



CATÓLICA
FACULDADE DE DIREITO

ESCOLA DO PORTO

**A TUTELA MULTINÍVEL – NACIONAL E
INTERNACIONAL DA PROTEÇÃO NO
DESPEDIMENTO EM RAZÃO DA
PARENTALIDADE
ANÁLISE DO N.º 2 DO ARTIGO 8.º DA
CARTA SOCIAL EUROPEIA REVISTA**

Trabalho Final para Avaliação Contínua da Unidade Curricular de Seminário A Proteção
Multinível dos Direitos Fundamentais Sociais |
Docente: **Professora Dra. Catarina dos Santos Botelho**

Catarina Rodrigues
345021064

Universidade Católica Portuguesa
Faculdade de Direito | Escola do Porto
Novembro de 2021

ÍNDICE

ABREVIATURAS	3
INTRODUÇÃO	4
1. A TUTELA MULTINÍVEL DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES À PARENTALIDADE	5
1.1 TUTELA NACIONAL	5
1.1.1 O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa.....	5
1.1.2 O Artigo 63º do Código do Trabalho	6
1.2 TUTELA EUROPEIA.....	7
1.2.1 O Artigo 10º da diretiva 92/85/CEE	7
1.2.2 O artigo 33º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia	9
2. O ARTIGO 8º DA CARTA SOCIAL EUROPEIA REVISTA	10
3. A QUESTÃO SOBRE A APLICABILIDADE DIRETA DA CSER E A DESCONFORMIDADE DA LEGISLAÇÃO NACIONAL FACE AO ARTIGO 8º DA CSER.....	12
4. A POSIÇÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA	16
CONCLUSÃO.....	17
BIBLIOGRAFIA	18

ABREVIATURAS

ART: Artigo

CITE: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CRP: Constituição da República Portuguesa

CDFUE: Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CEDH: Convenção Europeia dos Direitos do Homem

CSE: Carta Social Europeia

CSER: Carta Social Europeia Revista

CT: Código do Trabalho

UE: União Europeia

INTRODUÇÃO

O presente relatório terá como ponto central, a análise da temática da proteção do despedimento em razão da parentalidade, ao nível Nacional e Internacional e em especial da mulher grávida, atentos os vários instrumentos aplicáveis sobre a matéria no ordenamento jurídico português.

A Carta Social Europeia Revista (adiante CSER), consiste num instrumento de Direito Internacional para os direitos civis jurídicos.

Esta é uma Convenção que tem elevando impacto a vários níveis no que diz respeito aos direitos sociais, cujo órgão de monitorização é o Comité dos Direitos Sociais. A par deste, outros instrumentos jurídicos de especial relevo, dedicam-se à matéria.

Neste trabalho, um particular enfoque recairá sobre o Artigo 8.º da CSER o qual referênciava o regime de proteção parental em matéria de despedimento¹, sendo este realizado no âmbito da Unidade Curricular sobre a Proteção Multinível dos Direitos Fundamentais Sociais, a escolha pelo art.º 8.º da CSER, pretende efetuar um olhar sobre o seu conteúdo, e o respetivo reflexo sobre os instrumentos jurídicos nacionais de modo a verificar se estes conferem o mesmo grau de proteção, sem esquecer, desde logo, o que diz sobre a matéria, a Constituição da República Portuguesa (CRP), na parte relativa aos Direitos, Liberdades e Garantias.

A Carta Social Europeia Revista (CSER), assim como a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE), são instrumentos que se destinam à proteção dos indivíduos, com base no reconhecimento dos seus Direitos Fundamentais e Sociais, à semelhança do que sucede com a Constituição da República Portuguesa, isto, porque *“os direitos fundamentais sociais possuem uma ligação umbilical com os princípios jurídicos da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da liberdade”*², ocupando *“uma ‘posição intermédia’ entre a liberdade e a igualdade”*³.

¹ O referido aborda ainda outros temas, como sejam: a expressa referência à licença de 14 semanas, paga pelo empregador ou pela segurança social, o regime de proteção em matéria de aleitação, e regulamenta o trabalho noturno de mães grávidas, puérperas ou lactantes em situações de trabalho perigoso. Vide: Carta Social Europeia Revista, concluída em Estrasburgo a 03/06/1996 e em vigor desde 01/07/1999, aprovada em Portugal para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 64-A/2001, de 17/10; ratificada pelo Decreto do Presidente da República N.º 54- A/2001, de 17/10 e Diário da República I-A, n.º 241, 1.º suplemento, de 17/10/2001 (Resolução da Assembleia da República n.º 64-A/2001). Portugal não aplica a CSER de forma integral: <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/carta-social-europeia-revista-20>.

² **BOTELHO**, Catarina Dos Santos, *«Uma reflexão sobre o papel dos direitos fundamentais sociais no século XXI»*, Revista JULGAR, N.º 29, Almedina, 2016.

³ **BOTELHO**, Catarina Dos Santos, *«Uma reflexão sobre o papel dos direitos fundamentais sociais no século XXI»*, Revista JULGAR, N.º 29, Almedina, 2016, pág. 201, apud, RAMM, Thilo *« Die sozialen*

1. A TUTELA MULTINÍVEL DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES À PARENTALIDADE

1.1 TUTELA NACIONAL

1.1.1 O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa

O direito da proteção à parentalidade que a Carta visa assegurar, é já de alguma forma, garantido pela Constituição da República Portuguesa (CRP)?

A Constituição da República Portuguesa, efetivamente, reconhece e salvaguarda os valores de maternidade e paternidade como sendo valores sociais aos quais cabe ao Estado garantir.⁴

A nível nacional a CRP consagra a proteção da maternidade e da paternidade no artigo 68.º de uma forma geral nos seus números 1 e 2, e no nº3 este dispõe que, relativamente às relações laborais, as mulheres têm um direito especial à proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por períodos adequados sem perdas de retribuição ou quaisquer garantias⁵.

Porém, embora seja mencionado um direito especial à proteção da mulher seja durante a gravidez e após o parto, o artigo em questão, não menciona a proibição de despedimento da mesma, à semelhança do que faz a CSER.

Portanto, a CRP não se pronuncia diretamente sobre a proteção parental quanto ao despedimento, em especial o da mulher grávida, durante o período da gravidez ou após este período, enquanto puérpera ou lactante, referindo apenas que a parentalidade à um valor social iminente⁶ e que as mulheres trabalhadoras têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, deixando o desenvolvimento das concretas medidas para a legislação ordinária, do mesmo modo que remete para aquela, a atribuição de dispensa de trabalho a ambos os progenitores (n.º4 do artigo 68.º). pois, segundo a CRP

Grundrechte im Verfassungsgefüge », in AA.VV (org. BÖCKENFÖRDE, E.-W., JEKEWITZ, J. e RAMM, T.) *Soziale Grundrechte – 5. Rechtspolitischer Kongress der SPD*, Heidelberg/Karlsruhe, 1981, pp. 17-34, p.26.

⁴ **PEDRO**, Marta Raposo de Sousa, “A Proteção da Parentalidade em Matéria de Organização do Tempo de Trabalho – Análise sob a Perspetiva Jurídica-Económica”, Dissertação de Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais, março 2016, pág. 36 e 37. Disponível em: <https://repositorio.uac.pt/bitstream/10400.3/3879/1/DissertMestradoMartaRaposoSousaPedro2016.pdf>

⁵ **CANOTILHO**, J.J. Gomes, **MOREIRA**, Vital, Constituição da República Portuguesa – Lei do Tribunal Constitucional, Coimbra, Coimbra Editora, 8.º Edição, 2008, p.53

⁶ De referir que no texto originário da CRP de 1976, o artigo 68.º reconhecia apenas a maternidade como valor social eminente, deixando, por isso, de parte a tutela da paternidade. É com a revisão constitucional de 1982 que, para além da maternidade, também a paternidade passa a ser alvo de proteção e constitucionalmente reconhecida como valor social iminente.

(alínea c) do n.º 2 do art.º 59.º ao referir que incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente: a especial proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto.

1.1.2 O Artigo 63º do Código do Trabalho

A questão da proteção em caso de despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental é regulado no artigo 63.º do Código do Trabalho (CT), nos números 1, 4, 5, 6, 9. Este artigo prevê, desde logo no seu n.º 1 que, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no seu gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE), se não for o caso, então o despedimento é considerado sem justa causa, atento o estipulado no art.º 114.º do CT.

Ainda que o referido parecer não tenha carácter vinculativo, no que se refere ao conteúdo da decisão^{7,8}, o que implica considerar que, independentemente das conclusões do parecer da CITE, esta não obsta ao despedimento, desde logo se o parecer for positivo, inexistindo assim uma proibição absoluta de despedir nestas circunstâncias, sendo que, em caso de parecer negativo, e de acordo com o n.º 6 do referido art.º 63.º do CT, o empregador apenas pode proceder ao despedimento se o tribunal considerar que existe de

⁷ A vinculatividade do pedido de parecer resulta apenas do carácter processual, correndo o ónus da prova relativamente ao cumprimento do n.º 5 do art.º 63.º por conta do empregador. A falta de pedido de parecer, resulta na declaração de ilicitude do despedimento, atenta a verificação dos restantes requisitos. A título de exemplo, vide : Acórdão da Relação de Lisboa, no Processo n.º 26175/15.6T8LSB.L1-4, de 19.09.2017, o qual decidiu : « *julga-se procedente o recurso interposto pelo Recorrente, revoga-se a sentença recorrida e declara-se a ilicitude do despedimento do Autor ; reconhece-se o direito do Autor a ser reintegrado no mesmo estabelecimento da empresa Ré, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, e na indemnização por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, a calcula rem execução de sentença ; tendo ainda direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da presente decisão, nos termos dos artigos 389.º e 390.º do Código do Trabalho » . Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/ce1b0362fcc84381802581a70038b7d5?>*

⁸ De referir ainda que o STJ reforçou o caráter vinculativo do procedimento do pedido de parecer à CITE, em caso de despedimento, distinguindo as seguintes situações : « *acerca da limitação temporal da intervenção da CITE, perante um despedimento, qualquer que seja a sua modalidade, de uma trabalhadora cuja gravidez só foi comunicada ao empregador (ou se tornou dele conhecida), já depois do momento procedimental legalmente fixado para a intervenção da CITE (alíneas a) a d) do n.º 3 do artigo 63.º do CT), será de concluir pela inadaptabilidade do parecer prévio (imposto pelo seu n.º 1), bem como das demais regras que o pressupõem (contidas nos seus n.os 4 a 7) – mas não já das que prescrevem uma proteção reforçada a posteriori contra o despedimento (caso da prevista no n.º 8 do mesmo preceito) » . VASCONCELOS, Joana, “Despedimento de trabalhador em gozo de licença parental: é sempre necessário, sob pena de ilicitude, o parecer prévio da CITE? Comentário ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 6 de junho de 2018 (Proc. N.º 26715/15)” ; Católica Law Review, Comentário de Jurisprudência, VOLUME III / n.º 2/ maio 2019, págs. 94 a 99. Disponível em: <https://revistas.ucp.pt/index.php/catolicalawreview/article/view/9115/8979>*

facto probabilidade séria de verificação da justa causa, devendo esta ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.⁹

Podemos concluir, que embora o CT se pronuncie sobre os despedimentos, e ofereça uma grande proteção no que se refere à parentalidade, em especial da trabalhadora grávida, contra o despedimento, ele não impõe uma proibição absoluta de despedimento. Ou seja, o empregador em determinadas circunstâncias, nomeadamente ligadas à pessoa do trabalhador continua a poder despedir, mesmo que esta norma imponha uma garantia adicional de proteção, através da obrigatoriedade do empregador pedir parecer à CITE, o despedimento com caráter subjetivo, é possível, tendo apenas o empregador que provar e fazer declarar por via judicial a justa causa.¹⁰

1.2 TUTELA EUROPEIA

1.2.1 O Artigo 10º da diretiva 92/85/CEE

A Diretiva 92/85/CEE relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, de 19 de Outubro de 1992, delega aos Estados-Membros, no seu artigo 10º, a obrigação destes imporem as medidas necessárias à proibição de despedimento das trabalhadoras durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade, salvo nos casos excecionais que não estejam relacionados com a gravidez da trabalhadora, e sejam admitidos pelas legislações nacionais, com o acordo da autoridade competente.¹¹

⁹ A Proteção das Trabalhadoras Grávidas, Puérperas ou Lactantes e de Trabalhador no Gozo de Licença Parental em Caso de Despedimento, disponível em: <https://www.fms-advogados.com/pt/noticias/A-Protecao-das-Trabalhadoras-Gravidas-Puerperas-ou-Lactantes-e-de-Trabalhador-no-Gozo-de-Licenca/98/>

¹⁰ Todavia, no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 13 de outubro de 2016 (Proc. N.º 314/15), abriu-se relevante precedente, na medida em que envolve a admissão de princípio pela CITE, no parecer : n.º 78/CITE/2016, DE 17 de fevereiro, de que num procedimento de despedimento coletivo (ou por extinção do posto de trabalho) já iniciado, o conhecimento pelo empregador da gravidez da trabalhadora em fase posterior à da seleção exclui, sem mais, a possibilidade de discriminação em função da maternidade. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 13 de outubro de 2016 (Proc. N.º 314/15). Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/39056e80e9c83ba880258051003ea1b0?>

¹¹ **FAZENDA**, Susana, Projeto de Lei n.º 868/XII (4º) – Nota técnica, 7 maio 2015, pág. 8-9. Disponível em:

<https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a5355786c5a793944543030764d54424455314e554c305276593356745a57353062334e4a626d6c6a6157463061585a685132397461584e7a59573876595745784f446334596d55744e6d4d794f4330304d6a466a4c54677859574d744d5468684e7a677a4d7a6b7a4e6a41794c6e426b5a673d3d&fich=aa1878be-6c28-421c-81ac-18a783393602.pdf&Inline=true>.

Se durante este período, a trabalhadora for despedida, ela pode exigir a comunicação por escrito do motivo do despedimento¹². Na eventualidade de ocorrer um despedimento ilegal neste contexto, os Estados Membros têm a obrigação de tomar as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras.¹³

O Tribunal de Justiça da União Europeia no acórdão JESSICA PORRAS GUIADO contra BANKIA AS no Processo C-103/16 vem dizer que o Artigo 10.º, ponto 1, da Diretiva 92/85 deve ser interpretado no sentido de que este opõe-se a uma legislação nacional que não proíbe o despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a título preventivo, e que prevê unicamente a nulidade desse despedimento quando for ilegal, a título de reparação, porque o objetivo da criação do Artigo 10º da Diretiva 92/85/CEE, foi justamente proteger as trabalhadoras grávidas contra o possível risco físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes numa situação de despedimento. Sendo assim, a legislação nacional que permitir um despedimento sem justa causa e que não conste das situações permitidas pela lei, é considerado contrário a esta disposição.¹⁴

Todavia e em contrapartida, uma decisão de despedimento durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade por motivos não ligados ao estado de gravidez da trabalhadora no processo principal não é contrária ao referido artigo 10.º, desde que o empregador apresente por escrito uma justa causa de despedimento e que o despedimento da interessada seja admitido pela legislação e/ou pela prática nacional em causa, em conformidade com as disposições do artigo 10.º, números 1 e 2, da Diretiva 92/85.¹⁵

¹² Relatório da Comissão sobre a adoção da Diretiva 92/85/CEE, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, “9. Proibição de despedimento”. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:51999DC0100&from=ES>.

¹³ ver neste sentido o Artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>.

¹⁴ Acórdão Jessica Porras Guisado contra Bankia AS no Processo C-103/16. Disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=64C8D245B02397C83F8E009C980898A5?text=&docid=200893&pageIndex=0&doclang=PT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=5993514>

¹⁵ ver neste sentido, Acórdão de 11 de novembro de 2010, Danosa, no Processo C-232/09, EU:C:2010 :674, Tribunal de Justiça da União Europeia, de 11 novembro de 2010. Disponível em: <https://blook.pt/caselaw/EU/TJUE/482508/>.

1.2.2 O artigo 33º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE), teve como fonte principal de inspiração a Carta Social Europeia Revista (CSER). A CSER está então diretamente ligada à CDFUE, na qual estão consagrados grande parte dos direitos Fundamentais dos cidadãos europeus, esta tendo por base uma série de instrumentos normativos anteriores, nomeadamente a Carta Social Europeia.

A CDFUE sendo posterior à CSER, ela própria contém igualmente disposições que visam a proteção da parentalidade, nomeadamente o seu artigo 33.º, relativo à compatibilização entre a vida familiar e a vida profissional, cujo o n.º1 dispõe: “*É assegurada a proteção da família nos planos jurídico, económico e social.*”, esta norma é baseada diretamente no Artigo 16º da Carta Social Europeia (CSE).

O n.º2 dispõe: “*A fim de poderem conciliar a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito à proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como uma licença por maternidade paga, e uma licença parental pelo nascimento adoção de um filho*”, esta norma, por sua vez, é inspirada na Diretiva 92/85 já antes mencionada e na Diretiva 96/34/CE.¹⁶

Atente-se que desde o Tratado de Lisboa (2007), UE passa a estar vinculada pela Carta dos Direitos Fundamentais, dotada de força jurídica equivalente à dos Tratados (art.º 6.º), cujos direitos previstos seriam assegurados pelo Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, sendo que o Acórdão proferido no âmbito do caso STAUDER (novembro de 1969)¹⁷ marca a mudança de pensamento quanto ao papel dos direitos fundamentais no seio do ordenamento jurídico comunitário. Todavia, vemos o n.º2 do art.º 33.º da CDFUE inspirado não na CSER, mas na tradição da legislação comunitária, a qual revela uma proteção sem caráter absoluto.

¹⁶ Anotações relativas à Carta dos Direitos Fundamentais (2007/C 303/02). Disponível em: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32007X1214\(01\)&from=SV](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32007X1214(01)&from=SV).

¹⁷ Tribunal de Justiça, Acórdão de 12.11.1069 – Processo n.º 29/69. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61969CJ0029&from=EN>.

2. O ARTIGO 8º DA CARTA SOCIAL EUROPEIA REVISTA

A propósito deste tema, um enquadramento no espaço e no tempo é necessário para a análise correta do artigo 8.^o¹⁸ da CSER.

A Carta Social Europeia de 1961 (CSE) é como um instrumento inspirado na Convenção Europeia de Salvaguarda dos Direitos do Homem (CEDH) e que serviu de inspiração da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE), a qual se tornou vinculativa em 2009¹⁹,²⁰. Todavia, a possibilidade de adesão formal à CEDH tem vindo a ser inviabilizada por um primeiro parecer do TJCE – Parecer n.º 2/94, de 28 de março de 1996, por incompetência para aderir à CEDH, sem a correspondente alteração dos Tratados²¹.

A partir de 2000, a União Europeia passa a dispor de uma Carta dos Direitos Fundamentais, que apesar de desprovida de carácter vinculativo, foi objeto de invocação pela jurisprudência. Todavia, o novo artigo 6.º do TUE resultante do Tratado de Lisboa, consagraria o sistema tripartido de fontes em matéria de proteção dos direitos fundamentais e de acordo com esta disposição, o papel primordial parece reservado à Carta, que é equiparada ao direito primário dos Tratados, frisando-se, no seu parágrafo 3 do n.º1 que *“os direitos, as liberdades e os princípios consagrados na Carta devem ser interpretados de acordo com as disposições gerais constantes do Título VII da Carta que*

¹⁸ O Artigo 8.º da CSER a propósito do Direito das trabalhadoras à proteção da maternidade dispõem o seguinte: *“Com vista a assegurar o exercício efetivo do direito das trabalhadoras à proteção 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;

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;

3) A assegurar às mães que aleitem os seus filhos pausas suficientes para esse fim;

4) A regulamentar o trabalho noturno das mulheres grávidas, puérperas ou lactantes;

5) A proibir o trabalho das mulheres grávidas, puérperas ou lactantes em trabalhos subterrâneos nas minas e em quaisquer outros trabalhos de carácter perigoso, insalubre ou penoso, e a tomar medidas apropriadas para proteger os direitos dessas mulheres em matéria de emprego.” Disponível em: https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta_social_europeia_revista.pdf.

¹⁹ <https://carloscoelho.eu/texts/view/carta-social-europeia>

²⁰ A CSE foi submetida a uma revisão, passando então, a ser designada como Carta Social Europeia Revista (CSER), em vigor desde 1999, onde foram acrescentados direitos sociais que não haviam sido mencionados e abrangidos pela CSE.

²¹ Conforme assinalado por Rui Moura Ramos, RAMOS, Rui Manuel Moura, «Situação e Desafios da Proteção dos Direitos Fundamentais na União Europeia », Revista e-Publica Vol. 5 No. 2, julho 2018 (007-024). Disponível em : <https://www.e-publica.pt/volumes/v5n2a02.html>

regem a sua interpretação e aplicação e tendo na devida conta a que a Carta faz referência, que indicam as fontes dessas disposições”²².

Um dos maiores problemas da CDFUE é o dos termos da sua aplicação, pois de acordo com o seu artigo 51.º, n.º1, “*as [suas] disposições (...) têm por destinatários as instituições, órgãos e organismos da União, na observância do princípio da subsidiariedade, bem como os Estados-Membros, apenas quando apliquem o direito da União*”.

Parece poder retirar-se da jurisprudência que a Carta apenas será de aplicar a situações jurídicas nacionais que se insiram no campo de aplicação do direito da União, o que naturalmente se traduz num problema à aplicação da CSER, a qual, como supra se verificou apenas insira o n.º1 do artigo 33.º da CDFUE e já não o n.º2 do mesmo preceito, pois este reconduz-se ao Direito Comunitário.

A CSER tem por objetivo elencar uma grande parte dos direitos sociais que o Conselho da Europa considera deverem ser reconhecidos com o objetivo de melhorar o nível de vida dos cidadãos e o seu bem estar social²³, esta oferece por vezes um nível de proteção aos indivíduos superior ao nível de proteção garantido pela legislação interna dos Estados-Membros, porém esta não é vinculativa, embora o debate sobre a vinculatividade das mesmas tenha recentemente ressurgido²⁴

Esta encontra como sua base a Convenção Europeia de Salvaguarda dos Direitos do Homem das liberdades fundamentais de 1950²⁵, a jurisprudência do Tribunal Europeu e disposições pré-existentes do Direito da União Europeia. Destes instrumentos normativos comunitários resultou uma Carta cujo objetivo é reconhecer e garantir uma maior proteção dos direitos sociais aos cidadãos europeus. Porém, a aplicação da Carta pelos Estados-Membros e aos cidadãos, na verdade, nem sempre foi e é linear²⁶.

O artigo 8º da CSER parece consagrar uma proibição ao despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante entre a data em que ela comunica a gravidez

²² Idem.

²³ Carta Social Europeia Revista, preâmbulo

²⁴ **CERQUEIRA ALVES**, Filipe, “*Compreender a Carta Social Europeia Revista: Convenções Internacionais e os seus efeitos nas Ordens Jurídicas Nacionais*”, Revista jurídica de los Derechos Sociales – Lex Social, Monográfico 1, 2017, pág. 17-19. Disponível em: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/download/2563/2022/7779

²⁵ <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/convencao-para-protecao-dos-direitos-do-homem-e-das-liberdades-fundamentais>

²⁶ **BOTELHO**, Catarina dos 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, pág. 90

ao empregador o termo da licença de maternidade, ou seja, durante este período o empregador está proibido de despedir-se por qualquer motivo, o que quer dizer que qualquer despedimento de uma mulher trabalhadora nesta situação é ilícito, e por essa razão, deverá considerar-se sempre sem justa causa.

Porém, embora o objetivo principal da existência da CSER seja reconhecer e garantir direitos sociais aos indivíduos, e seja um instrumento proveniente de uma organização europeia – o Conselho da Europa, esta não faz parte do Direito Comunitário, exatamente porque não é proveniente dos seus órgãos, nem está sujeita ao Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), na mesma medida, sendo que, também por essa razão, a própria União Europeia não a subscreveu, apesar de todos os Estados-Membros a terem ratificado, entre os quais, Portugal. Portanto a União Europeia, não tem legitimidade para impor a aplicabilidade das normas da CSER, de nenhuma forma, cabendo a cada Estado-Membro, e desde que a haja recebido no seu ordenamento jurídico interno, como sucedeu com Portugal por via do mecanismo de receção do Direito Internacional do qual o Estado Português seja parte, e respetivo procedimento de receção.²⁷

De acordo com CATARINA BOTELHO, a Carta dos Direitos Sociais Revista apresenta um nível de justiciabilidade bastante inferior ao da CEDH, sendo que a aplicabilidade normativa não é simétrica.²⁸ Nem poderia ser, tendo em conta que CSER se encontra numa posição delicada face à sua aplicabilidade.

3. A QUESTÃO SOBRE A APLICABILIDADE DIRETA DA CSER E A DESCONFORMIDADE DA LEGISLAÇÃO NACIONAL FACE AO ARTIGO 8º DA CSER

Tendo em conta que os instrumentos comunitários e internacionais anteriormente mencionados como a CDFUE e a CSER sejam mais garantísticos que a legislação nacional em matéria de proteção contra o despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, levanta-se também a questão de saber, sobre a aplicabilidade dos mesmos, designadamente a aplicabilidade direta.

²⁷ MESTRE, Bruno, Introdução à Carta Social Europeia e os seus Mecanismos de Defesa, plataforma e-Learning Centro de Estudos Judiciários, apresentação PowerPoint, slide 13. Disponível em: <https://elearning.cej.mj.pt/course/view.php?id=326>.

²⁸ BOTELHO, Catarina dos Santos, Ob cit., pág. 90-91

E no que diz respeito à CDFUE, e conforme refere MOURA RAMOS²⁹ os direitos garantidos pela CEDH já se encontram recebidos no sistema global de proteção dos direitos fundamentais vigente na União (por terem sido ratificados pelos Estados Membros), ou enquanto princípios gerais, nos termos do n.º 3 do artigo 6.º do TUE ou através da receção material de caráter parcial, embora, desses direitos que são elencados na Carta, e que, nos termos do disposto no citado n.º1 do artigo 6.º (tendo o “mesmo valor jurídico que os Tratados”), passaram a integrar o direito primário.

Como refere ainda o autor, o terceiro paragrafo do n.º1 do artigo 6.º do Tratado UE, preceitua que “*os direitos, as liberdades e os princípios consagrados na Carta devem ser interpretados de acordo com as disposições gerais constantes do Título VII da Carta que regem a sua interpretação e aplicação e tendo na devida conta as anotações a que a Carta faz referência*”, sendo que o n.º3 do artigo 52.º, inserido neste título, acrescenta que “*na medida em que a presente Carta contenha direitos correspondentes aos direitos garantidos pela Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, o sentido e o âmbito desses direitos são iguais aos conferidos por essa Convenção*”, o que significa que os direitos incorporados na CEDH são atualmente parte integrante do direito primário da União, o que implica considerar a sua prevalência sobre o direito interno dos Estados-Membros, na aceção de que o direito consagrado na CDFUE decorre do próprio direito da União, mesmo que esta não a tenha retificado, o que implica considerar ainda que pode ser aplicado pelos Tribunais, o que implica considerar aqui a disposição do n.º2 do artigo 33.º da CDFUE.

Já a CSER não pode beneficiar da mesma interpretação, pelo menos na parte em que o seu texto não foi objeto de recebimento pela CDFUE, como é o caso da proibição de despedimento em razão da parentalidade e em especial da mulher grávida, tratando-se de Direito Internacional não comunitário, ainda que subscrito pelo Estado Português, no qual ele se vincula mas que se encontra despido de mecanismo idêntico ao do direito comunitário no que diz respeito à sua aplicabilidade e invocação pelos cidadãos, no qual os destinatários das normas são os respetivos Estados signatários, pelo que se conclui que a disposição do n.º3 do art.º8 da CSER não tem aplicabilidade direta.

²⁹ RAMOS, Rui Manuel Moura, «Situação e Desafios da Proteção dos Direitos Fundamentais na União Europeia », Revista e-Publica Vol. 5 No. 2, julho 2018 (007-024). Disponível em: <https://www.e-publica.pt/volumes/v5n2a02.html>

Todavia, se considerarmos que a proteção da referida disposição da CSER tem um carácter absoluto, ao conferir uma proteção total de proibição do despedimento em razão da parentalidade, em especial da mulher grávida, seja direta ou indiretamente em razão do seu estado de graça, então a legislação nacional não assegura proteção idêntica, embora esta esteja em conformidade. Na hipótese de existência de desconformidade, esta teria de ser achada por reporte ao conflito de direitos entre as normas de proteção dos trabalhadores face aos direitos constitucionalmente conferidos aos empregadores, asseguradas pela CRP, como instrumento jurídico de carácter superior, que prevalece sobre qualquer instrumento internacional, seja ele de origem comunitária ou internacional.

Nessa medida, seria ainda defensável que o Estado Português, enquanto parte na CSER, deveria considerar na legislação interna, o seu compromisso de âmbito internacional.

Se compararmos as disposições do nosso ordenamento jurídico nesta matéria e as disposições dos diplomas internacionais, podemos constatar que a lei nacional embora dificulte o processo de despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, desde o momento em que esta comunica a gravidez até ao fim da licença parental, ao sujeita-lo primeiramente a um parecer da CITE que mesmo este não é totalmente vinculativo, embora seja por justa causa o empregador continua a ter a possibilidade de despedi-la durante este período. Porém, podemos retirar dos vários instrumentos internacionais mencionados anteriormente que qualquer situação de despedimento que ocorra durante este mesmo período é ilícita, ou seja existe de facto um conflito entre os diplomas internacionais e a Lei nacional.

Embora Portugal seja um dos estados que subscreveu a CSER, é também um dos vários países que não a aplica em situações de conflito como esta, limitando-se a aplicar e transpor a Diretiva para o ordenamento jurídico português, pois esta é de observação obrigatória, e a aplicar a Lei nacional nesta matéria. Porém, curiosamente a CSER, é de igual valor ao Direito Comunitário, ou seja, concorrencial, tendo em conta o Artigo 7º da CRP sobre as normas de valor hierárquico superior ao CT, levando-nos a questionar porque é que Portugal não aplica a CSER, atendendo que a ratificou?

Ou seja, o efeito de aplicabilidade direta das normas da CSER não é reconhecido na maioria dos Estados-Membros subscritores da mesma, pois estas não são de Direito

Comunitário, nem tao pouco vinculativas, levando-nos a questionar se esta não terá um caracter meramente recomendativo.

Portanto à questão de saber se o legislador nacional deve ou não alterar a legislação nacional com base do que dizem as normas Comunitárias e Internacionais, podemos ter duas respostas distintas. Para a doutrina que defende que a Constituição está acima do Direito Comunitário, se este não estiver de acordo com a Constituição, então o Estado não é obrigado a alterar a sua legislação, pois esta nem teria aplicabilidade. Para a doutrina minoritária que defende o contrario, então estas teriam que ser respeitadas e implementadas na Lei nacional, aceitando o efeito direito da CSER. Segundo CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, o Direito da União Europeia falhou na proteção dos direitos sociais, assim sendo foi depositada esperança nas tradições Constitucionais dos Estados-Membros.³⁰

Podemos, portanto, concluir que os Estados não se entendem relativamente à aplicabilidade direta da CSER, porque é um tema da soberania dos Estados, concluindo que o efeito direto em Portugal não existe. A União Europeia não se pode impor aos Estados para aplicarem a Carta que eles subscreveram.

Porém, o Estado Português subscreveu a CSER porque entendeu que eram relevantes as disposições relativas aos direitos sociais que esta consagrava, portanto, embora neste caso a legislação nacional seja menos garantistica em matéria de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, em matéria de despedimento, nada o impede de aplicar as disposições destes instrumentos internacionais.

Apesar da não aplicabilidade direta da CSER aliada à soberania do Estado Português ao aplicar as disposições da CRP, o Comité Europeu de Direitos Sociais nas Conclusões de 2019 após análise do relatório entregue por Portugal, entendeu que este cumpre com o n.º 2 do Artigo 8º da CSER e está em conformidade com a mesma³¹, o que traduz o sentido de interpretação deste organismo da referida norma, ou seja, pela sua proteção relativa, afastando o seu caráter absoluto.

³⁰ 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), pág. 221

³¹ DE ALMEIDA, Natália Gomes Cabral, «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 de Mestrado, 2020, págs. 10-12. Disponível em: <https://fd.porto.ucp.pt/pt-pt/asset/4456/file>

4. A POSIÇÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA

Perante a questão da possibilidade de despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o Tribunal de Justiça pronunciou-se através do acórdão JESSICA PORRAS GUIADO/ BANKIA S.A. no Processo C-103/16 no qual o Tribunal de Justiça vem dizer que existe de facto a possibilidade das trabalhadoras grávidas serem despedidas, se este despedimento resultar de um despedimento coletivo.

No processo em questão, uma trabalhadora grávida recebeu uma carta de despedimento, por motivos de despedimento coletivo na zona onde trabalhava. Esta medida tinha o intuito de reduzir o quadro do pessoal, visando aqueles que no período de consultas obtiveram uma das notas menos elevadas da província.³² No âmbito deste processo o Tribunal de Justiça foi chamado a manifestar-se sobre a interpretação da proibição de despedimento de trabalhadoras grávidas prevista na Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992 relativa à implementação de medidas destinadas à promoção da melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, num contexto de despedimento coletivo, na aceção da Diretiva 92/85 que proíbe o despedimento das mesmas desde o início da gravidez até ao termo da licença de maternidade, salvo nos casos supra mencionados.

O Tribunal de Justiça concluiu em resposta a uma das questões que lhe foi colocada no âmbito deste processo, que um despedimento de uma trabalhadora num contexto de despedimento coletivo é possível, pois este não é contrario as disposições da Diretiva 92/85, sendo que o despedimento não é baseado na gravidez da mesma, e desde que sejam apresentados os motivos para o despedimento por escrito, os motivos de escolha do trabalhador e que estes sejam admitidos pela legislação nacional, pois estes tratam-se de casos excepcionais que não estão ligados ao estado das trabalhadoras. Porém o Tribunal conclui igualmente, que a Diretiva contém apenas normas mínimas, e que os Estados-Membros são livres de garantir uma proteção maior às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes³³, o que abre a porta à aplicação direta pelos Tribunais da CSER e do seu artigo 8.º.

³² Tribunal de Justiça da União Europeia, Comunicado de Imprensa n°15/18, 22 Fevereiro 2018. Disponível em : <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-02/cp180015pt.pdf>

³³ Ob. Cit.

CONCLUSÃO

Esta análise da tutela multinível dos direitos fundamentais sociais no contexto da proteção da parentalidade contra o despedimento, teve por objetivo mostrar os níveis da proteção que é garantida pela Lei nacional e pelos instrumentos internacionais e comunitários.

Porém, embora seja propícia a suscitar conflitos entre fontes, esta pode igualmente provocar situações de desfavor para com os cidadãos portugueses, nomeadamente na aplicação das disposições da Carta Social Europeia Revista.

A Constituição Portuguesa consagra vários direitos sociais no seu texto, porém, notamos que não existe disposição direta sobre a proibição generalizada de despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes durante o período de gravidez, deixando para o Estado a regulação do nível de proteção da parentalidade nesta matéria, e em especial no que se refere às mulheres grávidas, na qual inexiste um impedimento absoluto ao despedimento, mas tão só relativo, com enfoque num procedimento que consagra uma presunção de despedimento ilícito, sempre que aquele não seja precedido de parecer da CITE, atenta a verificação dos demais requisitos.

Porém, e segundo TCHING³⁴, tendo presente que “no domínio da pluralidade normativa que caracteriza o ordenamento jurídico da União, a relação entre as normas europeias, normas nacionais/constitucionais e normas internacionais, não é uma relação de concorrência, mas antes uma relação de complementaridade, que o princípio do nível de proteção mais elevado, reconhecido à CDFUE e atenta a CEDH e ainda a aplicação do princípio do não retrocesso no que respeita ao nível de proteção que, devera prevalecer o nível de proteção mais elevado, sendo que, à semelhança dos Tribunais Espanhóis, os Tribunais Portugueses, os quais têm vindo a aplicar o Direito Comunitário nesta matéria, não estão impedidos de aplicar diretamente a CSER, caso resulte da interpretação do n.º 2 da CSER um nível de proteção as situações subjetivas que obstam ao despedimento.”

³⁴ TCHING, Maria Rosa de Oliveira, « O papel dos Tribunais na construção do padrão de jusfundamentalidade da União Europeia e do Estatuto de Cidadania Europeia » : Tese de Mestrado, Universidade do Minho, abril de 2012. Disponível em: https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/20568/1/RosaTching_Dissertacao-Abril%2712.pdf

BIBLIOGRAFIA

Doutrina:

- BOTELHO, Catarina dos 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://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3058015
- 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://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/22159/1/O%20impacto%20da%20jurisprud%20do%20Comit%20Europeu%20.pdf,%20CATAR>
- CERQUEIRA, Filipe Alves, “*Compreender a Carta Social Europeia Revista: Convenções Internacionais e os seus efeitos nas Ordens Jurídicas Nacionais*”, Revista jurídica de los Derechos Sociales – Lex Social, Monográfico 1, 2017. Disponível em: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/download/2563/2022/779
- DE ALMEIDA, Natália Gomes Cabral, «*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 de Mestrado, 2020, págs. 10-12. Disponível em: <https://fd.porto.ucp.pt/pt-pt/asset/4456/file>
- MESTRE, Bruno, Introdução à Carta Social Europeia e os seus Mecanismos de Defesa, plataforma e-Learning Centro de Estudos Judiciários, apresentação PowerPoint. Disponível em: <https://elearning.cej.mj.pt/course/view.php?id=326>.
- RAPOSO PEDRO, Marta de Sousa, “*A Proteção da Parentalidade em Matéria de Organização do Tempo de Trabalho – Análise sob a Perspetiva Jurídica-Económica*”, Dissertação de Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais, Março 2016. Disponível em: <https://repositorio.uac.pt/bitstream/10400.3/3879/1/DissertMestradoMartaRapoSoSousaPedro2016.pdf>.

- RAMOS, Rui Manuel Moura, “Situação e Desafios da Proteção dos Direitos Fundamentais na União Europeia”, Revista e-Publica Vol.5 No.2, julho 2018 (007-024). Disponível em: <https://www.e-publica.pt/volumes/v5n2a02.html>.
- TCHING, Maria Rosa de Oliveira, “O papel dos Tribunais na construção do padrão de jusfundamentalidade da União Europeia e do Estatuto de Cidadania Europeia”; Tese de Mestrado, Universidade do Minho, abril de 2012. Disponível em: https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/20568/1/RosaTching_Dissertacao-Abril%2712.pdf
- VASCONCELOS, Joana, “Despedimento de trabalhador em gozo de licença parental: é sempre necessário, sob pena de ilicitude, o parecer prévio da CITE? Comentário ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 6 de junho de 2018 (Proc. N.º26715/15); Católica Law Review, Comentário de Jurisprudência, VOLUME III/ n.º2/ maio 2019. Disponível em: <https://revistas.ucp.pt/index.php/catolicalawreview/article/view/9115/8979>.

Relatórios da Comissão:

- Relatório da Comissão sobre a adoção da Diretiva 92/85/CEE, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, “9. Proibição de despedimento”. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:51999DC0100&from=ES>

Jurisprudência:

- Acórdão Jessica Porras Guisado contra Bankia AS no Processo C-103/16. Disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=64C8D245B02397C83F8E009C980898A5?text=&docid=200893&pageIndex=0&doclang=PT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=5993514>
- Tribunal de Justiça da União Europeia, Comunicado de Imprensa n°15/18, 22 Fevereiro 2018. Disponível em: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-02/cp180015pt.pdf>

- Tribunal de Justiça, Acórdão de 12.11.1969 – Processo n.º29/69: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61969CJ0029&from=EN>
- Acórdão de 11 de novembro de 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, Tribunal de Justiça da União Europeia, de 11 novembro, 2010. Disponível em: <https://blook.pt/caselaw/EU/TJUE/482508/>
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 13 de outubro de 2016 (Proc. N.º 314/15). Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/39056e80e9c83ba880258051003ea1b0?OpenDocument>
- Acórdão da Relação de Lisboa, no Processo n.º 26175/15.6T8LSB.L1-4, de 13.09.2017. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/ce1b0362fcc84381802581a70038b7d5?OpenDocument>

Legislação Europeia:

- Carta Social Europeia Revista, preâmbulo
- Artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>
- Artigo 8.º da CSER a propósito do Direito das trabalhadoras à proteção da maternidade
- Anotações relativas à Carta dos Direitos Fundamentais (2007/C 303/02). Disponível em: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32007X1214\(01\)&from=SV](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32007X1214(01)&from=SV)

Sítios diversos:

- A Proteção das Trabalhadoras Gravidas, Puérperas ou Lactantes e de Trabalhador no Gozo de Licença Parental em Caso de Despedimento. Disponível em : <https://www.fms-advogados.com/pt/noticias/A-Protacao-das-Trabalhadoras-Gravidas-Puerperas-ou-Lactantes-e-de-Trabalhador-no-Gozo-de-Licenca/98/>
- FAZENDA, SUSANA, Projeto de Lei n.º 868/XII (4º) – Nota técnica, 7 maio 2015, pág. 8-9. Disponível em: <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a5355786c5a793944543030764d5442>

4455314e554c305276593356745a57353062334e4a626d6c6a6157463061585a6
85132397461584e7a59573876595745784f446334596d55744e6d4d794f433030
4d6a466a4c54677859574d744d5468684e7a677a4d7a6b7a4e6a41794c6e426b5
a673d3d&fich=aa1878be-6c28-421c-81ac-18a783393602.pdf&Inline=true

- <https://carloscoelho.eu/texts/view/carta-social-europeia>