



**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

**BREVES NOTAS SOBRE A (DES) CONFORMIDADE DO  
INSTRUMENTO NORMATIVO PORTUGUÊS EM FACE DO  
ARTIGO 8, N.ºs. 1 E 2 DA CARTA SOCIAL EUROPEIA REVISTA**

Natália Gomes Cabral de Almeida

Faculdade de Direito | Escola do Porto  
2020

**BREVES NOTAS SOBRE A (DES) CONFORMIDADE DO  
INSTRUMENTO NORMATIVO PORTUGUÊS EM FACE DO  
ARTIGO 8, N.ºs. 1 E 2 DA CARTA SOCIAL EUROPEIA REVISTA**

Trabalho apresentado no Mestrado em Direito  
do Trabalho à Senhora Professora Catarina dos  
Santos Botelho no âmbito do Seminário A  
proteção multinível de direitos fundamentais  
sociais.

Natália Gomes Cabral de Almeida

## Índice

Abreviaturas.....	4
Introdução.....	5
Breves notas sobre a Carta Social Europeia Revista e sobre o Comité Europeu de Direitos Sociais.....	5
Breves notas sobre a parentalidade.....	7
Conclusões relativas a Portugal quanto ao artigo 8, 1 da CSER.....	8
Conclusões relativas a Portugal quanto ao artigo 8, 2 da CSER.....	10
Conclusões finais.....	12

## **Abreviaturas**

ART – Artigo

CEDS – Comité Europeu de Direitos Sociais

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CRP – Constituição da República Portuguesa

CSE – Carta Social Europeia

CSER – Carta Social Europeia Revista

CT – Código do Trabalho

CPT – Código de Processo do Trabalho

EUROSTAT – Serviço de estatísticas da União Europeia

IAS – Indexante dos apoios sociais

## **Introdução**

Pela Carta Social Europeia, aberta à assinatura em Turim em 18 de outubro de 1961 e vigente desde 1965, os Estados-Partes do Conselho da Europa<sup>1</sup> comprometeram-se a garantir aos cidadãos o mínimo existencial a nível de direitos fundamentais sociais. Inicialmente a Carta Social Europeia viria a acompanhar e complementar a Convenção Europeia de Direitos do Homem<sup>2</sup>, embora alguma doutrina sustente que não há correspondência a nível de justiciabilidade entre os instrumentos, não havendo simetria no que diz respeito à aplicabilidade das normas.<sup>3</sup> Anos mais tarde foi instituída a Carta Social Europeia Revista, instrumento vigente desde 1999 e que tem por escopo selar o compromisso dos Estados-Partes em prosseguir por todos os meios úteis na busca pela efetividade de direitos e princípios fundamentais em sentido amplo, dentre eles o da proteção especial de trabalhadoras em caso de maternidade, foco deste trabalho.

Periodicamente o Comité Europeu de Direitos Sociais tem a missão, dentre outras, de analisar relatórios elaborados por Estados-Partes e emitir conclusões sobre a conformidade ou não da respetiva legislação interna diante do conteúdo da Carta Social Europeia Revista. O objetivo do presente é analisar as recentes Conclusões emitidas pelo Comité Europeu de Direitos Sociais sobre a (in) conformidade de Portugal acerca dos itens 1 e 2 do artigo 8º da CSER.

### **Breves notas sobre a Carta Social Europeia Revista e sobre o Comité Europeu de Direitos Sociais**

O Direito há muito é tratado de forma sistémica. Ao longo dos anos, com o fenómeno global a impactar todos os aspetos do quotidiano, certo é que os instrumentos internacionais ganharam especial importância, passando a exercer sobre o ordenamento jurídico interno uma influência tendente à padronização, inclusive quanto aos direitos fundamentais sociais. Nesse sentido e com Catarina Botelho<sup>4</sup>, “assistimos a um

---

1 O Conselho da Europa é a principal organização de defesa dos direitos humanos no continente europeu. É composto por 47 países, dentre os quais 27 são membros da União Europeia. Disponível em <https://www.coe.int/pt/web/about-us>. Acesso em 20.10.2020.

2 ALVES, Filipe. Compreender a Carta Social Europeia Revista: convenções internacionais e seus efeitos nas ordens jurídicas nacionais. Revista jurídica de los Derechos Sociales Lex Social. Monográfico 1 (2017).

3 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. Revista jurídica de los Derechos Sociales Lex Social. Monográfico 1 (2017).

4 BOTELHO, Catarina Santos. Ob. cit.

crystalino fenómeno de internacionalização e de europeização do Direito Constitucional”, o que se constata, dentre outros, pelo “facto de a proteção dos direitos fundamentais deixar de pertencer exclusivamente às constituições nacionais.”

O mesmo se extrai do Tratado de Funcionamento da União Europeia que, em seu artigo 151, dispõe sobre objetivos a serem perseguidos pela União e Estados-membros, incluindo a salvaguarda aos direitos sociais fundamentais e com menção expressa à Carta Social Europeia e à Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores.

Regra geral, a Carta não tem efeito direto<sup>5</sup>, mas tem sua efetividade fiscalizada pelo Comité Europeu de Direitos Sociais, “seja pelas conclusões anuais proferidas no seguimento do sistema de relatórios anuais instituído pela CSE seja pelas decisões decorrentes do procedimento de Reclamações Colectivas instituído no âmbito da dinâmica da Carta pelo Protocolo Adicional de 1995”.<sup>6</sup> As decisões proferidas em sede de Reclamações Coletivas não são vinculativas, muito embora a interpretação da Carta, por parte dos Estados signatários, não possa ser feita de forma alheia àquela conferida pelo CEDS sobre um mesmo tema. Por sua vez, as conclusões anuais são feitas com base nos relatórios apresentados pelos Estados-Partes do Conselho da Europa para fins de análise quando à conformidade da correspondente legislação interna em face da CSER.

Para Catarina Carvalho, o Comité Europeu de Direitos Sociais “assumiu um papel preponderante durante a crise económico-financeira, sobretudo no âmbito do procedimento de reclamações coletivas, ao proferir várias decisões que consideraram incompatíveis com a CSE medidas nacionais ‘anticrise’.”<sup>7</sup> Apesar disso, e ainda com Catarina Carvalho, o impacto da ratificação da CSER e do respetivo Protocolo adicional foi exíguo no ordenamento jurídico interno e, segundo analisa, tal fato decorre “da interpretação restritiva realizada pela maioria dos tribunais portugueses, o que é, em

---

5 A vinculação e/ou ratificação a um instrumento internacional, no entanto, nem sempre é suficiente para que haja aplicação direta por particulares. Nesse sentido, par que seja assegurada a referida possibilidade, deve haver a possibilidade de serem conferidos direitos subjetivos extraídos de normas claras, precisas e incondicionais. Há acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia detalhar o que seria válido para fins do efeito direto, pelo que, exemplificativamente, menciona-se o Caso Demirel, segundo o que para aplicação direta de determinada disposição normativa, é necessário “estabelecer uma obrigação clara e suficientemente determinada, que não esteja subordinada, na sua execução ou nos seus efeitos, à intervenção de qualquer acto posterior.” Acórdão TJUE de 30 de setembro de 1987 – Meryem Demirel contra Ville de Schwaebisch Gmuend. Processo 12/86. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:61986CJ0012&from=PT>

6 ALVES, FILIPE. Ob. cit.

7 CARVALHO, Catarina de Oliveira. O impacto da jurisprudência do Comité Europeu de Direitos Sociais em matéria laboral no ordenamento jurídico português. Revista jurídica de los Derechos Sociales Lex Social. Monográfico 1 (2017).

grande medida, justificado pelo desconhecimento da CSER e da jurisprudência do CEDS”.

Para Catarina Botelho<sup>8</sup>, o Comité assume uma função “*quasi-jurisdicional*, tendo vindo a construir uma jurisprudência marcante em questões atinentes ao Direito do Trabalho, embora se mostre mais evasivo em outras matérias sociais”. Complementa que “ao nível do Direito Internacional Regional europeu, há ainda um longo caminho a percorrer para dotar os direitos sociais de uma plena efetividade”.

Aparentemente, ao longo dos anos ganha relevo a influência da CSER e das decisões e conclusões do Comité Europeu de Direitos Sociais. Relativamente a Portugal, a Carta Social Europeia Revista é vigente desde 01 de julho de 2002, após aprovação do Decreto do Presidente da República n. 54-A/2001. Não há efeito direto, mas é possível ver a sua invocação de forma subsidiária, utilizada como fundamento de validade para uma legislação nacional que seja subsumível ao caso concreto.<sup>9</sup>

### **Breves notas sobre a parentalidade**

O artigo 8 da Carta Social Europeia Revista assegura direitos relacionados à maternidade, o que em Portugal corresponde ao instituto da parentalidade. A parentalidade visa assegurar, de um lado, a conciliação entre a vida profissional e pessoal, prevista no artigo 59, 1, “b” da Constituição da República Portuguesa, e de outro os temas de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no que diz respeito ao trabalho e à partilha de responsabilidades parentais entre um trabalhador e uma trabalhadora, sem perder de vista o princípio do direito ao trabalho, artigo 58.<sup>10</sup> A Constituição da República Portuguesa e o Código do Trabalho enunciam a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes cuja tutela deve ser exercida pela sociedade e pelo Estado.

Há que se ressaltar que as normas em causa são tidas por imperativas, assegurando o Código do Trabalho, em seu artigo 3, que as normas legais reguladoras do contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, sem oposição daquelas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem à proteção da parentalidade. Recentemente, o

---

8 BOTELHO, Catarina Santos. Ob. cit.

9 ALVES, Filipe. Ob. cit.

10 REBELO, Glória. As ausências no âmbito da protecção da parentalidade no trabalho. *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, 2018: 259-280.

regime parental foi objeto de reforma pela lei 90/2019, de 04 de setembro, que veio a acrescentar direitos e alterar o Código do Trabalho, a Lei 90/2009 e o Decreto-lei 89/2009 em alguns pontos de relevo.

Nos dizeres de Glória Rebelo, “o acentuado envelhecimento pelo qual passa a sociedade portuguesa convoca, pois, a função social do Direito do Trabalho, que tem também por efeito a protecção da família do trabalhador e a responsabilidade parental”.<sup>11</sup>

### **Conclusões relativas a Portugal quanto ao artigo 8, 1 da CSER<sup>12</sup>**

Analisada a importância da Carta Social Europeia Revista e do Comité Europeu de Direitos Sociais, passa-se às conclusões do CEDS proferidas em 2019 quanto à conformidade do artigo 8, 1 da CSER – respeitante à parentalidade.

Dispõe o artigo em questão que:

Com vista a assegurar o exercício efectivo do direito das trabalhadoras à protecção da maternidade, as Partes comprometem-se:

1) A assegurar às trabalhadoras, antes e depois do parto, uma interrupção do trabalho com uma duração total mínima de 14 semanas, quer por meio de uma licença paga, quer por prestações apropriadas da segurança social, ou por fundos públicos;

O Comité inicia sua análise com base na retomada das Conclusões de 2011, que traduzia a conformidade quanto à duração da licença maternidade obrigatória. Isso porque o artigo 41 do Código do Trabalho, em seus parágrafos 1 e 2, disciplina que as mulheres tem direito a 30 dias de licença parental inicial antes do parto e, ainda, que é obrigatório o gozo, por parte da mãe, de pelo menos seis semanas de licença após o parto. São condições do gozo pretérito ao nascimento: i) a apresentação de atestado que indique a data previsível do parto com antecedência de 10 dias, ou logo que possível quando se tratar de casos urgência devidamente comprovada por médico; ii) a comunicação da intenção ao empregador por parte da trabalhadora.

Para além disso, conforme artigo 40 do Código do Trabalho, ambos os progenitores trabalhadores tem direito a 120 ou 150 dias de licença por nascimento de

11 REBELO, Glória. Parentalidade e Família no Código do Trabalho. *Questões Laborais*, Ano XV, n.º 32, 2008, p. 241-258.

12 Disponível em <https://hudoc.esc.coe.int/eng#%7B%22sort%22:%5B%22ESCPublicationDate%20Descending%22%5D,%22ESCArticle%22:%5B%2208-01-000%22%5D,%22ESCStateParty%22:%5B%22PRT%22%5D%7D>. Acesso em 12.10.2020.

filho, prorrogável em caso de nascimentos múltiplos, cujo gozo podem partilhar após o parto e sem prejuízo da licença parental exclusiva da mãe de seis semanas, já incluídas na licença parental inicial. Na ausência de indicação de ambos os pais, a licença é atribuída apenas à mãe por 120 dias.

Diante disso, analisa o Comité que tendo as mulheres direito a pelo menos dez semanas de licença, às quais podem ser acrescidos até 150 dias de férias partilhadas ou não com o pai e sem perder de vista a segurança das seis semanas de licença obrigatória da mãe, o Comité entende pela conformidade da situação de Portugal, o que foi declarado nas conclusões de 2011 e reiteradas em 2019. Assim, quando ao período mínimo de interrupção laboral por ocasião da maternidade, Portugal está conforme.

O benefício de maternidade, nos termos do artigo 30 do Decreto-lei 91/2009, é de 100% do salário da funcionária, pago mensalmente durante todo o período de licença de 120 dias, ou de 80% em caso de licença por 150 dias. Para usufruir de tal benefício, deve a trabalhadora contar com pelo menos seis meses (consecutivos ou não) de trabalho. Não havendo o mínimo de seis meses de trabalho, a mãe não tem direito ao benefício de maternidade então referida.

O Comité, por ocasião de parecer anterior (2011), e considerando a hipótese daquelas progenitoras não elegíveis para o benefício maternidade, mencionou a existência de outros subsídios havidos em Portugal como por exemplo subsídios sociais parentais exclusivos para a mãe, subsídios de risco específico correspondentes a 80% do valor do IAS e o Bolsa Família pré-natal instituída pelo Decreto-Lei 308-A/2007, de 5 de setembro (atualmente revogado).

No parecer de 2019, o Comité ponderou sobre a disposição contida no parágrafo primeiro do artigo 8, segundo o qual o nível dos benefícios de substituição de renda deve ser fixado de forma a manter uma proporção razoável em relação ao salário anterior. Diante disso analisou que se a prestação em questão se situar entre 40 e 50% do rendimento equivalente mediano, devem ser tidas em consideração outras prestações, incluindo assistência social e habitação ou, caso inferior a 40% do rendimento equivalente mediano, deve ser tido por manifestamente insuficiente, representando hipótese de desconformidade com o artigo 8. n. 1 da CSER.

Nas Conclusões de 2019, face aos dados do Eurostat de 2017, examina o Comité que o rendimento médio foi de 756 euros por mês e que 50% do rendimento médio equivale a 378 euros, ao passo que o salário mínimo mensal bruto daquele ano era de

649,83. Diante disso, o Comité Europeu de Direitos Sociais entendeu pela conformidade com o artigo 8, número 1 da Carta Social Europeia Revista.

Em 2011, o Comité questionou se a mesma situação era aplicável ao setor público, pelo que em 2019 conclui-se que as regras respeitantes ao artigo 8, n. 1 estão em conformidade, seja no que diz respeito à esfera pública ou privada.

Além da licença, Pedro Romano Martinez<sup>13</sup> diz caber alusão a outros direitos, como concessão de dispensa ao trabalho para consultas, amamentação e aleitação (artigos 46 e 47 do CT); especial proteção à saúde e segurança em caso de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes (artigo 62 do CT); falta justificada para assistência a filhos menores e deficientes (artigo 49 do CT); redução de tempo do trabalho e flexibilidade horária (artigos 54 a 56 do CT); dispensa de trabalho noturno (artigo 60 do CT); limitação ao despedimento (artigo 63 do CT), tema este que será inclusive abordado na sequência.

### **Conclusões relativas a Portugal quanto ao artigo 8, 2 da CSER<sup>14</sup>**

Dispõe o artigo em questão:

Artigo 8.º Direito das trabalhadoras à protecção da maternidade  
Com vista a assegurar o exercício efectivo do direito das trabalhadoras à protecção da maternidade, as Partes comprometem-se:  
2) A considerar como ilegal para o empregador proceder ao despedimento de uma mulher durante o período compreendido entre o momento em que esta notifica o empregador da sua gravidez e o fim da sua licença de maternidade, ou numa data tal que o prazo de pré-aviso expire durante esse período;

De acordo com o disposto no artigo 63 do Código do Trabalho, no âmbito da cessação do contrato de trabalho de uma gestante é imprescindível que o empregador conte com um parecer prévio do CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem o que o despedimento é considerado ilícito. Para que seja exigível no entanto o parecer em causa, a trabalhadora precisa antes dar conhecimento por escrito ao seu empregador, mediante apresentação de atestado médico, sobre a sua condição de grávida, puérpera ou lactante. Sem a comunicação prévia não se opera a proteção da parentalidade, nos termos do artigo 36 do CT. Assim, após ciência do empregador,

13 MARTINEZ, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 8ª ed. Editora Almedina. Coimbra, 2017, p. 398.

14 Disponível [https://hudoc.esc.coe.int/eng#?%22sort%22:\[%22ESCPublicationDate%20Descending%22\],\[%22ESCArticle%22:\[%2208-02-000%22\],\[%22ESCStateParty%22:\[%22PRT%22\]\]](https://hudoc.esc.coe.int/eng#?%22sort%22:[%22ESCPublicationDate%20Descending%22],[%22ESCArticle%22:[%2208-02-000%22],[%22ESCStateParty%22:[%22PRT%22]]). Acesso em 13.10.2020.

eventual pretensão de rescisão contratual deve ser submetida ao CITE e, havendo parecer desfavorável, o empregador não pode proceder à dispensa sem que haja uma decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificado, devendo a ação em causa ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

Pela CSER, não pode haver dispensa de uma trabalhadora no período compreendido entre o momento da notificação do estado gravídico ao empregador e o fim de sua licença maternidade. O Código do Trabalho no entanto flexibiliza a regra de impossibilidade de dispensa, o que deve ser feito desde que cumpridos determinados procedimentos formais. Caso descumpridos, o empregador pode estar sujeito à reintegração ou à indenização em substituição calculada com base no artigo 3 do artigo 392 do CT.

Em 2011, o Comité absteve-se de emitir parecer conclusivo sobre a conformidade ou não do enunciado acima referido. Na ocasião, foram solicitadas maiores informações no que diz respeito ao limite máximo do montante a ser atribuído a título de compensação em caso de despedimento. Nesse sentido, em 2011 o Comité questionou então sobre a existência de limite para o valor e, em caso afirmativo, se poderia ser considerado suficiente para cobrir danos pecuniários e imateriais ou se uma compensação ilimitada por danos imateriais também poderia ser perquirida pela vítima através de outros meios legais como, por exemplo, legislação anti-discriminação. O Comité questionou, ainda, se os dois tipos de compensação são concedidas pelo mesmo tribunal e a média de tempo do processo competente.

Com base na legislação interna supramencionada e nos esclarecimentos prestados por Portugal, o Comité, nas Conclusões de 2019, entendeu que o país está em conformidade com o item 2 do artigo 8 da CSER. Isso porque o relatório apresentado informa que o artigo 26 do Código de Processo do Trabalho estabelece sobre processos com natureza urgente e oficiosa, dentre os quais estão aquelas ações em que se discuta o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou ainda o trabalhador em gozo de licença parental. Observe-se que é possível, na mesma ação e por força do artigo 28 do Código de Processo do Trabalho, cumular pedidos quanto à ilicitude do despedimento, danos materiais e morais eventualmente suportados pelo ato de dispensa ilícito e quando a conduta do empregador implicar em violação grave de obrigações contratuais ou afrontar a dignidade do trabalhador. É possível, ainda, invocar danos imateriais através de outras vias legais, nomeadamente legislação anti-discriminação, conforme artigo 28 do Código do Trabalho.

No que diz respeito ao valor, o Comité indica que a legislação garante aos trabalhadores não reintegrados uma compensação que varia entre 30 e 60 dias de sua remuneração base mais eventual montante adicional por antiguidade. O valor total não pode ser inferior a seis meses de remuneração e os bónus de antiguidade aplicáveis.

Por fim, quanto à duração do processo, o relatório demonstra a duração média de 11 meses para os procedimentos relativos ao despedimento ilegal - com base nos dados de 2016. O relatório aponta ainda que a mesma situação é aplicável nos setores público e privado, embora fazendo uso de legislações diferentes, uma vez que as relações públicas são norteadas pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei 35/2014 de 20 de junho.

Após extensa análise, entendeu o CEDS que a legislação portuguesa, seja pública ou privada, está em conformidade com a CSER.

### **Conclusões finais**

Constantemente os direitos sociais são postos em causa, sobretudo em tempos de crise, momento em que é essencial que seja resguardado o mínimo existencial. Nesse sentido, a Carta Social Europeia Revista é instrumento garantidor de direitos sociais fundamentais, embora seja questionável a correspondência entre o nível da sua efetividade prática e a dimensão protecionista do seu conteúdo normativo. Apesar disso, é notória a sua crescente influência em Portugal, seja por intermédio de suas Conclusões anuais, seja pela via das Reclamações Coletivas.

De acordo com as Conclusões de 2011 e 2019<sup>15</sup>, a legislação interna está em conformidade com os enunciados 1 e 2 do artigo 8 da CSER, aplicando seu caráter protecionista de forma a abranger as esferas pública e privada. A manutenção das formas de monitorização, no entanto, é essencial para assegurar que os Estados-Partes mantenham-se conformes e adequem-se sempre que necessário para corresponder às constantes demandas propostas pela evolução da comunidade portuguesa e suas diversas formas de manifestação social.

---

15 Fica registrada a ressalva no sentido de que, em que pese haja menção às Conclusões de 2015 naquelas apresentadas no ano de 2019, não foi disponibilizado o seu conteúdo no site oficial, conforme pesquisa disponível em <https://hudoc.esc.coe.int/eng#%7B%22sort%22:%5B%22ESCPublicationDate%20Descending%22%5D,%22ESCArticle%22:%5B%2208-01-000%22,%2208-02-000%22,%2208-03-000%22,%2208-04-163%22,%2208-04-035%22,%2208-05-163%22%5D,%22ESCStateParty%22:%5B%22PRT%22%5D%7D>.

## **BIBLIOGRAFIA**

ALVES, Filipe. Compreender a Carta Social Europeia Revista: convenções internacionais e seus efeitos nas ordens jurídicas nacionais. Revista jurídica de los Derechos Sociales Lex Social. Monográfico 1 (2017). Disponível em <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/458249>. Acesso em 16.10.2020.

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. Revista jurídica de los Derechos Sociales Lex Social. Monográfico 1 (2017). Disponível em <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5962841>. Acesso em 14.10.2020.

CARVALHO, Catarina de Oliveira. O impacto da jurisprudência do Comité Europeu de Direitos Sociais em matéria laboral no ordenamento jurídico português. Revista jurídica de los Derechos Sociales Lex Social. Monográfico 1 (2017). Disponível em <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/458249>. Acesso em 15.10.2020.

MARTINEZ, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 8ª ed. Editora Almedina. Coimbra, 2017.

REBELO, Glória. As ausências no âmbito da protecção da parentalidade no trabalho. Prontuário de Direito do Trabalho, I, 2018: 259-280.

REBELO, Glória. Parentalidade e Família no Código do Trabalho. Questões Laborais, Ano XV, n.º 32, 2008, p. 241-258.

### **Jurisprudência e conclusões**

Acórdão TJUE de 30 de setembro de 1987 – Meryem Demirel contra Ville de Schwaebisch Gmuend. Processo 12/86. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:61986CJ0012&from=PT>

Conclusões do Comité Europeu de Direitos Sociais. Disponível em <https://hudoc.esc.coe.int/eng#%7B%22sort%22:%5B%22ESCPublicationDate%20Descending%22%5D,%22ESCArticle%22:%5B%2208-02-000%22%5D,%22ESCStateParty%22:%5B%22PRT%22%5D%7D>. Acesso em 13.10.2020.

Conclusões do Comité Europeu de Direitos Sociais. Disponível em <https://hudoc.esc.coe.int/eng#%7B%22sort%22:%5B%22ESCPublicationDate%20Descending%22%5D,%22ESCArticle%22:%5B%2208-01-000%22%5D,%22ESCStateParty%22:%5B%22PRT%22%5D%7D>. Acesso em 12.10.2020.

### **Legislação**

Constituição da República Portuguesa, de 02 de abril de 1976.

Carta Social Europeia Revista

Código de Processo do Trabalho, Decreto-Lei 480/99, de 9 de novembro.

Código do Trabalho, Lei 07/2009 de 12 de fevereiro.

Lei 90/2019, de 04 de setembro.

### **Sítios diversos**

Carta Social Europeia e Convenção Europeia dos Direitos do Homem. Disponível em <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter>. Acesso em 15.10.2020

O Conselho da Europa em resumo. Disponível em <https://www.coe.int/pt/web/about-us>. Acesso em 14.10.2020.