

Laboral

MEIOS DE VIGILÂNCIA À DISTÂNCIA

A vigilância remota no local de trabalho, mediante equipamento tecnológico (ex: através de um circuito fechado de televisão, com gravação de imagem e som) não pode ser usada com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador (a infracção desta regra constitui contra-ordenação muito grave).

Sabia que (?) ainda assim a vigilância à distância no local de trabalho, mediante equipamento tecnológico, é admissível, mas só é lícita se tiver por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem.

> Nestes casos o empregador deve informar os trabalhadores abrangidos, sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados, devendo afixar nos locais em causa avisos, tais como: «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 (a infracção desta regra constitui contra-ordenação leve).

Sabia que (?) nos casos em que é admissível a utilização de meios de vigilância à distância no local de trabalho, esta está sujeita a autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPD) e depende da apreciação da sua necessidade, adequação e proporcionalidade perante os objectivos a atingir.

> O pedido endereçado à CNPD é acompanhado de parecer da comissão de trabalhadores ou de comprovativo do pedido de parecer (se não estiver emitido em 10 dias após a consulta).

Sabia que (?) nos casos em que é admissível a utilização de meios de vigilância à distância no local de trabalho (existindo aqui potencial utilização e relevância probatória dos mesmos para fins disciplinares), os dados pessoais recolhidos são conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades da utilização a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou da cessação do contrato de trabalho (a infracção desta regra constitui contra-ordenação grave).

As publicações da FMS - Sociedade de Advogados, S.P., R.L., possuem fins meramente informativos. O seu conteúdo não é vinculativo, não constitui aconselhamento jurídico, nem implica a existência de uma relação entre Advogado e Cliente.

Para mais informações: geral@fms-advogados.com



T. 215 956 569

www.fms-advogados.com

