

emprego

David Carvalho Martins

Docente universitário e advogado responsável pelo departamento de Direito do Trabalho da Gómez-Acebo & Pombo em Portugal



Inês Garcia Beato

Advogada do departamento de Direito do Trabalho da Gómez-Acebo & Pombo em Portugal



A videovigilância: método de controlo dos trabalhadores?

As tecnologias de geolocalização (GPS), de comunicação (e-mail) e de videovigilância colocam invariavelmente questões de proteção de dados pessoais e laborais. Vejamos, hoje, os reflexos laborais da videovigilância em alguns casos jurisprudenciais.

O acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 8.2.2006 declarou – e bem – ilícita, por violação do direito de reserva da vida privada, a captação de imagem através de câmaras de videovigilância instaladas no local de trabalho e direcionadas para os trabalhadores, visto que, nesse caso, a atividade laboral estaria “sujeita a uma contínua e permanente observação”.

No acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 16.11.2011 foi admitido o visionamento das imagens captadas pelas câmaras de videovigilância para “confirmar a actuação ilícita do trabalhador que foi atentatória da finalidade de proteção de pessoas e bens” (desvio de bens do empregador). Neste caso, o sistema de videovigilância tinha sido autorizado pela Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPd).

Em sentido semelhante, no acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 9.11.2010 considerou-se que a proibição de utilização de meios de vigilância à distância no local de trabalho com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador não deve servir para proteger o comportamento do trabalhador atentatório da segurança de pessoas e bens. De facto “seria estranho que a videovigilância, instalada e utilizada 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”.

Estes casos jurisprudenciais demonstram que a utilização de sistemas de videovigilância é um foco de conflito permanente entre dois direitos fundamentais: a reserva da vida privada do trabalhador e o direito de propriedade do empregador. A recusa pura e simples da videovigilância como meio de prova de ilícitos disciplinares parece-nos manifestamente excessiva, não sendo, por isso de acolher. Contudo, uma vez cumpridas as normas relativas à instalação do sistema e à captação e arquivo de informação – nomeadamente a autorização da CNPD e o respeito pelos princípios da finalidade e da proporcionalidade –, os nossos tribunais não poderão ignorar a realidade captada por meios de vigilância à distância.

Em suma, o trabalhador não pode estar permanentemente sob os “olhos e ouvidos do empregador”, mas não deve ficar numa situação mais privilegiada do que qualquer outra pessoa que possa atentar contra a segurança de pessoas e bens.

“

O trabalhador não pode estar permanentemente sob os “olhos e ouvidos do empregador”

Case Study – apostando na Pessoa

Catarina Gameiro Inácio
Supervisora de Recursos Humanos
AdvanceCare, Gestão de Serviços
de Saúde, S.A.

que respondem às necessidades específicas de cada realidade empresarial. A AdvanceCare assumiu, na sua estratégia de recursos humanos, algumas práticas relevantes uma vez que vão de encontro às necessidades específicas identificadas na organização. Consideramos importante evidenciar a terapia do riso, a ginástica laboral, as corridas e caminhadas coletivas, o futebol, as atividades de caráter social, as formações em nutrição e cessação tabágica, as palestras de atitude ergonómica e a doação de sangue e medula óssea, entre outras que poderiam ser citadas. De facto, a lista de possibilidades é imensa, o que resulta numa decisão consciente e facilitada, uma vez que podem ter ou não impacto financeiro. Existem iniciativas que não significam qualquer custo adicional para as organizações e que, pela simplicidade e eficácia, significam muito para as pessoas.

Deve ler-se a organização como um todo, mas sem esquecer o que é particular. As várias funções/responsabilidades apresentam diferentes necessidades e, por isso mesmo, a seleção destes programas deve estar ajustada às necessidades reais das pessoas.

O exercício de olhar de perto e escutar o que as pessoas da organização têm para nos dizer é um exercício importante de se fazer e para o qual todos os gestores deveriam estar sensibilizados.

Apesar da forte contenção financeira a que se tem assistido na nossa sociedade e que assume contornos globais, as empresas têm de ser criativas na forma como investem no seu capital humano. As melhores soluções resultam desta capacidade de se ser criativo e de saber olhar com verdadeiro interesse para o que nos rodeia.

Conscientes do impacto que as dinâmicas relacionais e as condições de trabalho têm nas organizações, acreditamos que os programas motivacionais assumem um papel cada vez mais importante na estratégia de recursos humanos das empresas. O bem-estar das pessoas, físico e psicológico, é importante para o equilíbrio necessário numa estrutura que se quer coesa e simultaneamente flexível, tendo em conta a realidade do mercado.

O objetivo de implementar ações que, de uma forma transversal, contribuem para o bem-estar e para o aumento do sentimento de identificação e integração nas organizações, estimulando a melhoria contínua do ambiente de trabalho, é, sem dúvida, a evidência da mudança dos tempos na forma como se olha para as organizações e sobretudo para quem contribui diariamente para o resultado das empresas, que são as pessoas.

Existem atualmente um conjunto de opções variadas no mercado

Advancecare

gravidez

HÁ ASSUNTOS QUE SÃO FÉRTEIS EM DÚVIDAS.
Para lhes dar resposta, a AdvanceCare criou um portal que dá acesso a informação completa e organizada e a uma seleção de serviços que vão ajudar os portugueses a conhecer e a viver melhor a sua saúde.

Em advancecare.pt encontre tudo sobre saúde, prevenção e tratamento. Porque há tanto para saber, tanto para cuidar.