

OS MEIOS DE VIGILÂNCIA À DISTÂNCIA

SUSANA I. P. FERREIRA DOS SANTOS GIL¹

Professora adjunta na Escola Superior de Comunicação,
Administração e Turismo do Instituto Politécnico de Bragança

EXCERTOS

“Os meios de vigilância à distância são expressão das novas tecnologias que se desenvolvem e se aperfeiçoam”

“O empregador português não poderá usar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante a utilização de equipamento tecnológico, com o propósito de controlar o desempenho profissional do trabalhador”

“Parece-nos que se o GPS estiver instalado num automóvel afeto exclusivamente para o trabalho, a sua utilização não ofenderá o direito à privacidade e intimidade do trabalhador”

Introdução

As relações sociais têm sido afetadas pela globalização e pelo desenvolvimento das sociedades modernas. A utilização de ferramentas tecnológicas revolucionou as práticas sociais e influenciou a concepção das relações jurídicas e, em particular, das relações de trabalho. Existem então várias tecnologias postas à disposição do trabalhador pelo empregador, tais como o computador, internet, correio eletrónico, telefone/telemóvel e os meios de vigilância à distância.

O presente artigo tem como intuito tecer breves reflexões sobre a utilização destes meios, que deverá ser sempre coadunável com os princípios da proteção dos dados pessoais e da vida privada do trabalhador; um lacónico comentário sobre o uso do *Global Positioning System* (GPS) no contexto laboral; e, por último, algumas considerações sobre a utilização dos meios de vigilância como meios de prova.

1. Considerações gerais sobre os meios de vigilância à distância

Os meios de vigilância à distância são expressão das novas tecnologias que se desenvolvem e se aperfeiçoam. Respeitam a sistemas de captação de som e de imagem, isto é, a sistemas de videovigilância: “câmaras de vídeo, equipamento audiovisual, microfones dissimulados ou mecanismos de escuta e registo telefónico”².

A utilização de sistemas de videovigilância poderá ter efeitos positivos no que concerne à proteção e segurança das pessoas e bens; contudo, há que ter em conta a proteção dos dados pessoais e da vida privada. Ao que sabemos, muitas das legislações europeias fazem uma proibição generalizada do controlo à distância por meio de equipamentos audiovisuais, em virtude de o controlo tecnológico poder ser ininterrupto e hostil, e desta forma causa de mal-estar e de *stress* laboral, invadindo a intimidade do trabalhador³.

Em Portugal, sempre que o empregador português recorra às novas tecnologias e proceda ao tratamento de dados pessoais, aplicar-se-á a Lei 67/98, de 26 de outubro⁴. De acordo com o artigo 35º, n. 2, da

Constituição da República Portuguesa (CRP), “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 proteção, designadamente através de entidade administrativa independente”. Na noção de “dados pessoais”, a Lei 67/98 considera que está em causa “qualquer informação, de qualquer natureza e independentemente do respetivo suporte, incluindo som e imagem, relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável”, a qual denomina de “titular dos dados”. O artigo 2º deste diploma estipula princípios fundamentais nesta matéria e consagra que o tratamento de dados deve processar-se “de forma transparente e no estrito respeito pela reserva da vida privada”, bem como pelos “direitos, liberdades e garantias”.

A utilização destes meios de vigilância está dependente da autorização da Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd). A sua Deliberação 61/2004, relativa aos princípios sobre o tratamento de dados por videovigilância, invoca alguns princípios estipulados pelo Conselho da Europa acerca desta temática. Entre eles, o fato de considerar de extrema importância que as entidades responsáveis pela recolha de imagens definam a “localização das *cameras* e as modalidades de registo (registo e conservação das imagens, ângulos utilizados, escolha de ‘grandes planos’ e *scanner* de imagens)”;

que “reduzam o campo visual em função da finalidade prosseguida” e “procedam à recolha de imagens no estritamente necessário à finalidade prosseguida, sendo dispensáveis grandes planos ou detalhes não relevantes em função dos objetivos a que se propõe o responsável”⁵.

Os dados pessoais recolhidos através desses meios, por imperativo legal, apenas serão conservados durante o período necessário para atingir os objetivos da utilização a que se destinam. No caso de o trabalhador ser transferido para outro local de trabalho ou no caso de cessação do contrato de trabalho, esses dados deverão ser destruídos, nos termos do artigo 21º, n. 3, do Código do Trabalho (CT)⁶. Júlio Gomes critica esta solução legislativa: se os dados tiverem sido recolhidos de forma lícita e fundamentado um despedimento, não deverão ser destruídos “enquanto não tiver decorrido o prazo para impugnação do despedimento ou durante toda a duração de todo o processo judicial se o despedimento tiver sido impugnado”⁷.

O empregador português não poderá usar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante a utilização de equipamento tecnológico, com o propósito de controlar o desempenho profissional do trabalhador. Na verdade, “os meios de vigilância à distância não podem ser convertidos em meios de controle, à distância, do desempenho do trabalhador”⁸. O tratamento de dados pessoais dos trabalhadores pode, de fato, apresentar-se como legítimo “se tiver como fundamento o contrato de trabalho ou se se revelar necessário ao exercício da atividade económica do respectivo responsável”⁹. Assim, para uma lícita utilização dos referidos equipamentos, exige-se que esteja em causa a proteção e segurança das pessoas e dos bens (*inter alia*, estabelecimentos comerciais e agências bancárias) ou ainda determinados tipos de atividades que envolvam riscos para os trabalhadores, como acontece com a utilização de certas substâncias perigosas ou em determinados ambientes (minas, pedreiras, indústrias de pirotecnia e de explosivos, centrais nucleares, entre outros). Há ainda que respeitar o princípio da proporcionalidade, da adequação e da necessidade para que seja permitida a captação, tratamento e difusão de sons e imagens. As medidas serão proporcionais quando a medida for equilibrada; adequada quando é capaz de atingir o objetivo apresentado; e necessária quando não existir outra medida mais moderada para alcançar o mesmo fim com a mesma eficácia¹⁰.

Os trabalhadores
deverão ser
informados sobre
os meios de
vigilância
à distância
utilizados pelo
empregador

Seja qual for o meio de vigilância em causa, é fundamental o cumprimento do dever de informação. O empregador deverá informar os trabalhadores relativamente aos meios utilizados e quais as finalidades subjacentes ao pedido¹¹. O dever de informação deverá ser cumprido pela afixação de avisos no local de trabalho e, ainda, por escrito (carta ou *e-mail*) ou por uma conversa geral com os trabalhadores ou individual com cada um deles. Assim, os trabalhadores deverão ser informados sobre os meios de vigilância à distância utilizados pelo empregador¹². Para todos os efeitos, não raras vezes, o controlo realiza-se sem a respectiva autorização administrativa e/ou sem o conhecimento do

próprio trabalhador. Não existindo autorização/notificação à entidade administrativa ou caso não se cumpra o dever de informação ao trabalhador, estaremos perante um controlo oculto, insidioso, que é lesivo da liberdade do trabalhador.

No que respeita ao teletrabalho¹³, na modalidade domiciliária, está fora de questão a colocação de equipamentos daquela índole, tal como o fizeram algumas empresas britânicas e japonesas¹⁴. Por seu turno, quando a prestação da atividade é exercida em telecentros, aqui dependerá da justificação apresentada pelo empregador português à CNPD; neste caso, aplicar-se-ão, *mutatis mutandis*, as regras previstas para uma situação de trabalho clássico.

2. Global Positioning System

O *Global Positioning System*, mais conhecido pela sigla de GPS, sistema de posicionamento global, é comumente definido como um sistema de navegação por satélite¹⁵. Trata-se de um dispositivo móvel com um receptor que capta um sinal emitido por satélites, calculando a posição, seja do que for e de quem for, em qualquer parte do mundo, por latitude, longitude e altitude. Na legislação laboral portuguesa não existe uma norma jurídica que regule especificamente estes dispositivos; todavia, tal como acontece com outros meios de controlo, o trabalhador precisa de ser informado sobre esta tecnologia, se está a ser controlado, quando é que está a ser controlado, se existem regulamentos internos e/ou instrumentos de regulamentação coletiva, para que não se ofenda o direito à proteção de dados pessoais e à privacidade do trabalhador. Para se entender a pertinência desta temática, a CNPD aprovou a Deliberação 7680/2014, aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes da utilização das tecnologias de geolocalização no contexto laboral, e expressa que, no contexto de trabalho, esses dispositivos “são essencialmente utilizados em veículos automóveis da entidade empregadora e também em dispositivos móveis inteligentes, como telemóveis ou computadores portáteis, disponibilizados pelo empregador para benefício da atividade profissional”¹⁶.

Este dispositivo colocado num automóvel permite a sua localização em tempo real; não obstante, não permite aferir as condutas do

trabalhador para além do contexto geográfico. O empregador tem acesso, através do sistema GPS, às seguintes informações: a hora do arranque do automóvel; as paragens do veículo (onde e por quanto tempo); a velocidade; e até o próprio consumo de combustível, tendo em conta os quilómetros feitos. Em primeiro lugar, consideramos lícita a colocação de um sistema desses na viatura de um trabalhador; só que os poderes de vigilância e de controlo que se incluem no poder de direção do empregador têm que ser conciliados “com os princípios de cariz garantístico que visam salvaguardar a individualidade dos trabalhadores e conformar o sentido da ordenação jurídica das relações de trabalho em função dos valores jurídico-constitucionais”¹⁷. Parece-nos que se o GPS estiver instalado num automóvel afeto exclusivamente para o trabalho, a sua utilização não ofenderá o direito à privacidade e intimidade do trabalhador¹⁸, desde que este tenha conhecimento da sua colocação. Se, pelo contrário, o veículo puder ser utilizado também para fins pessoais, os conhecimentos técnicos e científicos permitem o controlo do trabalhador/cidadão (mesmo com o equipamento desligado), fora do horário de trabalho. De fato, essas tecnologias tornam mais fácil a execução da prestação de trabalho, mas têm um enorme efeito perverso¹⁹.

O dispositivo GPS poderá ser considerado um meio de vigilância à distância? A questão é pertinente, por estar ou não estar dependente de autorização ou notificação administrativa. Como já mencionado, estão em causa formas de captação à distância de imagem, som ou imagem e som que permitem a identificação de pessoas e saber o que se faz, quando se faz e durante quanto tempo. Daí que pelo fato de este sistema ter como função a localização das viaturas, não permitindo captar duração, conjunturas e outros comportamentos dos trabalhadores, existe jurisprudência que não qualifica o GPS como um sistema de vigilância à distância²⁰. Em contrapartida, outra posição considera que, “seja através de uma interpretação extensiva ou mediante uma interpretação atualista”, o GPS instalado num automóvel atribuído ao trabalhador integra-se no conceito de meio de vigilância à distância no local de trabalho²¹.

A melhor solução parecer ser a que é defendida por esta última tese, por ser a que mais e melhor protege os direitos de personalidade

do trabalhador. O dispositivo de GPS poderá ser utilizado tendo em conta a proteção de pessoas e dos bens; todavia, e mais uma vez, como em qualquer outro meio de vigilância à distância, não poderá ter como escopo o controlo do desempenho do trabalhador, uma vez que “a respectiva utilização com esses objetivos comprime o direito à reserva da vida privada do trabalhador”²². Sendo assim considerado, entendemos então que a sua utilização está sujeita à autorização da entidade administrativa²³.

3. Utilização dos meios de vigilância como meio de prova

No caso de a CNPD ter autorizado a colocação de meios de vigilância à distância, seja para proteção das pessoas e bens, seja por estar em causa uma atividade capaz de envolver riscos para os trabalhadores, questiona-se se o empregador poderá utilizar, por exemplo, as imagens como meio de prova disciplinar. Por outras palavras, pretende-se saber se os registos procedentes dos meios de vigilância à distância podem ou não ser usados no âmbito de um procedimento disciplinar ou mesmo em sede de um processo judicial.

Há uma corrente doutrinal e jurisprudencial que considera que os registos obtidos através da utilização daqueles meios não podem ser utilizados como meio de prova disciplinar, já que a divulgação das imagens violaria o direito à imagem do trabalhador, sendo inclusive um ilícito penal²⁴. Vale dizer, “não poderão ser valorados, em termos probatórios, os registos emergentes de tais meios de vigilância”²⁵. Noutro sentido, temos aqueles que entendem ser lícita a utilização de imagens em sede de prova, desde que sejam captadas no âmbito da autorização que foi concedida ao empregador, sendo assim um meio de prova admissível²⁶. A CNPD, na sua Deliberação 61/2004 sobre “Princípios sobre o tratamento de dados por videovigilância”, clarificou que “a informação recolhida pode vir a ser utilizada como prova da infração”²⁷.

Após a celebração de um contrato de trabalho, “a cidadania não fica à porta da empresa”²⁸. Amadeu Guerra não poderia estar mais de acordo, mas acrescenta que não é pelo fato de terem celebrado um contrato de trabalho que “os trabalhadores irão beneficiar de uma especial proteção

e impunidade” e daí que concorde que o empregador “possa utilizar sistemas de tratamento (...) para a instrução de processo disciplinar que tenha subjacente fatos imputáveis ao trabalhador e indiciadores de atos lesivos da segurança de pessoas e bens”²⁹. Parte da doutrina é mais cautelosa e apenas aceita esses meios de prova, em processo disciplinar e judicial, “em casos verdadeiramente excepcionais, funcionando apenas como *ultima ratio* e na estrita medida em que constituam ilícitos penais de relevo e com respeito por todos os princípios essenciais do direito à autodeterminação informativa e em que a imagem não seja a única prova”³⁰.

Nessa questão controvertida, consideramos que se deverão admitir aqueles meios de prova, quer num processo disciplinar, quer judicial. Concordamos totalmente com David de Oliveira Festas quando refere que “estranho seria que a videovigilância, instalada e utilizada, por exemplo, para a proteção e segurança 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”³¹. Acrescente-se ainda que nesses casos e na hipótese de o trabalhador invocar o direito à reserva da intimidade da vida privada, em nosso entender, tal comportamento será abusivo à luz do artigo 334º do CC³².

Consideremos agora as seguintes hipóteses: a vigilância à distância ter como verdadeiro desígnio vigiar o comportamento dos trabalhadores, mas o empregador ludibriou a CNDP; não ter existido a respectiva autorização; ou ainda o trabalhador desconhecer a sua utilização, por falta, *v.g.*, da afixação dos respectivos avisos. Nessas situações, estamos perante uma utilização ilícita dos meios de prova e, como tal, não podem ser valorados. Se bem que, a verificar-se uma dessas situações, e seguindo de perto a jurisprudência dos tribunais superiores portugueses, não significa que o procedimento disciplinar seja considerado inválido³³; interessa, tão só, “apurar a existência de justa causa de despedimento sem recurso àquele meio de prova”³⁴.

Para que seja permitida a captação, tratamento e difusão de sons e imagens exige-se o respeito pelo princípio da proporcionalidade, da adequação e da necessidade

Conclusões

– Para que seja permitida a captação, tratamento e difusão de sons e imagens exige-se o respeito pelo princípio da proporcionalidade, da adequação e da necessidade. Caso não exista a autorização da entidade administrativa ou não se cumpra o dever de informação ao trabalhador, estaremos perante um controlo oculto, insidioso e lesivo da liberdade do trabalhador.

– Defendemos a orientação de que o *global positioning system* se integra no conceito de meio de vigilância à distância no local de trabalho, por ser a que mais e melhor protege os direitos de personalidade do trabalhador, estando sujeito às regras da proteção dos dados pessoais.

– Consideramos que os registos procedentes dos meios de vigilância à distância, desde que licitamente instalados, poderão ser usados no âmbito de um procedimento disciplinar ou mesmo em sede de um processo judicial, até porque seria paradoxal que os meios de vigilância utilizados, a fim de proteger a segurança de pessoas e bens, não pudessem ser usados contra aqueles que, inesperadamente, praticam atos ilícitos no exercício da sua atividade.

Notas

1. Susana I. P. Ferreira dos Santos Gil. Professora adjunta na Escola Superior de Comunicação, Administração e Turismo do Instituto Politécnico de Bragança. Licenciada e Mestre em Direito pela Universidade Católica Portuguesa. Doutorada em Direito Privado pela Faculdade de Direito da Universidade da Corunha.
2. Cf. Guilherme Dray, *Código do Trabalho Anotado*, 9. ed., Coordenação de Pedro Romano Martinez, Almedina, Coimbra, 2013, p. 162.
3. O artigo 4º do *Statuto dei lavoratori* estabelece a proibição geral da utilização pelo empregador “de equipamento audiovisual e outros equipamentos”, a fim de monitorizar remotamente os trabalhadores. Trazemos à colação este artigo para evidenciar a extraordinária capacidade de defesa da norma à própria evolução tecnológica; de facto, o legislador utiliza o conceito indeterminado “outros equipamentos”, mas, à data, não poderia sequer imaginar a revolução informática e tecnológica que esperava a humanidade. Para todos os efeitos, tal como em Espanha e Portugal, se estiver em causa a segurança organizacional ou produtiva, é possível a instalação de equipamentos daquela índole se existir um acordo com os representantes sindicais; na sua ausência será chamada a autoridade inspetiva.

4. A Lei 67/98, de 26 de outubro, transpôs a Diretiva 95/46/CE. A propósito, a Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia estipula no artigo 8º que “todas as pessoas têm direito à proteção dos dados de caráter pessoal que lhes digam respeito”.
5. Cf. <https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL61-2004-VIDEOVIGILANCIA.pdf>, p. 8.
6. Caso contrário, o empregador praticará um ilícito de mera ordenação social e estaremos perante uma contraordenação grave, por força do n. 5 do artigo referido.
7. Cf. Júlio Gomes, *Direito do Trabalho, Relações individuais de Trabalho, Volume I*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 332.
8. Cf. Paula Quintas e Hélder Quintas, *Código do Trabalho: Anotado e Comentado*, 3. ed., Almedina, Coimbra, 2012, p. 166.
9. Cf. Amadeu Guerra, “A privacidade no local de trabalho”, *Direito da sociedade da informação*, Separata do volume VI, Associação Portuguesa do Direito Intelectual, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, p. 133.
10. Como refere a Deliberação 61/2004 da CNPD deverá ser limitada ou condicionada “a utilização de sistemas de videovigilância, quando a utilização destes meios se apresentem como excessivos e desproporcionados aos fins pretendidos e tenham consequências gravosas para os cidadãos visados”. Cf. <https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL61-2004-VIDEOVIGILANCIA.pdf>, p. 16.
11. A lei não refere as formalidades a ter em conta na prossecução do dever referido, apenas prevê uns dizeres obrigatórios. O artigo 20º, n. 3, CT prescreve que deverão ser afixados nos locais os seguintes dizeres, conforme a situação: “este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão» ou ainda “este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagem e som, seguido de símbolo identificativo”.
12. Destaque-se o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) de 8 de fevereiro de 2006 (Fernandes Cadilha), em que embora tenha havido autorização da CNPD, os trabalhadores não foram previamente informados e não concordavam com a instalação das câmaras de vigilância. Nos termos da decisão referida “a colocação de câmaras de vídeo em todo o espaço em que os trabalhadores desempenham as suas tarefas, de forma a que estes se encontrem no exercício da sua atividade sob permanente vigilância e observação, constitui, nestes termos, uma intolerável intromissão na reserva da vida privada, na sua vertente de direito à imagem, e que não se mostra de nenhum modo justificada pelo simples interesse económico do empregador de evitar os desvios de produtos que ali são manuseados”.
13. De acordo com o artigo 165º do CT, têm de estar preenchidos dois requisitos para que se possa falar em teletrabalho subordinado: a prestação laboral tem de ser realizada, de forma habitual, fora da empresa e com recurso às tecnologias de informação e comunicação.
14. Algumas empresas britânicas e japonesas instalaram videofones nas residências dos teletrabalhadores, o que possibilitou “o registo do tempo de ativação do trabalhador, o número de telefonemas dados, gravação de voz e imagem, bem

- como a quantificação dos tempos de repouso, sendo que tais atos, por óbvio, ferem a imagem dos trabalhadores e atentam contra a sua intimidade”. Cf. Jair Teixeira dos Reis, “Subordinação Jurídica e o Trabalho à Distância”, *Revista de Estudos Laborais*, Minerva, Lisboa, ano V, n. 9, 2006, p. 199; bem como cf. Christian Marcello Mañas, “A Externalização da Atividade Produtiva: o Impacto do Teletrabalho na Nova Ordem Socioeconómica”, *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná*, Síntese, Curitiba, volume 39, 2003, p. 133 e 134.
15. Estamos perante uma criação norte-americana com finalidades militares, que ficou operacional por volta de 1995; só que depressa se assistiu à massificação deste equipamento pela sociedade em geral.
 16. Cf. https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL_7680-2014_GEO_LABORAL.pdf, p. 5.
 17. Cf. Acórdão STJ de 13 de novembro de 2013 (Mário Belo Morgado). In <http://www.dgsi.pt/>.
 18. *Ibidem*.
 19. Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora (TRE) de 8 de maio de 2014 (Paula do Paço).
 20. O Acórdão do STJ de 22 de maio de 2007 (Pinto Hespagnol), considerou que “não se pode qualificar o dispositivo de GPS instalado no veículo automóvel atribuído a um técnico de vendas como meio de vigilância a distância no local de trabalho, já que esse sistema não permite captar as circunstâncias, a duração e os resultados das visitas efetuadas aos seus clientes, nem identificar os respetivos intervenientes”. Logo se o trabalhador resolveu o seu contrato de trabalho com fundamento na violação daquele artigo, o tribunal concluiu que careceu de fundamento aquela resolução. A nosso ver, o Tribunal fez uma interpretação restritiva do artigo 21º CT, o que não nos parece acertado: para todos os efeitos o GPS poderá controlar o itinerário do trabalhador.
 21. Cf. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto (TRP) de 22 de abril de 2013 (António José Ramos).
 22. *Ibidem*.
 23. No mesmo sentido *vide* a Deliberação 7680/2014 da CNPD. Cf. https://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL_7680-2014_GEO_LABORAL.pdf, p. 16.
 24. Neste sentido, Guilherme Dray considera que “os registos provenientes da utilização de tais meios não podem, por maioria de razão, ser utilizados como meio de prova, em sede de procedimento disciplinar”. Cf. Guilherme Dray, *Código do Trabalho Anotado*, 9. ed., Coordenação de Pedro Romano Martinez, Almedina, Coimbra, 2013, p. 162. O Acórdão do STJ de 8 de fevereiro de 2006 (Fernandes Cadilha) considera tratar-se de uma conduta ilícita a captação de imagens mediante câmaras de vídeo “de tal modo que a atividade laboral se encontre sujeita a uma contínua e permanente observação”. *Vide* no mesmo sentido, o Acórdão do TRP de 9 de maio de 2011 (Paula Leal de Carvalho); o Acórdão do STJ de 14 de maio de 2008 (Pinto Hespagnol); e o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa (TRL) de 3 de maio de 2006 (Isabel Tapadinhas).

25. Cf. Acórdão do STJ, de 27 de maio de 2010 (Sousa Grandão). Mais ainda, o artigo 32º n. 8 CRP estatui que “são nulas todas as provas obtidas mediante tortura, coação, ofensa da integridade física ou moral da pessoa, abusiva intromissão na vida privada, no domicílio, na correspondência ou nas telecomunicações”.
26. Neste sentido *vide* Acórdão do TRE de 9 de novembro de 2010 (Gonçalves da Rocha), que invoca outras decisões jurisprudenciais no mesmo sentido: Acórdão do STJ de 9 de novembro de 1994; o Acórdão do TRP de 20 de setembro de 1999, e o Acórdão do TRL de 18 de maio de 2005. Mais recentemente e com a mesma orientação *vide* Acórdão do STJ de 13 de novembro de 2013 (Mário Belo Morgado). De salientar ainda no âmbito das nossas pesquisas jurisprudenciais, que decidiram no mesmo sentido, o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 6 de fevereiro de 2015 (Azevedo Mendes); Acórdão do TRP de 4 de fevereiro de 2013 (João Diogo Rodrigues); o Acórdão do TRL, de 6 de junho de 2012 (Maria João Romba); e, ainda, o Acórdão do TRL, de 16 de novembro de 2011 (Paula Sá Fernandes).
27. Cf. <http://www.cnpd.pt/bin/orientacoes/DEL61-2004-VIDEOVIGILANCIA.pdf>, p. 13.
28. Cf. Júlio Gomes, *Direito do Trabalho, Relações individuais de Trabalho, Volume I*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 265 e 266.
29. Cf. Amadeu Guerra, “A privacidade no local de trabalho”, *Direito da sociedade da informação*, Separata do volume VI, Associação Portuguesa do Direito Intelectual, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, p. 358 e 359.
30. Cf. Teresa Coelho Moreira, “A admissibilidade probatória dos ilícitos disciplinares de trabalhadores detetados através de sistemas de videovigilância – Comentário ao acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 16 de novembro de 2011”, *Questões Laborais*, n. 40, Ano XIX, Coimbra Editora, Coimbra, 2012, p. 262.
31. Cf. David de Oliveira Festas, “O direito à reserva da intimidade da vida privada no Código do Trabalho”, *Revista da Ordem dos Advogados*, ano 64, volume I/II, 2004, p. 430, nota 121.
32. A doutrina e a jurisprudência portuguesas invocam o facto de o instituto do abuso de direito ter um carácter objetivo, no sentido de que não depende da culpa do agente, que pode nem ter consciência do seu comportamento abusivo; sustentam que é suficiente que se tenha excedido de forma evidente “os limites impostos pela boa-fé, pelos bons costumes e pelo seu fim social ou económico”. Cf. Acórdão do STJ de 28 de junho de 2007 (Gil Roque).
33. Argumenta-se, nesta sede, que a utilização ilícita dos meios de prova não faz parte do elenco do artigo 382º, n. 2, CT que estabelece, de forma taxativa, as situações em que se considera o procedimento disciplinar inválido.
34. Cf. Acórdão do TRP de 22 de setembro de 2014 (Maria José Costa Pinto). Como refere o Acórdão do STJ de 14 de maio de 2008 (Pinto Hespagnol), “sendo ilícitas as filmagens utilizadas pelo empregador no processo disciplinar, daí não resulta a nulidade de todo o processo, antes determinando essa ilicitude que a sobredita recolha de imagens não possa ser considerada na indagação da justa causa de despedimento”.

