

Best Corporate and Commercial Team in Portugal  
World Finance Legal Awards 2008

Portuguese Tax Firm of the Year - 2007  
International Tax Review European Awards

## GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

Newsletter  
**Laboral**

Português English

### Sumário

I. Legislação Nacional e  
Comunicados do Conselho de  
Ministros

II. Regulamentos de Extensão

III. Obrigações

IV. Legislação e Actos  
Comunitários

V. Jurisprudência Nacional

### I. Legislação Nacional e Comunicados do Conselho de Ministros

#### Legislação Nacional

Decreto-Lei n.º 121/2008, D.R. n.º 133, Série I  
de 2008-07-11

**Ministério das Finanças e da Administração  
Pública**

Extingue carreiras e categorias cujos trabalhadores  
transitam para as carreiras gerais (Função Pública).

Portaria n.º 554/2008, D.R. n.º 124, Série I de  
2008-06-30

**Ministérios das Finanças e da Administração  
Pública e do Trabalho e da Solidariedade Social**

Determina os valores dos coeficientes de  
revalorização a aplicar na actualização das  
remunerações que servem de base de cálculo das  
pensões em 2008 e revoga a Portaria n.º 742/2007,  
de 25 de Junho.

## Regulamentos de Extensão

Área de actividade	Diploma
Agricultura, Alimentação e Pescas	Portaria n.º 549/2008, D.R. n.º 123, Série I de 2008-06-27 Aprova o regulamento de extensão do CCT entre a CAP - Confederação dos Agricultores e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas
Comércio, Escritórios e Serviços	Portaria n.º 550/2008, D.R. n.º 123, Série I de 2008-06-27 Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal
Indústria Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química	Portaria n.º 551/2008, D.R. n.º 123, Série I de 2008-06-27 Aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a APICER - Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FETICEQ - Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmicas, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares e outro (pessoal fabril)
Telecomunicações e Audiovisual	Portaria n.º 553/2008, D.R. n.º 123, Série I de 2008-06-27 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual
Alimentar	Portaria n.º 627/2008, D.R. n.º 140, Série I de 2008-07-22 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ADIPA - Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros
Comércio, Escritório e Serviços	Portaria n.º 628/2008, D.R. n.º 140, Série I de 2008-07-22 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços
Pesca	Portaria n.º 652/2008, D.R. n.º 142, Série I de 2008-07-24 Aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ACOPE - Associação dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS - Sindicato Democrático das Pescas e outros
Turismo	Portaria n.º 653/2008, D.R. n.º 142, Série I de 2008-07-24 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APAVT - Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca

<b>Indústria de Moagem e Massas</b>	<p><b>Portaria n.º 654/2008, D.R. n.º 142, Série I de 2008-07-24</b></p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APIM - Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ - Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, sul)</p>
<b>Indústria de Moagem e Massas</b>	<p><b>Portaria n.º 695/2008, D.R. n.º 144, Série I de 2008-07-28</b></p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações salariais aos CCT entre a APIM - Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ - Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apoio e manutenção)</p>
<b>Betão</b>	<p><b>Portaria n.º 696/2008, D.R. n.º 144, Série I de 2008-07-28</b></p> <p>Aprova o regulamento de extensão do CCT entre a APEB - Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros</p>
<b>Serviços de Limpeza</b>	<p><b>Portaria n.º 697/2008, D.R. n.º 144, Série I de 2008-07-28</b></p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANASEL - Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal</p>

### III. Obrigações

#### Comunicação da realização de trabalho suplementar

Nos termos do n.º 6 do artigo 204.º do Código do Trabalho, o empregador deve enviar à, até ao final do mês de Julho de cada ano, a relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 1 ou 2 do artigo 199.º visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.

### IV. Legislação e Actos Comunitários

#### Autoridade Europeia para a Protecção de Dados 2008/C 181/01

Parecer da Autoridade Europeia para a Protecção de Dados sobre a proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera, nomeadamente, a Directiva 2002/58/CE relativa ao tratamento de dados pessoais e à protecção da privacidade no sector das comunicações electrónicas (Directiva Privacidade e Comunicações Electrónicas), JOUE, C 181, de 18 de Julho de 2008.

## V. Jurisprudência Nacional

### Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26 de Junho de 2008-07-25

**I.** O empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, através de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho do trabalhador (art. 20.º do Código do Trabalho - Lei 99/2003, de 27 de Agosto). É no entanto lícita a utilização do referido equipamento "sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança das pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem" (nº2 do mesmo artigo).

**II.** A utilização de equipamento de vigilância electrónica fora dos casos em que é admitida, não inquina a validade da prova dos factos através de outros meios de prova.

**III.** Daí que se o julgador formar a sua convicção com autonomia e plena independência da prova ilícita decorrente de imagens de videovigilância, essa convicção é válida.

A utilização de dados pessoais captados por videovigilância pode envolver a restrição de um direito fundamental como é o direito de reserva da vida privada e o direito à imagem e que por isso supõe o consentimento do titular. Além disso fica sujeita a uma autorização prévia da CNPD acompanhada de um dever de informação e comunicação por parte do empregador.

Não havendo porém consentimento do titular dos dados pessoais, é imperativo verificar-se a necessidade de tratamento dos dados pessoais justificada pela prossecução de um interesse legítimo e dentro dos limites definidos pelo princípio da proporcionalidade.

No caso em apreço punha-se a questão de saber se podia ser utilizada a gravação captada por câmaras de videovigilância num circuito fechado de televisão para fundamentar o processo disciplinar e consequentemente justa causa de despedimento. Com efeito, as câmaras estavam instaladas no exterior do local de trabalho e tinham como finalidade a segurança e protecção dos trabalhadores e dos bens, nomeadamente das mercadorias que a empresa transportava. Não existia porém nenhum aviso afixado em local visível

da instalação do circuito fechado de televisão, nem tão pouco ficou provado ter sido concedida a autorização da CNPD para a referida instalação.

Não obstante, o Tribunal considerou que mesmo não tendo sido demonstrada a observância dos requisitos legais supra referidos, isso não acarretaria automaticamente a ilicitude da medida de controlo em causa. Alguma doutrina citada pelo Tribunal admite como legítima a prova que resultar de sistema de videovigilância instalado em armazém ou noutros locais onde o trabalhador não tem normalmente acesso e, até mesmo nos casos em que o trabalhador seja filmado a cometer uma infracção disciplinar fora das instalações da empresa, como por exemplo as instalações de um cliente onde o trabalhador está a executar a prestação laboral. Estes casos tratar-se-iam, não de um controlo do desempenho da prestação laboral, mas de garantir a segurança de pessoas e bens a fim de salvaguardar a própria prossecução da actividade empresarial, bem como assegurar a ordem pública e a prevenção da prática de crimes. Acresce que foi praticado um acto ilícito pelo trabalhador que é passível de ser qualificado como crime de furto não sendo para tanto exigida nenhuma autorização para o efeito.

Não podendo concluir pela licitude da utilização da prova resultante da gravação captada pela videovigilância, e colocando a hipótese da vigilância em causa consubstanciar uma violação dos direitos fundamentais porque não autorizada e/ou porque desconforme com o princípio da proporcionalidade nas suas várias vertentes, o Tribunal considerou não ser rejeitada a restante prova produzida baseada nos depoimentos de testemunhas que visionaram as imagens captadas. Deste modo concluiu pela existência de justa causa de despedimento.

### Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 1 de Julho de 2008

**I.** A proposta de definição de serviços mínimos, prevista no art. 595.º, nº 3, do Código do Trabalho, a incluir no aviso prévio de greve declarada por associações sindicais inseridas em sectores de actividade que satisfaçam 'necessidades sociais impreteríveis', visa garantir que essas associações, apesar de envolvidas num conflito laboral agudo, como é a greve, não deixem de assumir uma postura de responsabilidade no que toca à satisfação de necessidades básicas da população.

**II.** Não será assim de considerar por essa razão ilegal, à luz do princípio enunciado no art. 604.º, nº 1, do referido Código, uma greve cujo aviso prévio não foi acompanhado de uma proposta concreta e minuciosa de definição de serviços mínimos, mas na qual se manifesta inequivocamente a disponibilidade dos trabalhadores para assegurar esses serviços mínimos, e para fazê-lo à semelhança do sucedido por ocasião de anteriores greves.

O art. 604.º do Código do Trabalho dispõe que a greve declarada ou executada ilegalmente faz incorrer os trabalhadores que a ela adiram no regime das faltas injustificadas. Ora o facto do aviso prévio não conter uma proposta de definição de serviços mínimos, levaria a que os trabalhadores fossem penalizados nas suas retribuições nos termos do art. 231.º.

O regime jurídico da greve na parte que respeita à definição dos serviços mínimos vem regulado no art. 599.º do Código do Trabalho. A lei não define no entanto a extensão da proposta de serviços mínimos. Efectivamente, o grau de concretização da proposta de serviços mínimos não necessita de configurar uma minuciosa descrição de serviços mínimos, mas apenas manifestar claramente a vontade e disponibilidade para assegurar esses serviços.

É manifestamente irrazoável e irrealista qualificar uma greve como contrária à lei pelo simples facto de a proposta de definição de serviços mínimos não estar concretizada de uma forma detalhada. Não é esse o sentido da norma, podendo configurar no caso em apreço, até uma interpretação restritiva e formalista, que é susceptível de limitar de forma desproporcional o direito à greve.

## Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 7 de Julho de 2008

**I.** Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com os factores indicados no n.º 1 do art. 23º do Código do Trabalho (ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical), praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, degradante, humilhante ou destabilizador.

**II.** Preenche a previsão do assédio moral a atitude da entidade patronal que, perante uma trabalhadora que não apresentava níveis de produção considerados satisfatórios, a retirou da sua posição habitual na linha de produção e a colocou numa máquina de costura, colocada propositadamente para esse efeito para além do corredor de passagem e de frente para a sua linha de produção, em destaque perante todas as colegas da secção de costura.

O art. 32.º do Regulamento do Código do Trabalho distingue discriminação directa de discriminação indirecta, consistindo a primeira na situação em que uma pessoa é sujeita a um tratamento menos favorável em comparação com outra pessoa colocada em situação similar, sendo esta diferença de tratamento motivada por algum dos factores supra mencionados. Já a discriminação indirecta consiste na situação em que uma regra aparentemente neutra seja susceptível de colocar uma pessoa em função de algum dos factores supra mencionados, em situação de desvantagem comparativa, a menos que essa regra seja objectivamente justificada por um fim legítimo cujos meios para o alcançar são adequados e necessários.

A proibição de discriminação consagrada no art. 23.º do Código do Trabalho para as categorias aí referidas, não fica porém a elas circunscrita, uma vez que é possível a integração pelos Tribunais, de novos factores de discriminação que devem ser proibidos.

O Tribunal teve em conta estes conceitos ao analisar a questão de saber se o comportamento do empregador no caso concreto configurava assédio moral, também conhecido como *mobbing*. Com efeito, a figura do *mobbing* consiste numa prática reiterada de actos que à partida não configurariam uma infracção, mas quando tomados no seu conjunto e porque prolongados no tempo, têm como efeito a humilhação e degradação do ambiente de trabalho. O preenchimento da figura do *mobbing* não exige uma actuação intencional, bastando que o comportamento tenha como efeito o resultado de vexar ou humilhar para coagir o trabalhador a adoptar uma conduta não querida, como por exemplo, despedir-se por sua iniciativa, mas contra a sua vontade, o que não aconteceria se a pressão não fosse exercida.

O Tribunal decidiu pela aplicação de contra-ordenação, que no caso de assédio moral se basta com a imputação a título de negligência. O facto de a trabalhadora ter sido afectada na sua dignidade pessoal denuncia que houve uma

## GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

A presente Newsletter foi elaborada pela Gonçalves Pereira, Castelo Branco & Associados com fins exclusivamente informativos, não devendo ser entendida como forma de publicidade. A informação disponibilizada bem como as opiniões aqui expressas são de carácter geral e não substituem, em caso algum, o aconselhamento jurídico para a resolução de casos concretos, não assumindo a Gonçalves Pereira, Castelo Branco & Associados qualquer responsabilidade por danos que possam decorrer da utilização da referida informação. O acesso ao conteúdo desta newsletter não implica a constituição de qualquer tipo de vínculo ou relação entre advogado e cliente ou a constituição de qualquer tipo de relação jurídica. A presente newsletter é gratuita e a sua distribuição é de carácter reservado, encontrando-se vedada a sua reprodução ou circulação não expressamente autorizadas.

omissão do dever objectivo de cuidado constante da lei, nomeadamente em relação ao direito de efectuar a prestação laboral em boas condições. Além do mais, nos casos de assédio moral, o ónus de prova recai sobre a entidade empregadora que tem efectivamente que demonstrar que o

comportamento é justificado. Ora no caso em apreço o comportamento mostrava-se injustificado por contrário à boa fé, não estando relacionado com nenhum interesse que o legitimasse, nem tão pouco dispondo de meios adequados e necessários para o alcançar.

## Contactos

### LISBOA

Praça Marquês de Pombal, 1-8º • 1250-160 Lisboa  
Tel. (351) 21 355 3800 • Fax (351) 21 353 2362  
[lisboa@gpcb.pt](mailto:lisboa@gpcb.pt) • [www.gpcb.pt](http://www.gpcb.pt)

### PORTO

Avenida da Boavista, 3265-3.3 • 4100-137 Porto  
Tel. (351) 22 616 6920 • Fax (351) 22 616 6949  
[porto@gpcb.pt](mailto:porto@gpcb.pt) • [www.gpcb.pt](http://www.gpcb.pt)

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO & ASSOCIADOS, RL Sociedade de Advogados de Responsabilidade Limitada

Best Corporate and Commercial Team in Portugal  
World Finance Legal Awards 2008

Portuguese Tax Firm of the Year - 2007  
International Tax Review European Awards

## GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

Newsletter  
**Employment**

Português English

### Contents

I. National Legislation and  
Announcements of the Council  
of Ministers

II. Extension Regulations

III. Obligations

IV. Community Acts and  
Legislation

V. National Case-Law

## I. National Legislation and Announcements of the Council of Ministers

### National Legislation

Decree-Law no. 121/2008, *D.R.* (Portuguese official  
gazette) no. 133, Series I of 2008-07-11  
**Ministry of Finance and Public Administration**

Eliminating the careers and categories of employees  
who have been transferred to general careers of  
the Public Service.

Ministerial Order no. 554/2008, *D.R.* (Portuguese  
official gazette) no. 124, Series I of 2008-06-30  
**Ministry of Finance and Public Administration  
and Ministry of Labour and Social Solidarity**

Determining the upgrading coefficients to be applied  
in the updating of pays on the basis of which  
pensions for 2008 are calculated and repealing  
Ministerial Order no. 742/2007, of 25 June.

## Extension Regulations

Area of activity	Legislation
Agriculture, Food and Fisheries	<p><b>Ministerial Order no. 549/2008, D.R. (Portuguese official gazette) no. 123, Series I of 2008-06-27</b></p> <p>Adopting the extension regulation of the collective agreement between <i>CAP - Confederação dos Agricultores</i> (Portuguese farmers association) and <i>SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas</i> (Agriculture, food and forestry trade union)</p>
Trade, Offices and Services	<p><b>Ministerial Order no. 550/2008, D.R. (Portuguese official gazette) no. 123, Series I of 2008-06-27</b></p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>Associação Comercial de Aveiro</i> (Aveiro traders association) and <i>SINDCES - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços</i> (Democratic Trade Union of Commerce, Offices and Services) and between the former association and <i>CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal</i> (Portuguese trade, office and services workers trade union)</p>
Ceramic, Glass, Extractive, Energy and Chemical Industries	<p><b>Ministerial Order no. 551/2008, D.R. (Portuguese official gazette) no. 123, Series I of 2008-06-27</b></p> <p>Adopting the extension regulation of the collective agreement between <i>APICER - Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica</i> (Portuguese ceramic industry association) and <i>FETICEQ - Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmicas, Vidreira, Extractiva, Energia e Química</i> (Ceramic, glass, extractive, energy and chemical industries workers' federation) and between the former association and <i>Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares</i> (Ceramic, Cement, Construction and Similar Industries Workers Union) and another (factory personnel)</p>
Telecommunications and Audiovisual	<p><b>Ministerial Order no. 553/2008, D.R. (Portuguese official gazette) no. 123, Series I of 2008-06-27</b></p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas</i> (Portuguese cinema exhibitors' association) and <i>SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual</i> (National Union of Telecommunications and Audiovisual Workers)</p>
Food	<p><b>Ministerial Order no. 627/2008, D.R. no. 140, Series I of 2008-07-22</b></p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>ADIPA - Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares</i> (Food products distributors association) and others and <i>FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços</i> (Federation of trade unions of service workers) and others</p>



Trade, Offices and Services	<p><b>Ministerial Order no. 628/2008, D.R. (Portuguese official gazette) no. 140, Series I of 2008-07-22</b></p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança</i> (Bragança trade, industrial and services association) and others and <i>FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços</i> (Portuguese commerce, office and services workers' trade union federation)</p>
Fisheries	<p><b>Ministerial Order no. 652/2008, D.R. (Portuguese official gazette) no. 142, Series I of 2008-07-24</b></p> <p>Adopting the extension regulation of the collective agreement between ACOPE - Associação dos Comerciantes de Pescado (Fish traders association) and SINDEPESCAS - Sindicato Democrático das Pescas (Fishermen's democratic trade union) and others</p>
Tourism	<p><b>Ministerial Order no. 653/2008, D.R. (Portuguese official gazette) no. 142, Series I of 2008-07-24</b></p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between APAVT - Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo (Portuguese association of travel and tourist agencies) and SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (Trade Union of Merchant Navy Employees, Travel Agencies, Freight Forwarders, Fishing)</p>
Milling Industries	<p><b>Ministerial Order no. 654/2008, D.R. (Portuguese official gazette) no. 142, Series I of 2008-07-24</b></p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between APIM - Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas (Portuguese association of milling industries) and others and FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e (Portuguese trade union federation of agriculture, food, beverages, hotels and tourism) and between the former associations and FETICEQ - Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (Ceramic, glass, extractive, energy and chemical industries workers' federation - factory personnel)</p>
Milling Industries	<p><b>Ministerial Order no. 695/2008, D.R. (Portuguese official gazette) no. 144, Series I of 2008-07-28</b></p> <p>Adopting the extension regulation of the wage settlements applicable to the collective agreements between APIM - Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas (Portuguese association of milling industries) and others and FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e (Portuguese trade union federation of agriculture, food, beverages, hotels and tourism) and others and between the former associations and FETICEQ - Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmicas, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (Ceramic, glass, extractive, energy and chemical industries workers' federation - assistance and maintenance)</p>

<p style="text-align: center;"><b>Concrete</b></p>	<p><b>Ministerial Order no. 696/2008, D.R. (Portuguese official gazette) no. 144, Series I of 2008-07-28</b></p> <p>Adopting the extension regulation of the collective agreement between <i>APEB - Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto</i> (Portuguese association of ready mixed concrete companies) and <i>FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços</i> (Federation of trade unions of service workers) and others</p>
<p style="text-align: center;"><b>Cleaning Services</b></p>	<p><b>Ministerial Order no. 697/2008, D.R. (Portuguese official gazette) no. 144, Series I of 2008-07-28</b></p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>ANASEL - Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria</i> (National association of dry cleaners, launderers and dyers) and <i>FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços</i> (Federation of trade unions of service workers) and between the former association and <i>FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal</i> (Portuguese federation of trade unions of textile, wool, garments, footwear and leather workers)</p>

### III. Obligations

#### Notice of overtime work

In accordance with Article 204 (6) of the Labour Code, the employer shall deliver, to *Autoridade para as Condições do Trabalho* (Labour Authority), before the end of July of each year, a list identifying the employee who worked overtime during the previous six months, specifying the number of hours worked, as established under Article 199 (1) or (2). The list shall be certified by the Workers Council, or where no such council exists, by the respective trade union.

### IV. Community Acts and Legislation

#### European Data-Protection Supervisor 2008/C 181/01

Opinion of the European Data-Protection Supervisor

on the Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending, among others, Directive 2002/58/EC concerning the processing of personal data and the protection of privacy in the electronic communications sector (Directive on Privacy and electronic communications), OJEU, C 181, of 18 July 2008.

### V. National Case-Law

#### Judgment of the Court of Appeal of Porto of 26 June 2008-07-25

**I.** The employer is not allowed to use remote surveillance technology equipment at the place of work to monitor the performance of the employee (Article 20 of the Labour Code - Law 99/2003 of 27 August). However, the use of the above mentioned equipment is lawful "where such use aims to protect the safety of persons and

goods or where such use is justified by specific needs relating to the nature of the business" (number 2 of the same article).

**II.** The use of electronic surveillance equipment outside those cases in which the same is permitted does not prejudice the validity of evidence collected by other means.

**III.** Therefore, if the judge is convinced of a fact autonomously and irrespective of the evidence unlawfully collected by means of video surveillance footage, that conviction is valid.

The use of personal data obtained by video surveillance may entail the restriction of a fundamental right such as the right to the protection of personal life and the right to image and, as such, it requires the consent of the data subject. Furthermore, such use is also subject to prior authorization by *CNPD* (Portuguese data protection authority) and imposes on the employer a duty to inform and to report.

In the absence of such consent, it is necessary to determine if the need to process the personal data is justified by any legitimate interest and is confined within the limits imposed by the principle of proportionality.

In this case the question was to establish whether footage taken by the video surveillance equipment of a CCTV could be used as grounds for the disciplinary proceedings and consequently, for just cause for dismissal.

As a matter of fact, the cameras were fitted outside the workplace and aimed to guarantee the safety and protection of the employees and assets, in particular, the merchandise exported by the firm. However, no notice relating to the CCTV had been clearly displayed nor there was any evidence that the Portuguese data protection authority had granted its authorisation regarding the installation.

In spite of the above, the court held that even if it had not been proven that the legal requirements referred to above had been complied with, this did not automatically imply that the surveillance

method in question was unlawful. According to a few academic writers quoted by the Court, evidence collected by means of a video surveillance system fitted in a warehouse or another place to which the employee does not normally have access is lawful even in those cases in which the employee is filmed committing a disciplinary offence outside the firm's premises, such as the facilities of a client to whom the employee provides services. What is at stake in these cases is not the monitoring of the employee's performance but rather the safety of persons and goods and the safeguard of the firm's activity, as well as the protection of public order and the prevention of crime. Furthermore, the employee committed an unlawful act that may be qualified as theft and therefore no authorisation is required for such purpose.

Although the court could not conclude that the use of the evidence collected by video surveillance was lawful and considering the possibility that the surveillance could amount to a breach of fundamental rights because it had not been authorized and/or was contrary to the various aspects of the principle of proportionality, it held that the other evidence based on the testimony of witnesses that had seen the footage should not be rejected. Consequently, it concluded that there was just cause for dismissal.

## Judgment of the Court of Appeal of Évora of 1 July 2008

**I.** The proposal of definition of minimum services, provided for in Article 595 (3) of the Labour Code, to be included in the notice of strike issued by trade union associations operating in sectors of activities that meet "essential social needs", is designed to guarantee that these associations, despite the labour conflicts in which they are involved, such as strikes, shall still conduct themselves responsibly with regard to the basic needs of the population.

**II.** Therefore, in light of the principle enshrined in Article 604 (1) of the Labour Code, a strike that is not accompanied by a concrete and detailed definition of the minimum services, but which unequivocally conveys the availability of the

employees to provide those same services in the same manner as they were provided in previous strikes, should not be considered illegal.

In accordance with Article 604 of the Labour Code, the rules governing unjustified absence apply to employees who participate in a strike that is illegally declared or carried out, therefore the fact that no definition of minimum services was attached to the notice of strike would lead to a penalization of those employees in terms of their pay, pursuant to Article 231.

The rules governing strikes relating to the definition of minimum services are set out in Article 599 of the Labour Code. However, the law does not establish the extent of the proposal for minimum services. In actual fact, the proposal does not need to provide a detailed description of those services but rather to clearly express the intention and availability to provide those services.

It is clearly unreasonable and unrealistic to consider a strike illegal just because the proposal for the definition of minimum services is not detailed. That is not the rationale of the provision in question and such an interpretation could be understood to be restrictive and formalistic and could be a disproportionate limitation of the right to strike.

## Judgment of the Court of Appeal of Porto of 7 July 2008

**I.** Harassment is any undesired behaviour concerning the factors set out in Article 23 (1) of the Labour Code (descent, age, sex, sexual orientation, marital status, family situation, genetic heritage, limited capacity to work, disability or chronic illness, nationality, ethnic origin, religion, political opinions, ideology and membership of trade union), adopted when starting the job or during the job or vocational training, aimed at or resulting in affecting the dignity of the person or creating a threatening, degrading, humiliating or unsettling environment.

**II.** The behaviour of an employer who removed a female employee, whose performance was not considered satisfactory, from her normal post in the production line and sent her to a sewing

machine that was intentionally placed beyond the corridor, in front of the production line and of all her co-workers of the sewing section, constitutes emotional harassment.

Article 32 of the Labour Code Regulation makes a distinction between direct and indirect discrimination; in the first case a person is given a treatment that is less favourable than the treatment given to another person in a similar situation and this different treatment is due to any of the facts referred to above. Indirect discrimination occurs where by applying an apparently neutral rule, a person is placed in a comparatively disadvantageous situation due to any of the factors referred to above, unless such rule is objectively justified by a lawful purpose that is achieved through suitable and necessary means.

The prohibition of discrimination laid down in Article 23 of the Labour Code for the categories therein referred however, is not limited to those categories, since courts may indicate other discrimination factors which must be prohibited.

The court heeded these concepts when it analysed the question of whether the conduct of the employer in this case amounted to emotional harassment, also known as *mobbing*. As a matter of fact, *mobbing* is the repeated performance of acts which, in principle, are not offences, but that, taken as a whole and because they continue over a certain period of time humiliate and cause the deterioration of the working environment. No intentional action is required for a situation to be described as *mobbing* it being sufficient that the effect or result of the behaviour is aggravation or humiliation that force the employee to adopt a certain conduct against his or her will, such as, for instance, taking the initiative to quit, which would not occur but for the pressure made.

The court held that the offence had been committed, given that emotional harassment may be committed by negligence. The fact that personal dignity of the employee was affected reveals failure to comply with a legally established objective duty of care, which relates to the right to work in a good environment. Furthermore, in case of emotional harassment, the burden of proof lies with the

## GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

employer, which has to prove that the behaviour was justified. In the case in question, the behaviour was unjustified because it was contrary to good

faith and was unrelated to any interest that could justify it nor could it be achieved through any suitable or necessary means.

This Newsletter was prepared by Gonçalves Pereira, Castelo Branco & Associados for information purposes only and should not be understood as a form of advertising. The information provided and the opinions herein expressed are of a general nature and should not, under any circumstances, be a replacement for adequate legal advice for the resolution of specific cases. Therefore Gonçalves Pereira, Castelo Branco & Associados is not liable for any possible damages caused by its use. The access to the information provided in this newsletter does not imply the establishment of a lawyer-client relation or of any other sort of legal relationship. This Newsletter is complimentary and the copy or circulation of the same without previous formal authorization is prohibited.

## Contact

### LISBON

Praça Marquês de Pombal, 1-8º • 1250-160 Lisbon  
Tel. (351) 21 355 3800 • Fax (351) 21 353 2362  
[lisboa@gpcb.pt](mailto:lisboa@gpcb.pt) • [www.gpcb.pt](http://www.gpcb.pt)

### OPORTO

Avenida da Boavista, 3265-3.3 • 4100-137 Oporto  
Tel. (351) 22 616 6920 • Fax (351) 22 616 6949  
[porto@gpcb.pt](mailto:porto@gpcb.pt) • [www.gpcb.pt](http://www.gpcb.pt)

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO & ASSOCIADOS, RL Sociedade de Advogados de Responsabilidade Limitada