



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Análise do artigo 24.º CSER

Seminário: Proteção Multinível dos Direitos
Fundamentais Sociais

Inês Maria Ferreira Urbano

340119075

Faculdade de Direito | Escola do Porto

Abril, 2025

Índice

INTRODUÇÃO	2
A CARTA SOCIAL EUROPEIA (REVISTA)	3
O ARTIGO 24.º DA CARTA SOCIAL EUROPEIA (REVISTA)	4
O REGIME DO DESPEDIMENTO EM PORTUGAL	7
CONCLUSÃO 2016 – PORTUGAL	10
CONCLUSÃO	12
BIBLIOGRAFIA	13

Introdução

No contexto da tutela dos direitos fundamentais assistimos a uma evidente tendência de “internacionalização e europeização do Direito Constitucional”¹, na qual a sua proteção transcende as fronteiras das constituições nacionais. Este paradigma desenvolve-se através da interação dinâmica entre as ordens jurídicas nacionais, supranacionais e internacionais. A Carta Social Europeia – sobretudo na sua versão revista de 1996 – revela-se como um dos mais significativos pilares no domínio dos direitos económicos e sociais.

É precisamente neste quadro que se insere o presente trabalho, elaborado no âmbito de um seminário referente à Proteção Multinível dos Direitos Fundamentais Sociais, cujo propósito consiste na análise do artigo 24.º da Carta Social Europeia, que consagra o direito dos trabalhadores à proteção em caso de despedimento, constituindo um corolário essencial à dignidade no trabalho e a estabilidade da relação laboral.

No desenvolvimento do trabalho, será feita uma breve reflexão à mais recente conclusão emitida pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais (CEDS)² no que respeita ao cumprimento, por parte de Portugal, das obrigações decorrentes do artigo 24.º. Este enfoque permite não apenas avaliar a conformidade com os parâmetros exigidos pelo instrumento internacional, como permite compreender as eventuais fragilidades, omissões ou insuficiências apontadas pelo Comité.

¹ CBS – *a proteção multinível dos direitos sociais*, Catarina Santos Botelho (p. 90)

² Comité Europeu dos Direitos Sociais (2016). *Conclusion 2016 – Portugal – article 24 of the Revised European Social Charter*. HUDOC.

A Carta Social Europeia (Revista)

A Carta Social Europeia é um dos pilares do sistema europeu de direitos humanos, tendo sido adotada pelo Conselho da Europa. A sua versão inicial surgiu em 1961, após várias versões preliminares elaboradas em 1955 e 1959. Com a década de 1990 inicia-se um processo político e jurídico com o objetivo de modernizar a Carta e reforçar o seu impacto, razão pelo qual “este processo de reforma culminou, em 1996, na adoção da Carta Social Europeia Revista (CSER), que adotou um conjunto de novos direitos, ao mesmo tempo, que integrou o conteúdo essencial da Carta de 1961 e dos respetivos protocolos.”³

No plano jurídico da União Europeia, a Carta Social Europeia Revista (doravante CSER) encontra-se referenciado de modo significativo em diversos instrumentos de direito primário, desde logo, no preâmbulo do Tratado da União Europeia (TUE), na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e ainda na menção feita no artigo 151.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) “nos termos do qual a União e os Estados-Membros terão por objetivo a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho tendo presentes os direitos sociais fundamentais tal como os enunciam a Carta Social Europeia assinada em Turim em 18 de outubro de 1961”⁴.

A Carta estabelece obrigações legais para os estados-membros, que sendo signatários, devem garantir condições dignas de vida para todas as pessoas sob a sua jurisdição. Falamos por exemplo, do direito à saúde, habitação, educação e, como foco do presente trabalho, o direito ao trabalho e a condições justas de emprego. A carta tem um foco claro na inclusão e proteção de grupos sociais mais vulneráveis como os idosos, as crianças, as pessoas com deficiência e os migrantes, proibindo qualquer forma de discriminação no acesso e no exercício livre desses direitos.

Com uma ampla adesão entre os países membros, a Carta representa hoje um referencial jurídico e ético dentro do Conselho da Europa (dos 47 estados-membros do Conselho da Europa, 43 são signatários da Carta, mantendo-se de fora: Liechtenstein; Mónaco; San Marino; Suíça).⁵ A implementação da Carta é supervisionada pelo Comité

³ Tradução própria: Its history, application, procedures and impact, inserto na obra *The Revised European Social Charter*, Karin Lukas (p.3)

⁴ *Estudos de Direito da União Europeia*, Sofia Oliveira Pais (p.181)

⁵ Informação retirada de uma apresentação PowerPoint da Prof.^a Doutora Catarina Botelho, no âmbito da unidade curricular seminário: A proteção Multinível dos Direitos Sociais (2024/2025)

Europeu dos Direitos Sociais⁶, que avalia⁷ regularmente o cumprimento das obrigações assumidas pelos signatários, sob a forma de conclusões⁸. Ainda que o Comité não tenha poder judicial, a sua atuação “assume uma natureza quase-jurisdicional”⁹, uma vez que, embora as suas decisões não tenham força vinculativa, influenciam significativamente a conduta dos estados.

Tendo presente este enquadramento jurídico e institucional, importa agora debruçar sobre o propósito deste trabalho, nomeadamente o artigo 24.º da CSER.

O artigo 24.º da Carta Social Europeia (Revista)

No vasto conjunto de 57 artigos, organizados em 7 capítulos diferentes, destaca-se o artigo 24.º, que foi fortemente inspirado na Convenção n.º 158 da Organização Internacional do Trabalho¹⁰ (doravante OIT) dada a sua importância na proteção dos direitos dos trabalhadores, mais especificamente, na sua proteção contra despedimentos arbitrários. Nas palavras de J. KENNER (citado por MÉLANIE SCHMITT no capítulo *the right to protection in cases of termination of employment*) “(...) afirma o princípio de que o trabalho não deve ser tratado como uma mercadoria nem como um simples bem de troca de comércio”¹¹.

Este artigo consagra um princípio fundamental de proibição de um despedimento sem razão válida, tendo como epigrafe - “direito à proteção em caso de despedimento” - dispondo o seguinte: “com vista a despedimento assegurar o exercício efetivo do direito à proteção em caso de despedimento, as Partes comprometem-se a reconhecer: a) O direito de os trabalhadores não serem despedidos sem motivo válido ligado à sua aptidão

⁶ “O Comité Europeu dos Direitos Sociais é composto por quinze membros, independentes e imparciais, que decidem da conformidade da atuação dos Estados da Carta.” – CBS – *a proteção multinível dos direitos sociais*, Catarina Santos Botelho (p. 99)

⁷ “A implementação da CSER é garantida por um mecanismo de relatórios, além de um Procedimento de Queixa Coletiva perante o CEDS. (...)No final do procedimento, o CEDS emite uma decisão sobre o mérito. No caso de uma decisão de não conformidade, o Estado em causa deve fornecer anualmente informações sobre as medidas que tomou para implementar a decisão do CEDS”. – tradução própria: *the European Court of Justice and the Protection of Social Rights*, inserto na obra *European Social Charter and the challenges of the XXI century*, Federica Cristani (p.116)

⁸ “Essas conclusões servem para identificar questões específicas que preocupam a UE e definir medidas concretas ou objetivos a atingir. As conclusões do Conselho Europeu também podem fixar um prazo para se chegar a acordo sobre determinado tema ou para a apresentação de uma proposta legislativa. Desta forma, o Conselho Europeu pode influenciar e orientar a agenda política da UE.” – definição feita pelo sítio Web oficial do Conselho da União Europeia e do Conselho Europeu - <https://www.consilium.europa.eu/pt/>

⁹ CBS – *a proteção multinível dos direitos sociais*, Catarina Santos Botelho (p. 99)

¹⁰ Relativa à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador (1985)

¹¹ Tradução própria: *The right to protection in cases of termination of employment* inserto na obra *The european social charter and the employment relation*, Mélanie Schmitt (p. 413)

ou comportamento, ou baseado nas necessidades de funcionamento da empresa, do estabelecimento ou do serviço; b) O direito dos trabalhadores despedidos sem motivo válido a uma indemnização adequada ou a outra reparação apropriada. Para esse efeito, as Partes comprometem-se a assegurar ao trabalhador que considere ter sido objeto de uma medida de despedimento sem motivo válido direito de recurso contra essa medida perante um órgão imparcial.”

Este preceito expõe dois princípios gerais. Numa vertente inicial, impõe aos estados signatários a obrigação de assegurar que a cessação do vínculo laboral, quando promovida pelo empregador, apenas possa operar com fundamento em motivos legítimos, devidamente enquadrados no ordenamento jurídico nacional, sejam esses índole objetiva ou subjetiva (artigo 24.º, alínea a), sendo que o anexo ao art. 24.º reconhece expressamente razões de natureza económica que podem, em certos casos, constituir motivos legítimos para o despedimento, desde que cumpram os requisitos de proporcionalidade, objetividade e legalidade no ordenamento jurídico nacional. O que se visa afirmar é a inadmissibilidade do despedimento fundado em características pessoais¹² ou comportamentos legítimos do trabalhador, que por si só, não podem constituir causa legítima para o despedimento. Falamos por exemplo do facto do trabalhador ter filiação sindical, ter denunciado o empregador, bem como fatores de natureza pessoal tais como o sexo, a religião, a orientação política, a gravidez ou a origem étnica¹³.

Paralelamente, obriga as partes a, em caso de violação do primeiro princípio estabelecido¹⁴, garantir a atribuição de uma indemnização adequada ao trabalhador (artigo 24.º, alínea b). Trata-se de uma obrigação que não só se destina a dissuadir condutas abusivas por parte do empregador, como também a restaurar, na maior medida possível, o equilíbrio jurídico-patrimonial comprometido pela cessação ilícita da relação laboral.

Do comentário feito por MÉLANIE SCHMITT¹⁵ pode-se retirar que a obrigação de assegurar uma compensação adequada aos trabalhadores despedidos sem motivo legítimo, tem sido objeto de uma interpretação particularmente exigente por parte do

¹² Alheias ao desempenho profissional do trabalhador

¹³ O artigo 24.º CSER está intrinsecamente ligado a outras disposições da Carta que exigem garantias acrescidas contra o despedimento discriminatório, designadamente os artigos 15.º, 19.º, 20.º, 27.º, 28.º. sobre esta matéria, vide o desenvolvimento mais aprofundado por MÉLANIE SCHMITT no capítulo *the right to protection in cases of termination of employment* inserto na obra *The european social charter and the employment relation*

¹⁴ Referente ao princípio da proibição de um despedimento arbitrário

¹⁵ *The european social charter and the employment relation* inserto na obra *The right to protection in cases of termination of employment*

Comité Europeu dos Direitos Sociais. Com efeito, resulta da sua jurisprudência que a reintegração do trabalhador, por si só, não está em conformidade com o artigo 24.º da CSER. A mera possibilidade de reintegração, desacompanhada de um direito efeito à indemnização é, portanto, considerada insuficiente à luz dos parâmetros definidos pelo Comité.

Nesse sentido, as conclusões de 2003 relativas à Bulgária constituem um marco elucidativo: nelas se afirma que, nos casos em que o despedimento seja declarado nulo e sem efeito, e seja determinada a reintegração do trabalhador, tais decisões devem no mínimo ser acompanhadas do direito ao recebimento dos salários correspondentes ao período compreendido entre a data da cessação ilícita e a data da reintegração efetiva ou da decisão judicial definitiva.

Apesar de não se encontrar mencionado outro tipo de sanções para o despedimento injustificado, nada oposta aos estados signatários, a faculdade de prever outro tipo de reparações que considerem apropriadas, como é o caso da reintegração, que ao contrário do artigo 24.º da CSER, encontra-se expressamente mencionado no artigo 10.º da Convenção n.º 158 da OIT¹⁶. “A posição do Comité Europeu dos Direitos Sociais quanto à obrigatoriedade ou não da reintegração em caso de despedimento considerado injustificado permanece ambígua”¹⁷, isto é, tem suscitado uma interpretação oscilante, uma vez que, num primeiro momento, o Comité parecia admitir que a consagração e mecanismos compensatórios pecuniários, seria suficiente para assegurar a proteção, contudo, a partir de 2012, assiste-se a uma reformulação que permite uma aproximação à conceção do direito à reintegração.¹⁸

Mas para que o direito à reparação se traduza numa garantia efetiva e concretizável, impõe-se que ao trabalhador seja assegurado o direito de impugnar o despedimento de que foi alvo, isto é, de submeter a legalidade da cessação do vínculo laboral à apreciação de uma instância dotada de imparcialidade e independência. Revela-se imperioso que todos os trabalhadores disponham de mecanismos jurisdicionais, aptos a assegurar a conformidade legal do despedimento, independentemente da sua natureza. “Este direito

¹⁶ “se os organismos mencionados no artigo 8.º da presente Convenção considerarem o despedimento injustificado e se, de acordo com a legislação e a prática nacionais, não puderem ou não considerarem viável anular o despedimento e ou ordenar ou propor a reintegração do trabalhador (...)”

¹⁷ Tradução própria: *The right to protection in cases of termination of employment*, inserto na obra *The european social charter and the employment relation*, Mélanie Schmitt (p.431)

¹⁸ Fez disso exemplo a conclusão proferida em relação à Finlândia, em que o Comité entendeu que o ordenamento jurídico daquele Estado não se mostrava conforme ao disposto no artigo 24.º, precisamente por não prever, entre as medidas de reparação possíveis, a reintegração do trabalhador despedido ilicitamente (conclusão 2012 Finlândia)

deve ser interpretado à luz do artigo 8.º da Convenção n.º 158 da OIT, o qual estabelece os critérios essenciais relativos à identidade e à competência do órgão”¹⁹ (responsável pela análise da validade do despedimento).

O regime do despedimento em Portugal

Cumpra, desde logo, salientar que atendendo às limitações formais impostas (extensão global do trabalho), e, não obstante a relevância teórica e prática da matéria em apreço, será feita uma abordagem necessariamente sumária do regime jurídico em causa.

A análise do regime jurídico do despedimento em Portugal, não pode deixar de partir da matriz constitucional do artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa²⁰ (doravante CRP), que dispõe o seguinte: “é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por razões políticas ou ideológicas”. Daqui retira-se um verdadeiro pilar do direito do trabalho, um princípio estruturante que se assume como garantia constitucional da estabilidade da relação laboral e da proteção da parte contratualmente mais vulnerável, perante decisões unilaterais do empregador. Preceito integrado no título dedicado aos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, conferindo-lhe um grau elevado de proteção jurídica.

Dos estudos de MONTEIRO FERNANDES²¹ pode-se retirar que o princípio da estabilidade no emprego encontra as suas justificações na posição contratual débil do trabalhador, em especial no que respeita à sua liberdade de estipulação. O legislador reconheceu desde cedo esta assimetria estrutural, o que o levou a estabelecer um conjunto de garantias mínimas de proteção laboral, cujo núcleo é de natureza inderrogável. Estas garantias refletem uma filosofia de intervenção normativa que não visa apenas equilibrar a relação contratual, mas sobretudo assegurar a tutela da dignidade do trabalhador enquanto sujeito de direitos fundamentais. Neste quadro, o princípio da estabilidade no emprego assumiu duas manifestações centrais “a edificação do instituto da suspensão do contrato de trabalho e a regulação limitada da faculdade de despedir”²². Há então uma exigência de motivação substancialmente legítima para a cessação do vínculo laboral. Qualquer forma de despedimento promovido pelo empregador está dependente da

¹⁹ Tradução própria: *The right to protection in cases of termination of employment* inserto na obra *The european social charter and the employment relation*, Mélanie Schmitt (p.428)

²⁰ De epígrafe – “segurança no emprego”

²¹ *Direito do Trabalho*, António Monteiro Fernandes (p.615-617)

²² *Direito do Trabalho*, António Monteiro Fernandes (p.615)

demonstração de uma causa socialmente atendível, sujeita a controlo jurídico e enquadrada nos tipos legais de cessação disciplinar ou objetiva.

Sabendo-se que o despedimento deve assentar na verificação de uma causa legal, resulta das modalidades de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador a necessidade de distinguir duas categorias dessa causa (1) por causas objetivas, fundada em circunstâncias externas ao trabalhador, relacionados com a estrutura ou funcionamento da entidade empregadora, que tornam inexequível a subsistência do vínculo laboral; (2) e a causa subjetiva, ancorada num comportamento culposo imputável ao trabalhador).

O despedimento por causas objetivas corresponde a uma modalidade de cessação do contrato de trabalho promovida pelo empregador, alicerçada não num comportamento culposo do trabalhador (como sucede na causa subjetiva), mas em razões estruturais, económicas, tecnológicas e organizativas, inerentes à entidade empregadora, que tornam inviável a manutenção da relação laboral. Trata-se de uma causa legítima de pôr fim ao contrato de trabalho. No ordenamento jurídico português, podemos falar do despedimento coletivo (artigo 359.º e ss Código do Trabalho – doravante CT), do despedimento por extinção do posto de trabalho (artigo 367.º e ss CT) e, finalmente, do despedimento por inadaptação (artigo 373.º e ss CT)²³.

Entre as modalidades de cessação do contrato de trabalho, é o despedimento por justa causa subjetiva, no meu entendimento, que mais se evidencia na prossecução do princípio da proibição dos despedimentos arbitrários.

O artigo 338.º do CT²⁴ introduz o conceito de *justa causa*, “um conceito indeterminado, cujo preenchimento dependerá das circunstâncias de cada caso concreto”²⁵. A sua definição legal encontra-se consagrada no artigo 351.º, n.º 1 do CT, segundo o qual constitui justa causa de despedimento “o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. Assume uma natureza de

²³ Muito sucintamente, o primeiro refere-se a uma decisão de gestão que leva, objetivamente e, de acordo com o nexo causal lógico, ao encerramento parcial ou à redução do número de trabalhadores, sendo que a legalidade deste despedimento fundamenta-se em motivos estruturais, de mercado ou tecnológicos. O despedimento por extinção do posto de trabalho tem como fundamento a inexistência superveniente de necessidade funcional relativa ao posto em causa. Já o despedimento por inadaptação decorre do facto de o empregador ter (ou não – casos de inaptidão) introduzido modificações no posto de trabalho e o trabalhador se mostrar inapto.

²⁴ De epígrafe – “proibição de despedimento se justa causa”

²⁵ Cessação do Contrato inserto na obra *Direito do Trabalho, Relações Individuais*, João Leal Amado e Catarina Gomes Santos (p.1240)

incumprimento contratual particularmente grave que torna inexigível, para um empregador razoável, a adoção de uma resposta menos drástica que o despedimento, configurando-se, portanto, como a “sanção disciplinar máxima suscetível de ser aplicada ao trabalhador”²⁶. Contudo, trata-se de um conceito de apreciação casuística, pelo que, pese embora o artigo 351.º, n.º 2 do CT apresente uma lista de condutas suscetíveis de constituir justa causa, essa é meramente exemplificativa, pelo que a mera verificação de uma dessas situações não será suficiente para integrar o conceito de *justa causa*, devendo garantir que os elementos do n.º 1 encontram-se simultaneamente preenchidos.

O regime legal do despedimento sem justa causa ou sem a observância das exigências processuais respetivas, reflete a qualificação implícita de ato inválido, logo juridicamente ineficaz, sendo que a “ilicitude é mais do que a “ilegalidade” é “antijuridicidade” – é contradição, não apenas com as normas, mas com valores ou bem jurídicos fundamentais para a ordem jurídica”²⁷.

Nas palavras de ROMANO MARTINEZ “sendo o despedimento injustificado e, portanto, ilícito, o empregador responde pelo prejuízo causado ao trabalhador, como princípio geral da obrigação de indemnizar determina que deve ser reconstituída a situação (artigo 562.º do Código Civil – doravante CC)”²⁸. É nesta medida que assenta a obrigação de indemnizar o trabalhador pelos danos patrimoniais e não patrimoniais que este tenha sofrido, não apenas pela perda do posto de trabalho em si, mas também pelos prejuízos colaterais associados às circunstâncias do despedimento enquanto ato jurídico ilícito (por exemplo lesões à honra, à estabilidade emocional, à reputação profissional), desde que devidamente demonstrados e imputáveis ao comportamento culposos do empregador.

Paralelamente, a lei estabelece, como efeito direto da decisão judicial que reconhece a ilicitude do despedimento, o direito à reintegração²⁹ do trabalhador no seu posto de trabalho (artigo 389.º, n.º 1 alínea b) CT). Trata-se de uma consequência que visa repor a situação anterior ao despedimento, restaurando a plenitude da relação laboral interrompida de forma ilegítima. Todavia, a reintegração poderá não se concretizar em duas situações: ou porque o trabalhador manifesta desinteresse pela mesma, o que lhe

²⁶ Cessação do Contrato inserto na obra *Direito do Trabalho, Relações Individuais*, João Leal Amado e Catarina Gomes Santos (p.1240)

²⁷ *Direito do Trabalho*, António Monteiro Fernandes – “esses bens jurídicos fundamentais estão refletidos no artigo 53.º da CRP, na “garantia da segurança no emprego”, na “proibição dos despedimentos sem justa causa”

²⁸ *Direito do Trabalho*, Romano Martinez (p.1024)

²⁹ Esta reintegração será feita para os mesmos termos.

atribuirá o direito a uma indemnização substitutiva nos termos do artigo 391.º do CT; ou por oposição do empregador³⁰ (artigo 392.º CT) quando este fundamenta³¹ que a reintegração do trabalhador irá gravemente prejudicar e perturbar o normal funcionamento da empresa³².

Importa sublinhar que, de acordo com o artigo 24.º da CSER, os estados signatários não estão vinculados a adotar a medida de reintegração como resposta ao despedimento ilícito, sendo-lhes conferida, apenas, a faculdade. Contudo, mesmo nos sistemas jurídicos em que a reintegração opera como consequência, essa medida não dispensa, por si só, o pagamento de uma compensação adequada. A Carta exige que as medidas não só revertam os efeitos do despedimento, como também assegurem uma compensação adequada ao dano sofrido.

Conclusão 2016 – Portugal

Tendo em conta os limites de extensão estabelecidos para o presente trabalho, torna-se inviável proceder a uma análise exaustiva de todas as conclusões proferidas pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais (CEDS) no âmbito da aplicação do artigo 24.º da CSER³³. Assim, opta-se por centrar a análise na conclusão mais recente, por se tratar do parecer que melhor reflete a evolução normativa e interpretativa em matéria de proteção dos trabalhadores face ao despedimento.

Depois de analisado o relatório apresentado por Portugal, o Comité Europeu dos Direitos Sociais na conclusão de 2016, pronunciou-se sobre a conformidade do regime jurídico português com o artigo 24.º da CSER, que consagra o direito à proteção em caso de despedimento. A conclusão em causa reconhece, de forma provisória, que Portugal se encontra em conformidade com os requisitos do artigo 24.º da CSER, embora saliente diversas áreas que requerem atenção ou esclarecimento adicional, nomeadamente quanto à proteção durante o período experimental e à proporcionalidade das compensações por despedimento ilícito.

³⁰ “em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração (...)” – artigo 392.º CT

³¹ “o CEDS deve também prestar grande atenção às razões que podem legitimamente justificar a recusa do empregador em reintegrar o trabalhador” – tradução própria de: *The right to protection in Cases of Termination of employment* inserto na obra *The European Social Charter and the employment relation*, Mélanie Schimtt (p.432)

³² fundamento apreciado judicialmente

³³ Conclusões emitidas até hoje (2025): Conclusão 2008, Conclusão 2012, Conclusão 2016

O comité começa por reafirmar que todos os trabalhadores abrangidos por contrato devem estar protegidos contra o despedimento arbitrário, ainda que a Carta permita a exclusão de algumas categorias específicas, como trabalhadores em período experimental. Contudo o Comité alerta para o facto de a exclusão de proteção durante períodos experimentais de longa duração, devem ser objeto de uma aplicação criteriosa e não meramente automática, sob pena de comprometer a efetividade da proteção garantida pelo artigo 24.º.

Quanto à obrigação de fundamentar o despedimento, a conclusão sublinha que este apenas será lícito quando assente em causas objetivas válidas, nomeadamente relacionadas com a conduta ou capacidade do trabalhador ou com razões económicas que afetem a estrutura da empresa. O Comité salienta a importância do controlo jurisdicional destes fundamentos, referindo que os tribunais portugueses devem dispor de competência não apenas para avaliar a legalidade formal do despedimento, mas também para verificar a veracidade e suficiência dos motivos invocados.

Ao nível da compensação por despedimento, o Comité referenciou as modificações introduzidas pela lei n.º 53/2011³⁴ (14 outubro 2011), pela lei n.º 23/2012³⁵ (25 junho 2012) e, pela lei n.º 69/2013³⁶ (30 agosto 2013). Estas reformas reduziram o montante das compensações legais por cessação do contrato de trabalho, através da imposição de novos limites e da abolição de um valor mínimo fixo. Embora o Comité não afirme a existência de violação da Carta, manifesta preocupação³⁷ quanto à suficiência das compensações atribuídas, tendo em conta que o artigo 24.º exige que estas sejam, não só proporcionais ao dano sofrido pelo trabalhador, mas também suficientemente dissuasoras face a eventuais práticas abusivas por parte do empregador.

³⁴ Procede à segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, estabelecendo um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho – “nos termos dos novos limites, os trabalhadores passaram a ter direito a uma compensação equivalente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de trabalho” – tradução própria: *conclusion 2016 - Portugal*

³⁵ Procede à terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – “a lei tornou admissível o despedimento com fundamento na inadaptação do trabalhador, mesmo em situações em que não houve qualquer alteração no posto de trabalho.” - tradução própria: *conclusion 2016 - Portugal*

³⁶ Quinta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ajustando o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho

³⁷ “O Comité deseja ser informado sobre a evolução geral do valor da indemnização por rescisão de contratos em casos de demissão lícita pro motivos económico e questiona se os tribunais têm competência para analisar um caso com base nos factos económicos que fundamentam os motivos da demissão” – tradução própria: *conclusion 2016 - Portugal*

No plano das sanções e reparações, o Comité recorda que a legislação nacional deve permitir, em caso de despedimento ilícito, a reintegração do trabalhador ou o pagamento de uma indemnização adequada, bem como a reparação dos danos financeiros e não patrimoniais sofridos. Tais medidas deverão ser efetivas, acessíveis e decididas num prazo razoável, de forma a assegurar uma tutela eficaz dos direitos laborais.

Por fim, a conclusão aprecia positivamente o facto de não existir, em Portugal³⁸, um limite temporal para a proteção do trabalhador em caso de ausência por doença ou acidente,³⁹ o que impede que a incapacidade temporária seja usada como fundamento legítimo para o despedimento.

Assim, apesar de solicitar informação adicional em áreas específicas e de manter sob escrutínio algumas reformas legislativas recentes, o Comité conclui, de forma provisória e positiva, que o regime jurídico português cumpre os padrões europeus de proteção contra o despedimento, conforme definidos no artigo 24.º da CSER.

Conclusão

A Carta Social Europeu Revista, adotada em 1996, representa um marco fundamental na promoção dos direitos sociais. É um instrumento internacional que visa assegurar padrões mínimos de proteção social, laboral e económica, reforçando os compromissos dos estados a garantir uma vida digna a todos os cidadãos.⁴⁰

O Comité Europeu dos Direitos Sociais, enquanto órgão responsável pela monitorização da aplicação da CSER, exerce a função crucial de avaliar a sua conformidade pelos estados signatários, emitindo conclusões que, embora juridicamente não vinculativas, apresentam um peso político e moral significativo.

Analisado, brevemente, o artigo 24.º da CSER e a legislação nacional, pode-se concluir que, embora algumas práticas tenham sido questionadas pelo Comité, a situação em Portugal encontra-se (2016) em conformidade com as exigências da Carta.

³⁸ Artigo 296.º n.º 1 do CT – “Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar”.

³⁹ “o Comité lembra que, nos termos do artigo 24.º, a ausência temporária do trabalhador por doença ou lesão não pode ser motivo válido para a demissão. Questionando, na conclusão anterior, se havia limite de tempo para a proteção em caso de incapacidade temporária” - – tradução própria: *conclusion 2016 - Portugal*

⁴⁰ “Em tempos de crise económica e social, a Carta torna-se ainda mais relevante a garantir os direitos fundamentais dos humanos na Europa. A carta está no centro dos três objetivos estatutários do Conselho da Europa: direitos humanos; Estado de Direito; Democracia” – *La Carta Sociale Europea e la tutela dei diritti sociali*, Régis Brillat (p.37)

Bibliografia

- D'amico, M., & Guiglia, G. (2014). *European Social Charter and the challenges of the XXI century*. Edizioni Scientifiche Italiane. (p.113 - 141)
- D'amico, M., Guiglia, G., & Liberali, B. (2013). *La Carta Sociale Europea e la tutela dei diritti sociali - atti del convegno del 18 gennaio 2013 Università degli Studi di Milano*. Edizioni Scientifiche Italiane. (p.18 - 37)
- Furtado Martins, P. (2017). *Cessação do Contrato de Trabalho (4ª ed.)*. Principia. (p.158 - 165)
- Leal Amado, J., Silva Rouxinol, M., Nunes Vicente, J., Gomes Santos, C., & Coelho Moreira, T. (2023). *Direito do Trabalho, Relação Individual (2ª ed.)*. Almedina. (p.1195 - 1419)
- Lukas, K. (2021). *The Revised European Social Charter - An article by article commentary*. Edward Elgar. (p. 2 - 4)
- Monteiro Fernandes, A. (2023). *Direito do Trabalho (22ª ed.)*. Almedina. (p.615 - 616; 669 - 693)
- Oliveira Pais, S. (2019). *Estudos de Direito da União Europeia (4ª ed.)*. Almedina. (p. 181 - 185)
- Romano Martinez, P. (2022). *Direito do Trabalho (10ª ed.)*. Almedina. (p.982 - 1044)
- Santos Botelho, C. (2017). A proteção Multinível dos Direitos Sociais: Verticalidade Gótica ou Horizontalidade Renascentista? - Do não impacto da Carta Social Europeia (Revista) na jurisprudência constitucional portuguesa. *Lex Social*, (p.90 -100.
- Schimtt, M., Brunn, N., Iorcher, K., Schomann, I., & Clauwart, S. (2017). *The European Social Charter and The Employment Relation*. Hart Publishing. (p. 412 - 438)