo das sanções disciplinares consideradas abusivas¹⁰⁸.

Entendem-se por sanções disciplinares abusivas aquelas que, embora aparentemente enquadradas nas tipologias previstas legalmente, são utilizadas com desvio de finalidade, de modo arbitrário, persecutório ou desproporcionado, sem que haja fundamento sério ou

¹⁰⁸ Artigo 331.º (Sanções abusivas): “1 - Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador: a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho; b) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos da alínea e) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 128.º; c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores; d) Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio; e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias. 2 - Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar: a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior; b) Até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.”

adequado para a sua aplicação. Neste sentido, ensina-nos **ANTÓNIO JOSÉ MOREIRA**¹⁰⁹ que: “(..) *sanção abusiva é a sanção que tem por motivo determinante o de prejudicar o trabalhador por ter exercido legitimamente um direito que lhe assiste.*”

Este tipo de sanções podem, nomeadamente, configurarem uma forma de assédio moral (art.º 29.º do CT), quando utilizadas com o intuito de degradar as condições de trabalho ou pressionar o trabalhador a cessar a relação laboral. Também podem representar um meio de discriminação indireta, atentando contra os princípios da igualdade e da não discriminação consagrados nos artigos 24.º e 25.º do mesmo diploma legal.

5.2. O Abuso de Direito e a Aplicação de Sanções:

O conceito de abuso de direito, previsto no art.º 334.º do CC, aplica-se igualmente no domínio das relações laborais. Esta norma estabelece que “*É ilegítimo o exercício de um direito, quando o titular exceda manifestamente os limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito.*”

Assim, quando o empregador, a pretexto de exercer legitimamente o seu poder disciplinar, utiliza esse poder para fins que extravasam a sua função própria – como castigar uma opinião, retaliar um comportamento legítimo do trabalhador, ou forçar a sua saída da empresa – estará a incorrer em abuso de direito. Tal atuação é juridicamente censurável, sendo nula e podendo originar responsabilidade civil.

Como ensina **ANTÓNIO JOSÉ MOREIRA**¹¹⁰ “*O abuso resulta da combinação de dois elementos; objetivo o primeiro; e subjetivo o segundo. O primeiro, consubstancia-se no facto de, como reação ao exercício de um direito pelo trabalhador, fundamental ou não, o empregador reagir através da instauração dum procedimento disciplinar; o segundo, traduz-se no facto de o procedimento ter como objetivo único ripostar ao exercício do direito pelo trabalhador. Fazer a prova, sobretudo deste segundo elemento, conectado com o animus, é muito difícil.*”

¹⁰⁹ Moreira, António José – *Limites do Poder Disciplinar – Contributo*, Minerva: Revista de Estudos Laborais, Ano XI – I da 4.ª Série – N.º 4, 2021, cit., pág.20.

¹¹⁰ Moreira, António José – *Limites do Poder Disciplinar – Contributo*, Minerva: Revista de Estudos Laborais, Ano XI – I da 4.ª Série – N.º 4, 2021, cit., pág.21.

5.3. Consequências Jurídicas das Sanções Abusivas:

A aplicação de sanções abusivas pode conduzir a consequências jurídicas relevantes para o empregador. No caso de despedimento disciplinar, se este for considerado infundado ou motivado por sanções abusivas, será considerado ilícito, nos termos dos artigos 389.^{o111} e 391.^{o112} do CT. Nestes casos, o trabalhador terá direito à reintegração no seu posto de trabalho com todos os direitos, ou a optar por uma indemnização compensatória, além das retribuições vencidas.

Além disso, o trabalhador poderá requerer a reparação dos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos em virtude da atuação abusiva do empregador, com fundamento na responsabilidade civil contratual ou extracontratual, conforme a situação concreta.

¹¹¹ “Artigo 389.º (Efeitos da ilicitude de despedimento): 1 - Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado: a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais; b) Na reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nos artigos 391.º e 392.º 2 - No caso de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos n.os 1 e 3 do artigo 356.º, se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 1 do artigo 391.º 3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.º”, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-56365444>

¹¹² “Artigo 391.º (Indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador): 1 - Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381.º 2 - Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial. 3 - A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.”, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46766075>

Os limites à admissibilidade das imagens de videovigilância em contexto laboral, nomeadamente como meio de prova nos processos disciplinares.

CAPÍTULO V

DA PROVA

1. ORIGEM E SENTIDO:

A origem da palavra "prova" remete ao latim, onde deriva do verbo "*probare*", que significa "testar" ou "aprovar". No contexto jurídico, a prova é essencial, pois serve para mostrar, confirmar ou demonstrar a veracidade de um facto em litígio.

No âmbito do processo civil, a necessidade de apresentar provas é fundamental, uma vez que cada *Parte* envolvida deve sustentar suas alegações com elementos que comprovem os fatos que estão a ser apresentados. Isto garante que a decisão judicial seja baseada em evidências concretas, permitindo que o juiz forme a sua convicção de maneira justa e fundamentada.

Assim, a prova desempenha um papel crucial na proteção dos direitos das *Partes* e na busca pela verdade material no processo. A finalidade da prova, nos termos do art.º 341.º do CC¹¹³, é permitir a demonstração dos factos relevantes para a decisão da causa.

Em sede de processo civil, a prova desempenha assim um papel fundamental, uma vez que visa proporcionar ao tribunal os elementos necessários para formar um juízo seguro sobre a veracidade dos factos alegados. Segundo ensina **CASTRO MENDES**¹¹⁴, "*Prova é o pressuposto da decisão jurisdicional que consiste na formação através do processo no espírito do julgador da convicção de que certa alegação singular de facto é justificavelmente aceitável como fundamento da mesma decisão*".

Em *Sentido Objetivo*, a prova refere-se aos meios de prova em si, i.e., os instrumentos ou elementos concretos que são levados ao processo para demonstrar a veracidade de um fato. Engloba tudo aquilo que pode ser utilizado como suporte para "convencer" o juiz. Já a prova em *Sentido Subjetivo*, diz respeito à convicção formada no espírito do julgador com base nos elementos que lhe foram apresentados. Ou seja, é o resultado da apreciação das provas – quando o juiz se "convence" (ou não) da veracidade de determinado facto com base nos meios probatórios constantes do processo.

¹¹³ "Artigo 341.º (Função das provas): *As provas têm por função a demonstração da realidade dos factos.*", em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1966-34509075-49792675>

¹¹⁴ CASTRO, João de Mendes – Conceito de Prova em Processo Civil, Edições Ática, cit., pág. 741.

2. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS:

A atividade probatória no ordenamento jurídico português é regida por um conjunto de princípios fundamentais que asseguram a legalidade, a equidade e a eficácia do processo. Entre esses princípios, destaca-se, desde logo, o princípio do contraditório, que garante a ambas as *Partes* o direito de conhecerem, contestarem e pronunciarem-se sobre os meios de prova apresentados no processo. Trata-se assim, de uma concretização do direito à defesa e da igualdade processual, sendo deveras fundamental para a formação de uma decisão justa e equilibrada.

Outro princípio fundamental é o da livre apreciação da prova, segundo o qual o julgador ajuíza as provas de forma independente e conforme a sua convicção pessoal, pese embora devidamente fundamentada, excetos nos casos em que a lei impõe força probatória plena ou vinculada. O juiz decide segundo a sua livre convicção, mas deve fundamentar a decisão¹¹⁵.

O princípio da legalidade da prova também ocupa lugar central, impondo que apenas sejam admitidas as provas legalmente previstas e que tenham sido obtidas de forma lícita. Provas obtidas com violação de direitos fundamentais, como a *intimidade da vida privada*, não são admissíveis, sendo esta uma garantia essencial do Estado de Direito.

A admissão e produção das provas devem obedecer aos normativos legais, não sendo admitidas provas proibidas por lei (ex: obtenção de prova por meio ilícito) (cfr. art.º 125.º do CPP¹¹⁶ — aplicável subsidiariamente e por analogia em certos casos civis — são admissíveis provas que não foram proibidas por lei.). Está intrinsecamente ligado ao respeito pelos direitos fundamentais.

A estes princípios junta-se ainda o princípio da imediação, que determina que o juiz que decide deve ser aquele que teve contacto direto com os meios de prova, nomeadamente através da inquirição das partes e das testemunhas. Este contacto direto permite uma melhor avaliação da credibilidade dos depoimentos e, consequentemente, da verdade material dos

¹¹⁵ “O que está na base deste princípio é a libertação do juiz das regras severas deste princípio sem que entretanto se queira atribuir-lhe o poder arbitrário de julgar factos sem prova e contra prova; o sistema de prova livre não exclui, antes, pressupõe a observância de regras de experiência e critérios lógicos” – Ac. TRL, de 11.03.2010, Processo n.º 949/05.4TBOVR.

¹¹⁶ “Artigo 125.º (Legalidade da prova): São admissíveis as provas que não forem proibidas por lei.”, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1987-34570075-50524875>

factos. Neste sentido, o Ac. do TRP, de 17.09.2014, Processo n.º 409/11.4GBTM.P1¹¹⁷: “*O princípio da imediação pressupõe um contacto direto e pessoal entre o julgador e as pessoas que perante ele depõem, bem como resultante prova produzida, cujos depoimentos iram valorar e servirão para fundamentar a decisão da meteria de facto.*”

Outro princípio fundamental é o do ónus da prova, segundo o qual incumbe à parte que invoca um facto o ónus de prová-lo. Este princípio está consagrado no art.º 342.º, n.º 1 do CC¹¹⁸ e visa garantir que cada parte acarrete as consequências da falta de prova dos factos que lhe aproveitam. No n.º 2 do art. 342.º do CC, temos a inversão do ónus da prova.

Passando o ónus da prova para o âmbito do Direito do Trabalho, concretamente ao tema do procedimento disciplinar, o ónus da prova cabe ao empregador, i.e., “*O empregador pretendendo despedir o trabalhador, no processo disciplinar deverá fazer prova dos factos que integram a justa causa; isto é, cabe ao empregador a prova dos factos constitutivos dos despedimento. Por isso, não há qualquer presunção de justa causa no despedimento*”¹¹⁹.”

Importa referir também, o princípio da relevância dos factos, que estabelece que apenas podem ser objeto de prova os factos que sejam pertinentes, concretos e controvertidos, ou seja, aqueles que possam influenciar a decisão da causa. Factos impertinentes, notórios ou admitidos por acordo das partes não carecem de prova.

Por fim, o princípio da aquisição processual das provas, que constitui um dos pilares fundamentais do processo civil moderno e traduz a ideia de que os elementos probatórios introduzidos no processo, independentemente da parte que os tenha carreado, pertencem ao processo e não às partes. Tal significa que, uma vez integrados nos autos, os factos provados e os meios de prova passam a estar à disposição do tribunal para a formação do seu convencimento, beneficiando ambas as partes, independentemente de quem os tenha produzido. Este princípio rompe com a lógica puramente dispositiva, segundo a qual cada parte apenas aproveita das provas que apresentou. Segundo o modelo acolhido pelo CPC, a verdade material deve prevalecer sobre a estratégia processual, e o juiz pode valer-se de

¹¹⁷ <https://www.dgsi.pt>.

¹¹⁸ “*Artigo 342.º (Ónus da prova): 1. Àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado. 2. A prova dos factos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito invocado compete àquele contra quem a invocação é feita. 3. Em caso de dúvida, os factos devem ser considerados como constitutivos do direito.*”, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1966-34509075-49792775>

¹¹⁹ MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 9.ª ed., Almedina, 2029, cit., pág. 1018.

qualquer prova válida nos autos, ainda que tenha sido apresentada pela parte contrária. A aquisição processual tem, assim, uma função essencial na investigação da verdade material e na realização da justiça, pois impede que a prova de um facto relevante seja desconsiderada apenas por não ter sido apresentada pela parte diretamente interessada. Este princípio reforça também o papel ativo do juiz na condução do processo, dentro dos limites do princípio do contraditório, permitindo-lhe valorar livremente os elementos constantes dos autos para alcançar uma decisão justa e fundada. Na prática, o princípio da aquisição processual contribui para a efetividade e economia processual, evitando a repetição desnecessária de atos e promovendo uma colaboração mais eficiente entre as partes e o tribunal na descoberta da verdade.

Estes princípios, formam a base do sistema probatório português, orientando a atuação das *Partes* e do juiz, com vista à obtenção de uma decisão justa, fundada na verdade e no respeito pelos direitos fundamentais.

3. CONCEITO DE PROVA ILÍCITA:

A prova é considerada *ilícita* quando, no momento da sua obtenção, ocorre uma violação das normas legais ou constitucionais, i.e., quando da sua produção resulta da prática de um ato contrário à lei, violador de um direito fundamental¹²⁰. Nestes casos, dá-se o contágio da prova por ilicitude, tornando-a inadmissível no processo penal.

Nos termos do art.º 32.º, n.º 8 da CRP, "*são nulas todas as provas obtidas mediante tortura, coação, ofensa física ou moral, intrusão abusiva na vida privada, no domicílio, na correspondência ou nas telecomunicações*".

O art.º 126.º do CPP¹²¹ reforça esta proteção constitucional, estabelecendo que são nulas as provas obtidas com ofensa dos direitos fundamentais, não podendo serem utilizadas nem

¹²⁰ Neste sentido: Ac. TRL de 15.04.202, de Processo n.º 705/18.0T8CSC-A.L1-2: "*Assim, constituirá prova ilícita toda aquela que seja obtida ou produzida, mediante a violação de normas de direito material, que tutelam direitos fundamentais dos cidadãos, ou aquela cuja formação ou produção em si mesma consubstancie um ilícito.*", in <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf>

¹²¹ "Artigo 126.º (Métodos proibidos de prova): 1 - São nulas, não podendo ser utilizadas, as provas obtidas mediante tortura, coação ou, em geral, ofensa da integridade física ou moral das pessoas. 2 - São ofensivas da integridade física ou moral das pessoas as provas obtidas, mesmo que com consentimento delas, mediante:

valoradas pelo tribunal. Esta norma constitucional reflete a primazia dos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos no âmbito do processo penal, assegurando que a busca da verdade material não pode justificar a violação de direitos fundamentais.

A prova obtida de forma ilícita contamina não apenas o próprio meio de prova, mas também todas aquelas que dela derivem, direta ou indiretamente. Esta lógica é conhecida como a teoria dos frutos da árvore envenenada (*fruits of the poisonous tree*), segundo a qual, se a “árvore” (a prova original) está envenenada (foi obtida ilicitamente), os seus “frutos” (as provas derivadas) também o estarão.

Em Portugal, embora esta teoria não esteja expressamente consagrada nos mesmos termos da jurisprudência norte-americana de onde provém, ela tem vindo a ser acolhida na jurisprudência e doutrina nacionais, nomeadamente a partir de uma interpretação sistemática dos art.ºs 32.º, n.º 8 da CRP e art.º 126.º do CPP.

Assim, considera-se que, quando uma prova derivada resulta causal ou logicamente de uma prova ilícita, ela também deve ser excluída do processo, sob pena de se perpetuar a violação dos direitos fundamentais.

4. PROVA ILÍCITA VS. PROVA ILEGÍTIMA:

Como já vimos, as provas ilícitas, referem-se a provas obtidas com violação de direitos fundamentais, i.e., através de métodos proibidos quer pela CRP, quer pela lei ordinária, como. Estão assim expressamente proibidas pelo art.º 32.º, n.º 8 da CRP e pelo art.º 126.º,

a) Perturbação da liberdade de vontade ou de decisão através de maus tratos, ofensas corporais, administração de meios de qualquer natureza, hipnose ou utilização de meios cruéis ou enganosos; b) Perturbação, por qualquer meio, da capacidade de memória ou de avaliação; c) Utilização da força, fora dos casos e dos limites permitidos pela lei; d) Ameaça com medida legalmente inadmissível e, bem assim, com denegação ou condicionamento da obtenção de benefício legalmente previsto; e) Promessa de vantagem legalmente inadmissível. 3 - Ressalvados os casos previstos na lei, são igualmente nulas, não podendo ser utilizadas, as provas obtidas mediante intromissão na vida privada, no domicílio, na correspondência ou nas telecomunicações sem o consentimento do respectivo titular. 4 - Se o uso dos métodos de obtenção de provas previstos neste artigo constituir crime, podem aquelas ser utilizadas com o fim exclusivo de proceder contra os agentes do mesmo.”, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1987-34570075-58543319>

n.º 3 do CPP, sendo considerada nulas e insuscetíveis de valoração. Não podem, de forma alguma, serem usada no processo. Já as provas ilegítimas, são aquelas que, embora não tenha violado diretamente um direito fundamental, foram originadas com violação das normas processuais que regulam a sua obtenção, produção ou admissão.

A consequência das provas ilegítimas depende da gravidade da violação: pode ser anulada, mas não é automaticamente nula como a prova ilícita. É uma questão de invalidade processual, sujeita a regime próprio (cfr. art.ºs 118.^{o122} a 125.^{o123} do CPP).

Em síntese, a distinção entre prova ilícita e prova ilegítima assenta, fundamentalmente, na natureza da norma violada no momento da obtenção ou produção da prova. No caso da prova ilegítima, a irregularidade reside na violação de normas processuais, sem que haja, necessariamente, lesão de um direito fundamental ou material. Já a prova ilícita resulta de uma ofensa direta a direitos fundamentais, constitucionalmente protegidos, o que implica a sua nulidade e consequente eliminação do processo, nos termos do art.º 32.º, n.º 8 da CRP e do art.º 126.º do CPP.

5. A PROVA NO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR:

A prova é essencial no procedimento disciplinar, já que, é através dela que se obtém certezas que permitem avaliar se as acusações feitas contra o trabalhador-arguido são verdadeiras ou não. A prova pode compreender depoimentos de testemunhas, documentos e imagens de videovigilância (como mais à frente se demonstrará), entre outros meios.

No procedimento disciplinar, a prova é fundamental para garantir que o trabalhador-arguido tenha o direito de defesa e seja “julgado” de forma justa e imparcial. Além disso, a prova permite que sejam tomadas decisões mais precisas e fundadas, evitando equívocos e injustiças. A prova junta no procedimento disciplinar, pelo instrutor, tem de legitimar uma

¹²² “Artigo 118.º (Princípio da legalidade) 1 - A violação ou a inobservância das disposições da lei do processo penal só determina a nulidade do acto quando esta for expressamente cominada na lei. 2 - Nos casos em que a lei não cominar a nulidade, o acto ilegal é irregular. 3 - As disposições do presente título não prejudicam as normas deste Código relativas a proibições de prova.”, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1987-34570075-50524075>

¹²³ “Artigo 125.º (Legalidade da prova): São admissíveis as provas que não forem proibidas por lei.”, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1987-34570075-50524875>

convicção segura da materialidade dos factos imputados ao trabalhador-arguido, para além de toda a dúvida razoável.

É importante lembrar, que a prova deve ser obtida de forma lícita, respeitando os direitos e garantias fundamentais do trabalhador-arguido. Qualquer prova obtida de forma ilegal ou ilícita pode ser considerada inválida e não ser considerada pelo julgador.

No âmbito do procedimento disciplinar, à semelhança do que sucede no processo penal, o ónus da prova dos factos constitutivos da infração cabe ao titular do poder disciplinar, sendo que nele o trabalhador-arguido assume uma posição de sujeito processual. No mesmo a prova da prática da infração que é exigida deve ser conclusiva e inequívoca no sentido de que o sancionado é efetivamente o autor/responsável, não podendo impor-se uma sanção com base em simples indícios, presunções ou conjecturas subjetivas.

A validade de um processo disciplinar depende da admissibilidade lícita da prova nele produzida.

Quando uma prova não é admitida nos termos da lei, esta converte-se automaticamente em prova proibida. Esta inadmissibilidade compreende não apenas a proibição da sua obtenção, mas também a impossibilidade da sua valoração no processo.

No âmbito do procedimento disciplinar, a análise dos limites à admissibilidade da prova deve ser feita a partir de duas vertentes fundamentais:

- i)* a proibição;
- ii)* a nulidade.

A primeira tem como alicerce o princípio da dignidade da pessoa humana, enquanto a segunda decorre de exigências relacionadas com a legalidade formal e com a economia processual.

No que respeita às provas proibidas, e como já supra mencionado, o art.º 126.º do CPP constitui a expressão normativa mais clara e sistematicamente consolidada desta interdição. Estão especialmente excluídas as provas obtidas mediante tortura, coação ou qualquer forma de atentado à integridade física ou moral das pessoas, nos termos do n.º 1 do referido artigo e do n.º 8 do art.º 32.º da CRP.

Cumprе ainda destacar que o consentimento do visado não sana a ilicitude do método utilizado, sempre que este implique uma violação da dignidade da pessoa humana, conforme estipulado no n.º 2 do art.º 126.º do CPP. Acresce que devem também ser considerados proibidos todos os meios de prova que, mesmo não expressamente previstos, comportem um grau de lesividade equiparável para a dignidade humana.

Assim, no âmbito do procedimento disciplinar, apenas serão admissíveis as provas cuja obtenção não viole os princípios legais e constitucionais aplicáveis, devendo ser excluídas todas aquelas que nascem da violação dos direitos fundamentais do trabalhador-arguido ou que tenham sido obtidas por meios ilícitos.

O direito à reserva da vida privada e familiar, consagrado no n.º 1 do art. 26.º da CRP, constitui um limite incontornável à atividade instrutória no âmbito do processo disciplinar. Este direito fundamental impõe restrições à obtenção de prova, especialmente quando esta interfira com a esfera íntima do trabalhador. Com efeito, “*a proteção da intimidade da vida privada assume expressões ou dimensões relevantíssimas no âmbito das relações jurídico-laborais.*”¹²⁴, assumindo-se como um bastião contra práticas instrutórias que, a pretexto do apuramento da verdade, invadam indevidamente o foro pessoal do trabalhador.

Esta salvaguarda constitucional obriga à reflexão entre o interesse legítimo da entidade empregadora na prossecução da verdade material e os direitos fundamentais do trabalhador-arguido, nomeadamente, no que respeita à sua vida privada.

Assim, qualquer diligência probatória que implique intromissões nesta esfera carece não apenas de justificação legal, mas também de proporcionalidade, adequação e necessidade — princípios que delimitam a atuação instrutória em conformidade com o Estado de Direito democrático.

¹²⁴ CANOTILHO, José Joaquim Gomes/ MOREIRA, Vital – *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I, 4.ª ed., Coimbra Editora, 2007.

CAPÍTULO VI
AS NOVAS TECNOLOGIAS EM CONTEXTO LABORAL
VS.
OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES

1. SOCIEDADE DE INFORMAÇÃO:

Antes de pronunciarmo-nos sobre as novas tecnologias em contexto laboral, temos de naturalmente abordar o conceito de “Sociedade de Informação”. Decorre do Livro Verde que a “*Sociedade de Informação*” é: “(...) *um modo de desenvolvimento social e económico em que a aquisição, armazenamento, processamento, valorização, transmissão, distribuição e disseminação de informação conducente à criação de conhecimento e à satisfação das necessidades dos cidadãos e das empresas, desempenha um papel central na actividade económica, na criação de riqueza, na definição da qualidade dos cidadãos e das suas práticas culturais*”¹²⁵.

Como refere AMADEU GUERRA¹²⁶ “(...) *os trabalhadores enquanto cidadãos devem ser estimulados a usarem novas tecnologias de comunicação; esse estímulo passa pela criação de condições favoráveis à utilização de alguns meios disponíveis nos eu posto de trabalho, não se vislumbrando que seja benéfico ou desejável ao desenvolvimento económico e à competitividade uma proibição absoluta e injustificada da utilização destes meios.*”

Ora, a Sociedade de Informação, tem hoje, um impacto importante a vários níveis, nomeadamente na relações de trabalho, já que, com a introdução das novas tecnologias assistimos a novas formas de trabalho, como por exemplo o Teletrabalho, que se afasta da forma clássica de prestação de trabalho que assenta no princípio da presença física do trabalhador na empresa.

Com a introdução de novas tecnologias, obviamente que estas fornecem ao empregador mais e melhores ferramentas para o sucesso da sua actividade, mas também lhes dá um maior

¹²⁵ *Sociedade de Informação, Direito da Sociedade de Informação*, Vol. I, Coimbra Editora, 1999, pág. 167.

¹²⁶ GUERRA, Amadeu – *A Privacidade no Local de Trabalho. As Novas Tecnologias e o Controlo dos Trabalhadores Através de Sistema Automatizados – Abordagem ao Código de Trabalho*, Almedina, 2004, pág.

controlo sobre os trabalhadores, o que poderá comprometer ou até mesmo violar os seus direitos fundamentais.

Como já tivemos oportunidade de dizer, por força da celebração do contrato de trabalho, o trabalhador coloca-se à disposição do empregador a sua força de trabalho. Os poderes que são atribuídos ao empregador, dão a este a possibilidade de utilizar novas tecnologias que lhe permitiram criar melhores condições de trabalho e produtividade. Contudo, os poderes de vigilância e controlo, já mais poderão violar a dignidade do trabalhador ou a reserva da sua intimidade privada (cfr. art. 16.º do CT).

A relação entre novas tecnologias em ambiente de trabalho e os direitos fundamentais dos trabalhadores é uma questão complexa e constante evolução e análise, especialmente com a rápida evolução tecnológica que estamos a assistir.

Com a introdução de novas tecnologias em contexto laboral têm surgido uma série de questões sobre como equilibrar os avanços tecnológicos com os direitos fundamentais dos trabalhadores. Tais direitos são acautelados por legislações nacionais e internacionais, tais como a DUDH, as convenções da OIT, e legislações interna de proteção ao trabalho.

As novas tecnologias vieram, decididamente, impactar tais direitos de diversas formas, criando tantos desafios quanto oportunidades para garantir um ambiente de trabalho mais justo, seguro e inclusivo.

Em resumo crítico, o conceito de “Sociedade da Informação”, como descrito no Livro Verde, está intimamente ligado à centralidade da informação e do conhecimento como motores do desenvolvimento económico e social.

Neste novo paradigma, a introdução de novas tecnologias nos locais de trabalho cria oportunidades, como o aumento da produtividade e o nascimento de modalidades como o Teletrabalho, mas também levanta desafios sérios, nomeadamente ao nível do controlo dos trabalhadores e da preservação dos seus direitos fundamentais.

O uso responsável das tecnologias deve ser estimulado e integrado no contexto laboral, desde que não se traduza em violações injustificadas dos direitos dos trabalhadores. Ora, isto remete para uma ideia central: o equilíbrio entre os poderes de direção e vigilância do empregador e os direitos à privacidade, dignidade e liberdade dos trabalhadores, consagrados em normas constitucionais, laborais, bem como em tratados internacionais.

Assim, é fundamental que a aplicação de tecnologias no ambiente laboral seja feita com respeito pelos princípios da proporcionalidade, necessidade e adequação, e acompanhada de transparência, regulamentação clara e salvaguardas jurídicas eficazes.

2. NOVAS TECNOLOGIAS EM CONTEXTO LABORAL:

Decididamente, as novas tecnologias têm vindo a transformar de forma profunda e irreversível o ambiente laboral nas últimas décadas. O progresso da digitalização, a automação de tarefas, o desenvolvimento da inteligência artificial, a disseminação das plataformas digitais e a popularização do trabalho remoto modificaram os processos de produção, os modelos de gestão e as relações entre empregadores e trabalhadores.

Este processo de transformação tecnológica, que se insere num fenómeno mais amplo de globalização e inovação contínua, levanta questões relevantes sobre o futuro do trabalho e os impactos sociais, económicos e jurídicos dessas mudanças.

Num primeiro plano, é inegável que as recentes tecnologias conduziram a ganhos significativos em termos de produtividade, eficiência e flexibilidade.

Sistemas automatizados substituíram tarefas repetitivas e operacionais, libertando os trabalhadores para funções de maior valor acrescentado.

*Plataformas colaborativas*¹²⁷ e *ferramentas de comunicação digital*¹²⁸ facilitaram o trabalho à distância, permitindo a continuidade da atividade económica mesmo em situações de crise, como se verificou durante a pandemia da COVID-19.

¹²⁷ “A plataforma colaborativa, também chamada de software colaborativo, software de colaboração online ou groupware, é uma ferramenta tecnológica que auxilia na automatização dos fluxos de atividades de um mesmo projeto que contém mais de um usuário. O objetivo é fomentar o trabalho em equipe e a produtividade.”, em: <https://siriusapp.home.blog/2018/06/21/plataforma-colaborativa-entenda-o-que-sao-os-sistemas-colaborativos-e-como-funcionam/>

¹²⁸ “Ferramentas de comunicação digital são plataformas e softwares projetados para facilitar a troca de informações entre indivíduos ou grupos, utilizando tecnologias como a internet e redes internas. No contexto do trabalho remoto, essas ferramentas se tornaram fundamentais, pois possibilitam a comunicação em tempo real, a coordenação de tarefas e o compartilhamento de documentos, mesmo quando os membros da equipe estão dispersos geograficamente.” em: <https://holmes.app/blog/ferramentas-de-comunicação-digital-facilitando-a-colaboração-em-tempos-de-home-office>

A *inteligência artificial*¹²⁹ e o *big data*¹³⁰, por sua vez, oferecem possibilidades de análise e tomada de decisão antes impensáveis, contribuindo para a inovação organizacional e para a competitividade das empresas. Contudo, este cenário de modernização tecnológica não se apresenta isento de riscos e tensões.

A substituição de postos de trabalho por sistemas automatizados levanta preocupações legítimas quanto ao desemprego estrutural e à desvalorização de determinadas profissões. A crescente utilização de algoritmos para processos de recrutamento, avaliação e gestão de desempenho pode reforçar práticas discriminatórias, sobretudo quando utilizados sem supervisão humana ou critérios transparentes. Além disso, o aumento da vigilância digital no local de trabalho — muitas vezes justificada por razões de eficiência ou segurança — coloca em causa direitos fundamentais como a privacidade, a liberdade individual e a proteção dos dados pessoais. Neste contexto, importa referir que o ordenamento jurídico português, em especial a CRP e o CT, oferecem um quadro normativo essencial para a defesa dos direitos dos trabalhadores face às novas tecnologias. A Constituição, nos seus art.ºs 1.º, 13.º, 26.º, 59.º e 64.º, consagram a dignidade da pessoa humana, o princípio da igualdade, o direito à reserva da vida privada e os direitos sociais e laborais fundamentais. Estes princípios constitucionais devem orientar a aplicação das novas tecnologias no meio laboral, evitando que o progresso técnico se traduza na precarização das condições de trabalho ou na erosão de direitos fundamentais.

Adicionalmente, o RGPD, aplicável em Portugal, e a Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto, que assevera a sua execução nacional, impõem regras rigorosas sobre a recolha e o tratamento de dados pessoais, incluindo no contexto laboral. Estas normas estabelecem que qualquer tratamento de dados deve ser feito com base na licitude, lealdade, transparência e proporcionalidade, salvaguardando sempre os direitos do titular dos dados — neste caso, o trabalhador.

¹²⁹ “A *inteligência artificial (IA)* é a capacidade que uma máquina para reproduzir competências semelhantes às humanas como é o caso do raciocínio, a aprendizagem, o planeamento e a criatividade.” em: <https://www.europarl.europa.eu/topics/pt/article/20200827STO85804/o-que-e-a-inteligencia-artificial-e-como-funciona#o-que--a-inteligencia-artificial-3>

¹³⁰ “Big Data é um tipo de conjunto de dados usado em analytics que possui uma imensa quantidade de dados variados e complexos que não podem ser processados por sistemas de gerenciamento de dados tradicionais.” em: <https://www.ibm.com/br-pt/think/topics/big-data>

Face a este panorama, torna-se evidente a necessidade de desenvolver um modelo de transição digital justo, que combine o incentivo à inovação com a proteção efetiva dos direitos laborais.

Esta transição deve envolver todos os protagonistas sociais — Estado, empresas, sindicatos e sociedade civil — e assentar em políticas públicas robustas de qualificação profissional, inclusão digital e regulação tecnológica. Só assim será possível garantir que as novas tecnologias sejam colocadas ao serviço do ser humano e do bem comum, e não como instrumentos de exclusão ou dominação.

Em conformidade, as novas tecnologias em contexto laboral representam um fenómeno complexo e ambivalente, carregado de capacidades mas também de riscos. O seu impacto dependerá, em grande medida, das escolhas políticas, jurídicas e éticas que forem feitas nas próximas décadas. Cabe à sociedade encontrar um justo equilíbrio entre o desenvolvimento económico e a justiça social, assegurando que o futuro do trabalho seja construído sobre bases de equidade, dignidade e responsabilidade coletiva.

3. DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES EM CONTEXTO DE LABORAL:

Os direitos fundamentais inerentes ao trabalhador em contexto laboral, são postos muitas vezes numa situação de fragilidade já que uma das partes (empregador) exerce sobre a outra (trabalhador) uma posição de autoridade. Tais direitos dos trabalhadores constituem uma expressão concreta da dignidade da pessoa humana no contexto das relações laborais. São em grande medida, o reflexo interno dos direitos humanos consagrados no plano internacional, ambos convergindo para uma mesma finalidade protetiva.

Enquanto os direitos humanos afirmam-se como princípios universais intrinsecamente ligados à liberdade e à igualdade reconhecidos em tratados e convenções internacionais, os direitos fundamentais correspondem à sua positivação no ordenamento jurídico interno, ganhando maior densidade normativa e materialidade na sua aplicação concreta.

No seio da relação laboral, e apesar da inerente subordinação jurídica do trabalhador, os direitos fundamentais não perdem a sua força nem cedem perante os poderes do empregador. Este, no exercício dos seus poderes de direção e disciplina, poderá naturalmente adotar instrumentos de fiscalização da atividade profissional, com o propósito de garantir a produtividade, o cumprimento das obrigações contratuais e a segurança organizacional. No

entanto, tais mecanismos devem ser sempre proporcionais, necessários e adequados, não podendo ultrapassar os limites legalmente estabelecidos, nem, sobretudo, afetar de forma desproporcionada direitos fundamentais como a privacidade e a liberdade pessoal.

Consciente da diferença estrutural que caracteriza a relação laboral — em que o empregador assume uma posição ativa de autoridade e o trabalhador se encontra numa posição passiva de sujeição — o legislador português entendeu, em 2003, ser essencial reforçar a proteção dos direitos de personalidade no próprio CT. A matéria, até então predominantemente regulada pelo CC, passou a ter uma tutela específica e adaptada ao contexto juslaboral, o que constitui uma evolução normativa relevante e coerente com os princípios constitucionais.

Como ensina **GUILHERME DRAY**, os direitos da personalidade assumem especial relevo em ramos de direito privado especial, com particular incidência no Direito do Trabalho, dada a desigualdade jurídica entre empregador e trabalhador¹³¹. O binómio poder de direção vs. sujeição, evidencia a necessidade de limitar o exercício do poder patronal através de normas protetoras da esfera pessoal do trabalhador¹³². Não obstante, tais direitos não serem absolutos, podem em certo casos serem limitados de forma ponderada, com base nos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade, nomeadamente quando em confronto com a liberdade de gestão empresarial¹³³.

Entre os direitos de personalidade mais importantes no contexto laboral destacamos o direito à reserva da intimidade da vida privada, consagrado de forma expressa no Art.º 26.º da CRP. Este direito, ao lado de outros — como o direito à identidade pessoal, à imagem, ao bom nome, etc. —, constitui um pilar fundamental da proteção da dignidade humana. Tal salvaguarda estende-se a diversas dimensões da vida pessoal, como os dados pessoais, a correspondência, a vida familiar e afetiva, sendo particularmente relevante num mundo cada vez mais digitalizado e propenso à exposição excessiva da esfera privada.

A nossa lei civil, em complemento, consagra no art.º 80.º do CC¹³⁴ o dever de respeito pela intimidade da vida privada, exigindo uma análise concreta do grau de violação e da

¹³¹ DRAY, Guilherme Machado — *Direitos e Personalidade, Anotação ao Código Civil e ao Código do Trabalho*, Almedina, 2006, pág. 68 e ss.

¹³² *Idem.*

¹³³ *Idem.*

¹³⁴ “Artigo 80.º (*Direito à reserva sobre a intimidade da vida privada*)

atitude do visado face à reserva que efetivamente mantém sobre a sua vida privada. Este mecanismo institui, assim, um critério objetivo e ponderado para a proteção da privacidade, que encontra repercussão e desenvolvimento no Direito do Trabalho.

Efetivamente, o CT nos seus art.ºs 14.º a 22.º, consagra um conjunto de disposições relativas aos direitos de personalidade do trabalhador, refletindo uma preocupação clara com a proteção da sua integridade moral, física e emocional. Entre estes destaca-se o Art.º 16.º do CT¹³⁵, dedicado especificamente ao *direito à reserva da intimidade da vida privada*. Esta norma adota uma formulação aberta, recorrendo a conceitos indeterminados que requerem, por parte do intérprete e do julgador, um esforço de densificação conceptual casuística. O n.º 2 do art.º 16.º é particularmente relevante, ao abranger tanto o acesso como a divulgação de aspetos pertencentes à esfera íntima do trabalhador, impondo uma dupla limitação à atuação do empregador. Ainda que o trabalhador possa consentir o acesso a determinada informação privada, tal não legitima por si a sua divulgação, mantendo-se inalterado o dever de confidencialidade.

Num contexto de crescente transformação digital, a conjugação entre a proteção da privacidade e a necessidade de controlo empresarial exige uma resposta equilibrada.

A evolução tecnológica trouxe novas ferramentas que, por um lado, potenciam a eficiência e a flexibilidade da prestação laboral, como o trabalho remoto e os sistemas de gestão digital, mas, por outro lado, criam novas ameaças à privacidade dos trabalhadores.

A utilização de meios de vigilância à distância, prevista e regulada no art.º 20.º do CT¹³⁶, é exemplo disso. O seu uso deve respeitar os princípios da proporcionalidade, transparência e finalidade legítima, não podendo ser arbitrário ou intrusivo.

1. Todos devem guardar reserva quanto à intimidade da vida privada de outrem. 2. A extensão da reserva é definida conforme a natureza do caso e a condição das pessoas.”, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1966-34509075-49762075>

¹³⁵ “Artigo 16.º (Reserva da intimidade da vida privada): 1 - O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada. 2 - O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.”, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46720075>

¹³⁶ “Artigo 20.º (Meios de vigilância a distância): 1 - O empregador não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar

Os princípios gerais do Direito do Trabalho, consagrados nos art.ºs 58.º e 59.º da CRP, confirmam o direito ao trabalho como um direito universal e estruturante, e reconhecem os direitos essenciais que devem estar presentes em qualquer relação laboral: o direito à retribuição justa, à limitação do tempo de trabalho, ao descanso semanal, às férias pagas, à igualdade de tratamento, à liberdade sindical, à negociação coletiva e à segurança e saúde no trabalho.

Contudo, o exercício de tais direitos implica igualmente o cumprimento de deveres por parte do trabalhador, consagrados no art.º 128.º do CT. Estes deveres incluem a assiduidade, a pontualidade, a diligência na execução das tarefas, o cumprimento de ordens legítimas, a lealdade, o respeito pelas normas de segurança, o cuidado com os bens da empresa e o dever de sigilo profissional, mesmo após cessar o vínculo contratual.

Para além do que a lei expressamente impõe, é o profissionalismo e o bom senso que asseguram, na prática, a harmonia da relação laboral. O respeito mútuo e a responsabilidade ética são elementos fundamentais para o equilíbrio entre direitos e deveres, contribuindo para um ambiente de trabalho saudável, justo e produtivo.

Em suma, a afirmação dos direitos fundamentais dos trabalhadores em contexto laboral representa não apenas uma exigência legal, mas uma manifestação concreta dos valores constitucionais que sustentam o Estado de Direito democrático. A sua efetividade exige uma leitura sistemática e integrada da CRP, CC e do CT, respeitando sempre a dignidade humana, a liberdade pessoal e a justiça social como valores supremos. Mas vejamos concretamente cada direito fundamental em contexto laboral:

Começemos pela *liberdade de expressão e opinião*, enquanto direito de personalidade em âmbito laboral, previsto no art.º 14.º do CT, e que, segundo o qual: “*É reconhecida, no*

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 n.º 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.”, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46720475>

âmbito da empresa, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e do empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e do normal funcionamento da empresa.”

Deste normativo há que assinalar a diferença entre o direito do trabalhador e o direito do empregador, uma vez que o trabalhador pode ao abrigo deste direito expressar e expor a sua opinião, mas condicionado pelo respeito à imagem e reputação empregador. Logo, podemos concluir que este direito não é absoluto e ilimitado.

Como esclarece, **GUILHERME DRAY**¹³⁷ *“A liberdade de expressão e de opinião no local de trabalho, não é, todavia, absoluta e ilimitada: a segunda parte do preceito determina que a referida situação de vantagem cessa na medida em que do seu exercício resulte a ofensa dos direitos de personalidade de outros sujeitos laborais ou quando o mesmo seja suscetível de afetar o normal funcionamento da empresa.”*

Por sua vez, o direito à integridade física e moral, que vem previsto no art.º 15.º CT, aplica-se a ambas as partes (trabalhador e empregador), i.e., não é um direito exclusivo do trabalhador, mas um direito de personalidade que abrange igualmente o empregador ou quem o represente.

Contudo, e como refere **GUILHERME DRAY**¹³⁸ *“(…) não obstante o direito em causa poder ser invocado por qualquer das partes em presença, não deixa de ser verdade que a sua consagração teve em vista no essencial a proteção do contraente mais débil – o trabalhador – contra potenciais investidas do empregador, tal como sucede, de resto, com a generalidade dos direitos de personalidade previsto no Código.”*

Partimos para o art.º 16.º CT, no qual vem consagrado o direito à reserva da intimidade da vida privada – e que já tivemos oportunidade de o mencionar. Com este artigo entramos no domínio da tutela da privacidade. Diz-nos então este preceito que: *“1.O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada. 2.O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas ou religiosas.”*

¹³⁷ DRAY, Guilherme – Anotação XIII ao Art.º 14.º do Código de Trabalho Anotado, 2020, 13.ª ed., Almedina.

¹³⁸ *Idem.*

Paralelamente, temos os art.º 80.º do CC, sob a epígrafe “Direito à reserva sobre a intimidade da vida privada”, já por nós anteriormente citado, segundo o qual: “1. Todos devem guardar reserva quanto à intimidade da vida privada de outrem. 2. A extensão da reserva é definida conforme a natureza do caso e a condição das pessoas.”

Ora, estes normativos, refletem o compromisso do ordenamento jurídico português com a proteção da esfera privada dos cidadãos, tanto no contexto laboral como nas relações civis em geral.

Porém, o art.º 16.º CT aplica-se concretamente à relação laboral, i.e., entre empregador e trabalhador. Regula o respeito mútuo à intimidade no contexto de trabalho. art.º 80.º do CC, tem um âmbito mais geral, aplicando-se a qualquer pessoa, em qualquer contexto social ou jurídico. É uma norma que protege universalmente o direito à reserva da vida privada.

O direito à reserva da intimidade da vida privada encontra-se assim protegido na ordem jurídica portuguesa a diversos níveis, designadamente constitucional, penal, civil e laboral, cuja evolução legislativa foi verdadeiramente importante.

O direito à reserva da intimidade da vida privada tem vindo a consolidar-se como um dos pilares da proteção da dignidade humana no ordenamento jurídico português.

Esta evolução reflete-se tanto na legislação como na jurisprudência e acompanha as transformações sociais, tecnológicas e culturais do país.

A primeira referência legal estruturada a este direito encontrava-se no CC de 1966, que estabelecia, no seu art.º 80.º, a obrigação geral de respeito pela intimidade alheia. Esta norma, embora breve, introduz a ideia de que a proteção da vida privada deve ser adaptada ao contexto de cada caso e à condição pessoal dos envolvidos. Com a aprovação da CRP em 1976, o direito à intimidade ganhou estatuto constitucional. O art. 26.º CRP como já vimos, consagra expressamente a proteção da vida privada e familiar, concedo-lhe a natureza de direito fundamental, ao passo que o art.º 35.º introduz a preocupação com os dados pessoais — antevendo já os desafios da era digital.

A proteção penal da intimidade foi reforçada com a entrada em vigor do CP de 1982, que passou a prever, no seu art.º 192.º, o crime de devassa da vida privada, sancionando condutas como escutas ilegais, divulgação de conteúdos íntimos e invasões não autorizadas da esfera pessoal.

No âmbito das relações laborais, o CT também incorporou esta preocupação. O art.º 16.º impõe a empregadores e trabalhadores o dever de respeito mútuo pela esfera íntima, com

uma descrição mais concreta das dimensões protegidas, como as convicções pessoais, a saúde ou a vida familiar.

A jurisprudência portuguesa, em particular do TC, tem sido clara na defesa deste direito. Em diversos acórdãos, este douto Tribunal reafirma que a proteção da intimidade vai além da mera vida íntima, abrangendo qualquer dimensão que diga respeito à vida privada de um cidadão, como condição essencial para a preservação da sua autonomia e integridade moral.

Por fim, importa lembrar que Portugal também está vinculado à CEDH, cujo art.º 8.^o¹³⁹ reforça o direito ao respeito pela vida privada e familiar, influenciando decisivamente a aplicação deste direito em território nacional.

A proteção da reserva da intimidade da vida privada em Portugal é, hoje, o resultado de um percurso legislativo e judicial contínuo, que visa garantir aos cidadãos um espaço de liberdade e respeito essencial à sua dignidade.

Debrucemo-nos sobre o direito à *proteção de dados pessoais*. O regime de proteção de dados pessoais, conta com várias disposições legais destinadas a monitorizar e garantir o controlo de acesso a estas informações. O direito à proteção de dados pessoais é hoje uma das garantias fundamentais mais relevantes no contexto da sociedade digital.

Em Portugal, este direito encontra-se consagrado no art.º 35.º da CRP, que assegura a todos os cidadãos o controlo sobre as informações que lhes dizem respeito, impedindo a utilização abusiva ou não autorizada dos seus dados pessoais.

Este direito foi significativamente reforçado com a entrada em vigor do RGPD, da UE, aplicável desde maio de 2018 em Portugal. O RGPD institui regras claras para o tratamento de dados pessoais em todos os Estados-Membros, garantindo que esse tratamento seja feito de forma lícita, transparente e segura. Define ainda os direitos dos titulares dos dados, como o direito de acesso, retificação, apagamento, limitação do tratamento, portabilidade e oposição.

¹³⁹ Convenção Europeia dos Direitos do Homem (art.º 8º): “1- *Qualquer pessoa em direito ao respeito da sua vida privada e familiar, do seu domicílio e da sua correspondência.* 2- *Não pode haver ingerência da autoridade pública no exercício deste direito senão quando esta ingerência estiver prevista na lei e constituir uma providência que, numa sociedade democrática, seja necessária para a segurança nacional, para a segurança pública, para o bem-estar económico do país, a defesa da ordem e a prevenção das infrações penais, a proteção da saúde ou da moral, ou a proteção dos direitos e das liberdades de terceiros.*”

Em Portugal, a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto assevera a aplicação do RGPD a nível nacional, suplementando-o com normas internas específicas, nomeadamente em matéria laboral, administrativa e penal (cujo desenvolvimento remetemos para o capítulo seguinte).

No âmbito das relações laborais, o CT também consagra o direito à proteção de dados, no art.º 17.º, que proíbe a recolha de dados sensíveis sem fundamento legal e impõe a obrigação de informar os trabalhadores sobre o tratamento dos seus dados.

Nos art.ºs 18 e 19.º do CT estão reguladas as matérias, respetivamente, quanto ao Dados biométricos e Testes e Exames.

Quanto ao *dados biométricos*, são dados pessoais resultantes de um processamento técnico específico relacionado com as características individuais exclusivas de cada pessoa, que permitem ou confirmam a sua identificação única, no âmbito da relação laboral (ex: hora entrada e saída do trabalhador, através da impressão digital ou pela íris).

No âmbito do RGPD, os dados biométricos são considerados uma categoria especial de dados pessoais. Resulta do art.º 28.º, n.º 6, da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto que, o tratamento deste dados só é legítimo para o controlo de assiduidade e de acesso às instalações do empregador.

Assim, chegamos ao tema dos meios de vigilância – tema mais sensível no âmbito da esfera da intimidade privada – que vem previsto nos art.ºs 20 e 21.º do CT. Do n.º 1 do art.º 20.º do CT (“Meios de vigilância à distância”), resulta uma proibição legal, já que segundo este preceito, a vigilância do trabalhador pelo empregador é proibida se for utilizada com o objectivo de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

Como diz **GUILHERME DRAY**¹⁴⁰ “(...) o princípio geral estabelecido neste preceito é claro: os meios tecnológicos não devem, em regra ser utilizados para efeitos de controlo da atividade profissional dos trabalhadores(...)”.

Porem, do n.º 2 deste preceito, diz-nos que a vigilância à distância no local de trabalho é lícita, sempre que tenha como único objectivo a proteção e segurança de pessoas e bens, ou quando as particulares exigências inerentes à natureza da actividade do empregador assim o justifica. Resulta assim que o princípio geral supra referido, pode sofrer limitações, quando esteja em causa a proteção e segurança de pessoas e bens. Nestes casos, o empregador deverá obrigatoriamente informar o trabalhador sobre a existência e qual a finalidade dos meios de

¹⁴⁰DRAY, Guilherme – Anotação I ao art.º 20.º do Código de Trabalho Anotado 13.º ed., Almedina, 2020.

videovigilância utilizados. Deverá ainda afixar avisos informativos sobre a existência de meios de videovigilância. (cfr. n.º 3 do presente preceito legal).

Resulta do art.º 28.º, n.ºs 4 e 5 da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto que, as imagens recolhidas pelas sistemas de videovigilância só podem ser utilizadas no âmbito do processo penal ou para recolher informações passíveis de responsabilidade disciplinar: “ 4 - *As imagens gravadas e outros dados pessoais registados através da utilização de sistemas de vídeo ou outros meios tecnológicos de vigilância à distância, nos termos previstos no artigo 20.º do Código do Trabalho, só podem ser utilizados no âmbito do processo penal.* 5 - *Nos casos previstos no número anterior, as imagens gravadas e outros dados pessoais podem também ser utilizados para efeitos de apuramento de responsabilidade disciplinar, na medida em que o sejam no âmbito do processo penal.*”

Do art.º 21.º, n.º 1 do CT, resultam as exceções à proibição legal, estabelecendo que: “*A utilização de meios videovigilância à distância no local de trabalho está sujeita à autorização da Comissão Nacional de proteção de Dados.*”

Contudo, o art.º 62.º, n.º 2 da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto determina que: “*Todas as normas que prevejam autorizações ou notificações de tratamento de dados pessoais à CNPD, fora dos casos previstos no RGPD e na presente lei, deixam de vigorar à data de entrada em vigor do RGPD.*”. Daqui decorre que o regime de vigilância pelo empregador está entregue à responsabilidade do empregador, i.e, cabe a este fazer tal controlo e o juízo da sua necessidade.

Por último, chegamos à confidencialidade de mensagens e de acesso a informação, previsto no art.º 22.º do CT. Aqui entramos no âmbito das mensagens de natureza pessoal, que eventualmente possam ser enviadas pelo trabalhador por meios de serviços não confidenciais a partir do local de trabalho, mas que não deixam de pertencer à esfera íntima do trabalhador. Do n.º 2 deste preceito resulta que o empregador poderá estabelecer regras de utilização dos seus meios de comunicação que estão disponíveis ao trabalhador no âmbito do exercício das suas funções.

Apesar deste preceito resultar o princípio geral de confidencialidade que protege as informações pessoais que os trabalhador receba ou envia, havendo regras imposta pelo empregador, este terá o direito de verificar os cumprimento das mesmas.

Como esclarece **GUILHERME DRAY**¹⁴¹ “*O incumprimento das regras de utilização fixadas nos termos do n.º 2 consubstancia uma infração disciplinar, mas não legitima a violação do empregador, do direito à confidencialidade a que se refere o n.º 1.*”

Em suma, a análise dos direitos fundamentais dos trabalhadores em ambiente laboral evidencia uma realidade jurídica complexa, marcada pelo permanente esforço de equilíbrio entre a proteção da dignidade humana e a necessidade de gestão e organização empresarial.

A consagração destes direitos, quer ao nível constitucional, civil ou laboral, reflete um compromisso assumido pelo ordenamento jurídico português com os valores estruturantes do Estado de Direito democrático, mas a sua efetividade prática continua a enfrentar inúmeros desafios.

Apesar da evolução legislativa relevante — especialmente com a inclusão de normas específicas no CT desde 2003 — persiste uma tensão estrutural entre o poder de direção do empregador e a tutela da esfera pessoal do trabalhador. Esta tensão é particularmente sensível em matérias como a vigilância no local de trabalho, o tratamento de dados pessoais e o respeito pela intimidade da vida privada, onde o avanço tecnológico intensifica os riscos de intrusão e exige uma constante atualização normativa e jurisprudencial.

Os direitos fundamentais não são absolutos, podendo ser excecionalmente limitados com base em critérios como a proporcionalidade e a necessidade. Porém, a aplicação prática desses critérios nem sempre é clara ou eficaz, particularmente quando colocada nas mãos do próprio empregador, que detém os meios técnicos e organizacionais para controlar o ambiente de trabalho.

A supressão da obrigatoriedade de autorização prévia da CNPD para sistemas de videovigilância, por exemplo, delega uma responsabilidade delicada para os empregadores, criando riscos de arbitrariedade e abuso.

Por outro lado, a proteção da privacidade e dos dados pessoais dos trabalhadores é cada vez mais uma exigência civilizacional e um imperativo ético, que transcende o mero cumprimento da lei. A simples previsão legal de direitos não é suficiente sem mecanismos de fiscalização eficazes, educação para os direitos e uma cultura organizacional que valorize o respeito pelo outro.

¹⁴¹ DRAY, Guilherme – Anotação IV ao art.º 22.º do Código de Trabalho Anotado, 13.ª ed., Almedina, 2020.

A relação laboral é, em última instância, um espaço de reciprocidade: o respeito mútuo, o profissionalismo e a ética são essenciais para garantir não apenas a legalidade, mas também a legitimidade das práticas laborais.

O verdadeiro desafio não reside tanto na existência normativa dos direitos fundamentais dos trabalhadores, mas sim na sua aplicação prática, na consciencialização dos seus limites e garantias, e na competência da sociedade — empregadores, trabalhadores, tribunais e legisladores — de os tornar efetivos num ambiente laboral em constante mutação.

Os limites à admissibilidade das imagens de videovigilância em contexto laboral, nomeadamente como meio de prova nos processos disciplinares.

CAPÍTULO VII
PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAS
E
VIDEOVIGILÂNCIA NO LOCAL DE TRABALHO
(LEGISLAÇÃO APLICÁVEL)

1. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: A EVOLUÇÃO

A primeira tentativa expressiva de legislar a matéria sobre o uso de dados pessoais teve origem na Alemanha com a promulgação da Lei de Proteção de Dados Pessoais do Estado de Hesse, no início dos anos 1970. Esta legislação pioneira, refletia a crescente preocupação com a privacidade e o uso indevido de informações pessoais, num contexto onde o avanço tecnológico e o potencial de vigilância dos cidadãos começavam a gerar inquietações. A Lei de Hesse¹⁴² foi um marco importantíssimo, pois instituiu os primeiros princípios para a proteção de dados pessoais, servindo como modelo para outras legislações nacionais e influenciando posteriormente o desenvolvimento de normas mais amplas, como RGPD da UE.

Com o passar dos anos, surgiram várias regulamentações específicas sobre a proteção de dados pessoais, como as adotadas na Suécia, França, Dinamarca, entre outros países.

Em 1981, o CE criou a Convenção 108 de 1981¹⁴³ incentivando os países a adotarem normas próprias para o tratamento desses dados. Embora tenha sido criada com foco nos países europeus, a convenção tinha uma abordagem mais universal.

¹⁴² “(...) no ano de 1977, o Parlamento alemão aproveitou a lei federal de proteção de dados” – MENKE, Fabiano – “A Proteção de dados e o Direito Fundamental à Garantia da Confidencialidade e Integridade dos Sistemas Técnico-Informacionais no Direito Alemão”, RJLB, Ano 5, 2019, n.º 1, cit., pág. 782.

¹⁴³ “(...) é um instrumento vinculativo de natureza internacional especificamente dedicado à matéria da proteção de dados pessoais, tendo sido aberto à assinatura, em Estrasburgo, em 8 de novembro de 2001, o Protocolo Adicional à Convenção n.º 108, aprovado pela Resolução da Assembleia da República n.º 45/2006, e ratificado pelo Decreto do Presidente da República n.º 56/2006, ambos de 20 de junho. A República Portuguesa foi um dos primeiros Estados a aderir à Convenção n.º 108, em 14 de maio de 1981.” em: <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf>

Em 1995, a UE aprovou a Diretiva 95/46/CE¹⁴⁴, que trouxe definições importantes, como o conceito de dados pessoais, e estabeleceu limites para o seu tratamento.

Em 2018, o RGPD veio substituir a Diretiva 95/46/CE passando a ser diretamente aplicável a todos os Estados-Membros da UE e trazendo regras mais rígidas e atualizadas para a proteção de dados.

O RGPD foi assim aprovado no dia 27 de abril de 2016 pelo Parlamento Europeu (doravante PE) e entrou em vigor a 25 de maio de 2018, sendo aplicável em todos os Estados-Membros da UE sem necessidade de transposição.

O RGPD estabelece regras para a proteção dos dados pessoais das pessoas singulares vivas, regulando o tratamento e a circulação desses dados. A sua execução em Portugal foi assegurada pela Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto. Esta lei, veio revogar a LPDP e proceder a algumas alterações à Lei n.º 43/2004, de 18 de agosto que regulamenta a organização e funcionamento da CNPD.

A Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, veio regular, entre outros, o tratamento de dados em contexto laboral — as imagens e outros dados pessoais registados através de sistemas de videovigilância apenas podem ser utilizados no âmbito do processo penal e em respeito ao disposto no art.º 20 do CT.

O principal objetivo do RGPD consistiu em uniformizar o regime jurídico de proteção de dados pessoais no Espaço Económico Europeu (doravante EEE). Esta harmonização visou eliminar as discrepâncias entre os diferentes ordenamentos jurídicos dos Estados-Membros que representavam um entrave ao pleno funcionamento do Mercado Único (doravante UM).

Para tal, o RGPD procedeu à consagração de um conjunto de direitos para os titulares dos dados, ao mesmo tempo que, instituiu deveres e obrigações claras para os responsáveis pelo tratamento e subcontratantes, assegurando um nível elevado e coerente de proteção dos dados pessoais em toda a UE.

Assim, cronologicamente:

¹⁴⁴ Diretiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 24 de outubro de 1995, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento dos dados pessoais e à livre circulação desses dados.

Ano	Evento / Legislação	Descrição
1948	DUDH (art.º 8.º)	Reconhecimento da privacidade como direito fundamental.
1950	CEDH (art.º 8.º)	Reforço europeu da proteção da vida privada e familiar.
1970	Lei de Hesse (Alemanha)	1.ª legislação sobre proteção de dados pessoais.
1976	CRP (art.º 35.º)	Portugal é o 1.º país a reconhecer a proteção de dados constitucionalmente.
1981	Convenção 108 (CE)	Primeiro tratado internacional sobre tratamento de dados.
1991	Lei n.º 10/91, de 19 de abril (Portugal)	1.ª lei portuguesa sobre dados pessoais; criação da CNPDP.
1995	Diretiva 95/46/CE (UE)	Harmoniza normas de proteção de dados na UE.
1998	Lei n.º 67/98, de 26 de outubro (Portugal)	Transpõe a diretiva n.º 95/46/CE e vem reforçar as competências da CNPD.
1998	Lei n.º 69/98, de 28 de outubro (Portugal)	Regula a privacidade nas telecomunicações.
2000	CDUE (art. 8.º)	Reconhece a proteção de dados pessoais como direito fundamental na UE.
2004	Lei n.º 41/2004, de 18 de agosto (Portugal)	Novas regras sobre comunicações eletrónicas.
2012	Proposta do RGPD (CE)	Proposta para modernizar a proteção de dados na era digital.
2016	Aprovação do RGPD	Regulamento adotado pela UE após negociação.
2018	Entrada em vigor do RGPD	Aplicável desde 25 de maio de 2018 em toda a UE.

2. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E A CONSTITUIÇÃO:

Nos termos do disposto no art.º 4.º n.º 1 do RGPD, “*Dados pessoais*” são: toda a “*informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável («titular dos dados»); é considerada identificável uma pessoa singular que possa ser identificada, direta ou indiretamente, em especial por referência a um identificador, como por exemplo um nome, um número de identificação, dados de localização, identificadores por via eletrónica ou a um ou mais elementos específicos da identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social dessa pessoa singular.*”

A CRP no seu art.º 35.^{o145}, concedeu dignidade constitucional ao direito do indivíduo de examinar o tratamento dos seus dados pessoais, estabelecendo um grupo de direitos fundamentais. Estes direitos incluem:

i) O direito de acesso aos dados pessoais: O indivíduo tem o direito de saber quais dados pessoais estão a ser tratados e por quem;

ii) O direito à retificação e atualização: Caso os dados pessoais sejam incorretos ou desatualizados, o titular pode solicitar que sejam corrigidos;

iii) O direito de conhecer a finalidade do tratamento de dados: O indivíduo tem o direito de ser informado sobre o propósito para o qual os seus dados estão a ser tratados, garantindo maior transparência;

¹⁴⁵ “1. Todos os cidadãos têm o direito de acesso aos dados informatizados que lhes digam respeito, podendo exigir a sua rectificação e atualização, e o direito de conhecer a finalidade a que se destinam, nos termos da lei. 2. A lei define o conceito de dados pessoais, bem como as condições aplicáveis ao seu tratamento automatizado, conexão, transmissão e utilização, e garante a sua protecção, designadamente através de entidade administrativa independente. 3. A informática não pode ser utilizada para tratamento de dados referentes a convicções filosóficas ou políticas, filiação partidária ou sindical, fé religiosa, vida privada e origem étnica, salvo mediante consentimento expresso do titular, autorização prevista por lei com garantias de não discriminação ou para processamento de dados estatísticos não individualmente identificáveis. 4. É proibido o acesso a dados pessoais de terceiros, salvo em casos excepcionais previstos na lei. 5. É proibida a atribuição de um número nacional único aos cidadãos. 6. A todos é garantido livre acesso às redes informáticas de uso público, definindo a lei o regime aplicável aos fluxos de dados transfronteiras e as formas adequadas de protecção de dados pessoais e de outros cuja salvaguarda se justifique por razões de interesse nacional. 7. Os dados pessoais constantes de ficheiros manuais gozam de protecção idêntica à prevista nos números anteriores, nos termos da lei.”

iv) O direito ao não tratamento de dados sensíveis: O titular dos dados pode impedir que informações particularmente sensíveis, como dados de saúde ou opiniões políticas, sejam tratadas, salvo em situações excecionais.;

v) O direito ao segredo e à não divulgação: A proteção dos dados pessoais inclui a proibição da sua divulgação a terceiros sem a devida autorização.

Ora, esta panóplia de direitos visa assegurar a autonomia informacional do indivíduo, conferindo-lhe o controlo sobre suas próprias informações pessoais. Desta forma, o art.º 35.º da CRP reconhece a importância de preservar a dignidade e a liberdade do indivíduo no contexto da sociedade moderna, onde a gestão e o uso de dados pessoais se tornam cada vez mais relevantes.

Em conclusão, a consagração constitucional do direito à proteção de dados pessoais, em conjugação com o regime jurídico estabelecido pelo RGPD, reflete uma evolução normativa essencial para a salvaguarda da autonomia informacional do indivíduo. Num cenário em que o tratamento massivo de dados se tornou inerente à estrutura da sociedade digital, torna-se imperativo garantir mecanismos eficazes de controlo e transparência.

Os direitos fundamentais reconhecidos no art.º 35.º da CRP não apenas reforçam a proteção da esfera privada, como também afirmam a dignidade e a liberdade pessoal perante o poder crescente das entidades públicas e privadas na recolha e tratamento de informação.

Em conformidade, a proteção de dados pessoais afirma-se como uma componente estruturante do Estado de Direito Democrático, obrigando uma abordagem jurídica robusta, crítica e permanentemente atualizada face aos desafios emergentes.

3. A VIDEOVIGILÂNCIA E O CÓDIGO DO TRABALHO:

O CT de 2003 e o seu Regulamento¹⁴⁶ foram escritos com base na regulação específica da proteção de dados pessoais em vigor à época da sua aprovação, i.e., com base na Lei n.º 67/98 de 26 de outubro¹⁴⁷ que transpôs a Diretiva n.º 95/46/CE¹⁴⁸ da UE. Assim, o CT de

¹⁴⁶ Lei n.º 35/2004, de 29 de julho.

¹⁴⁷ Lei da Proteção de Dados Pessoais.

¹⁴⁸ “Directiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de Outubro de 1995, relativa à protecção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados”, in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=celex:31995L0046>

2003 aprovado pelo pela Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto, veio regulamentar especificamente as matéria sobre proteção dos dados pessoais do trabalhador ¹⁴⁹ e instalação de meios de videovigilância nos local de trabalho¹⁵⁰, prevendo assim as condições sob as quais a utilização de meios de vigilância à distância no ambiente de trabalho poderia ser considerada legítima.

Em concordância com as normas do então CT de 2003, a utilização desses meios só era autorizada se fundamentada por razões específicas, sempre ponderando os direitos de personalidade dos trabalhadores. Caso a vigilância visasse apenas controlar o desempenho profissional do trabalhador, tal não seria permitido, pois configuraria uma invasão da privacidade do trabalhador e uma violação do seu direito à liberdade pessoal. Por outro lado, a vigilância seria permitida se tivesse como objetivo proteger a segurança das pessoas e bens no local de trabalho, ou caso fosse necessária em função das características específicas da atividade exercida.

Portanto, já no CT de 2003 havia a preocupação de regular que a utilização dos meios de vigilância teria de ser proporcional e devidamente justificada pela finalidade a que se

¹⁴⁹ Art.º 17.º “Proteção de dados pessoais”: “1 - O empregador não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação. 2 - O empregador não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação. 3 - As informações previstas no número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste. 4 - O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação e actualização. 5 - Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais.”

¹⁵⁰ Art.º 20.º “Meios de vigilância à distância”: “1 - O empregador não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador. 2 - A utilização do equipamento identificado 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 deve informar o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados”.
em: <https://www.pgdlisboa.pt>

destinava, com o propósito de evitar abusos e garantir a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador. Este equilíbrio entre a segurança no ambiente de trabalho e a preservação da privacidade do trabalhador reflete uma preocupação com o respeito aos direitos individuais no contexto da relação laboral.

Não obstante o CT de 2003 não regulasse explicitamente a necessidade de autorização prévia da CNPD, tal exigência decorria diretamente do seu Regulamento, concretamente do seu art.º 28.¹⁵¹. Adicionalmente o art.º 29.º do Regulamento obrigava o empregador a publicitar a implementação da vigilância no local de trabalho.

No entanto e na sequência de várias solicitações de autorização de tratamento de dados em contexto laboral, a CNPD veio a instituir na sua Deliberação n.º 61/2004 três princípios fundamentais:

- i) princípio da idoneidade¹⁵²;*
- ii) princípio da necessidade¹⁵³;*
- iii) princípio da proporcionalidade em sentido restrito¹⁵⁴.*

Resulta assim da Deliberação n.º 61/2004 que a avaliação realizada às solicitações de autorização para tratamentos de dados por videovigilância em contexto laboral, seria feita de forma casuística, i.e, caso a caso, sendo fundamental para respectiva autorização que estivessem assegurados todos os princípios supra referidos.

Posteriormente, o CT de 2009 nas suas sucessivas versões também refletiu a adaptação ao quadro jurídico da proteção de dados pessoais em vigor à época.

¹⁵¹ Art.º 28.º - “Utilização de meios de vigilância à distância”: “1-Para efeitos do n.º 2 do artigo 20.º do Código do Trabalho, a utilização de meios de vigilância à distância no local de trabalho está sujeita a autorização da Comissão Nacional de Proteção de Dados. 2.-A autorização referida no número anterior só pode ser concedida se a utilização dos meios for necessária, adequada e proporcional aos objetivos a atingir.”

¹⁵² “(...) se a medida adotada é idónea para assegurar o objectivo proposto.”

¹⁵³ “(...) se é necessária, no sentido de que não existia outra medida capaz de assegurar o objectivo com igual grau de eficiência”

¹⁵⁴ “(...) se a medida adotada foi ponderada e é equilibrada ao ponto de através dela, serem atingidos substanciais e superiores benefícios ou vantagens para o interesse geral quando confrontados com outros bens ou valores em conflito”

O RGPD que revogou a Lei n.º 67/98 de 26 de outubro ¹⁵⁵, entrou em vigor no ano de 2018 e a Lei n.º 58/2019 de 8 de agosto (LPDP) que implementou o RGPD a nível nacional, sucederam temporalmente à aprovação do CT de 2009.

Neste contexto, é fundamental avaliar a compatibilidade deste código com os novos regulamentos da UE, nomeadamente o RGPD e a LPDP.

Com a entrada em vigor do RGPD que estabelece normas rigorosas para a proteção de dados pessoais e para os direitos dos cidadãos no contexto da sua recolha e processamento, foi necessário que o CT de 2009 fosse revisto e adequadamente ajustado, a fim de garantir a conformidade com a nova legislação de proteção de dados.

O RGPD exige, entre outras coisas, que os empregadores tratem os dados pessoais dos trabalhadores de maneira transparente, legítima e de forma compatível com os direitos e liberdades dos mesmos. Por conseguinte, o CT de 2009 deve ser interpretado à luz do RGPD e da LPDP, garantindo que o tratamento de dados no âmbito das relações laborais respeite as exigências legais de privacidade, segurança e direitos dos trabalhadores. Isso inclui, entre outros aspetos, a exigência de um consentimento expreso para o tratamento de dados pessoais, a aplicação de medidas adequadas de segurança, e o respeito aos direitos de acesso, correção, eliminação e portabilidade dos dados.

Assim, os meios de vigilância encontram-se tutelados no do art.º 20.º, n.º 1 do CT ¹⁵⁶, segundo o qual: *“O empregador não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador”*. Este dispositivo, corresponde, no seu essencial, ao que estatuiu o art.º 20.º do CT de 2003. A diferença está na redação do n.º 3 do Art.º 20.º do CT de 2009, na qual foi aditada os deveres de informação obrigatórios quanto à utilização de meios de videovigilância no local de trabalho.

Os meios de vigilância proibidos de que versa o art. 20.º do CT são, por exemplo, *“câmaras de vídeo, equipamento audiovisual, microfones, dissimulados ou mecanismos de escuta e registo telefónico.”*¹⁵⁷.

¹⁵⁵ Anterior Lei da Proteção de Dados Pessoais.

¹⁵⁶ *Código de Trabalho Anotado*, Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro madeira de Brito, Guilherme Machado Dray, Luís Gonçalves da Silva, 13.º ed., 2020, Almedina, cit., pág.114.

¹⁵⁷ Anotação (Guilherme Dray) ao art.º 20.º do *Código de Trabalho Anotado*, Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro madeira de Brito, Guilherme Machado Dray, Luís Gonçalves da Silva, 13.º ed., 2020, Almedina, cit., pág.115.

Ora, resulta assim do art.º 20.º do CT, o princípio geral que proíbe ao empregador a possibilidade de utilizar os meios de vigilância com o objetivo de controlar o desempenho profissional do trabalhador. Mas tal proibição não se reporta quanto à possibilidade de instalação, mas sim quanto à aplicação de tal instalação, i.e., estamos perante uma proibição pela finalidade. Proíbe-se ao empregador que “*instale com a finalidade de controlar o desempenho profissional dos trabalhadores.*”¹⁵⁸

Do art.º 20.º do CT, retiramos dois pressupostos. Primeiro pressuposto, já referido, é a finalidade admitida por lei. Ora, sendo a regra geral desta norma a da inadmissibilidade da utilização de meios de videovigilância no local de trabalho, tais meios apenas serão permitidos quando a sua finalidade se destina à proteção de pessoas e bens ou quando a actividade da empresa assim o exige. No primeiro caso, como ensina **GUILHERME DRAY**, temos o exemplo da instalação de “*câmaras de vídeo em estabelecimentos de venda ao público, dependências bancárias, aeroportos ou postos de gasolina.*”¹⁵⁹. No segundo caso “*a escuta e registo de todas as comunicações estabelecidas entre o piloto de aviação e os controladores aéreos no decurso de uma viagem.*”¹⁶⁰.

Quanto ao segundo pressuposto do art.º 20.º do CT, temos a respetiva autorização da CNPD. Para que a CNPD consinta a respetiva anuência para a utilização dos meios de vigilância, é necessário, de harmonia com o n.º 1 do art.º 21.º do CT a verificação de três requisitos fundamentais: a necessidade, a adequação e a proporcionalidade dos meios adotados¹⁶¹. Após esta análise e verificada a conformidade com as finalidades legais, a CNPD poderá conceder a autorização para a utilização dos meios de vigilância.

¹⁵⁸ MELLO, Alberto de Sá e – *Direito do Trabalho para Empresas*, 3.º ed., Almedina, 2016, cit., pág.69.

¹⁵⁹ DRAY, Guilherme Machado – *Direito de Personalidade: Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho*, Almedina, 2006, cit., pág.64.

¹⁶⁰, DRAY, Guilherme Machado – *Direito de Personalidade: Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho*, Almedina, 2006, cit., pág.64.

¹⁶¹ Nos termos da Deliberação n.º 61/2004 da CNPD, “*para se poder verificar se uma medida restritiva de um direito fundamental supera o juízo de proporcionalidade importa verificar se foram cumpridas três condições: se a medida adoptadas é idónea para conseguir o objectivo proposto (princípio da idoneidade); se é necessária, no sentido de que não exista outra medida capaz de assegurar o objectivo com igual grau de eficácia (princípio da necessidade); se a medida adoptada foi ponderada é equilibrada ao ponto de, através dela, serem atingidos substanciais e superiores benefícios ou vantagens para o interesse geral quando confrontados com outros bens ou valores em conflito (juízo de proporcionalidade em sentido restrito)*” -

Contudo, com a introdução do RGPD, no ordenamento jurídico dos Estados-Membros da UE, o pedido de autorização para instalar sistema de videovigilância à CNPD deixou de ser obrigatório. O RGPD, veio assim, modificar o panorama sobre a intervenção da entidade de controlo, passando de um regime em que era necessária uma autorização prévia, para uma “*regra de autorresponsabilização e de auto disciplina no tratamento, podendo conduzir em situações, excepcionais, a um pedido de consulta prévia daquela.*”¹⁶²

Daqui resulta que, as norma nacionais que regulavam a autorização da entidade de controlo para a instalação de sistemas de videovigilância, foram tacitamente revogadas com a entrada em vigor da LPDP ¹⁶³.

Igualmente, as normas do CT de 2009, na parte em que se exigia uma autorização prévia da autoridade de controlo foram igualmente revogadas.

Assim, à exceção dos casos de videovigilância que incluam a captação de som quando as instalações vigiadas não se encontrem encerradas (art.º 19.º, n.º 5 da lei de execução do RGPD), a videovigilância no local de trabalho, deixou de estar sujeita à autorização prévia da autoridade reguladora (CNPD).

Ora, com a entrada em vigor do RGPD, surgiram posições contrárias na nossa doutrina, quanto à (des)continuidade da obrigatoriedade de autorização prévia por parte da CNPD.

A primeira orientação, que defende a descontinuidade, considera que tal exigência não faz mais sentido uma vez que a CNPD passou a executar basicamente funções de fiscalização do tratamento de dados pessoais, suportando este entendimento no art.º 62.º, n.º 2 da LPDP ¹⁶⁴. Neste sentido, destacamos a orientação de **JOANA MORA** e **ALEXANDRE PEDRAL SAMPAIO**¹⁶⁵, que não acompanham aqueles que defendem a manutenção da exigência da

Comissão Nacional da Proteção de Dados, *Deliberação no 61/2004*, pág 15, disponível em: <https://www.cnpd.pt/media/pdclo2ga/del61-2004-videovigilancia.pdf>

¹⁶² CRAVALHO, Anabela Luna de, Juíza Desembargadora – *A videovigilância no local de trabalho*, Data Vénia, Revista Jurídica Digital, Ano 9, n.º 12, cit., pág.. 165.

¹⁶³ Art.º 62.º, n.º 2 da LPDP “*Todas as normas que prevejam autorizações ou notificações de tratamento de dados pessoais à CNPD, fora dos casos previstos no RGPD e na presente lei, deixam de vigorar à data de entrada em vigor do RGPD.*”

¹⁶⁴ “*todas as normas que prevejam autorizações ou notificações de tratamento de dados pessoais à CNPD, fora dos casos previstos no RGPD [Regulamento Geral de Proteção de Dados] e na presente lei, deixam de vigorar à data de entrada em vigor do RGPD.*”

¹⁶⁵ MOTA, Joana e SAMPAIO, Alexandre Pedral – *Regulamento Geral de Proteção de Dados em Portugal – Alguns Apontamentos à sua Lei de Execução*, Actualidad Jurídica Uribe Menéndez, 53, 2019, págs. 142-148.

autorização prévia da autoridade reguladora para a utilização do sistema de videovigilância em contexto laboral, pela seguinte ordem de razões:

1.^a: O RGPD veio substituir de forma geral a exigência de controle prévio das autoridades de supervisão por um dever de verificação por parte dos responsáveis pelo tratamento e dos subcontratantes para garantir o cumprimento das normas do RGPD. Este dever inclui, em certos casos, a obrigação de registar as atividades de tratamento, conforme previsto no Art.º 30.º do RGPD.

2.^a: Não obstante o art.º 21.º do CT não ter sido expressamente revogado pelo art.º 66.º da Lei 58/2019, de 8 de agosto ou pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, deve-se ter em conta o art.º 62.º, n.º 2 da Lei n.º 58/2019 que prevê que: *“todas as normas que prevejam autorizações ou notificações de tratamento de dados pessoais à CNPD, fora dos casos previstos no RGPD e na presente lei, deixam de vigorar na data de entrada em vigor do RGPD.”*

A segunda orientação, que defende a continuidade, considera que, não obstante a legislação laboral ser anterior à transposição do RGPD e da lei que a executa, ela permanece válida, mantendo-se a obrigatoriedade da autorização prévia. Este entendimento encontra suporte no art.º 21.º, n.º 1 e 4 do CT, no art.º 36.º, n.º 5 do RGPD¹⁶⁶ e no art.º 88.º, n.º 1 do mesmo regulamento¹⁶⁷. Neste sentido **ALEXANDRE SOUSA PINHEIRO** e **TATIANA DUARTE**¹⁶⁸, por várias ordens de razões:

1.^a: A Lei n.º 93/2019¹⁶⁹ não trouxe qualquer alteração ao regime da videovigilância estatuído no CT, mantendo-se neste as normas precedentes ao RGPD que obrigam ao consentimento prévio da entidade reguladora (CNPD) para instalação do sistema de videovigilância.

¹⁶⁶ “Não obstante o n.º 1, o direito dos Estados-Membros pode exigir que os responsáveis pelo tratamento consultem a autoridade de controlo e dela obtenham uma autorização prévia em relação ao tratamento por um responsável no exercício de uma missão de interesse público, incluindo o tratamento por motivos de proteção social e de saúde pública.”

¹⁶⁷ “normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores.”

¹⁶⁸ MOTA, Joana e SAMPAIO, Alexandre Pedral – *Regulamento Geral de Proteção de Dados em Portugal – Alguns Apontamentos à sua Lei de Execução*, Actualidad Jurídica Uribe Menéndez, 53, 2019, pág. 142-148

¹⁶⁹ Que alterou o CT.

– Art.º 21.º, n.º 1 e n.º 4, do CT “1. A utilização de meios de vigilância a distância no local de trabalho está sujeita a autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados.”; “4. O pedido de autorização a que se refere o n.º 1 deve ser acompanhado de parecer da comissão de trabalhadores ou, não estando este disponível 10 dias após a consulta, de comprovativo do pedido de parecer.” – Logo os respetivos requisitos formais não foram tacitamente revogados pelo RGPD.

2.ª: O art.º 36.º n.º 5 do RGPD permite ao legislador nacional estabelecer mecanismos de controlo prévio sempre que o tratamento de dados pessoais tenha como finalidade um interesse público, como é o caso da proteção de pessoas e bens. Assim, o legislador tem a possibilidade de criar normas que assegurem a conformidade com o RGPD e a proteção dos direitos fundamentais dos indivíduos. Por outro lado, o art.º 88.º do RGPD pressupõe a possibilidade de aprovação de normas especiais no domínio laboral, sem que seja necessário que estas normas sejam adotadas posteriormente à entrada em vigor do RGPD. Isso permite que os Estados-membros ajustem a legislação às especificidades do setor laboral, garantindo, ao mesmo tempo, a proteção dos dados pessoais no contexto do trabalho.

– Art.º 36.º, n.º 5 do RGPD¹⁷⁰: “Não obstante o n.º 1, o direito dos Estados-Membros pode exigir que os responsáveis pelo tratamento consultem a autoridade de controlo e dela obtenham uma autorização prévia em relação ao tratamento por um responsável no exercício de uma missão de interesse público, incluindo o tratamento por motivos de proteção social e de saúde pública.”

– Art.º 88.º do RGPD¹⁷¹: “1. Os Estados-Membros podem estabelecer, no seu ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral, nomeadamente para efeitos de recrutamento, execução do contrato de trabalho, incluindo o cumprimento das obrigações previstas no ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, de gestão, planeamento e organização do trabalho, de igualdade e diversidade no local de trabalho, de saúde e segurança no trabalho, de proteção dos bens do empregador ou do cliente e para efeitos do exercício e gozo, individual ou

¹⁷⁰https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=2961A0088&nid=2961&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=#artigo

¹⁷¹https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=2961A0088&nid=2961&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=#artigo

coletivo, dos direitos e benefícios relacionados com o emprego, bem como para efeitos de cessação da relação de trabalho.”

3.^a: A Lei de Execução do RGPD não prevê qualquer norma revogatória, nem apresenta disposições que contrariem o disposto no n.º 3 do art.º 21.º do CT.

Quanto a esta divergência de posições, apresentamos ainda a posição de **GUILHERME DRAY**¹⁷²: “(...) *seja como for, o preceito em apreço pode continuar a ser útil em termos interpretativos, designadamente na parte em que dele se retira que a autorização só poderia ser concedida se a utilização dos meios fosse necessária, adequada e proporcional aos objetivos a atingir*”, i.e. “*fica claro que a utilização destes meios deve seguir aqueles mesmo requisitos, mesmo sem a necessária autorização prévia da CNPD. Por essa razão, continua a fazer sentido o recurso à Deliberação n.º 61/2004 da CNPD, na qual foram enunciados os critérios gerais a adotar na autorização das instalações de sistemas de videovigilância.*”

Quanto a nós, consideramos que, com a entrada em vigor do RGPD e as subsequentes alterações legislativas a nível nacional, a exigência de autorização prévia da CNPD para a instalação de sistemas de videovigilância foi tacitamente revogada, pelas seguintes razões:

1.^a: Regime anterior ao RGPD e sua alteração:

Antes da entrada em vigor do RGPD (em 25 de maio de 2018), o art.º 21.º, n.º 1 do CT exigia autorização prévia da CNPD para utilização de meios de videovigilância no contexto laboral. Este regime foi mantido inalterado na letra da lei desde a sua aprovação pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2.^a: Mudança introduzida pelo RGPD:

O RGPD veio alterar o paradigma da proteção de dados, substituindo um sistema de autorização prévia por um regime de autorresponsabilização. O art.º 36.º do RGPD admite excecionalmente situações de controlo prévio, mas exige que estejam expressamente previstas pelo direito da União ou pelo direito nacional.

3.^a: Consequências da aplicação do RGPD:

Sendo o RGPD um regulamento que tem eficácia direta nos Estados-Membros, implica necessariamente a revogação tácita das normas nacionais que com ele choquem, incluindo o art.º 21.º, n.º 1 do CT. A Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que

¹⁷² Dray, Guilherme, Anotação ao art.º 20.º do Código de Trabalho Anotado, Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro madeira de Brito, Guilherme Machado Dray e Luís Gonçalves da Silva, 13.^a ed., Almedina, 2020, cit., pág.119.

executa o RGPD em Portugal, confirmou esta revogação no seu art.º 62.º, n.º 2, ao determinar que cessam as normas que preveem autorizações/notificações à CNPD que não estejam previstas no RGPD ou na própria Lei.

4.ª: Argumentos contra a repriminção das normas revogadas:

A opinião de que as normas do CT se mantêm por não terem sido expressamente revogadas na Lei n.º 93/2019, que alterou o Código, é de rejeitar, já que a revogação já havia ocorrido por efeito direto do RGPD e confirmada pela Lei n.º 58/2019.

5.ª: Regime atualmente em vigor:

O único caso em que ainda se conserva a necessidade de autorização da CNPD é: Videovigilância com captação de som em locais não encerrados (cfr. art.º 19.º, n.º 4 da Lei n.º 58/2019). Esta disposição constitui a concretização do art.º 88.º do RGPD, que permite aos Estados-Membros adotar regras mais específicas para o contexto laboral.

Em suma, as normas do CT que previam a necessidade de autorização da CNPD foram revogadas com a entrada em vigor do RGPD. A Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto não as repriminou, tendo apenas conservado a exigência de autorização para a videovigilância com captação de som em certas condições. Qualquer interpretação contrária implicaria uma violação das regras de interpretação jurídica e do princípio da supremacia do direito europeu.

O RGPD marca uma transição significativa do modelo tradicional de controlo prévio por parte das autoridades de supervisão (como a CNPD em Portugal) para um modelo centrado na responsabilização (accountability) dos responsáveis pelo tratamento dos dados. **Antes do RGPD:** a CNPD desempenhava um papel fortemente autorizativo, ou seja, muitas atividades de tratamento de dados dependiam de notificações ou autorizações prévias, havendo uma supervisão mais direta e interventiva ex ante. **Com o RGPD:** esse modelo é substituído por uma abordagem que exige dos responsáveis pelo tratamento uma atuação proativa e contínua, assegurando o cumprimento dos princípios fundamentais da proteção de dados sem necessidade de autorização prévia, salvo em situações muito específicas.

A legislação nacional, designadamente a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução do RGPD em Portugal, não suportou expressamente o regime de autorizações prévias para situações como a instalação de sistemas de videovigilância, exceto em casos muito específicos.

Assim, a exigência que anteriormente constava de deliberações como a n.º 61/2004, de 19 de abril da CNPD, no sentido de submeter previamente à apreciação da Comissão a

instalação de sistemas de videovigilância, deve considerar-se tacitamente revogada, uma vez que: **i)** está em contradição com o regime vigente do RGPD, centrado na responsabilização e na eliminação de autorizações prévias; **ii)** foi omitida pelo legislador nacional, mesmo ao adaptar o regime jurídico à nova realidade europeia; **iii)** a prática administrativa atual da CNPD tem-se orientado para a emissão de orientações gerais, e não para o controlo prévio de cada situação concreta.

Embora se admita o valor interpretativo de critérios anteriormente definidos pela CNPD, como os da deliberação n.º 61/2004, de 19 de abril, estes não subsistem como imposições vinculativas. A sua aplicação atualmente deve ser compreendida apenas como referencial de boas práticas, não como condição jurídica para a validade da instalação de sistemas de videovigilância.

Em suma, a exigência de autorização prévia da CNPD, não tendo sido expressamente revogada, cessou efeitos por revogação tácita, resultante da incompatibilidade com o novo enquadramento normativo introduzido pelo RGPD.

A nossa jurisprudência tem vindo a posicionar-se no sentido de que, com o RGPD e com a lei nacional que o executa – a Lei 58/2019, de 8 de agosto – deixou de ser necessário pedir autorização ou fazer alguma notificação à CNPD para se instalar um sistema de videovigilância no local de trabalho. Prova que assim é, resulta de uma decisão recente dos nossos tribunais superiores:

- **Ac. do TRE de 26.09.2024, Processo n.º442/23.9T8STR.E1¹⁷³**, que passamos a analisar:

i) Contexto e Questão Jurídica:

O Tribunal da Relação de Évora (doravante TER) foi chamado a pronunciar-se sobre a licitude da utilização de imagens captadas por câmaras de videovigilância como meio de prova em processo disciplinar. No caso concreto, uma trabalhadora foi despedida com justa causa após ter sido filmada a furtar produtos no local de trabalho. O tribunal de 1.ª instância considerou inválida a prova, por não estarem demonstrados os requisitos legais relativos à

¹⁷³<https://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/ca1ec24e78ec683380258bb7005801b5?OpenDocument>

instalação do sistema de videovigilância. Porém, o TRE revogou a decisão, reconhecendo a validade das imagens, com base no novo enquadramento introduzido pelo RGPD.

ii) A Posição do TRE e a Nova Leitura do RGPD:

A decisão do TRE baseou-se numa interpretação inovadora do RGPD ao considerar tacitamente revogada a exigência de autorização da CNPD para a instalação de câmaras de videovigilância no local de trabalho, anteriormente exigida.

Fundamentos: O TRE defendeu-se com recurso ao art.º 5.º, n.º 2 do RGPD, o qual estatui o princípio da responsabilidade: "*O responsável pelo tratamento deve assegurar e ser capaz de demonstrar o cumprimento*" dos princípios da licitude, lealdade e transparência.

Este entendimento transfere para o empregador a responsabilidade exclusiva de garantir que a videovigilância: **i)** tem uma finalidade legítima; **ii)** é proporcional; **iii)** é transparente; **iv)** os dados são adequadamente protegidos.

iii) Questões Críticas e Análise Jurídica:

1.ª: Revogação tácita da obrigação de autorização da CNPD?

A tese do TRE sustenta que o RGPD afasta a necessidade de autorização prévia, beneficiando a autorregulação.

Contudo, esta conclusão pode ser discutível, como já mostramos acima com as várias posições doutrinárias sobre o presente tema. Em primeiro lugar, porque o CT continua a prever obrigações específicas, como a limitação da finalidade e a proibição de controlo do desempenho dos trabalhadores; Em segundo lugar, porque o princípio da legalidade exige que alterações dessa natureza resultem expressamente da lei, e não por revogação tácita.

2.ª: Risco de desequilíbrio de poder?

Ao transferir toda a responsabilidade para o empregador, o modelo de autorregulação pode acentuar a assimetria entre empregador e trabalhador, principalmente num contexto em que: O trabalhador não tem meios efetivos de controlo ou contestação imediata da instalação do sistema; A videovigilância pode ser utilizada como instrumento indireto de controlo comportamental do trabalhador.

3.ª: Utilização imediata das imagens em procedimento disciplinar?

O TRE reconheceu que o empregador não necessita de aguardar o desfecho de um processo penal para utilizar as imagens em procedimento disciplinar, o que é uma leitura coerente com o art.º 329.º, n.º 2 do CT que impõe um prazo curto (60 dias) para instauração do procedimento após o conhecimento dos factos. Esta interpretação confere celeridade e autonomia disciplinar ao empregador, permitindo-lhe reagir rapidamente a condutas graves, como o furto, sem depender do andamento do sistema judicial penal.

Concluindo, a presente decisão do TRE marca uma viragem jurisprudencial relevante ao afirmar que, no contexto do RGPD, não é exigível autorização da CNPD para a instalação de sistemas de videovigilância em contexto laboral. Trata-se de um posicionamento que reforça a autonomia do empregador, mas que exige um elevado grau de responsabilidade e transparência, sob pena de se colocar em risco os direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente: O direito à privacidade; A proteção de dados pessoais; E a proteção contra eventuais abusos de poder disciplinar.

Em nosso entender, este caso reforça a necessidade de harmonização legislativa entre o RGPD e a legislação laboral nacional, para evitar zonas cinzentas e assegurar uma proteção equilibrada entre os interesses da entidade empregadora e os direitos dos trabalhadores.

3.1. DEVER DE INFORMAÇÃO:

De acordo com o RGPD, o empregador tem o dever de informar os trabalhadores sobre a utilização do sistema de videovigilância no local de trabalho. Conforme resulta do disposto do n.º 3 do art.º 20.º do CT “(...) *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.*”

Os principais normativos legais que disciplinam o dever de informação e a videovigilância no contexto laboral no RGPD são:

- art.º 6.º (*Licitude do tratamento*): Que define as bases legais para o tratamento de dados pessoais, incluindo o interesse legítimo do empregador, que pode ser usado para justificar o tratamento de dados por videovigilância;

- art.º 13.º (*Informação a ser fornecida ao titular dos dados*): Que estabelece as obrigações de informação que devem ser fornecidas ao titular dos dados (neste caso, o trabalhador) no momento da recolha dos dados, incluindo a finalidade do tratamento, o período de armazenamento das imagens, e os direitos do trabalhador;

- art.º 15.º (*Direito de acesso do titular dos dados*): Que garante ao trabalhador o direito de aceder às imagens que o envolvem, em conformidade com o princípio da transparência.

- art.º 32.º (*Segurança do tratamento*): Que exige que o empregador adote medidas adequadas de segurança para proteger os dados pessoais captados pela videovigilância contra acessos não autorizados e incidentes de segurança.

Ora, estes dispositivos legais, asseguram que a videovigilância no local de trabalho seja implementada de acordo com os direitos dos trabalhadores, respeitando a sua privacidade e garantindo a transparência no tratamento dos dados pessoais. A ponderação entre o direito à propriedade do empregador e a proteção dos dados pessoais do trabalhador é assim uma questão fundamental no contexto do RGPD, especialmente quando se trata de medidas como a videovigilância no local de trabalho. Por um lado, o direito à propriedade garante ao empregador o controlo sobre os seus bens e instalações, permitindo-lhe adotar medidas para defender a segurança do seu património, prevenir crimes ou garantir a ordem no ambiente de trabalho. Nesse contexto, a videovigilância pode ser uma ferramenta legítima e útil. Por outro lado, o direito à proteção dos dados pessoais do trabalhador, consagrado pelo RGPD, impõe restrições ao tratamento de dados pessoais, incluindo a recolha de imagens por câmaras de videovigilância.

O regulamento exige que o tratamento de dados seja necessário, proporcional e realizado com transparência, de forma a proteger a privacidade do trabalhador.

Esta ponderação não podia ser de outra fora, já que resulta do art.º 35.º da CRP o direito constitucional à autonomia das informações do trabalhador.

3.2. INCUMPRIMENTO DOS REQUISITOS:

A inobservância dos requisitos legais no uso de sistemas de videovigilância no contexto laboral pode ter vários efeitos, tanto para a proteção dos direitos dos trabalhadores como para a validade das provas obtidas através desses sistemas.

A violação das disposições legais relacionadas à videovigilância no local de trabalho pode resultar nas seguintes consequências principais:

i) Violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores:

A principal consequência da inobservância dos requisitos legais é a violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente no que diz respeito ao direito à privacidade e à proteção de dados pessoais. Os trabalhadores têm o direito de serem informados sobre a instalação de sistemas de videovigilância, bem como sobre a finalidade de sua utilização. A instalação de câmaras sem o devido cumprimento dos requisitos legais pode configurar uma violação do direito à privacidade, garantido pela CRP, especificamente no seu art.º 26.º, que trata do direito à privacidade, e pelo RGPD.

ii) Ilícitude das provas obtidas:

Quando os requisitos legais para a videovigilância não são observados, as provas obtidas através desses sistemas podem ser consideradas ilícitas.

Tal significa que em sede de procedimento disciplinar as imagens ou gravações podem ser inadmissíveis como prova para justificar uma sanção, como um despedimento.

No direito processual civil, que se aplica subsidiariamente ao direito do trabalho, existe uma restrição à utilização de provas obtidas por meios ilícitos, conforme indicado no art.º 32.º, n.º 8, da CRP, que declara que as provas obtidas por meios ilegais são nulas.

iii) Consequências no procedimento disciplinar:

Se as imagens obtidas de forma ilícita forem usadas em sede de procedimento disciplinar (como no exemplo de um trabalhador sendo filmado a praticar um ilícito, como um furto), o procedimento disciplinar não será automaticamente invalidado por esse motivo. Contudo, as provas ilícitas não podem ser utilizadas para fundamentar a sanção, como um despedimento.

A jurisprudência tem afirmado que a utilização de prova ilícita não leva à nulidade do processo disciplinar, mas implica que tal prova não pode ser considerada na avaliação da justa causa para a sanção.

iv) Sanções à entidade empregadora:

A entidade empregadora também pode estar sujeita a sanções caso não cumpra os requisitos legais relacionados à videovigilância. Em caso de violação do RGPD, por exemplo, pode ser imposta uma multa pela CNPD. A violação das disposições do CT também pode levar a uma divergência com as normas de trabalho, o que pode resultar em sanções administrativas ou outras consequências legais.

Portanto, a inobservância dos requisitos legais no uso de sistemas de videovigilância em contexto laboral pode resultar, entre outras coisas, na ilicitude das provas obtidas, o que pode comprometer a validade de um procedimento disciplinar. Além disso, pode violar os direitos fundamentais dos trabalhadores e sujeitar a entidade empregadora a sanções legais. As provas obtidas de forma ilegal não podem ser usadas para justificar sanções disciplinares, e a entidade empregadora deve garantir o cumprimento das disposições legais para evitar tais consequências.

CAPÍTULO VIII

AS IMAGENS DE VIDEOVIGILÂNCIA COMO MEIO DE PROVA NOS PROCESSOS DISCIPLINARES: DIREITOS EM CONFRONTO, DELIMITAÇÃO DA QUESTÃO, POSIÇÕES DOUTRINÁRIAS E JURISPRUDÊNCIA (O ANTES E O DEPOIS)

1. DIREITOS EM CONFRONTO:

A introdução do trabalhador numa organização empresarial conduz, inevitavelmente, a algumas limitações à sua liberdade individual e ao exercício absoluto de certos direitos fundamentais.

Esta realidade pode dar origem a conflitos entre os direitos do trabalhador, como o direito à reserva da sua vida privada e o direito do empregador a prosseguir os objetivos empresariais.

Neste enquadramento, a utilização de sistemas de videovigilância em contexto laboral — e em particular a sua utilização como meio de prova em procedimentos disciplinares — evidência, de forma clara, este confronto entre direitos.

Por um lado, o empregador tem o direito de organizar, vigiar e garantir a segurança do local de trabalho; por outro, o trabalhador mantém o direito à proteção da sua privacidade e à salvaguarda da sua esfera pessoal.

Os trabalhadores, para além dos direitos previstos na legislação laboral, gozam de direitos fundamentais que lhes assistem enquanto pessoas humanas e que não se extinguem pelo simples facto de se encontrarem vinculados por uma relação contratual de trabalho. Entre esses direitos encontram-se, com particular relevância, o direito à proteção da reserva da vida privada e o direito à privacidade no local de trabalho.

O direito à reserva da intimidade da vida privada, é um direito de personalidade fundamental, que encontra proteção constitucional no artº. 26.º da CRP¹⁷⁴.

Os direitos de personalidade, enquanto categoria jurídica autónoma, não se confundem com os direitos fundamentais, embora entre ambos exista uma zona de interseção.

¹⁷⁴ Neste sentido GUILHERME DRAY – *Justa Causa e Esfera Privada*, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. II, Almedina, 2001, cit., pág. 50.

A distinção essencial reside na origem e natureza das respetivas tutelas: os direitos fundamentais emergem do plano constitucional, visando sobretudo proteger os indivíduos contra o poder do Estado; já os direitos de personalidade, ainda que possam ter consagração constitucional, têm a sua matriz no direito civil, sendo concebidos para proteger a esfera pessoal do indivíduo nas relações entre particulares.

Os direitos fundamentais encontram-se expressamente previstos na CRP. Já os direitos de personalidade, embora possam também encontrar acolhimento constitucional, merecem tutela jurídica mesmo na ausência de consagração legal expressa, por serem considerados inatos, decorrendo diretamente da condição humana.

A dignidade da pessoa humana, reconhecida no art. 1.º da CRP¹⁷⁵, constitui o alicerce axiológico de todo o ordenamento jurídico e representa o ponto de referência essencial em torno do qual gravitam os demais direitos de personalidade. É precisamente esta dignidade — enquanto valor supremo — que legitima a proteção jurídica de aspetos tão fundamentais como a vida, a integridade física e moral, a identidade pessoal ou a intimidade da vida privada.

A doutrina tem considerado de forma pacífica que, os direitos de personalidade apresentam um conjunto de características distintivas. Em primeiro lugar, são direitos de natureza privada, inserindo-se no âmbito do direito civil e regendo-se pela respetiva dogmática, o que significa que se impõem nas relações entre sujeitos privados, como sucede no contexto laboral. Em segundo lugar, são direitos absolutos, na medida em que não pressupõem uma relação jurídica bilateral — bastando a existência de um sujeito titular e de um bem jurídico a proteger — sendo, por isso, oponíveis *erga omnes*¹⁷⁶.

São ainda considerados direitos não patrimoniais, dado que não são suscetíveis de avaliação económica, como é o caso do direito à reserva da intimidade da vida privada.

A estes atributos junta-se o seu carácter inato, por decorrerem da simples aquisição da personalidade jurídica, não dependendo de qualquer ato constitutivo ou reconhecimento

¹⁷⁵ “Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária”.

¹⁷⁶ “Princípio do carácter absoluto dos direitos reais resulta da sua oponibilidade contra qualquer pessoa que o viole ou que esteja em condições concretas de o fazer (oponibilidade *erga omnes*).”, em: <https://diariodarepublica.pt/dr/lexionario/termo/principio-carater-absoluto-direitos-reais>

legislativo formal. São, além disso, direitos perpétuos, uma vez que apenas cessam com a morte do seu titular e são imunes a prescrição ou caducidade.

Por fim, têm natureza intransmissível ou pessoalíssima, dado que são intrinsecamente ligados ao sujeito de direito e, como tal, não podem ser transmitidos, cedidos ou renunciados.

Estas particularidades conferem aos direitos de personalidade uma posição jurídica especialmente protegida, o que impõe limites claros à sua restrição, mesmo em contextos como a relação laboral, onde se verifica um vínculo contratual.

Neste domínio, importa sublinhar que os trabalhadores, não obstante a sujeição aos poderes de direção e controlo do empregador, não perdem os seus direitos fundamentais nem os direitos de personalidade. A inserção numa organização empresarial pode, naturalmente, comportar algumas limitações ao exercício de certos direitos, mas estas só são admissíveis na estrita medida em que se revelem necessárias, proporcionais e legalmente fundamentadas.

Trata-se, pois, de uma linha ténue e complexa, uma vez que a videovigilância, embora constitua um instrumento eficaz de controlo e gestão, levanta preocupações legítimas quanto a possíveis intromissões desproporcionadas na vida privada dos trabalhadores.

A resposta a este conflito de direitos deve passar pela definição rigorosa de limites à atuação do empregador, assegurando que o uso de meios tecnológicos respeita os princípios da legalidade, da necessidade, da proporcionalidade e da transparência.

2. DELIMITAÇÃO DA QUESTÃO:

A pergunta que inevitavelmente se impõe, é a seguinte: **Será admissível, em sede de procedimento disciplinar, a utilização de imagens obtidas através de sistemas de videovigilância instalados no local de trabalho como meio de prova e sem procedimento criminal?**

A resposta não é imediata e carece de algumas considerações:

Ora, nos termos do art.º 351.º n.º 1 do CT, a justa causa de despedimento corresponde a um comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral. Esta redação legal consagra uma ideia central do Direito do Trabalho: a sanção mais gravosa – o despedimento – deve ser excecional, apenas admissível quando todas as restantes sanções disciplinares se revelem inadequadas face à conduta praticada.

O art.º 351.º n.º 3 do CT, concretiza os critérios de aferição da gravidade da infração, impondo que se atenda: **i)** ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora; **ii)** ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros; **iii)** às demais circunstâncias relevantes do caso concreto.

Estes critérios visam garantir que a aplicação da sanção obedece a parâmetros de objetividade e razoabilidade, devendo a análise da infração disciplinar ser feita à luz de um juízo de valor equilibrado, ancorado na figura clássica do “bom pai de família” – um modelo de conduta prudente, sensato e responsável, adaptado à realidade concreta da empresa. É, pois, insuficiente que a entidade empregadora, de forma subjetiva, considere a conduta como geradora de quebra de confiança. Deve aferir-se, de forma objetiva, se os factos imputados e comprovados conduzem, de forma incontornável, à rutura definitiva do vínculo laboral.

Neste sentido, a doutrina e jurisprudência são firmes ao exigir que a justa causa de despedimento implique uma quebra de confiança total e irreparável, de tal modo que a manutenção do vínculo se torne uma exigência desproporcionada e injusta para a entidade empregadora.

Tal entendimento decorre também do princípio da proporcionalidade, consagrado no art.º 330.º n.º 1 do CT, o qual estabelece que “*a sanção deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpa do infrator*”.

Ora, sendo o despedimento disciplinar a sanção mais severa ao dispor da entidade empregadora, exige-se que a infração disciplinar reúna uma gravidade acrescida. A mera ilicitude ou culpa não bastam: é necessário que o comportamento do trabalhador represente um atentado tão grave aos deveres laborais que torne inviável a continuidade da relação contratual.

Ademais, importa lembrar que o ónus da prova da justa causa recai integralmente sobre a entidade empregadora. Trata-se de um ato jurídico vinculado, que apenas é lícito se forem comprovados, de forma inequívoca, os factos e fundamentos que sustentam a cessação do contrato.

Como tal, a empregadora deverá demonstrar: **i)** que os factos imputados ocorreram; **ii)** que os mesmos são imputáveis ao trabalhador com culpa; **iii)** que têm gravidade suficiente para fundamentar a rutura do vínculo laboral; **iv)** que não existe outra sanção adequada, que permita a manutenção da relação laboral.

A ausência de qualquer destes elementos impede, por força da lei, a qualificação do despedimento como lícito, podendo dar lugar à sua impugnação judicial e eventual reintegração ou indemnização do trabalhador, nos termos dos art.ºs 381.º e ss. do CT.

Concretamente quanto à vigilância no local de trabalho, a utilização de sistemas de videovigilância em contexto laboral desencadeia um inevitável e delicado conflito entre dois direitos fundamentais: por um lado, o direito à privacidade e à proteção de dados pessoais do trabalhador; por outro, o interesse público na segurança de pessoas e bens, incluindo a proteção do património da entidade empregadora.

Esta tensão exige, um exercício permanente de ponderação, com vista à preservação do equilíbrio entre os bens jurídicos em causa.

Ora, o n.º 1, do art.º 16.º do CT dispõe que tanto o empregador como o trabalhador devem designadamente: *“guardar reserva quanto à intimidade da vida privada”*. Segundo **GUILHERME DRAY**¹⁷⁷ *“O preceito em causa assume, consequentemente, uma dupla função: por um lado, afirma a tutela geral da personalidade dos sujeitos laborais, à semelhança do artigo 70º, nº1, do Código Civil; por outro lado, eleva o direito à reserva da intimidade da vida privada daqueles sujeitos à categoria de direito de personalidade em especial, com contornos próprio. Ainda que se trate de um direito de ambas as partes, a maior preocupação do legislador é com a proteção do trabalhador, dado que este, estando integrado durante largas horas do seu dia numa organização que sobre ele exerce o poder de direção, fica sujeito a um pressão sobre a vida privada que ultrapassa a aquela a que as pessoas, em geral, estão submetidas.”*

Por sua vez e concretamente quanto ao meio de vigilância, nos termos do n.º 1 do art. 20.º do CT, o legislador nacional foi claro ao proibir a utilização de meios de vigilância à distância com o propósito de controlar o desempenho profissional do trabalhador. Esta proibição consagra uma proteção reforçada da esfera privada do trabalhador no local de trabalho, na medida em que se reconhece que o recurso a sistemas de vigilância com essa finalidade comprometeria gravemente a dignidade e autonomia do trabalhador, valores fundamentais do Direito Laboral.

Todavia, o mesmo dispositivo legal não impede, de forma absoluta, o uso de sistemas de videovigilância com outras finalidades legítimas, nomeadamente a segurança de pessoas

¹⁷⁷ DRAY, Guilherme – Anotação II ao art.º 16.º– Código do Trabalho Anotado, 13.º ed., Almedina, 2020, cit., pág. 10.

e bens¹⁷⁸. Esta diferenciação é crucial, uma vez que permite compatibilizar o direito à privacidade com outros valores constitucionalmente protegidos, desde que se respeitem os princípios da necessidade, proporcionalidade e adequação.

Nestes casos, o controlo sobre o trabalhador é acessório face à finalidade de proteção de pessoas e bens. Entende-se que não existe aqui um verdadeiro desvio do princípio da finalidade. Mantém-se a finalidade da instalação de câmaras e a proteção de pessoas e bens, até porque, o comportamento do trabalhador poderá atentar contra a proteção de pessoas e bens daí que o mesmo possa, nessa medida, ser disciplinarmente responsabilizado.

A Lei da Proteção de Dados Pessoais (Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto), que assegura a execução, na ordem jurídica interna, do RGPD, densifica esta matéria no seu art.º 28.º. O n.º 4 desta norma, estabelece que as imagens e outros dados pessoais recolhidos por sistemas de videovigilância só podem ser utilizados no âmbito de um processo penal. Contudo, o n.º 5 do mesmo preceito introduz uma exceção significativa: permite a utilização dessas imagens para efeitos de apuramento de responsabilidade disciplinar, desde que os factos em causa possam igualmente ser objeto de averiguação no foro criminal.

Importa sublinhar que o legislador nacional, actualmente não exige, nesta sede, a existência efetiva de um processo penal em curso.

O critério determinante é a gravidade dos factos registados, i.e, a sua suscetibilidade de integrarem um ilícito criminal, independentemente de virem a ser ou não investigados pelas autoridades competentes. Esta análise é coerente com os princípios constitucionais da legalidade e da proporcionalidade e permite evitar que a prova de factos disciplinarmente relevantes e graves fique vedada por um formalismo excessivo.

A jurisprudência tem vindo a acompanhar esta evolução, com o Ac. TRP de 28.11.2022, como mais à frente se demonstrará, o pioneiro desta questão e outras decisões posteriores a esta, que têm acolhido a validade da prova conseguida por videovigilância em processos disciplinares, especialmente em casos em que os factos envolvem a prática de crimes como o furto, a agressão ou outros comportamentos que excedem manifestamente o âmbito do mero incumprimento contratual.

¹⁷⁸ Neste sentido: GUILHERME DRAY “ (...) o princípio em causa pode sofrer limitações quando esteja em causa a proteção e a segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigência inerentes à atividade profissional o justifiquem.” – Anotação II ao art.º 20.º do Código do Trabalho Anotado, 13.ª ed., Almedina, 2020, cit., pág. 115.

A posição doutrinária de **AMADEU GUERRA**¹⁷⁹ contribui também para esta leitura. Adaptando-se as suas palavras ao contexto laboral, pode afirmar-se que o trabalhador que, tendo noção da existência de videovigilância, e é apanhado a praticar atos configuráveis como ilícito criminal, não pode invocar um direito acrescido de proteção face a qualquer outro cidadão. O seu estatuto de trabalhador não lhe confere uma imunidade especial em matéria de responsabilidade disciplinar ou penal, sobretudo quando estão em causa comportamentos que lesam gravemente os interesses da entidade empregadora ou terceiros.

O art.º 28.º da LPDP não impõe que haja procedimento criminal, sendo a ideia subjacente esta: os meios de videovigilância não podem ser utilizados com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, antes visando a proteção e segurança de pessoas e bens, pelo que poderão ser utilizados como meio de prova, no apuramento de responsabilidade disciplinar, se não estiver em causa a fiscalização do desempenho do trabalhador e os factos possam ter relevância criminal, dependentemente do processo no foro criminal - embora a jurisprudência recente considere que não seja necessário a existência de tal procedimento criminal como mais à frente se demonstrará.

Em conclusão, e respondendo à questão supra colocada, dizer que:

A utilização da videovigilância no local de trabalho como meio de prova disciplinar revela-se admissível, desde que observadas as seguintes condições cumulativas: *i) a finalidade do sistema de videovigilância não pode ser o controlo do desempenho profissional*, devendo antes visar a proteção de pessoas e bens; *ii) os trabalhadores devem ser previamente informados da existência e localização dos sistemas de videovigilância*, em conformidade com o princípio da transparência e o dever de informação previstos no RGPD; *iii) os factos registados devem revestir uma gravidade tal que, em tese, poderiam ser objeto de investigação no âmbito penal*, mesmo que não exista processo-crime instaurado; *iv) a utilização das imagens deve respeitar os princípios da proporcionalidade, adequação e minimização dos dados*, não se devendo recorrer a este meio de prova de forma abusiva ou arbitrária.

Este entendimento permite obter um equilíbrio entre a necessária proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e a legítima defesa dos interesses do empregador, garantindo

¹⁷⁹ 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, 2004, pág. 358.

um regime jurídico coerente com os princípios constitucionais e com as exigências da sociedade contemporânea.

3. POSIÇÕES DOUTRINÁRIAS:

Com a entrada em vigor do art.º 28.º da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto (CT)¹⁸⁰, que regulamenta a utilização de sistemas de videovigilância no âmbito laboral, a doutrina e a jurisprudência têm vindo a confrontar-se com uma questão pertinente e difícil: **se a admissibilidade dos dados recolhidos por meio desses sistemas, quando utilizados em processos disciplinares, depende da existência prévia de um processo penal?**

Na doutrina, encontram-se duas posições principais em resposta a esta questão. Por um lado, há quem defenda que a admissibilidade dos dados recolhidos por videovigilância em processos disciplinares está condicionada à existência prévia de um processo penal. Por outro lado, existem aqueles que sustentam que tal exigência não é necessária e que os dados podem ser usados independentemente da instauração de uma ação criminal.

¹⁸⁰ “1 - O empregador pode tratar os dados pessoais dos seus trabalhadores para as finalidades e com os limites definidos no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar ou noutros regimes setoriais, com as especificidades estabelecidas no presente artigo. 2 - O número anterior abrange igualmente o tratamento efetuado por subcontratante ou contabilista certificado em nome do empregador, para fins de gestão das relações laborais, desde que realizado ao abrigo de um contrato de prestação de serviços e sujeito a iguais garantias de sigilo. 3 - Salvo norma legal em contrário, o consentimento do trabalhador não constitui requisito de legitimidade do tratamento dos seus dados pessoais: a) Se do tratamento resultar uma vantagem jurídica ou económica para o trabalhador; ou b) Se esse tratamento estiver abrangido pelo disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º do RGPD. 4 - As imagens gravadas e outros dados pessoais registados através da utilização de sistemas de vídeo ou outros meios tecnológicos de vigilância à distância, nos termos previstos no artigo 20.º do Código do Trabalho, só podem ser utilizados no âmbito do processo penal. 5 - Nos casos previstos no número anterior, as imagens gravadas e outros dados pessoais podem também ser utilizados para efeitos de apuramento de responsabilidade disciplinar, na medida em que o sejam no âmbito do processo penal. 6 - O tratamento de dados biométricos dos trabalhadores só é considerado legítimo para controlo de assiduidade e para controlo de acessos às instalações do empregador, devendo assegurar-se que apenas se utilizem representações dos dados biométricos e que o respetivo processo de recolha não permita a reversibilidade dos referidos dados.”

SIMÃO DE SANT'ANA e **VITORINO GOUVEIA**¹⁸¹ consideram que a necessidade de um procedimento criminal prévio resulta expressamente da redação legal, argumentando que: *“Pois tal é o que resulta da letra da lei.”*

Estes autores consideram assim que, de acordo com a redação do art.º 28.º da Lei n.º 58/2019, a utilização de tais imagens para efeitos disciplinares está condicionada à existência de um processo penal. Esta interpretação baseia-se na leitura literal e restritiva do referido preceito, que estabelece que as imagens captadas por sistemas de videovigilância só podem ser utilizadas no âmbito do processo penal e, nesses casos, também para efeitos de apuramento de responsabilidade disciplinar.

Igualmente, **ANA NEVES**¹⁸², considera que a Lei 58/2019, de 08 de agosto prevê a utilização das *“imagens gravadas e outros dados pessoais registados através da utilização de sistemas de vídeo ou outros meios tecnológicos de vigilância distância” “no âmbito do processo penal” e, bem assim, que “as imagens gravadas e outros dados pessoais” conseguidas nesses termos podem também ser usadas “para efeitos de apuramento de responsabilidade disciplinar”, mas, neste caso, acrescenta, “na medida em que o sejam no âmbito do processo penal, parecendo pressupor a existência de um processo penal no qual relevam”*

Esta autora, admite assim, a utilização de imagens gravadas e outros dados pessoais registados através da utilização de sistemas de vídeo ou outros meios tecnológicos de vigilância à distância no âmbito do processo penal. Acrescenta, contudo, que esses mesmos dados podem também ser utilizados para efeitos de apuramento de responsabilidade disciplinar, mas apenas na medida em que estejam relacionados com um processo penal. Estas formulações pressupõem, portanto, a existência de um processo penal no qual esses dados assumam relevância, condicionando a sua utilização disciplinar à sua inserção nesse contexto penal.

¹⁸¹ *O RGPD e os Recursos Humanos – Guia prático para a conformidade*, 2.ª ed., Almedina, 2022, cit., pág. 246.

¹⁸² NEVES, Ana Fernanda – *A proteção de dados pessoais no contexto das relações laborais*, in Centro e Estudos Judiciários. Coleção Formação Contínua. Direito à Informação Administrativa e Proteção de Dados Pessoais, Jurisdição Administrativa e Fiscal, 2021.

Em sentido contrário, temos **DAVID FESTAS**¹⁸³ segundo o qual “(...) *estranho seria que a videovigilância, instalada e utilizada para a proteção de pessoas e bens, não pudesse fundamentar uma atuação contra aqueles que, pelas funções que desempenham, mais poderão atentar contra as finalidades que a instalação visa defender*”.

No mesmo sentido vai, **TERESA MOREIRA**¹⁸⁴, a qual defende que “(...) *por regra, o princípio da compatibilidade gera a impossibilidade de aplicar sanções disciplinares aos trabalhadores com base em incumprimentos contratuais ocasionalmente captados mediante estes sistemas de controlo instalados para cumprir alguma das finalidades previstas no art. 20.o, n.o 2 do CT. Porém, em determinadas circunstâncias, pode ser lícita a utilização de dados com fins disciplinares quando o que se descobre acidentalmente São factos particularmente gravosas e que constituem ilícitos penais de relevo*”.

Em suma, **DAVID FESTAS** defende que é legítimo utilizar imagens de videovigilância para responsabilizar disciplinarmente trabalhadores, especialmente quando estes, pelas funções que desempenham, podem pôr em causa os próprios bens e pessoas que a videovigilância visa proteger.

TERESA MOREIRA reconhece que, em regra, os dados captados por sistemas de videovigilância instalados para finalidades específicas (como segurança) não devem ser usados para aplicar sanções disciplinares. No entanto, admite exceções: quando os sistemas captam acidentalmente factos muito graves que constituem ilícitos penais relevantes, a sua utilização para fins disciplinares pode ser considerada legítima.

Quanto a nós, adotamos o entendimento de que as imagens obtidas através de sistemas de videovigilância podem ser usadas para efeitos de procedimento disciplinar, independentemente da existência de um processo criminal. A finalidade principal destes sistemas — proteger pessoas e bens — não deve obstar à sua utilização sempre que se verifique uma infração disciplinar grave, sobretudo quando a conduta captada atenta contra os interesses da entidade empregadora.

¹⁸³ FESTAS, David Oliveira – *O Direito à Reserva da Intimidade da Vida Privada do Trabalhador no Código do Trabalho*”, in Revista da Ordem dos Advogados, Ano 64, Volume I/II, Lisboa, 2004, cit., pág. 401.

¹⁸⁴ MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, 2021, cit., pág. 244 e ss.

Neste sentido, acompanhamos a posição de **DAVID FESTAS**, que considera incoerente excluir a possibilidade de responsabilização disciplinar com base em imagens que revelam precisamente os comportamentos que tais sistemas pretendem prevenir

Assim, entendemos que a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores — como a privacidade — deve ser ponderada com outros interesses legítimos, como a segurança e a boa-fé na relação laboral, e que, desde que respeitados os princípios da proporcionalidade, necessidade e transparência, não deve ser exigida a existência de um processo penal para legitimar o uso de tais imagens em contexto disciplinar.

4. JURISPRUDÊNCIA: O ANTES E O DEPOIS:

A matéria sobre a videovigilância no local de trabalho, tem sido objecto de discussão nos tribunais de trabalho, sendo rica a jurisprudência sobre esta temática, nomeadamente sobre a admissibilidade dos meios de vigilância como meio de prova no procedimento disciplinar.

Ora, o princípio geral de que os registos provenientes dos meios de videovigilância não podem, em princípio, serem utilizados como meio de prova em sede de procedimento disciplinar, advém do primado do direito constitucional à privacidade, cujo art.º 20.º n.º 1 do CT espelha e reflete no mundo laboral.

Porém, o n.º 2 do mencionado preceito legal, ressalva que *“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.”*. Neste sentido, os meios de videovigilância podem ser instalados quando estiver em causa a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à atividade profissional o justifiquem.

Por outro lado, segundo o art.º 28.º, n.º 4 e 5 da Lei 58/2019 de 08 de Agosto¹⁸⁵, essas mesmas imagens obtidas pelos sistemas de videovigilância apenas poderiam ser utilizadas

¹⁸⁵ “4 - As imagens gravadas e outros dados pessoais registados através da utilização de sistemas de vídeo ou outros meios tecnológicos de vigilância à distância, nos termos previstos no artigo 20.º do Código do Trabalho, só podem ser utilizados no âmbito do processo penal. 5 - Nos casos previstos no número anterior, as imagens gravadas e outros dados pessoais podem também ser utilizados para efeitos de apuramento de responsabilidade disciplinar, na medida em que o sejam no âmbito do processo penal.”

no âmbito de um procedimento disciplinar na medida em que o fossem no âmbito de um processo penal.

Porém, como se mais à frente se demonstrará, o Tribunal da Relação do Porto (doravante TRP), no seu acórdão de 28.11.2022, inovador quanto a esta matéria, considerou que apesar de o art.º 28.º, n.º 4 da Lei 58/2019 de 08 de Agosto mencionar que as imagens gravadas apenas podem ser utilizadas no âmbito do processo penal, o n.º 5 do mesmo preceito abre o âmbito de utilização de tais gravações ao apuramento da responsabilidade disciplinar do trabalhador em causa, na medida em que os factos tenham relevância criminal.

Mas vejamos, quanto a esta matéria, o antes e o depois na nossa jurisprudência;

➤ **O Ac. do TRP de 09.05.2011**¹⁸⁶:

O TRP, em maio de 2011, no âmbito do Proc. n.º 379/10.6TTBCL-A.P1, Apelação, foi convocado a decidir sobre a admissibilidade de, em sede de audiência de Discussão e Julgamento, proceder-se à visualização de imagens captadas no local de trabalho, enquanto meio de prova utilizada pela entidade patronal, no âmbito de um processo disciplinar instaurado contra a trabalhadora, ora recorrida.

No caso, em apreço, as condutadas que eram imputadas disciplinarmente à trabalhadora pela sua entidade patronal, no âmbito do processo disciplinar, com vista ao seu despedimento com justa causa, consubstanciavam a possibilidade de se enquadrarem em vários crimes de burla (crimes contra o património da empresa).

Assim, como prova dos ilícitos criminais imputados contra a trabalhadora, a entidade patronal, no âmbito do procedimento disciplinar, juntou como provas, diversos CD's com imagens gravadas via CCTV (conjunto de câmaras colocadas em lugares estratégicos pelo empregador, que recolhem e transmitem imagens para um sistema de gestão central.)

Já em fase de contestação à impugnação de despedimento, a entidade patronal, veio no seu requerimento probatório juntar as referidas imagens, ao que a trabalhadora impugnou por considerar existir um despedimento ilícito, pelo facto do mesmo assentar em provas não admitidas por lei.

De referir que as câmaras de videovigilância estavam afixadas em zonas de acesso público, mas também nas áreas onde a trabalhadora tinha de desenvolver as suas tarefas.

¹⁸⁶ Ac. TRP, Processo n.º 379/10.6TTBCL-A.P1, de 09.05.2011, em: www.dgsi.pt

Em sede de despacho saneador, o tribunal de 1.^a instância deferiu a visualização das imagens de vídeo vigilância, mas com os limites definidos pela CNPD, e pelo art.º 20.º do CT.

Contudo, já em sede de Audiência de Discussão e julgamento, entendeu o tribunal de 1.^a instância que: *“Tendo em conta que a entidade empregadora fundamenta, em grande parte, os factos imputados à trabalhadora nas imagens captadas durante o período de trabalho e no local de trabalho da trabalhadora e com a visualização das mesmas em audiência de julgamento pretende fundar, em termos de prova, aqueles factos, entendemos por força do art. 20.º do Código de Trabalho, tais imagens não poderão ser visualizadas por este Tribunal.”*.

Face à recusa da observação da imagens de videovigilância, a entidade patronal, veio recorrer do despacho saneador para o TRP, que, seguindo a mesma esteira do tribunal de 1.^a instância, veio confirmar a 09.05.2011, a decisão do tribunal recorrido, decidindo que, e passamos a citar *“O empregador não pode, em processo laboral e como meio, recorrer à utilização de imagens captadas por sistema de videovigilância para fundamentar o exercício da acção disciplinar, ainda que a infração disciplinar possa, simultaneamente, constituir ilícito penal.”* .

Em suma, considerou o TRP, que, a legislação aplicável à data e ao presente caso não contempla a hipótese de as imagens obtidas por sistemas de vigilância poderem ser utilizadas pela entidade patronal como meio de provas para efeitos disciplinares, nem mesmo nas situações que tenham o propósito de proteção de pessoas e bens.

Mais sustentou que, a admissibilidade da utilização das imagens captadas por sistemas de videovigilância como prova para efeitos disciplinares, resultaria sempre no controlo do desempenho profissional do trabalhador visado, quer fossem direccionadas diretamente sobre o trabalhador, quer fossem para o publico em geral que frequenta o mesmo espaço no qual o trabalhador também exerce as suas funções – controlo que está vedado pelo n.º 1 do art.º 20.º do CT. Fundamentou ainda, que o empregador apenas poderá utilizar tais imagens, apenas em sede de procedimento criminal e em respeito à legislação penal e processual, mas nunca em sede de procedimento disciplinar.

Quanto à captação e visualização das imagens captadas, considera o TRP, que ao empregador está vedado o acesso e a sua observação, porque, apenas os órgãos judiciais, os órgão de polícia criminal, e o responsável pela recolha das imagens são os únicos com permissão para aceder às mesmas. Logo, se o trabalhador não está autorizado por lei a ter

acesso ao conteúdo das imagens, também não pode utilizar tais imagens como prova para fundamentar os ilícitos disciplinares cometidos pela trabalhadora.

Considerou também, o TRP que a utilização de imagens captadas por sistemas de videovigilância como meio de prova em processos disciplinares ultrapassa a finalidade e objeto da autorização dada pela CNPD, uma vez que na autorização concedida por esta entidade, está mencionado expressamente que os dados obtidos apenas podiam ser utilizados como meio de prova em sede penal.

Outros acórdãos existem, e no sentido deste, que analisámos existiram e passamos a citar alguns exemplos:

- Ac. TRP de 09.05.2011, Processo n.º 379/10.6TTBCL-A.P1¹⁸⁷: “*O empregador não pode, em processo laboral e como meio de prova, recorrer à utilização de imagens captadas por sistema de videovigilância ainda que a infracção disciplinar possa, simultaneamente, constituir ilícito penal.*”

- Ac. TRL de 19.11.2008, Processo n.º 7125/2008-4¹⁸⁸: “*Não é admissível, no processo laboral como meio de prova, a captação de imagens por sistema de videovigilância, envolvendo o desempenho profissional do trabalhador, incluindo os atos disciplinarmente por ele praticados.*”

- Ac. TRL de 03.05.2006, Processo n.º 872/2006-4¹⁸⁹: “*A videovigilância não só não pode ser utilizada como forma de controlar o exercício da actividade profissional, como não pode, por maioria de razão, ser utilizado como meio de prova em sede de procedimento disciplinar, pois, nestas circunstâncias, a divulgação da cassette constitui, uma abusiva intromissão na vida privada e a violação do direito à imagem do trabalhador, - arts. 79.º do Cód. Civil e 26.º da Constituição da República Portuguesa – criminalmente punível – art. 199, n.º 1, alínea b) do Cód. Penal.*”

➤ **O Ac. do TRP de 28.11.2022**¹⁹⁰:

¹⁸⁷ <https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/06145eddca240e4d80257893004b5074?OpenDocument&Highlight=0,videovigilância%20>

¹⁸⁸ <https://www.dgsi.pt/Jtrl.nsf/0/ab2bf2d57c99bd0680257514003a6ea2?OpenDocument>

¹⁸⁹ <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/0/2ee49abdddb133948025717f0042790b?OpenDocument>

¹⁹⁰ <https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/0a60585d4b7458e7802589100051e02b?OpenDocument>

Este acórdão, mais recente, proferido no passado dia 28.11.2022, no âmbito do Proc. n.º 63737/21.8T8VNG.P1, veio na sua decisão, e ao contrário do acórdão que antecede neste capítulo já examinado, considerar que, as imagens de videovigilância podem ser utilizadas como meio de prova no âmbito do procedimento disciplinar, se não estiver em causa o controlo das funções exercidas pelo trabalhador, e os factos possam consubstanciar ilícitos criminais, independentemente de existir ou não paralelamente procedimento criminal contra o trabalhador.

No caso em concreto, à trabalhadora em causa, foi instaurado um processo disciplinar com vista ao seu despedimento por justa causa, porquanto aquela, se tinha apropriado de um livro sem o pagar, situação suscetível de configurar um ilícito criminal. A trabalhadora impugnou judicialmente a decisão vertida no processo disciplinar.

O Tribunal de 1.ª instância, ao contrário do que havia sendo decidido, proferiu sentença na qual julgou a ação improcedente, e em consequência considerou o despedimento lícito. Inconformada a trabalhadora recorreu.

Entendeu assim, o TRP que o art.º 28.º da Lei, n.º 58/2019, de 08 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica portuguesa, do Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento e Conselho, de 27 de Abril de 2016 relativo à proteção das pessoas singulares e no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre desses dados (RGPD), não exige que exista procedimento criminal paralelamente ao procedimento disciplinar para a admissibilidade do uso das imagens obtidas por meio de sistemas de videovigilância.

A questão controvertida, sobre a qual o TRP foi chamado a pronunciar-se, incide sobre o tema desta dissertação, i.e., sobre a admissibilidades do uso de imagens de videovigilância como meio de prova no âmbito do procedimento disciplinar, mas mais em concreto, quando não exista procedimento criminal instaurado contra o trabalhador.

Assim resultou nesta decisão, inovadora que, a inexistência de procedimento criminal paralelamente ao procedimento disciplinar, não é requisito de admissibilidade ao uso das imagens captadas por sistemas de videovigilância no âmbito de procedimentos disciplinares.

Este acórdão veio clarificar uma questão controversa, ao reconhecer que, as imagens de videovigilância poderão ser utilizadas no processo disciplinar como meio de prova com vista à averiguação da responsabilidade disciplinar do trabalhador – se não estiver em causa o controlo do desempenho do trabalhador – se os factos consubstanciarem, ilícitos penais, independente de existir paralelamente procedimento criminal. Decisão que acompanhamos.

Em suma, o que deverá em a prática justificar ou não a admissibilidade das imagens de videovigilância como meio de prova no processo disciplinar contra o trabalhador, é a gravidade dos ilícitos disciplinares imputados ao trabalhador e não a existência de um processo criminal instaurado contra o trabalhador. Basta assim que, no procedimento disciplinar estejam em causa condutas do trabalhador-arguido suscetíveis – ainda que em abstrato – de terem relevância criminal.

Como se pode verificar a partir deste acórdão, há uma evolução no entendimento dos tribunais superiores quanto à admissibilidade das imagens captadas por sistemas de videovigilância como meio de prova, mesmo sem a prévia instauração de processo criminal, quando os factos em causa, embora enquadráveis disciplinarmente, também consubstanciam ilícitos criminais.

Trata-se, a nosso ver, de uma mudança que faz pleno sentido e corresponde a um imperativo de justiça, permitindo uma resposta mais eficaz e proporcional a condutas do trabalhador particularmente graves no contexto laboral.

Pelo exposto, e tendo em conta a evolução da jurisprudência, entendemos ser legítimo concluir que a tendência atual aponta para a admissibilidade dos dados pessoais obtidos através de sistemas de videovigilância como meio de prova em procedimentos disciplinares, e sem procedimento criminal prévio.

CAPÍTULO IX

DIREITO COMPARADO: O CASO ESPANHOL E OUTROS SISTEMAS JURIDICOS ESTRANGEIROS

1. O CASO ESPANHOL

1.1. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NO CONTEXTO LABORAL EM ESPANHA: ENQUADRAMENTO LEGAL E JURISPRUDENCIAL:

O Estatuto dos Trabalhadores (Estatuto de Los Trabajadores)¹⁹¹, diploma base do direito laboral em Espanha, não contém disposições específicas relativas à proteção de dados pessoais dos trabalhadores, remetendo essa matéria para legislação específica, nomeadamente para a legislação em matéria de proteção de dados pessoais e direitos digitais.

Com a entrada em vigor do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (RGPD), estabeleceu-se um novo quadro jurídico aplicável diretamente a todos os Estados-Membros da UE, com o objetivo de harmonizar as normas relativas ao tratamento de dados pessoais e assegurar um elevado nível de proteção das pessoas singulares. O RGPD tornou-se aplicável a partir de 25 de maio de 2018.

Apesar disso, em Espanha, a antiga Lei Orgânica 15/1999, de 13 de dezembro, de Proteção de Dados de Caráter Pessoal, permaneceu formalmente em vigor até ser revogada pela nova Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro, sobre a Proteção de Dados Pessoais e Garantia dos Direitos Digitais¹⁹² (doravante LOPDGDD). Esta nova lei foi concebida com dois objetivos fundamentais: *i*) adaptar o ordenamento jurídico espanhol às exigências do RGPD; *ii*) regulamentar matérias específicas do contexto espanhol, com especial enfoque nos direitos digitais em ambiente laboral, face ao crescente impacto das tecnologias da informação no âmbito do trabalho.

1.2. A VIDEOVIGILÂNCIA EM CONTEXTO LABORAL:

¹⁹¹ <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

¹⁹² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>

Um dos aspetos centrais abordados pela Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro, prende-se com o uso da videovigilância no local de trabalho, que levanta questões delicadas no que respeita ao equilíbrio entre o poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador, nomeadamente o direito à intimidade e proteção de dados pessoais, previstos no art.º 18.º da Constituição Espanhola.

O art.º 22.º da LOPDGDD¹⁹³ regula o tratamento de imagens através de sistemas de videovigilância, esclarecendo que os empregadores podem utilizá-los exclusivamente para fins de segurança e devendo cumprir os seguintes requisitos:

- i)* Informação prévia aos trabalhadores, de forma clara, expressa e concisa, sobre a existência de sistemas de videovigilância;
- ii)* Colocação de sinalização adequada (placas informativas), em local visível;
- iii)* Os dados captados devem ser armazenados por um período máximo de 30 dias, salvo quando existam provas de atos ilícitos, caso em que poderão ser mantidos por tempo necessário à sua investigação;
- iv)* O sistema não poderá gravar em locais reservados à vida privada, como balneários, casas de banho ou áreas de descanso.

1.3. EXCEÇÕES: VIGILÂNCIA OCULTA E JURISPRUDÊNCIA CONSTITUCIONAL:

Apesar do princípio da informação prévia, a jurisprudência espanhola reconhece exceções, nomeadamente quando estão em causa condutas gravemente ilícitas ou indícios fundados de infrações por parte dos trabalhadores.

A título exemplificativo, o Ac. do TCE n.º 186/2000¹⁹⁴ considerou legítima a instalação de câmaras ocultas num supermercado, após a existência de indícios sérios de furtos internos. Neste caso, a medida foi considerada proporcionada e necessária à defesa do património empresarial.

Mais recentemente, o TEDH também abordou a questão da videovigilância oculta no caso *López Ribalda e outros c. Espanha* (Grande Secção), Ac. de 17 de outubro de 2019, onde validou o uso de câmaras ocultas por parte de um empregador, numa situação em que

¹⁹³ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>

¹⁹⁴ <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/4170>

havia suspeitas fundamentadas de furtos por parte de funcionários. O TEDH concluiu que, apesar da ausência de informação prévia, não houve violação do art.º 8.º da CEDH, dado que a medida foi proporcional, limitada no tempo, justificada e não intrusiva em locais de intimidade.

1.4. QUADRO COMPARATIVO: ESPANHA VS. PORTUGAL:

	Espanha	Portugal
Legislação Nacional	Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro (LOPDGDD)	Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto
Aplicação do RGPD	Aplicação direta desde 25/05/2018 + LOPDGDD como complemento	Aplicação direta desde 25/05/2018 + Lei 58/2019, de 8 de agosto como adaptação
Código Laboral	Estatuto dos Trabalhadores (sem normas sobre proteção de dados)	CT (art.ºs 16.º a 21.º) com normas específicas
Videovigilância (Regime Geral)	Permitida para fins de segurança (art.º 22.º LOPDGDD)	Permitida, mas com restrições (art.º 20.º CT); não para controlo exclusivo do desempenho
Informação ao Trabalhador	Obrigatória (clara, expressa e prévia) + placa informativa visível	Obrigatória + requisitos definidos pela CNPD
Videovigilância Oculta	Permitida em casos excecionais (jurisprudência: TCE e TEDH)	Em regra, proibida; só com autorização da CNPD e fundamentação robusta
Gravação de Áudio	Proibida (exceto se indispensável e justificada)	Proibida mesmo com consentimento do trabalhador (posição da CNPD)
Autoridade de Controlo	AEPD (Agencia Espanhola de Proteção de Dados)	CNPD (Comissão Nacional de Proteção de Dados)

2. OS CASOS LÓPEZ RIBALDA¹⁹⁵:

As trabalhadoras exerciam funções como operadoras de caixa em supermercados.

Na sequência de prejuízos económicos, o empregador decidiu instalar sistemas de videovigilância visíveis, sobre as quais os trabalhadores foram devidamente informados.

Contudo, foram também instalados sistemas de videovigilância ocultos, sem que as trabalhadores tivessem tido conhecimento da sua existência. Posteriormente, com base nas imagens captadas por câmaras ocultas — que comprovavam atos de furto de bens da loja por parte das trabalhadores —, as mesmas foram despedidas com justa causa, e impugnaram judicialmente o seu despedimento.

Os tribunais espanhóis admitiram como prova, no âmbito da ação laboral, as gravações obtidas através das câmaras de videovigilância ocultas, confirmando, em consequência, a decisão de despedimento das trabalhadoras.

Porém, o douto TEDH considerou que, nos termos da legislação espanhola aplicável em matéria de proteção de dados, incumbia ao empregador o dever de informar as trabalhadoras sobre existência de qualquer sistema de vigilância. Entendeu ainda que os direitos do empregador poderiam ter sido salvaguardados por meios menos intrusivos. Nesse sentido, concluiu que as jurisdições espanholas não lograram alcançar um equilíbrio justo entre o direito das trabalhadoras ao respeito pela sua vida privada e o direito do empregador à proteção da sua propriedade¹⁹⁶. Vejamos;

¹⁹⁵ <https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaInternacional/TribunalEuropeo/Documents/Sentencia%20López%20Ribalda%20c.%20España.pdf>

¹⁹⁶ “Decisão: Artigo 8º: A videovigilância ilegal de trabalhadores no seu local de trabalho deve ser considerada uma intrusão considerável na sua vida privada. Tal videovigilância inclui toda a documentação gravada e reproduzível da sua conduta no seu local de trabalho, local esse em que o trabalhador está obrigado a permanecer em virtude do seu contrato de trabalho. Deste modo, a vida privada dos requerentes é necessariamente afectada pela referida videovigilância. O processo deve ser analisado no contexto das obrigações positivas do Estado, as quais podem envolver a adoção de medidas destinadas a garantir o respeito pela vida privada, mesmo na esfera das relações entre os indivíduos. Assim, o Tribunal deve analisar se o Estado, no contexto das suas obrigações positivas nos termos do Artigo 8.º, alcançou um justo equilíbrio entre os diferentes interesses em causa: in casu, direito dos requerentes ao respeito da vida privada e o interesse da entidade patronal em proteger a sua organização e gestão relativa aos seus direitos de

i) Direitos em conflito:

Verifica-se que, em ambos os casos, havia alguns direitos em conflito: Por um lado o direito à propriedade privada e proteção do património, ambos os direitos com proteção constitucional – art.º 38.º da Constituição espanhola¹⁹⁷, por outro o direito à privacidade e à confidencialidade das comunicações – art.ºs 18.1 e 18.3 da Constituição espanhola, e por fim o direito à vida privada e familiar previsto no art.º 8.º do CEDH.

ii) Contextualização dos casos:

Uma empresa do setor da grande distribuição detetou discrepâncias entre o inventário de produtos e os valores registados nas caixas e instalou câmaras visíveis, tendo informado as trabalhadoras e afixou respetiva sinalética de informação. Para o efeito, instalou também câmaras ocultas, mas neste caso, sem aviso prévio, focadas nas zonas das caixas registadoras.

Ora, da visualização das imagens das câmaras ocultas, a empresa conseguiu captar e identificar os furtos perpetrados pela trabalhadoras em causa, originando o despedimento das mesma com justa causa.

iii) O processo Judicial:

propriedade, bem como o interesse público na boa administração da justiça. Muito embora a videovigilância tenha sido realizada na sequência de prejuízos económicos que levantavam a suspeita de furtos cometidos por funcionários e/ou clientes, o certo é que as imagens obtidas implicaram o armazenamento e processamento de dados pessoais, intimamente ligados à esfera privada dos indivíduos por elas abrangidos, sendo que as imagens foram examinadas por várias pessoas antes mesmo dos próprios visados terem conhecimento da existência das gravações. A legislação aplicável à data dos factos continha disposições específicas sobre proteção de dados pessoais. De facto, e conforme sublinhado pelos tribunais nacionais, o empregador não cumpriu a obrigação de informar os requerentes sobre as gravações feitas pelas câmaras de videovigilância ocultas, conforme prescrito na legislação nacional.” in

[https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-184986%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-184986%22]})

¹⁹⁷ “Artigo 38 Reconhece-se a liberdade de empresa no âmbito da economia de mercado. Os poderes públicos garantem e protegem o seu exercício e a defesa da produtividade, de acordo com as exigências da economia geral e, se for caso disso, da planificação.” in <https://www.tribunalconstitucional.es/es/tribunal/normativa/Normativa/CEportugués.pdf>

Tanto a jurisdição social como o Tribunal Superior de Justiça da Catalunha validaram os despedimentos, considerando que a medida adotada pela empresa – colocação de câmaras ocultas, sem conhecimento das trabalhadoras, era legítima à luz do art. 20.3 do Estatuto dos Trabalhadores, que permite ao empregador adotar medidas de vigilância e controlo, desde que cumpram o requisito de proporcionalidade: a medida deve ser justificada, adequada e necessária.

Neste caso, os tribunais entenderam que se tratava de uma resposta proporcional às suspeitas fundadas de furto e que não existiam meios menos invasivos para proteger os interesses patrimoniais da empresa. Inconformadas, as trabalhadoras apresentaram queixa junto do TEDH, o qual proferiu as seguintes decisões:

- **TEDH – López Ribalda I (2018):**

No acórdão de 9 de janeiro de 2018 (López Ribalda I), o TEDH considerou que o uso de câmaras ocultas sem aviso prévio não respeitou o princípio da proporcionalidade e violou o direito à privacidade dos trabalhadores.

Não obstante, os despedimentos não foram invalidados, mas o Estado espanhol foi condenado ao pagamento de indemnizações de € 4.000,00 cada funcionária.

- **TEDH – López Ribalda II (2019):**

Posteriormente, e por solicitação do Governo espanhol, o caso foi remetido à Grande Câmara do TEDH, que, no seu acórdão de 17 de outubro de 2019 (López Ribalda II), veio modificar a decisão anterior, concluindo que, nas circunstâncias específicas do caso, a videovigilância oculta foi uma medida proporcional e legítima, não se verificando qualquer violação do art.º 8.º da CEDH.

Do exposto resulta que, em Espanha, a implementação de sistemas de videovigilância no local de trabalho exige uma ponderação cuidadosa entre diferentes direitos de natureza constitucional. Por um lado, encontra-se o direito à proteção da propriedade privada e do património do empregador, consagrado no art.º 38.º da Constituição espanhola; por outro, os direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito à privacidade e à confidencialidade das comunicações, previstos nos art.ºs 18.º, n.ºs 1 e 3 do mesmo diploma

Esta ponderação deve igualmente ter em consideração o disposto no art.º 8.º da CEDH, que consagra o direito ao respeito pela vida privada e familiar.

A colisão entre estes direitos fundamentais foi objeto de análise na jurisprudência acima referida, em especial no caso *López Ribalda II*.

À luz da doutrina firmada nesse acórdão, conclui-se que, em território espanhol, os empregadores podem recorrer à instalação de sistemas de videovigilância como meio de controlo laboral, nos termos do art.º 20.º, n.º 3, do, desde que sejam observados determinados pressupostos legais.

Regra geral, os trabalhadores, ou os seus representantes legais, devem ser informados previamente sobre a existência e finalidade das câmaras, conforme dispõe o art.º 13.º do RGPD. De forma excecional, essa obrigação de informação poderá ser suprida pela afixação de um aviso visível, nos casos em que existam indícios razoáveis e fundamentados da prática de infrações graves. Ainda assim, tal vigilância deve ser de duração limitada, circunscrita aos espaços estritamente necessários, e nunca poderá incidir sobre zonas de descanso ou lazer.

Acresce que a medida deverá ser adequada, necessária e proporcional ao fim legítimo que se pretende alcançar, devendo a sua adoção resultar da inexistência de alternativas menos intrusivas. O tratamento de dados através de videovigilância deverá ainda cumprir a designada “prova de proporcionalidade”, implicando que os benefícios resultantes da sua implementação superem os potenciais prejuízos para os direitos dos trabalhadores. Em certos casos, sobretudo quando se trate de tratamentos de dados em larga escala, poderá ser exigida a realização de uma Avaliação de Impacto sobre a Proteção de Dados.

O acesso às imagens captadas deve ser limitado exclusivamente a pessoal autorizado, e os registos apenas poderão ser conservados pelo prazo máximo de trinta dias, salvo se forem necessários no âmbito de uma investigação criminal, devendo, nesse caso, ser entregues às autoridades competentes no prazo máximo de 72 horas após o conhecimento da gravação relevante.

A jurisprudência espanhola tem vindo a consolidar a aplicação da doutrina estabelecida no caso *López Ribalda*, reconhecendo a admissibilidade da videovigilância em contexto laboral sempre que estejam reunidas as exigências legais e constitucionais. Os tribunais nacionais têm reiteradamente exigido que os empregadores informem de forma clara e inequívoca os trabalhadores sobre a instalação de câmaras e os objetivos a que se destinam.

Não obstante, reconhecem-se exceções em situações específicas, nomeadamente quando estejam em causa infrações graves detetadas em flagrante.

Importa ainda sublinhar que a regulamentação da videovigilância deverá estar em conformidade com os requisitos estabelecidos pelo RGPD, assegurando-se que as provas obtidas não impliquem uma violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Por fim, a jurisprudência consolidada em torno da doutrina *López Ribalda II* reforça que a finalidade da videovigilância deve ser claramente determinada, sendo inadmissível a utilização das imagens captadas para fins distintos dos inicialmente comunicados (como a segurança), exceto em casos extraordinários, e devidamente justificados. A legalidade da videovigilância no contexto laboral dependerá, assim, de um equilíbrio rigoroso entre a necessidade de segurança e o respeito pelos direitos fundamentais dos trabalhadores, sendo essencial que qualquer derrogação ao dever de informação seja justificada por circunstâncias excepcionais e não constitua uma prática generalizada.

3. OUTROS SISTEMAS JURÍDICOS ESTRANGEIROS: ITALIANO E ALEMÃO

O ordenamento jurídico italiano apresenta expressamente critérios específicos para a resolução de conflitos entre empregadores e trabalhadores, designadamente no que respeita ao uso de sistemas de videovigilância no local de trabalho.

Nos termos do disposto no art.º 4.º do Estatuto do Trabalhadores (Statuto dei Lavoratori)¹⁹⁸, é vedada a utilização de equipamentos de vigilância com a finalidade de

¹⁹⁸“1. Os equipamentos audiovisuais e outros instrumentos dos quais decorre também a possibilidade de controlo à distância das actividades dos trabalhadores podem ser utilizados exclusivamente por exigências de organização e de produção, de segurança no trabalho e de protecção do património da empresa e podem ser instalados mediante convenção colectiva celebrada pela representação sindical unitária ou pelos representantes sindicais da empresa. Em alternativa, no caso de empresas com unidades de produção situadas em diferentes províncias de uma mesma região ou em várias regiões, tal acordo pode ser celebrado pelas associações sindicais comparativamente mais representativas a nível nacional. Na ausência de acordo, os equipamentos e instrumentos referidos no primeiro período podem ser instalados mediante autorização da sede territorial da Inspeção Nacional do Trabalho ou, em alternativa, no caso de empresas com unidades de produção localizadas em áreas da competência de mais do que uma sede territorial, da sede central da Inspeção Nacional do Trabalho. As medidas a que se refere o terceiro período são definitivas. 2. A disposição

monitorizar o desempenho profissional dos trabalhadores. No entanto, a legislação italiana admite a instalação de sistemas de vigilância à distância quando a sua finalidade não seja o controlo direto da atividade laboral, mas sim outras necessidades legítimas da entidade empregadora. Nestes casos, a colocação de tais dispositivos depende de autorização prévia por parte das comissões internas de trabalhadores ou das estruturas sindicais representativas. Na ausência de consenso entre estas entidades e o empregador, a instalação apenas pode avançar mediante autorização da Inspeção do Trabalho.

Importa sublinhar que a autorização para instalar câmaras de vigilância não concede, por si só, uma licença irrestrita quanto à sua utilização. Tal como sucede no ordenamento jurídico português, o sistema italiano exige uma análise casuística assente nos princípios da proporcionalidade, adequação e necessidade, de modo a garantir que a recolha de imagens no contexto laboral respeita os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Além disso, subsiste em Itália — à semelhança do que ocorre em Portugal — um debate doutrinário em torno da admissibilidade das imagens obtidas por videovigilância como meio de prova em processos disciplinares.

Deixamos aqui duas decisões italianas sobre o presente tema:

- **Cassazione – Sentenza n. 10636 / 2 maggio 2017¹⁹⁹:**

Caso: Trata-se de um trabalhador que foi despedido após ser filmado a furtar bens da empresa. O tribunal considerou legítimo o despedimento, reconhecendo que câmaras instaladas para proteger o património da empresa constituem um "controlo defensivo" e não carecem do acordo sindical prévio, desde que não sejam excessivamente invasivas e haja sinalização adequada da sua presença. A decisão reforça que o trabalhador não goza de maior tutela do que um elemento externo à empresa quando pratica conduta ilícita, desde que prevaleçam os princípios de dignidade e privacidade.

referida no n.º 1 não se aplica aos instrumentos utilizados pelo trabalhador para a realização do trabalho e aos instrumentos de registo de acessos e presenças. 3. As informações recolhidas nos termos dos n.ºs 1 e 2 podem ser utilizadas para todos os fins relacionados com a relação de trabalho, desde que o trabalhador seja adequadamente informado sobre a utilização dos instrumentos e a realização dos controlos e no respeito das disposições do Decreto Legislativo n.º 196 de 30 de junho de 2003

¹⁹⁹ www.rivistalabor.it

- **Cassazione – Ordinanza n. 8375 / 23 marzo 2023²⁰⁰:**

Caso: Trata-se de um caso em que um educador foi filmado a agir de forma agressiva contra um aluno. As imagens, captadas por um sistema de videovigilância instalado por motivos de segurança e com acordo sindical, foram consideradas utilizáveis em processo disciplinar. O tribunal esclareceu que, mesmo que tenham sido instaladas para segurança, as câmaras podem produzir provas, desde que respeitem o art. 4.º do Statuto dei Lavoratori (critério da proporcionalidade) e tenham sido previamente acordadas com representação sindical.

No âmbito do *ordenamento jurídico alemão*, a instalação de sistemas de videovigilância em locais de trabalho é, em princípio, vista com reserva, por poder representar uma violação dos direitos de personalidade dos trabalhadores, protegidos pelos artigos 1.º e 2.º da Lei Fundamental Alemã (Grundgesetz)²⁰¹. A utilização de câmaras de vigilância nestes contextos apenas se admite de forma excecional, quando existam interesses legítimos e relevantes, nomeadamente de natureza empresarial ou ligados à segurança, que justifiquem tal medida.

A Comissão Federal para a Proteção de Dados e Liberdade de Informação (Die Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit)²⁰² reconhece, nas suas orientações, que certas áreas do local de trabalho podem ser sujeitas a videovigilância, desde que por razões concretas de segurança. Esta temática está regulada na Lei Federal de Proteção de Dados (Bundesdatenschutzgesetz)²⁰³, a qual, no seu art.º 4.^º²⁰⁴, permite a instalação de câmaras em espaços de acesso público, o que pode incluir, em certas condições, áreas onde os trabalhadores exercem as suas funções. Exemplos frequentemente admitidos são os sistemas de videovigilância em instituições bancárias, instalados para proteger os bens e a integridade física dos trabalhadores, desde que estes estejam informados da sua existência. Contudo, mesmo nestas situações, a recolha de imagens não pode ter como

²⁰⁰ www.rivistalabor.it

²⁰¹ <https://www.bundestag.de/resource/blob/638342/flyer.pdf>

²⁰² https://www.bfdi.bund.de/EN/Home/home_node.html

²⁰³ Aprovada pelo Parlamento alemão em 1977.

²⁰⁴ https://www.gesetze-im-internet.de/bdsg_2018/

objetivo direto a monitorização do comportamento ou desempenho dos trabalhadores. A vigilância contínua e generalizada é considerada desproporcional e, por conseguinte, incompatível com os direitos fundamentais consagrados na constituição alemã.

Nos termos da jurisprudência do Tribunal Federal do Trabalho (Bundesarbeitsgericht), a possibilidade de ser constantemente vigiado pode gerar um clima de pressão psicológica no trabalhador, o que contraria os princípios fundamentais da dignidade humana e da liberdade individual. Assim, a videovigilância só é observada como legítima quando visa salvaguardar interesses específicos do empregador, particularmente relacionados com a segurança das instalações ou das pessoas.

Em alinhamento com o entendimento da Comissão Federal para a Proteção de Dados, os tribunais de trabalho alemães têm, em determinadas situações, admitido a utilização de gravações de videovigilância como meio de prova em processos disciplinares, especialmente quando exista uma suspeita fundamentada da prática de comportamentos ilícitos. No entanto, se os sistemas forem instalados sem observância dos requisitos legais — como a inexistência de base jurídica, falta de transparência ou ausência de informação aos trabalhadores —, as imagens recolhidas poderão ser consideradas inadmissíveis em juízo. Além disso, o empregador poderá incorrer em responsabilidade penal ou contraordenacional, e ainda ser civilmente responsabilizado pelos danos causados pela recolha indevida de imagens.

Deixamos aqui, duas decisões alemãs sobre o presente tema:

- **Bundesarbeitsgericht (BAG), 29 de junho de 2023 – 2 AZR 296/22**²⁰⁵

Caso: Um trabalhador foi filmado à entrada e saída da fábrica, suspeito de fraude nas horas de trabalho. O tribunal considerou que as gravações revelam conduta intencional e podem ser usadas como prova, mesmo que tenham sido obtidas em violação parcial da GDPR/BDSG, desde que a videovigilância seja ostensiva e não se configure como “violação séria dos direitos fundamentais”. Esta decisão confirma que a proteção de dados não serve para encobrir comportamentos ilícitos no trabalho.

²⁰⁵<https://www.mtrlegal.com/en/bag-video-recordings-potentially-admissible-in-wrongful-termination-proceedings/>

- **Bundesarbeitsgericht (BAG), 23 de agosto de 2018 – 2 AZR 133/18²⁰⁶**

Caso: Uso de imagens de CCTV num estabelecimento comercial (tabacaria), gravadas há seis meses, para justificar despedimento de um trabalhador por furto. O tribunal considerou admissível a utilização das imagens; desde que a gravação fosse legal e ostensiva, o facto de os dados terem sido retidos por tempo prolongado não inviabiliza o seu uso judicial.

²⁰⁶<https://www.twobirds.com/en/insights/2018/germany/new-case-law-on-retention-periods-for-video-surveillance-at-the-workplace>

CONCLUSÕES:

O Direito do Trabalho nasceu da necessidade histórica de proteger o trabalhador num contexto de desequilíbrio estrutural na relação laboral. Surgido como ramo autónomo do Direito no final do século XIX, desenvolveu-se em resposta às condições desumanas da Revolução Industrial, assumindo uma função regulador e protetora que perdura até aos dias de hoje.

Esta evolução refletiu-se na consagração de princípios como a proteção da parte mais fraca, a estabilidade no emprego, a limitação da jornada de trabalho e o direito à negociação coletiva, entre outros, sendo atualmente um instrumento essencial para garantir justiça social nas relações laborais.

O trabalho, no contexto jurídico-laboral, não é apenas uma atividade produtiva. Trata-se de uma prestação pessoal, voluntária e remunerada, inserida numa relação de troca entre trabalhador e empregador. Mais do que um bem económico, o trabalho é também um valor social e constitucionalmente protegido, estando na base da realização pessoal do trabalhador e do desenvolvimento económico da sociedade.

A subordinação jurídica é o elemento caracterizador do contrato de trabalho. Traduz-se na sujeição do trabalhador ao poder de direção, organização e disciplina do empregador, sendo este quem determina os modos, tempos e locais da prestação. Esta subordinação distingue o contrato de trabalho de outras formas de prestação de serviços e é o fundamento dos poderes do empregador, mas também o limite da sua atuação, dado que não pode ultrapassar os direitos fundamentais do trabalhador.

O trabalhador, mesmo sujeito ao poder diretivo do empregador, mantém intacta a sua qualidade de sujeito de direitos fundamentais. Entre os direitos fundamentais no contexto laboral, destacam-se o direito à dignidade no trabalho, à reserva da intimidade da vida privada, à proteção de dados pessoais, à integridade física e moral, à igualdade de tratamento e à segurança no trabalho. Em contrapartida, o trabalhador deve cumprir com os deveres de assiduidade, pontualidade, lealdade, diligência, obediência e respeito pelas ordens legais do empregador.

Sempre que o trabalhador viole os deveres que lhe são legalmente e contratualmente impostos, o empregador pode desencadear um procedimento disciplinar, com vista a apurar os factos e, eventualmente, aplicar uma sanção. Este procedimento tem uma natureza formal e obedece a formalismos e princípios de contraditório, imparcialidade e proporcionalidade.

Entre as sanções possíveis contam-se a advertência, a repreensão, a suspensão, a redução de categoria e, nos casos mais graves, o despedimento com justa causa.

No âmbito disciplinar, a obtenção e produção de prova devem respeitar os princípios da legalidade, da boa-fé e da proporcionalidade. A prova não pode ser obtida por meios ilícitos nem violar direitos fundamentais, sob pena de ser considerada inválida. A admissibilidade de determinados meios de prova, como gravações, e-mails ou videovigilância, tem sido objeto de forte debate na doutrina e jurisprudência, sobretudo quando se cruzam com direitos como a privacidade ou a proteção de dados.

A utilização de meios de vigilância remota no contexto laboral tem levantado uma série de debates. De um lado, reconhece-se que é legítimo — e em certos casos até obrigatório — que o empregador assegure condições adequadas de segurança no local de trabalho.

Por outro lado, é importante lembrar que o trabalhador ocupa uma posição naturalmente mais vulnerável na relação laboral, o que justifica a existência de normas legais que procuram corrigir esse desequilíbrio. Um exemplo disso é a imposição de limites ao uso de sistemas de vigilância com o intuito de controlar o desempenho do trabalhador, protegendo-se assim a sua esfera de intimidade e vida privada.

Cabe destacar, conforme ensina **ROMANO MARTINEZ**²⁰⁷, que: “*O regime dos direitos de personalidade previsto no Código do Trabalho não visa apenas a proteção do trabalhador, mas antes alcançar um equilíbrio justo entre os direitos da pessoa humana do trabalhador e a liberdade de organização da atividade empresarial*”.

Entre os instrumentos de vigilância remota disponíveis para o empregador, destaca-se a videovigilância. Este recurso possibilita a captação contínua de imagens dentro do seu raio de alcance, tornando-se, por isso, um meio eficaz tanto para a identificação de condutas ilícitas de natureza penal quanto para a recolha de provas em eventuais processos disciplinares internos.

Ora, a análise que empreendemos sobre a admissibilidade da videovigilância como meio de prova em sede de procedimento disciplinar permitiu-nos refletir criticamente sobre a relação complexa entre os direitos fundamentais dos trabalhadores e os poderes legalmente reconhecidos ao empregador.

²⁰⁷ MARTINEZ, Pedro Romano - *Direito do Trabalho*, 9.ª ed., Almedina, 2019, cit. p. 377.

Ao longo deste trabalho, ficou claro para nós que, esta é uma zona de tensão sensível do Direito do Trabalho, onde o equilíbrio entre proteção da privacidade e defesa da legalidade interna assume contornos particularmente relevantes.

As empresas têm o dever de zelar pela segurança de pessoas e bens, e não raras vezes deparam-se com comportamentos que, embora graves e passíveis de relevância penal, não são alvo de denúncia criminal por opção da entidade empregadora ou por estratégia defensiva do próprio trabalhador. Neste casos, o procedimento disciplinar deve ter autonomia suficiente para garantir a responsabilização do trabalhador, com base em prova tecnicamente admissível, como são as imagens de videovigilância, desde que obtidas de forma legítima e sem finalidade exclusiva de controlo do desempenho do trabalhador.

É da nossa opinião que as imagens de videovigilância, como meio de prova em sede de processo disciplinar laboral, devem ser reconhecidas como legítimas e válidas, mesmo que não exista um processo penal paralelo em curso, ou que a sua validação dependa deste.

A análise desta problemática partiu da identificação dos valores jurídico-constitucionais em tensão: de um lado, os direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito à reserva da vida privada (cfr. art.º 16.º do CT e art.º 26.º da CRP), o direito à proteção de dados pessoais (cfr. art.º 17.º do CT e art.º 35.º da CRP), e o direito à defesa e ao contraditório (cfr. art.º 32.º da CRP); e, do outro lado, o direito do empregador à liberdade de iniciativa económica privada (cfr. art.º 61.º da CRP), o exercício legítimo do poder de direção e disciplinar (cfr. art.ºs 97.º e ss. do CT) e o direito à proteção da propriedade e da organização empresarial (cfr. art.º 62.º da CRP).

Ora, a recolha de imagens por meio de sistemas de videovigilância é utilizada com diversas finalidades. No âmbito concreto das relações laborais, esta prática assume especial relevo enquanto ferramenta de prevenção por parte do empregador. Com o objetivo de garantir a segurança de pessoas e bens, e conforme prevê o art.º 20.º do CT, a captação e posterior utilização de imagens obtidas no local de trabalho desencadeia sérias preocupações quanto à possível violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, particularmente quando está em causa a instauração de um procedimento disciplinar.

O nosso ordenamento jurídico estabelece, como regra geral, a proibição de utilização de sistemas de videovigilância para efeitos de controlo do desempenho profissional. Contudo, esta questão ganhou nova expressão com a entrada em vigor do art.º 28.º da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que veio pressupor a possibilidade de as imagens e outros dados pessoais poderem ser utilizados para apuramento de responsabilidade disciplinar, desde que tal ocorra

no âmbito de um processo penal. Esta norma responde de forma clara a parte da pergunta que se colocou nesta tese: **é admissível a utilização de imagens de videovigilância como meio de prova em procedimentos disciplinares, sem a necessidade de instauração de procedimento criminal?**

Ainda que se reconheça o desígnio do legislador ao adotar a referida norma, a verdade é que a redação perfilhada se revela dúbia e pouco esclarecedora quanto ao seu alcance concreto, já que não responde à segunda parte da pergunta.

Perante esta incerteza interpretativa, entende-se, quer por parte da doutrina, quer por parte da jurisprudência – até um dado momento –, que o empregador apenas poderia recorrer-se de tais imagens como meio de prova em procedimentos disciplinar, se as mesmas tiverem sido previamente valoradas no âmbito de um procedimento penal. Caso contrário, o empregador corria o sério risco de que a prova fosse declarada ilícita, caso viesse a ser judicialmente impugnada pelo trabalhador-arguido visado pela sanção disciplinar de despedimento.

Porém, com o Ac. TRP de 28.11.2022 (Proc. n.º 63737/21.8T8VNG.P1), – acima já analisado – deixou de haver a referida incerteza, pois de acordo com esta decisão inovadora, a inexistência de processo criminal paralelo ao procedimento disciplinar, não constitui uma condição de admissibilidade ao uso das imagens captadas por sistemas de videovigilância no âmbito de processos disciplinares. Este acórdão veio clarificar esta questão controversa, ao reconhecer que as imagens de videovigilância poderão ser utilizadas no processo disciplinar como meio de prova, com vista à averiguação da responsabilidade disciplinar do trabalhador – desde que não esteja em causa a fiscalização do seu desempenho – caso os factos consubstanciem ilícitos penais, independentemente da existência de processo criminal. Deste modo, é a qualidade e gravidade dos factos imputados ao trabalhador que deve determinar a admissibilidade da prova, e não a existência de um processo criminal, sendo apenas necessário, para o efeito, que estejam em causa factos suscetíveis, ainda que abstratamente, de serem investigados nesse âmbito.

Acompanhamos esta decisão na sua íntegra por se apresentar justa e equilibrada. Trata-se, a nosso ver, de uma mudança que faz pleno sentido e corresponde a um imperativo de justiça, permitindo uma resposta mais eficaz e proporcional a condutas particularmente graves no contexto laboral, e que em nada põem em causa os direitos fundamentais dos trabalhadores e o seu valor reforçado.

O presente acórdão, surge, neste contexto, como um verdadeiro marco interpretativo. Ao afastar a exigência de um processo penal paralelo como condição para a admissibilidade da prova, esta decisão veio ao encontro do que consideramos ser uma leitura correta, justa, pragmática e coerente com o ordenamento jurídico atual.

A nosso ver, o acórdão em causa não apenas reforça a segurança jurídica, como também restitui ao empregador a capacidade de reagir com proporcionalidade a infrações graves, sem comprometer os direitos fundamentais do trabalhador.

Esta decisão judicial vem assim abrir caminho para o empregador poder equacionar sobre a apresentação, ou não, de queixa crime contra o trabalhador visado, sem prejuízo de poder utilizar as imagens recolhidas por sistema de videovigilância em sede disciplinar.

Defendemos, por isso, uma interpretação funcional e finalista do regime legal aplicável: o que deve estar em causa não é a existência de um processo penal formal, mas a gravidade objetiva dos factos e a legitimidade do meio utilizado para os apurar. Se as imagens forem captadas com respeito pela legislação sobre proteção de dados, se não tiverem como único fim o controlo do desempenho e se a sua utilização for proporcional à infração em causa, então devem ser admissíveis como prova disciplinar.

Consideramos que esta nossa posição, não implica uma desvalorização dos direitos do trabalhador. Pelo contrário, exige que as entidades empregadoras cumpram rigorosamente com os requisitos legais na instalação e utilização dos sistemas de videovigilância. Trata-se de reconhecer que os direitos fundamentais não são absolutos e que, num Estado de Direito, devem ser objeto de ponderação caso a caso, em função do contexto e da finalidade prosseguida.

Em síntese, consideramos que a admissibilidade das imagens de videovigilância como meio de prova em procedimento disciplinar é não só juridicamente possível, como desejável, desde que inserida num quadro legal transparente e protetivo. A justiça laboral não pode fechar os olhos a realidades objetivas de infração grave, apenas porque não foi intentada ação penal. A função disciplinar do empregador deve poder exercer-se com eficácia, dentro dos limites da legalidade e do respeito pelos direitos fundamentais, mas sem ser refém de formalismos que, em certos casos, apenas favorecem a impunidade do trabalhador.

Os limites à admissibilidade das imagens de videovigilância em contexto laboral, nomeadamente como meio de prova nos processos disciplinares.

BIBLIOGRAFIA

1. BIBLIOGRAFIA LITERÁRIA:

ABRANTES, José João – *Estudos de Direito do Trabalho*, AAFDL Editora, 2028.

AMADO, João Leal – *As Plataformas Digitais e o Novo Art. 12- A do Código do Trabalho Português: Empreendendo ou Trabalhando?*, Colóquios do Supremo Tribunal de Justiça.
<https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2024/02/livro-digital-direito-do-trabalho-2022.pdf>

— *Contrato de Trabalho*, 2.^a ed., 2010, Coimbra Editora (publicação conjunta de Wolters Kluwer Portugal)

CASTRO, João de Mendes – *Conceito de Prova em Processo Civil*, Edições Ática, 1961.

CORDEIRO, António Menezes – *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, 1991.

CRAVALHO, Anabela Luna de – *A Videovigilância no Local de Trabalho*, Data Vénia – Revista Jurídica Digital, Ano 9, n.º 12.

DRAY, Guilherme Machado – *Direito de Personalidade: Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho*, Almedina, 2006.

— *Justa causa e esfera privada*, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. II. Coimbra: Almedina, 2001.

FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*, 17.^a ed., Almedina, 2014.

FERNANDES, Francisco Liberal – *O Conceito de Trabalhador no Direito Comunitário*, 1.^a ed., Gestlegal, 2019.

FESTAS, David Oliveira – *O Direito à Reserva da Intimidade da Vida Privada do*

Trabalhador no Código do Trabalho. Revista da Ordem dos Advogados, Ano 64, Vol. I/II, 2004.

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, 2004.

JUSTO, António dos Santos – *O Princípio “Pacta Sunt Servanda” (Direitos Romano e Português)*, Repositório Universidades Lusíada, 2021.

LEITÃO, Luís Manuel de Menezes – *Direito do Trabalho*, 2.^a ed., Almedina, 2010.

MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 9.^a ed., Almedina, 2019.

MELLO, Alberto de Sá e – *Direito do Trabalho para Empresas*, 6.^a ed. reformulada, ampliada e atualizada, com anotações, Almedina, 2025.

MENKE, Fabiano – *A proteção de dados e o direito fundamental à garantia da confidencialidade e integridade dos sistemas técnico-informacionais no direito alemão.* RJLB – Revista Jurídica Luso-Brasileira, Ano 5, 2019.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho – *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, 2021.

— *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador.* Almedina, 2010.

MOREIRA, António José – *Limites ao Poder Disciplinar. Contributo.*, Revista de Estudos Laborais, Ano XI – I da 4.^a Serie, n.º 4, 2021.

<http://repositorio.ulusiada.pt/handle/11067/6150>

MOTA, Joana; SAMPAIO, Alexandre Pedral – *Regulamento Geral de Proteção de*

Dados em Portugal – Alguns apontamentos à sua lei de execução. Actualidad Jurídica Uría Menéndez, n.º 53, 2019.

NEVES, Ana Fernanda – *A proteção de dados pessoais no contexto das relações laborais.* In *Direito à Informação Administrativa e Proteção de Dados Pessoais*. Coleção Formação Contínua, Centro de Estudos Judiciários, 2021.

O RGPD e os Recursos Humanos – Guia prático para a conformidade, 2.ª ed., Almedina, 2022.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II*. 9.ª ed. (reimpressão), Almedina, 2024.

REVISTA QUESTÕES LABORAIS – *Videovigilância e infração disciplinar*, Questões Laborais, n.º 53, Almedina, 2018.

SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO – *Direito da Sociedade da Informação*, Vol. I. Coimbra Editora, 1999.

XAVIER, Bernardo da Gama – *Manual de Direito do Trabalho*, 4.ª ed., Rei dos Livros, 2020.

1. BIBLIOGRAFIA LEGISLATIVA:

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital – *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4.ª ed. Coimbra Editora, 2007.

CÓDIGO DO TRABALHO ANOTADO – Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray e Luís Gonçalves da Silva, 13.ª ed. Almedina, 2020.

CÓDIGO PENAL – 16.ª ed. Almeida, 2025.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA – 8.^a ed., reimpressão, Almedina, 2025.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

<https://www.tribunalconstitucional.es/es/tribunal/normativa/Normativa/CEportugués.pdf>

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (ESTATUTO DOS TRABALHADORES)

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20230317&tn=1#a34>

GONZÁLEZ, José Alberto – Código Civil Anotado: Contratos em Especial (art.ºs 874.º a 1250.º). Vol. II e III, 2.^a ed. Lisboa: Quid Juris, 2020.

GRUNDGESETZ (LEI FUNDAMENTAL ALEMÃ)

<https://www.bundestag.de/resource/blob/638342/flyer.pdf>

STATUTO DEI LAVORATORI (ESTUTOS DOS TRABALHADORES)

<https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2014/10/30/statuto-dei-lavoratori>