



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

# Atividade Sindical e Retaliação

Análise da decisão do Comité Europeu dos Direitos  
Sociais: ASPP/PSP v. Portugal

Trabalho final do seminário:

*A Proteção Multinível dos Direitos Fundamentais Sociais*

Daniela Cristina Ferreira Lascasas Aguiar

345018022

Faculdade de Direito | Escola do Porto

Abril, 2025

## Índice

Lista de siglas e abreviaturas .....	3
1. Introdução .....	4
2. Os direitos sociais e os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores .....	4
3. A Carta Social Europeia e os seus mecanismos de controlo .....	5
4. O artigo 5º da CSER – Direito sindical.....	7
4.1. O direito sindical na polícia .....	9
5. O artigo 28º da CSER – Direito dos representantes dos trabalhadores à proteção na empresa e facilidades a conceder-lhes.....	10
6. A Reclamação nº 179/2019 e a decisão do CEDS.....	12
7. Análise crítica da legislação nacional.....	14
8. Conclusão .....	15
Bibliografia.....	16
Recursos – Conselho da Europa.....	17

## **Lista de siglas e abreviaturas**

Al. – Alínea

Art. – Artigo

ASPP/PSP – Associação Sindical dos Profissionais da Polícia

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

CEDS – Comité Europeu dos Direitos Sociais

CI – Corpo de Intervenção

CRP – Constituição da República Portuguesa

CSE – Carta Social Europeia

CSER – Carta Social Europeia Revista

CT – Código do Trabalho

DESC – Direitos Económicos, Sociais e Culturais

DLG – Direitos, Liberdades e Garantias

p. – Página

PSP – Polícia de Segurança Pública

STA – Supremo Tribunal Administrativo

UEP – Unidade Especial de Polícia

## 1. Introdução

O presente trabalho tem como objeto a análise da decisão emitida pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais, relativa à Reclamação Coletiva apresentada pela Associação Sindical dos Profissionais da Polícia contra Portugal, em que foi declarada a violação dos artigos 5º e 28º da Carta Social Europeia Revista.

Iniciaremos com uma breve contextualização relativamente aos direitos sociais no ordenamento jurídico português, seguida de uma exposição relativa à Carta Social Europeia, ao CEDS (o seu órgão de monitorização), e aos respetivos mecanismos de controlo.

Passaremos então à análise dos artigos aqui em causa, numa perspetiva comparada com o direito português, abordando também as especificidades do direito sindical na polícia.

Por fim, após um resumo dos aspetos mais relevantes da Reclamação nº 179/2019, faremos uma análise da legislação nacional e da sua evolução, terminando com uma reflexão sobre algumas medidas que poderão ser consideradas no futuro, à luz desta decisão.

## 2. Os direitos sociais e os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores

A Constituição da República Portuguesa de 1976 apresenta um extenso catálogo de direitos sociais<sup>1</sup>, destacando-se, pela sua amplitude, entre os Estados membros da União Europeia<sup>2</sup>. Sobressai na CRP, e na sua listagem de direitos sociais, uma tarefa fundamental do Estado, a de promover o bem-estar económico e social dos indivíduos<sup>3</sup>. Uma particularidade distintiva da CRP, relativamente a outros ordenamentos jurídicos e também à Carta Social Europeia (instrumento de direito internacional regional sobre o qual nos debruçaremos ao longo deste estudo), reside no facto de vários direitos dos trabalhadores não estarem consagrados como direitos sociais, mas sim como direitos, liberdades e garantias<sup>4</sup>, previstos nos artigos 53º a 57º da CRP<sup>5</sup>.

Quanto à relação entre os DLG e os DESC, seguimos o pensamento de CATARINA SANTOS BOTELHO que defende uma “lógica de comunicabilidade”<sup>6</sup> entre os direitos fundamentais, e rejeitamos qualquer ideia de hierarquização axiológica entre estes direitos<sup>7</sup>. Aliás, seguindo ainda a lógica da autora, consideramos que os direitos sociais operam como uma espécie de limiar mínimo

---

<sup>1</sup> Artigos 58º a 79º da CRP – Direitos e deveres económicos, sociais e culturais.

<sup>2</sup> BOTELHO, CATARINA SANTOS – “40 anos de direitos sociais: Uma reflexão sobre o papel dos direitos fundamentais sociais no século XXI”. *Julgaz*. N.º 29 (maio/agosto 2016), p. 208.

<sup>3</sup> SILVA, LUÍS GONÇALVES DA; LEITÃO, SARA – *Direito Constitucional do Trabalho Comparado*. Lisboa: AAFDL - Imprensa FDUL, 2021, p. 35.

<sup>4</sup> BOTELHO, CATARINA SANTOS – “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: Revista de los Derechos Sociales*. Vol. 7 (2017): Conferência Internacional “A crise e o impacto dos instrumentos europeus de proteção dos direitos sociais nas ordens jurídicas internas”, p. 101.

<sup>5</sup> Nomeadamente: direito à segurança no emprego, direito a constituir comissões de trabalhadores, direito à liberdade sindical, direitos das associações sindicais e contratação coletiva, e o direito à greve e proibição do *lock-out*.

<sup>6</sup> BOTELHO, CATARINA SANTOS – “40 anos de direitos sociais...”, p. 210.

<sup>7</sup> BOTELHO, CATARINA SANTOS – “A proteção multinível dos direitos sociais...”, p. 102.

indispensável, sem os quais os seus titulares não teriam meios para gozar plenamente do catálogo de DLG<sup>8</sup>.

Historicamente, os direitos dos trabalhadores foram os primeiros a serem regulados e protegidos a nível internacional, acompanhando o surgimento do constitucionalismo social<sup>9</sup>. A consagração dos direitos fundamentais dos trabalhadores na CRP implica que as normas do Direito do Trabalho sejam analisadas numa perspetiva constitucional<sup>10</sup>. Para o presente estudo, interessa-nos especialmente o art. 55º, que tutela a liberdade sindical<sup>11</sup>.

### 3. A Carta Social Europeia e os seus mecanismos de controlo

A Carta Social Europeia é um instrumento jurídico emblemático no plano internacional regional, dedicado à enunciação e efetivação dos direitos sociais<sup>12</sup>. Foi aprovada em 1961 pelo Conselho da Europa<sup>13</sup>. Desde então, sofreu diversas alterações, nomeadamente através de três protocolos adicionais: o Protocolo de 1988, que acrescentou novos direitos<sup>14</sup>, o Protocolo de 1991 que reforçou o papel do Comité Europeu dos Direitos Sociais, atribuindo maior impacto às suas conclusões, e o Protocolo de 1995, que introduziu o sistema de reclamações coletivas. Em 1996, foi adotada a Carta Social Europeia Revista, que reuniu os direitos da CSE de 1961, os do Protocolo de 1988 e ainda novos direitos, num único documento<sup>15</sup>.

O órgão responsável pela supervisão da CSE é o Comité Europeu dos Direitos Sociais, composto por 15 membros, especialistas independentes e imparciais, eleitos pelo Comité de Ministros do Conselho da Europa<sup>16</sup> para mandatos de seis anos, renováveis uma vez. O CEDS desempenha duas funções essenciais: adota conclusões no âmbito do procedimento de relatórios e emite decisões no âmbito do sistema de reclamações coletivas<sup>17</sup>. Ao longo da sua existência, tem vindo a desenvolver uma jurisprudência relevante em matéria de Direito do Trabalho<sup>18</sup>.

---

<sup>8</sup> A este respeito, conferir BOTELHO, CATARINA SANTOS – “A proteção multinível dos direitos sociais...”, p. 93., em que a autora nomeia algumas situações exemplificativas desta tese.

<sup>9</sup> SILVA, LUÍS GONÇALVES DA; LEITÃO, SARA – *Direito Constitucional do Trabalho Comparado*, p. 18.

<sup>10</sup> *Idem*, p. 30.

<sup>11</sup> Tem especial relevo o seu n.º 6, relativo aos direitos dos representantes dos trabalhadores.

<sup>12</sup> CARVALHO, RAQUEL – “Os mecanismos de monitorização da CSER realizados pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais: O sistema de relatórios e o sistema de reclamações coletivas”. *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*. Vol. 7 (2017): Conferência Internacional “A crise e o impacto dos instrumentos europeus de proteção dos direitos sociais nas ordens jurídicas internas”, p. 45.

<sup>13</sup> Mais antiga instituição do continente europeu, fundada em 1949, conta atualmente com 46 Estados Membros e seis países observadores. Portugal aderiu em 1976.

<sup>14</sup> Nomeadamente: o direito à igualdade de oportunidades no trabalho, sem discriminação em razão do género, o direito de informação e consulta dos trabalhadores no âmbito da empresa, o direito de participação dos trabalhadores na determinação de melhores condições de trabalho na empresa, e o direito dos mais velhos à participação social.

<sup>15</sup> Portugal ratificou a CSE de 1961 em 1991, o Protocolo Adicional de 1995 em 1998, e a Carta Social Europeia Revista em 2002, sendo um de apenas três países a ratificar todos os 98 parágrafos da CSER (juntamente com Espanha e França).

<sup>16</sup> O Comité de Ministros é integrado pelos Ministros dos Negócios Estrangeiros dos Estados Membros.

<sup>17</sup> Número 2 da regra 2 das Regras do CEDS.

<sup>18</sup> BOTELHO, CATARINA SANTOS – “A proteção multinível dos direitos sociais...”, p. 99.

A monitorização da CSE assenta em três mecanismos: o sistema de relatórios, o sistema de reclamações coletivas<sup>19</sup>, e também, desde 2022, o sistema de relatórios *ad hoc*<sup>20</sup>. Importa referir que, para demonstrar a conformidade com a CSE, os Estados devem focar-se não só na legislação, mas também na sua aplicação prática<sup>21</sup>. O sistema de relatórios implica a submissão regular pelos Estados de relatórios sobre a implementação da CSE no respetivo ordenamento jurídico. O CEDS analisa estes relatórios de forma a determinar se as situações descritas estão em conformidade com a Carta. Desde 2024, as disposições da CSE estão divididas em dois grupos, devendo os Estados signatários entregar relatórios referentes a um dos grupos a cada quatro anos, para aqueles que ratificam o Protocolo de reclamações coletivas, ou a cada dois anos, para os restantes<sup>22</sup>. Relativamente aos relatórios *ad hoc*, trata-se de um sistema recente que tem como objetivo uma análise jurídica geral, permitindo ao CEDS solicitar informações específicas aos Estados sobre questões urgentes ou situações excecionais<sup>23</sup>.

Para os efeitos desta análise, o mecanismo que mais nos interessa é o das reclamações coletivas, que permite que determinadas organizações apresentem queixas relativas a alegadas violações da CSE, sem necessidade de esgotamento das vias domésticas<sup>24</sup>, e sem a obrigação da organização reclamante ser diretamente vítima da violação em causa. Estão legitimados para apresentar reclamações: os parceiros sociais europeus (Confederação Europeia dos Sindicatos, Rede Europeia de Empresas e Grupo dos Empregadores), certas organizações não governamentais internacionais, os parceiros sociais a nível nacional, e as organizações de empregadores e os sindicatos do país em questão.

O procedimento inicia-se com a decisão de admissibilidade (ou de inadmissibilidade) da reclamação por parte do CEDS. Caso a reclamação seja admitida, o Estado tem a oportunidade de se pronunciar sobre o mérito da queixa. Segue-se então a fase de apreciação do mérito, na qual o CEDS avalia se a legislação e as práticas do Estado estão em conformidade com as normas da CSE, emitindo posteriormente uma decisão de mérito. Se for constatada uma violação, o Estado deve apresentar ao Comité de Ministros as medidas tomadas, ou aquelas que planeia tomar, para restaurar a conformidade. Caso este *follow-up* não aconteça, o Comité de Ministros pode adotar uma

---

<sup>19</sup> O sistema de relatórios foi introduzido com a Carta Social Europeia de 1961, enquanto o sistema de reclamações coletivas surgiu com o Protocolo Adicional de 1995.

<sup>20</sup> Decisão dos Deputados dos Ministros de 27 de setembro de 2022. Disponível em: [https://search.coe.int/cm/#{%22CoEIdentifier%22:\[%220900001680a8412f%22\],%22sort%22:\[%22CoEValidationDate%20Descending%22\]}](https://search.coe.int/cm/#{%22CoEIdentifier%22:[%220900001680a8412f%22],%22sort%22:[%22CoEValidationDate%20Descending%22]}).

<sup>21</sup> CARVALHO, RAQUEL – “Os mecanismos de monitorização da CSER...”, p. 47.

<sup>22</sup> As últimas conclusões relativas a Portugal são de 2022, abrangendo os artigos 2º, 4º, 5º, 6º, 21º, 22º, 26º, 28º, e 29º da CSER.

<sup>23</sup> O único relatório *ad hoc* requerido até à data foi relativo à crise do custo de vida (2024). Relatório submetido por Portugal disponível para consulta em: <https://rm.coe.int/prt-ad-hoc-report-2023-on-the-cost-of-living-crisis/1680ae6aab>.

<sup>24</sup> Ao contrário do que acontece no sistema de reclamações individuais do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos.

recomendação, instando o Estado a corrigir a situação<sup>25</sup>.

Importa sublinhar que as decisões de mérito emitidas pelo CEDS têm natureza declarativa e não são automaticamente vinculativas no ordenamento jurídico interno. No entanto, quanto à aplicabilidade da CSE, BRUNO MESTRE afirma que, ao ratificar qualquer tratado internacional, um Estado não assume apenas um compromisso político, vincula-se a promover ativamente a sua implementação<sup>26</sup>, e acreditamos que esta é a leitura adequada deste instrumento.

Até à data, o CEDS já emitiu 13 decisões de mérito em reclamações contra Portugal, tendo concluído pela violação da CSE em sete casos<sup>27</sup>. Por duas vezes concluiu que Portugal estava em violação do art. 5º (direito sindical)<sup>28</sup>, e uma vez em violação do art. 28º (direito dos representantes dos trabalhadores à proteção), precisamente no caso que constitui objeto deste estudo.

#### 4. O artigo 5º da CSER – Direito sindical

A liberdade sindical é um dos pilares centrais do Direito do Trabalho<sup>29</sup>, indispensável para que os trabalhadores possam defender e promover os seus direitos perante os empregadores, assumindo especial relevância em períodos de crise económica e política<sup>30</sup>. O atual art. 5º da CSER remonta à adoção da CSE em 1961, mantendo, desde então, a sua redação original. Este artigo figura entre os direitos essenciais da Carta, integrando a panóplia de nove direitos fundamentais de entre os quais os Estados devem ratificar, pelo menos, seis<sup>31</sup>.

O CEDS, através das suas conclusões e decisões, tem vindo a sublinhar alguns elementos intrínsecos do art. 5º. Começando, desde logo, pelo direito de constituir sindicatos e associações de empregadores, e encorajando o pluralismo sindical<sup>32</sup>. Este direito estende-se também a trabalhadores reformados e desempregados, e não se restringe ao setor privado, englobando

---

<sup>25</sup> Para uma análise mais detalhada deste procedimento, conferir CARVALHO, RAQUEL – “Os mecanismos de monitorização da CSER...”, p. 51-55.

<sup>26</sup> MESTRE, BRUNO – “Varius, multiplex, multiformis: Revisitar a questão da aplicabilidade direta da Carta Social Europeia: Um pequeno contributo numa perspetiva jurisprudencial e do direito da União Europeia”. *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*. Vol. 7 (2017): Conferência Internacional “A crise e o impacto dos instrumentos europeus de proteção dos direitos sociais nas ordens jurídicas internas”, p. 72.

<sup>27</sup> Nomeadamente: Internacional Commission of Jurists v. Portugal (1998), World Organisation Against Torture (OMCT) v. Portugal (2006), European Roma Rights Center (ERRC) v. Portugal (2010), European Council of Police Trade Unions (CESP) v. Portugal (2010), European Group of University Women (UWE) v. Portugal (2016), Associação Sindical dos Profissionais da Polícia (ASPP/PSP) v. Portugal (2019), e European Organisation of Military Associations and Trade Unions (EUROMIL) v. Portugal (2021).

<sup>28</sup> Em 2025, houve uma nova declaração de violação do art. 5º da CSER, na decisão imediatamente posterior àquela que se encontra em análise, consequente da Reclamação nº 199/2021, EUROMIL v. Portugal. Disponível em: <https://hudoc.esc.coe.int/eng#%7B%22sort%22:%5B%22escpublicationdate%20descending%22%2C%22escdctype%22:%5B%22FOND%22%2C%22escstateparty%22:%5B%22PRT%22%2C%22escdidentifier%22:%5B%22cc-199-2021-dmerits-en%22%7D>.

<sup>29</sup> THE ACADEMIC NETWORK ON THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND SOCIAL RIGHTS – *The European Social Charter: A Commentary*. Volume 2. Leiden: Brill Nijhoff, 2023, p. 102.

<sup>30</sup> LUCAS, KARIN – *The Revised European Social Charter: An Article by Article Commentary*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2021, p. 94.

<sup>31</sup> Artigo A, nº 1, al. b) da Parte III da CSER. Estão aqui incluídos os artigos 1º, 5º, 6º, 7º, 12º, 13º, 16º, 19º, e 20º.

<sup>32</sup> THE ACADEMIC NETWORK ON THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND SOCIAL RIGHTS – *The European Social Charter: A Commentary*. Volume 2, p. 106.

também os trabalhadores do setor público<sup>33</sup>. A liberdade sindical possui duas dimensões: uma positiva, que assegura o direito dos trabalhadores a aderir a um sindicato, e uma negativa, que garante a possibilidade de não aderirem, se assim o desejarem<sup>34</sup>.

Outro aspeto essencial é a autonomia das associações na sua organização e funcionamento, ou seja, há um direito implícito das próprias associações de definir a sua estrutura interna e desenvolver as suas atividades sem interferência indevida<sup>35</sup>. Adicionalmente, o direito ao exercício da atividade sindical na empresa impõe ao empregador a obrigação de assegurar condições para a realização de reuniões no local de trabalho<sup>36</sup>.

O CEDS tem vindo também a abordar a questão da representatividade, reconhecendo que a legislação nacional pode estabelecer requisitos específicos para que um sindicato seja considerado representativo, desde que cumpridos determinados critérios<sup>37</sup>.

Podemos concluir que o art. 5º impõe ao Estado duas obrigações: a obrigação positiva de criação de legislação que permita a concretização plena deste direito, e a obrigação negativa de não interferir invalidamente no seu exercício<sup>38</sup>.

Relativamente ao ordenamento jurídico português, e tal como já tivemos oportunidade de referir, o princípio geral da liberdade sindical é tutelado pelo art. 55º da CRP. Integrando a categoria de direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, beneficia da tutela reforçada prevista no art. 18º<sup>39</sup>. Já o direito de associação dos empregadores não está aqui disposto, mas encontra-se tutelado no art. 440º do Código do Trabalho.

Fazendo uma análise comparada entre a nossa lei fundamental e o art. 5º da CSER, destaca-se, desde logo, a consagração do princípio do pluralismo sindical (art. 55º, nº 2, al. a) da CRP), sendo permitida a constituição de sindicatos a todos os níveis. Esta constituição não está sujeita a qualquer autorização prévia, conforme previsto no art. 447º do CT, que regula esta matéria. Entre nós, não se impõem limites mínimos de adesão para o estabelecimento de uma associação sindical.

No nº 5 do art. 55º da CRP, encontra-se previsto o direito dos sindicatos nacionais se filiarem ou estabelecerem relações com associações sindicais internacionais<sup>40</sup>. Aos sindicatos é também reconhecido o direito à autorregulamentação e à organização interna livre (art. 55º, nº 2, al. c)), bem

---

<sup>33</sup> LUCAS, KARIN – *The Revised European Social Charter: An Article by Article Commentary*, p. 97.

<sup>34</sup> Para uma análise mais aprofundada, conferir THE ACADEMIC NETWORK ON THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND SOCIAL RIGHTS – *The European Social Charter: A Commentary. Volume 2*, p. 108-115.

<sup>35</sup> *Idem*, p. 115-117.

<sup>36</sup> LUCAS, KARIN – *The Revised European Social Charter: An Article by Article Commentary*, p. 101.

<sup>37</sup> THE ACADEMIC NETWORK ON THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND SOCIAL RIGHTS – *The European Social Charter: A Commentary. Volume 2*, p. 118-119.

<sup>38</sup> LUCAS, KARIN – *The Revised European Social Charter: An Article by Article Commentary*, p. 95.

<sup>39</sup> PALMA RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO – *Tratado de direito do trabalho: Parte III - Situações laborais coletivas*. 2.ª ed. Coimbra: Almedina, 2015, p. 43-44.

<sup>40</sup> Na nossa lei ordinária, encontramos este direito, estendido também às associações de empregadores, no art. 443º, nº 1, al. e) do CT.

como o direito à independência face ao patronato, ao Estado, a confissões religiosas, partidos e outras associações políticas (art. 55º, nº 4). O princípio da liberdade de adesão sindical está expresso, na sua vertente positiva, no art. 55º, nº 2, al. b), sendo subentendida, mas amplamente reconhecida, a sua vertente negativa, correspondente à liberdade de não adesão<sup>41</sup>. O direito ao exercício de atividade sindical na empresa encontra-se consagrado no art. 55º, nº 2, al. d), e é tutelado pela lei ordinária, nos arts. 460º e seguintes do CT<sup>42</sup>.

Quanto à questão da representatividade, o ordenamento jurídico português não impõe quaisquer critérios para que um sindicato seja considerado representativo, nem limita o exercício dos seus direitos com base nessa qualificação. Este tem sido um tópico de discussão doutrinal, em especial devido à legitimidade para a celebração de convenções coletivas de trabalho<sup>43</sup>. Mas a verdade é que, no âmbito do direito privado, o legislador optou por colocar todas as associações sindicais em pé de igualdade. Seguimos aqui o entendimento de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, segundo a qual esta abordagem origina a proliferação de uma grande quantidade de CCT aplicáveis a um número muito reduzido de trabalhadores, o que dificulta a harmonização das condições de trabalho<sup>44</sup>.

É precisamente neste sentido que o CEDS, nas suas conclusões de 2014 e 2022, no âmbito do sistema de relatórios, concluiu que Portugal se encontrava em situação de não conformidade com o art. 5º da CSER<sup>45</sup>.

#### 4.1. O direito sindical na polícia

A CSE, no final do seu art. 5º, confere aos Estados uma certa margem de manobra no que respeita ao direito sindical de determinados grupos especiais, nomeadamente a polícia e as forças armadas. No entanto, o CEDS tem evidenciado que essa margem não deve ser exercida de forma a privar completamente esses grupos das garantias consagradas naquele artigo<sup>46</sup>. As restrições impostas devem ser consideradas à luz do art. G da CSER (art. 31º da CSE)<sup>47</sup>, ou seja, devem ser necessárias “*para garantir os direitos e liberdades de outrem ou para proteger a ordem pública, a segurança nacional, a saúde pública e os bons costumes*”. Assim, estas limitações devem ter como único objetivo impedir que

---

<sup>41</sup> Ambas as vertentes estão claramente explícitas no art. 406º do CT.

<sup>42</sup> Para uma análise mais aprofundada do princípio da liberdade sindical, nas suas valências coletiva e individual, conferir PALMA RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO – *Tratado de direito do trabalho: Parte III - Situações laborais coletivas*, p. 45-47.

<sup>43</sup> Existem critérios especiais de legitimidade para negociação coletiva no setor público, enumerados no art. 349º da Lei nº 35/2014 (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

<sup>44</sup> PALMA RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO – *Tratado de direito do trabalho: Parte III - Situações laborais coletivas*, p. 49.

<sup>45</sup> Conclusões disponíveis em:

[https://hudoc.esc.coe.int/#{%22sort%22:\[%22escpublicationdate%20descending%22\],%22escarticle%22:\[%2205-00-000%22\],%22escdctype%22:\[%22Conclusion%22\],%22escstateparty%22:\[%22PRT%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/#{%22sort%22:[%22escpublicationdate%20descending%22],%22escarticle%22:[%2205-00-000%22],%22escdctype%22:[%22Conclusion%22],%22escstateparty%22:[%22PRT%22]}).

<sup>46</sup> THE ACADEMIC NETWORK ON THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND SOCIAL RIGHTS – *The European Social Charter: A Commentary. Volume 2*, p. 121.

<sup>47</sup> LUCAS, KARIN – *The Revised European Social Charter: An Article by Article Commentary*, p. 98.

a atuação destes trabalhadores possa colocar em risco a paz pública<sup>48</sup>.

Encontramos, entre nós, restrições à liberdade sindical destes grupos especiais no art. 270º da CRP<sup>49</sup>. Em concretização deste preceito, temos no nosso ordenamento jurídico diversas leis cujo objetivo é regular e limitar a atividade sindical de determinados grupos de trabalhadores<sup>50</sup>. Os grupos mais restringidos são os militares das Forças Armadas, da Guarda Nacional Republicana e da Polícia Marítima, aos quais é vedada a constituição de associações sindicais. Já os profissionais da Polícia de Segurança Pública gozam de uma liberdade sindical quase plena, sendo-lhes restringido o direito de reunião e de manifestação pública e vedado o direito à greve<sup>51</sup>.

A consagração dos direitos sindicais na polícia foi tardia em Portugal. Até 1985, a PSP mantinha um estatuto de força militar, estando interdita aos seus profissionais a liberdade de associação<sup>52</sup>. Em 1990, foi aprovada a Lei nº 6/90, que permitiu a constituição de associações profissionais na PSP, mas regula apenas direitos de informação e consulta. Só em 2002 passou a ser reconhecido o direito sindical dos profissionais da polícia, com a Lei nº 14/2002, ainda hoje em vigor.

É de salientar que a taxa de sindicalização neste grupo é bastante elevada, rondando, em 2019, os 65%, mais de 50 pontos percentuais acima da média nacional<sup>53</sup>. Os problemas decorrentes da inexistência de critérios de representatividade tiveram um impacto particularmente visível neste grupo, o que levou à aprovação da Lei n.º 49/2019, que veio alterar a Lei n.º 14/2002, introduzindo, entre outras disposições, requisitos mínimos de legitimidade para a negociação coletiva<sup>54</sup>.

A Associação Sindical dos Profissionais da Polícia (ASPP/PSP) foi fundada em 2002, logo após a entrada em vigor da Lei nº 14/2002.

## **5. O artigo 28º da CSER – Direito dos representantes dos trabalhadores à proteção na empresa e facilidades a conceder-lhes**

O art. 28º foi introduzido em 1996 com a CSER e veio, de certa forma, complementar o art. 5º. Embora não integre a lista de direitos essenciais da Carta, é amplamente ratificado<sup>55</sup>.

---

<sup>48</sup> PALMA RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO – *Tratado de direito do trabalho: Parte III - Situações laborais coletivas*, p. 93.

<sup>49</sup> Os direitos passíveis de restrição são os direitos de expressão, reunião, manifestação, associação e petição coletiva, e o direito de capacidade eleitoral passiva.

<sup>50</sup> Nomeadamente: trabalhadores em funções militares ou militarizadas, de segurança ou policiais, das Forças Armadas, da Guarda Nacional Republicana, da Polícia de Segurança Pública e da Polícia Marítima.

<sup>51</sup> PALMA RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO – *Tratado de direito do trabalho: Parte III - Situações laborais coletivas*, p. 94-95.

<sup>52</sup> REGO, RAQUEL; NUNES, CRISTINA; PITA, TATIANA – “Sindicatos da polícia: Contributo para um novo sistema de aferição de representatividade”. *Análise Social*. LVI (1.º) (2021), p. 119.

<sup>53</sup> REGO, RAQUEL; NUNES, CRISTINA; PITA, TATIANA – “Is there a right number? The fragmentation of interest representation in Portuguese police unions”. *International Journal of Police Science & Management*. Vol. 26(I) (2024), p. 58.

<sup>54</sup> Art. 31º da Lei nº 14/2002. Têm legitimidade para a negociação coletiva: os sindicatos verticais que representem pelo menos 20% dos trabalhadores, e os sindicatos que representem apenas uma categoria profissional desde que tenham pelo menos 5% de sócios nessa categoria.

<sup>55</sup> THE ACADEMIC NETWORK ON THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND SOCIAL RIGHTS – *The European Social Charter: A Commentary. Volume 4*. Leiden: Brill Nijhoff, 2025, p. 171.

Compete aos Estados garantir que os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção efetiva contra atos que os possam prejudicar, assim como facilitar o exercício das suas funções. Quanto à definição de “representantes dos trabalhadores”, o Anexo da CSEER esclarece que não existe um conceito universal, devendo considerar-se como tal as pessoas reconhecidas como representantes no ordenamento jurídico de cada Estado. O CEDS tem reiterado que a proteção deve abranger também os candidatos a estas funções, quer sejam eleitos ou não, e perdurar por um determinado período após o termo do mandato (as suas conclusões apontam para um mínimo de seis meses)<sup>56</sup>.

Entre os atos prejudiciais identificados pelo CEDS destacam-se: a privação de certos benefícios, a exclusão de oportunidades de formação, promoções ou transferências, o tratamento desigual em matéria de despedimentos ou no acesso à reforma, e a imposição de cortes de turnos ou outras formas de intimidação ou abuso. Deve prestar-se particular atenção à instauração de processos disciplinares, à imposição de cortes salariais, a transferências forçadas ou arbitrariamente recusadas, e à escolha de representantes dos trabalhadores como alvo de despedimento por extinção do posto de trabalho<sup>57</sup>. Coloca-se especial ênfase na proteção contra despedimentos ilícitos e na necessidade de que qualquer compensação atribuída neste sentido seja proporcional aos danos sofridos<sup>58</sup>.

Os Estados devem certificar-se que, perante qualquer ato lesivo dos direitos dos representantes dos trabalhadores, estes disponham de mecanismos administrativos e judiciais para defesa dos seus interesses<sup>59</sup>. Importa realçar que este artigo não contém qualquer especificidade relativamente às forças armadas ou à polícia.

No ordenamento jurídico português, os delegados sindicais, os membros da direção de associações sindicais, bem como outros representantes institucionais dos trabalhadores, beneficiam de um regime privilegiado, que visa não só facilitar o exercício das suas funções no seio da empresa, como também prevenir eventuais condutas discriminatórias por parte do empregador<sup>60</sup>.

Relativamente às condições para o exercício das suas funções, inclui-se a atribuição de um crédito de horas (art. 408º do CT) e a possibilidade de estes trabalhadores faltarem justificadamente ao trabalho, por motivos relacionados com o desempenho de funções representativas (art. 409º do CT). Quanto a regimes de tutela reforçada, inclui-se a exigência do consentimento do trabalhador para a sua transferência (art. 411º do CT), e a aplicação de um conjunto de medidas especiais no caso de procedimento disciplinar ou despedimento (art. 410º do CT). Em matéria de despedimento,

---

<sup>56</sup> *Idem*, p. 174.

<sup>57</sup> *Idem*, p. 177.

<sup>58</sup> LUCAS, KARIN – *The Revised European Social Charter: An Article by Article Commentary*, p. 315.

<sup>59</sup> THE ACADEMIC NETWORK ON THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND SOCIAL RIGHTS – *The European Social Charter: A Commentary. Volume 4*, p. 182.

<sup>60</sup> PALMA RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO – *Tratado de direito do trabalho: Parte III - Situações laborais coletivas*, p. 75-76.

pendente ação judicial, o trabalhador mantém o acesso às instalações da empresa para desempenho das suas funções representativas, o despedimento presume-se sem justa causa, a suspensão do mesmo é sempre decretada salvo se o tribunal concluir pela existência de uma probabilidade séria de justa causa, e sendo o despedimento declarado ilícito, a indemnização é majorada<sup>61</sup>.

O CEDS, no âmbito do sistema de relatórios, tem concluído sempre pela conformidade de Portugal com o art. 28º da CSER<sup>62</sup>.

## 6. A Reclamação nº 179/2019 e a decisão do CEDS

Devidamente contextualizados, estamos agora em condições de contemplar a Reclamação Coletiva apresentada pela ASPP/PSP contra Portugal, em 4 de junho de 2019, através da qual alega a violação dos artigos 5º e 28º da CSER, com base em práticas de retaliação contra representantes sindicais na PSP.

A reclamação descreve, cronologicamente e com grande detalhe, o caso de Paulo Gonçalves, membro do Corpo de Intervenção da PSP desde 2001 e colocado em Faro a partir de 2004. Com a entrada em vigor da Lei nº 53/2007, o CI passou a integrar a Unidade Especial de Polícia, passando Paulo Gonçalves a exercer funções nessa unidade, em regime de comissão de serviço. Foi eleito delegado sindical da ASPP/PSP em 2005 e exerceu funções como Dirigente Nacional entre 2007 e 2012, tendo sido eleito Secretário Nacional para o triénio 2012/2015.

A sua comissão de serviço foi sucessivamente renovada até 31 de dezembro de 2014<sup>63</sup>. Conseguimos concluir, através de um Diploma de Louvor de 2007 e de avaliações anuais consecutivas com a pontuação máxima, que era reconhecido pelos seus superiores como um profissional de elevado mérito. Contudo, desempenhava simultaneamente uma atividade sindical intensa, tendo organizado, em julho de 2014, um “Almoço de Protesto” com a participação da maioria do efetivo do CI de Faro, que foi amplamente noticiado na comunicação social<sup>64</sup>.

Posteriormente, em dezembro desse mesmo ano, foi comunicada a não renovação da sua comissão de serviço na UEP em Faro, sendo-lhe ordenado que se apresentasse no Comando Metropolitano de Lisboa a partir de 1 de janeiro de 2015. Na “Informação Superior” anexa a esta decisão constavam detalhes da sua atividade sindical, sendo o “Almoço de Protesto” particularmente criticado. Ora, de acordo com o art. 4º, nº 2 da Lei nº 14/2002, qualquer

---

<sup>61</sup> Para uma análise mais aprofundada dos direitos e deveres especiais dos representantes dos trabalhadores, conferir PALMA RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO – *Tratado de direito do trabalho: Parte III - Situações laborais coletivas*, p. 75-82.

<sup>62</sup> Conclusões disponíveis em:

<https://hudoc.esc.coe.int/#{%22sort%22:%22escpublicationdate%20%20descending%22,%22escarticle%22:%2228-00-163%22,%22escdctype%22:%22Conclusion%22,%22escstateparty%22:%22PRT%22}>.

<sup>63</sup> Art. 73º, nº 2 do DL nº 299/2009: “A colocação do pessoal na UEP é feita em regime de comissão de serviço por períodos de dois anos, sucessivamente renováveis por períodos de um ano.”

<sup>64</sup> Por exemplo, pelo “Notícias ao minuto”: <https://www.noticiasao minuto.com/pais/248048/corpo-de-intervencao-da-psp-de-faro-faz-protesto-na-proxima-semana>.

transferência de local de trabalho de um representante sindical exige o seu consentimento, bem como a audição prévia da associação sindical respetiva, formalidades que não foram cumpridas neste caso. Além disso, não foi invocado qualquer interesse público que justificasse a exceção prevista no n.º 3 do mesmo artigo.

A consequência da não renovação da comissão de serviço foi a cessação forçada da atividade sindical de Paulo Gonçalves em Faro, deixando a ASPP/PSP sem representação naquele Comando Distrital. Em 2017, dois outros delegados sindicais viveram situações idênticas, sendo os únicos profissionais a verem não renovadas as suas comissões de serviço naquele ano. Já em 2019, pela primeira vez desde a criação desta subunidade em 2004, não foi apresentado qualquer candidato à eleição para delegado sindical da ASPP/PSP no CI de Faro.

O CEDS considerou a reclamação admissível pois, embora baseada em casos de representantes concretos, estes ilustram uma aplicação insatisfatória da CSER a nível nacional, assumindo assim natureza coletiva.

Na resposta do Governo português, foi apenas referido que a não renovação das comissões de serviço na UEP ocorre automaticamente com o termo do respetivo prazo. Na sua decisão, o Comité rejeitou o argumento governamental, sublinhando que a possível cessação automática da comissão de serviço não exclui a possibilidade de esta servir como forma de retaliação.

O CEDS entendeu que, embora o retorno de um trabalhador ao seu posto após o termo de uma comissão de serviço temporária seja distinto de uma transferência, tratando-se de representantes sindicais, também esta situação deveria estar protegida.

Neste sentido, o CEDS analisou o art. 73.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 299/2009<sup>65</sup>, que faz referência vaga a “*outros fatores*” como critério para a renovação das comissões de serviço, deixando igualmente em aberto a necessidade de um ato administrativo que fundamente a não renovação. Este diploma foi, entretanto, substituído pelo Decreto-Lei n.º 243/2015 que, no seu art. 103.º, define critérios objetivos<sup>66</sup> e exige uma “*proposta fundamentada do comandante da UEP*”<sup>67</sup> para a não renovação das comissões de serviço. Embora esta nova redação limite a margem de discricionariedade, o Comité alertou que os casos ocorridos em 2017 sugerem que esta proteção não está a ser efetivamente aplicada.

---

<sup>65</sup> Art. 73.º, n.º 3 do DL n.º 299/2009: “*A permanência e renovação da comissão de serviço do pessoal operacional da UEP depende, entre outros fatores, da obtenção de aproveitamento em provas anuais de certificação da aptidão física e técnica, a aprovar pelo comandante da UEP.*”

<sup>66</sup> Art. 103.º, n.º 3 do DL n.º 243/2015: “*A manutenção e a renovação da comissão de serviço do pessoal operacional da UEP depende da obtenção de aproveitamento em provas anuais de certificação da aptidão física e técnica, a aprovar pelo comandante da UEP, bem como da avaliação da conduta, nomeadamente, registo disciplinar, disponibilidade, assiduidade, aprumo, zelo no exercício de funções e qualidade do trabalho desenvolvido.*”

<sup>67</sup> Art. 103.º, n.º 4 do DL n.º 243/2015: “*A cessação ou a não renovação da comissão de serviço é objeto de despacho do diretor nacional, sob proposta fundamentada do comandante da UEP.*”

Face à ausência de fundamentação para a não renovação e à existência de documentação que critica expressamente a atividade sindical de Paulo Gonçalves, o Comité concluiu pela violação do art. 28º da CSER. Para além disto, perante a alegada dissuasão de atividade sindical, evidenciada pela ausência de candidatos à eleição de delegado sindical da ASPP/PSP em 2019, o CEDS concluiu também pela violação do art. 5º da CSER.

## 7. Análise crítica da legislação nacional

É de salientar que, entre os acontecimentos descritos relativamente a Paulo Gonçalves e a data da reclamação, deu-se uma alteração legislativa com algum impacto relevante nesta matéria. Referimo-nos à substituição do Decreto-Lei nº 299/2009 (Estatuto do Pessoal da PSP) pelo Decreto-Lei nº 243/2015 (Estatuto Profissional do Pessoal com Funções Policiais da Polícia de Segurança Pública).

Parece-nos evidente que a indefinição e imprecisão presentes no nº 3 do art. 73º do diploma revogado, ao referenciar uns vagos “*outros fatores*” suscetíveis de influenciar a renovação das comissões de serviço, era propícia à utilização de critérios arbitrários por parte dos responsáveis hierárquicos. Esta margem de discricionariedade poderia dar lugar não apenas a represálias ligadas à atividade sindical, mas também a outras formas de discriminação. Contrastando com o art. 103º do Decreto-Lei nº 243/2015, revela-se neste último um esforço do legislador no sentido de corrigir esta situação, consagrando critérios mais específicos e mensuráveis que limitam o arbítrio na decisão de renovação das comissões de serviço.

Outro ponto relevante prende-se com a dúvida de a não renovação da comissão de serviço operar ope legis ou através da prática de um ato administrativo. Quando o caso de Paulo Gonçalves chegou ao Supremo Tribunal Administrativo, o tribunal sublinhou que, no que respeita às comissões de serviço, “*as regras relativas à sua cessação e, bem assim, causas em que a mesma ocorre, procedimentos e atos a desenvolver ou não, bem como aquilo que é o regime relativo à prorrogação da comissão de serviço do pessoal policial da UEP/PSP, não permitem ou habilitam o julgador cautelar a extrair um entendimento, uma interpretação, clara e inequívoca*”<sup>68</sup>. Ora, o nº 4 do art. 103º do Decreto-Lei nº 243/2015 vem também dar resposta a esta questão, ao impor a necessidade de fundamentação expressa para a cessação ou não renovação da comissão de serviço.

Importa sublinhar que, mesmo com estas alterações legislativas, os casos reportados em 2019 relativos a dois agentes alvo de alegadas retaliações no exercício de funções enquanto delegados

---

<sup>68</sup> Acórdão do STA de 25 de novembro de 2015, que revogou a providência cautelar de suspensão da decisão de não renovação da comissão de serviço de Paulo Gonçalves, inicialmente decretada pelo Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa. Disponível em: [https://www.dgsi.pt/jsta.nsf/35fbbbf22e1bb1e680256f8e003ea931/a0794c46f1bf3a0780257f0f004323cf?OpenDocument&ExpandSection=1%2C1%2FPSP#\\_Section1](https://www.dgsi.pt/jsta.nsf/35fbbbf22e1bb1e680256f8e003ea931/a0794c46f1bf3a0780257f0f004323cf?OpenDocument&ExpandSection=1%2C1%2FPSP#_Section1).

sindicais continuam a revelar uma discrepância entre o quadro legal e a sua aplicação prática. Acresce que, como assinala o CEDS na sua decisão, a proteção atualmente prevista poderá revelar-se insuficiente face ao caso particular dos representantes sindicais.

Neste sentido, entendemos que seria pertinente uma revisão da Lei n.º 14/2002, em particular do n.º 2 do seu art. 4.º, que tutela a transferência dos representantes sindicais, de forma a prever a situação específica da não renovação de comissões de serviço de profissionais da UEP.

## 8. Conclusão

Concluimos com uma referência à Recomendação do Comité de Ministros, relativa a esta decisão, adotada em 14 de fevereiro de 2024, em que são indicadas duas medidas direcionadas a Portugal: garantir a aplicação efetiva do art. 103.º do Decreto-Lei n.º 243/2015 aos representantes sindicais da UEP destacados temporariamente, e apresentar exemplos concretos da sua correta implementação.

O Estado português deverá indicar as medidas e ações adotadas para dar cumprimento à recomendação em 2026, data do próximo relatório de *follow-up*. Até à data, não temos conhecimento de qualquer medida explícita tomada no sentido de corrigir esta violação.

É importante recordar que os direitos consagrados na CSE vinculam não apenas o poder legislativo, mas também os poderes executivo e judicial<sup>69</sup>. No entanto, em Portugal, tanto as normas da Carta como as decisões do CEDS são raramente invocadas pelos tribunais<sup>70</sup>.

Tendo em conta a não aplicabilidade direta da CSER no nosso ordenamento jurídico<sup>71</sup> e a natureza não vinculativa das decisões do CEDS, resta-nos aguardar para saber de que forma o Governo português irá responder às recomendações que lhe foram dirigidas.

Em suma, apesar dos avanços legislativos entretanto realizados, a análise do caso de Paulo Gonçalves revela que persistem práticas que promovem decisões com motivações potencialmente discriminatórias, sobretudo quando estão em causa representantes sindicais que são simultaneamente profissionais da UEP, e se encontram em regime de comissão de serviço. Tal constatação reforça a necessidade de expandir a proteção legal, e também de assegurar um maior controlo a nível administrativo e, no limite, judicial, para que estas situações sejam efetivamente eliminadas.

---

<sup>69</sup> MESTRE, BRUNO – “Varius, multiplex, multiformis...”, p. 72.

<sup>70</sup> Para análise do caso específico da jurisprudência constitucional, conferir BOTELHO, CATARINA SANTOS – “A proteção multinível dos direitos sociais...”, p. 104-107.

<sup>71</sup> Existem Estados em que se tem vindo a reconhecer eficácia direta à CSER, nomeadamente Espanha e Alemanha. Conferir MESTRE, BRUNO – “Varius, multiplex, multiformis...”, p. 74-80.

## Bibliografia

- BOTELHO, CATARINA SANTOS – “40 anos de direitos sociais: Uma reflexão sobre o papel dos direitos fundamentais sociais no século XXI”. *Julgar*. N.º 29 (maio/agosto 2016), p. 197-216.
- BOTELHO, CATARINA SANTOS – “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: Revista de los Derechos Sociales*. Vol. 7 (2017): Conferência Internacional “A crise e o impacto dos instrumentos europeus de proteção dos direitos sociais nas ordens jurídicas internas”, p. 88-123.
- CARVALHO, RAQUEL – “Os mecanismos de monitorização da CSER realizados pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais: O sistema de relatórios e o sistema de reclamações coletivas”. *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*. Vol. 7 (2017): Conferência Internacional “A crise e o impacto dos instrumentos europeus de proteção dos direitos sociais nas ordens jurídicas internas”, p. 42-61.
- LUCAS, KARIN – *The Revised European Social Charter: An Article by Article Commentary*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2021.
- MESTRE, BRUNO – “Varius, multiplex, multiformis: Revisitar a questão da aplicabilidade direta da Carta Social Europeia: Um pequeno contributo numa perspetiva jurisprudencial e do direito da União Europeia”. *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*. Vol. 7 (2017): Conferência Internacional “A crise e o impacto dos instrumentos europeus de proteção dos direitos sociais nas ordens jurídicas internas”, p. 62-87.
- PALMA RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO – *Tratado de direito do trabalho: Parte III – Situações laborais coletivas*. 2.ª ed. Coimbra: Almedina, 2015.
- REGO, RAQUEL; NUNES, CRISTINA; PITA, TATIANA – “Is there a right number? The fragmentation of interest representation in Portuguese police unions”. *International Journal of Police Science & Management*. Vol. 26(I) (2024), p. 53-66.
- REGO, RAQUEL; NUNES, CRISTINA; PITA, TATIANA – “Sindicatos da polícia: Contributo para um novo sistema de aferição de representatividade”. *Análise Social*. LVI (1.º) (2021), p. 110-139.
- SILVA, LUÍS GONÇALVES DA; LEITÃO, SARA – *Direito Constitucional do Trabalho Comparado*. Lisboa: AAFDL - Imprensa FDUL, 2021.

THE ACADEMIC NETWORK ON THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND SOCIAL RIGHTS – *The European Social Charter: A Commentary. Volume 2.* Leiden: Brill Nijhoff, 2023.

THE ACADEMIC NETWORK ON THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND SOCIAL RIGHTS – *The European Social Charter: A Commentary. Volume 4.* Leiden: Brill Nijhoff, 2025.

## **Recursos – Conselho da Europa**

RECLAMAÇÃO DA ASPP/PSP:

<https://rm.coe.int/cc179casedoc1-en-complaint/16809cd348>.

SUBMISSÃO DO GOVERNO PORTUGUÊS:

<https://rm.coe.int/cc179casedoc2-en-gvt-s-submissions-on-the-merits/16809f740f>.

RESPOSTA DA ASPP/PSP À SUBMISSÃO DO GOVERNO:

<https://rm.coe.int/cc179casedoc3-en-response-from-the-complainant-organisation-to-the-gvt/1680a186fc>.

DECISÃO DE ADMISSIBILIDADE:

<https://hudoc.esc.coe.int/eng#%7B%22sort%22:%5B%22escpublicationdate%20descending%22%5D,%22escdidentifier%22:%5B%22cc-179-2019-dadmiss-en%22%5D%7D>.

DECISÃO DE MÉRITO:

<https://hudoc.esc.coe.int/fre/#%7B%22sort%22:%5B%22escpublicationdate%20descending%22%5D,%22escdidentifier%22:%5B%22cc-179-2019-dmerits-en%22%5D%7D>.

RECOMENDAÇÃO DO COMITÉ DE MINISTROS:

<https://search.coe.int/cm#%7B%22CoEIdentifier%22:%5B%220900001680ae84e8%22%5D,%22sort%22:%5B%22CoEValidationDate%20Descending%22%5D%7D>.