

## OS DIREITOS LABORAIS E SOCIAIS CONQUISTADOS COM A REVOLUÇÃO DO 25 DE ABRIL DE 1974

*The labor and social rights won with the revolution of April 25, 1974*

**Elisabete Santos<sup>1</sup>**

Politécnico de Leiria

DOI: <https://doi.org/10.62140/ES3282024>

**Sumário:** 1. Breve reflexão do Estado Novo à Revolução do 25 de abril de 1974; 2. As conquistas laborais e sociais resultantes da Revolução do 25 de abril de 1974; 3. Os desafios para o futuro. Considerações finais.

**Resumo:** O presente trabalho visa apresentar reflexões iniciais sobre as conquistas da Revolução do 25 abril no âmbito das relações de trabalho em confronto com o regime autoritário, ditador e fascista do período do Estado Novo. No estudo pretendeu-se uma análise doutrinária e legislativa centrada no estudo das lutas e conquistas dos trabalhadores. Constatou-se que a Constituição Portuguesa de 1976 e as disposições legais nacionais que corporizam e densificam as normas constitucionais aplicáveis nesta matéria, bem como, as convenções internacionais que nascem com a democracia, passam a contemplar um conjunto de direitos e regalias inalienáveis para os trabalhadores, tais como o direito a um salário mínimo, o direito à liberdade sindical, o direito à greve, o direito à contratação coletiva, o direito ao trabalho, ao repouso e os limites de duração do trabalho. Conclui-se que as conquistas dos trabalhadores com o 25 de abril de 1974 em termos de democracia e alcançadas ao longo dos tempos até à atualidade, centrados nos direitos sociais e laborais contribuíram para a dignificação humana.

**Palavras-chave:** Revolução; Dignidade; Democracia; Direitos laborais

**Abstract:** This work aims to present initial reflections on the achievements of the April 25 Revolution in the field of labor relations in comparison with the authoritarian, dictatorial and fascist regime of the Estado Novo period. The aim of the study was to carry out a doctrinal and legislative analysis centered on the study of workers' struggles and achievements. It was found that the Portuguese Constitution of 1976 and the national legal provisions that embody and densify the constitutional rules applicable in this area, as well as the international conventions that were born with democracy, come to include a set of inalienable rights and benefits for workers, such as the right to a minimum wage, the right to freedom of association, the right to strike, the right to collective bargaining, the right to work and rest and limits on working hours. It can be concluded that the achievements of workers in terms

---

<sup>1</sup> Professora Adjunta, Escola Superior Tecnologia e Gestão, Politécnico de Leiria, Portugal, afiliada ao IJP, Polo de Leiria, ESTG/PL.

of democracy since April 25, 1974, and achieved over time to the present day, centered on social and labor rights, have contributed to human dignity.

**Keywords:** Revolution; Dignity; Democracy; Rights; Employment rights

### **Breve reflexão do Estado Novo à Revolução do 25 de abril de 1974**

Após o golpe militar de 1926, Oliveira Salazar assumiu-se como chefe de governo, iniciando um período ditatorial, autoritário (1926-1933). Com a aprovação da Constituição de 1933 deu-se início ao Estado Novo tendo sido governado por Oliveira Salazar de 1933-1968 e, por Marcello Caetano de 1968 a 1974, caracterizando-se como um período sustentado em princípios de ideologia católica, nacionalista e antiliberal, sob a tríade “Deus, Pátria e Família”. As lutas dos trabalhadores e das populações contra o regime autoritário, ditador e fascista que caracteriza o período do Estado Novo durante o governo de Oliveira Salazar e de Marcelo Caetano, veio culminar na Revolução do 25 de abril de 1974 ou na Revolução dos Cravos, como ficou conhecida, com o levantamento militar dos capitães de abril que derrubaram o Estado ditador e corporativo. O presente estudo pretende fazer uma análise perfunctória do período pós-25 de abril no âmbito das relações de trabalho, designadamente, ao nível dos direitos laborais e sociais. É importante perceber que mudanças a Revolução do 25 de abril despoletou, dando ênfase ao âmbito laboral e social.

### **As conquistas laborais e sociais resultantes da Revolução do 25 de abril de 1974**

A Revolução surge como um marco histórico que derruba o regime anterior e impulsiona um processo democrático, defendendo os direitos humanos, tornando-se o trabalhador um “cidadão”, valorando a igualdade de oportunidades no acesso à profissão e emprego e, promovendo a participação ativa de todos os cidadãos como garantia para o desenvolvimento económico, social, cultural e político de uma sociedade, tornando-a mais inclusiva. Destaca-se neste âmbito, ainda, a maior manifestação de trabalhadores ocorrida nesse ano, no dia 1º de maio<sup>2</sup>, como um dos momentos fundamentais da luta dos trabalhadores e da população que aliados ao Movimento das Forças Armadas, contribuiu para a conquista democrática de um conjunto de novos direitos e liberdades fundamentais, centrados nos direitos sociais e laborais, os quais indelevelmente, vieram a ser consagrados

---

<sup>2</sup> Cf. Decreto-lei n.º 175/74, 7 de abril que declara o dia 1 de maio como feriado nacional e dia do Trabalhador.

legalmente, e na Constituição da República Portuguesa de 1976.

Assinale-se que numa primeira fase (1974-1975)<sup>3</sup> assistimos a um aumento de reivindicações socio-laborais, um aumento dos salários reais e uma influência determinante dos trabalhadores na gestão das grandes empresas. Este período caracterizou-se por alguma conflitualidade, com a ocupação por parte dos trabalhadores de algumas empresas e nacionalização de outras pelo Estado passando estas a empresas públicas. O período pós-revolução entre 25 de abril de 1974 e a tomada de posse do 1º primeiro governo constitucional em 23 de julho de 1976, caracterizou-se por um período de grande instabilidade económica, política e social e ficou marcado pela existência de seis governos provisórios entre maio de 1974 a julho de 1976, sob a chefia do poder revolucionário (Comissão Coordenadora do MFA, Junta de Salvação Nacional, Assembleia do MFA e o Conselho de Revolução). No âmbito dos seis governos provisórios<sup>4</sup> que se implantaram até 23 de julho de 1976, foi com o 1º Governo Provisório<sup>5</sup> que se começaram a tomar algumas medidas para concretizar os desejos de um povo que há muito reivindicava uma sociedade mais justa e fraterna, implementando políticas públicas que tinham como objetivo proporcionar e garantir condições dignas aos trabalhadores. Nesse contexto, foram sendo conquistados, para além de outros, o salário mínimo nacional; as reformas e pensões mínimas; o alargamento do período de férias; a atribuição do subsídio de 13º mês; a redução do horário de trabalho; e, a proteção no desemprego. Por outro lado, podemos afirmar que as novas conquistas resultantes da Revolução dos Cravos trouxe, em particular, no âmbito laboral novas preocupações ao nível da promoção das condições de segurança no trabalho que garantam e dignifiquem o trabalho humano. O cenário político, económico e social exigiu ao longo de todo o percurso histórico em que o nosso país se desenvolveu desde da Revolução dos Cravos, que esses direitos sociais e laborais evoluíssem legalmente para se ajustarem às necessidades dos trabalhadores.

As constituições e as grandes declarações internacionais que nascem nessa época passam a contemplar um conjunto de direitos e regalias inalienáveis para os trabalhadores, tais como o direito à liberdade sindical, o direito à greve, o direito à contratação coletiva, o

---

<sup>3</sup> Assinale-se que foi a Junta de Salvação Nacional que implementou as primeiras disposições legislativas, destacando a proclamação do dia 1 de maio como feriado nacional.

<sup>4</sup> Quatro dos seis Governos Provisórios, entre 17 de julho de 1974 e 19 de setembro de 1975 (II, foram presididos por Vasco Gonçalves, militar de abril, período marcadamente mais revolucionário.

<sup>5</sup> Presidido por Adelino da Palma Carlos.

direito ao trabalho e ao repouso e os limites de duração do trabalho.

Após o 25 de abril surge de novo o Ministério do Trabalho, que tinha sido extinto em 1925, sendo que se tornam mais relevantes os conceitos associados às condições de trabalho<sup>6</sup>. No entanto, no período que se segue, os conflitos laborais seguidos de reivindicações por parte dos trabalhadores não se centram nas questões relacionadas com a segurança, higiene e saúde no trabalho, mas tão somente nas jornadas de trabalho, salários, direito a férias e licenças.

A CRP promulgada em 1976, em substituição da de 1933, passa a preocupar-se com a dignificação do trabalho, integrando novos direitos individuais e coletivos<sup>7</sup>. Neste âmbito, refira-se a integração na CRP de vários artigos de interesse no âmbito do Direito do Trabalho<sup>8</sup>. A CRP de 1976, à semelhança das modernas constituições políticas e demais disposições legislativas de inúmeros países, inspirou-se, no âmbito dos direitos e liberdades fundamentais consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos em 10 de dezembro de 1948. O legislador constituinte consagrou expressamente um conjunto de direitos, liberdades e garantias para todos os cidadãos. Assim, a título exemplificativo, veja-se o artigo 53.º, no que toca à segurança no emprego em que se proíbem os despedimentos sem justa causa; o artigo 54.º respeitante às comissões de trabalhadores; o artigo 55.º que consagra o princípio da Liberdade Sindical; o artigo 56.º que preconiza o direito das associações sindicais e contratação coletiva; o artigo 57.º referente ao direito à greve e à proibição do lock-out; o artigo 58.º no que diz respeito, ao direito ao trabalho e, por fim, o artigo 59.º em matéria de segurança no trabalho. Na verdade, o legislador constituinte quis com a introdução deste articulado no capítulo III: Direitos, liberdades e garantias do trabalhador, do título II da sua primeira parte<sup>9</sup> reforçar a preocupação com a matéria de

---

<sup>6</sup> Cf. Decreto-Lei n.º 203/74, de 15 de maio.

<sup>7</sup> No período calmo que se segue, dada a aprovação da CRP de 1976, destaque-se a importância das relações coletivas de trabalho com o surgimento abundante das formas de concertação social. Sublinhe-se neste contexto que por imposição constitucional e por força do princípio da liberdade sindical, surge após um período caracterizado pelo princípio corporativo da unicidade sindical, que assentava na exclusividade da Intersindical da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses outra Confederação de Trabalhadores, a União Geral dos Trabalhadores. Neste campo foi ainda conquistado, o direito à greve e à atividade sindical. Sabendo, porém que durante o Estado Novo, os trabalhadores estavam impedidos, sob pena de serem responsabilizados criminalmente, de se reunirem, de se manifestarem para reivindicarem melhores condições de trabalho. Neste, destaque-se as Associações Sindicais e as Associações de Empregadores, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, a resolução de conflitos coletivos de trabalho e a greve. A Constituição consagra o direito dos trabalhadores de criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses (Cf. Artigo 54.º da Constituição) bem como reconhece a liberdade sindical (artigo 55.º da Constituição) e o direito à greve (Cf. Artigo 57.º da Constituição).

<sup>8</sup> De destacar as primeiras eleições livres e democráticas para a Assembleia Constituinte, realizadas a 25 de abril de 1975.

<sup>9</sup> Note-se que, este direito constitucional pode ser verificado na sua revisão de 2005, mas já contemplado na redação de 1976.

segurança e saúde no trabalho. Dita o referido artigo que: “Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: [...] c) A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde; [...] f) A assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional e é concedida a todas as trabalhadoras o direito de licença de noventa dias no período de maternidade e o direito à saúde previsto no n.º 1 do artigo 64.º, da CRP”. Por outro lado, o artigo 13.º veio consagrar o princípio da igualdade afirmando que “Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei” e que “ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião”. A consagração constitucional do direito do trabalho e a igualdade de oportunidades de acesso à profissão, conquistadas do 25 de abril, assentam na conjugação da dignificação do trabalho com a necessidade de serem criadas as condições de trabalho para que seja garantida a dignidade e a valorização pessoal dos trabalhadores. Daqui se infere que o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores, enquanto “cidadão” exigirá a tomada de medidas que dignifiquem o trabalho humano.

De igual modo, diferentes leis e regulamentos nacionais corporizam e densificam as normas constitucionais aplicáveis nesta matéria. Com a adesão ao Mercado Único, Portugal acompanhou a evolução verificada a nível europeu, através da transposição para o direito interno das diretivas comunitárias. No campo laboral, verificamos uma grande produção normativa entre 1976 a 1989, e assistimos à ratificação de um conjunto de trinta convenções da OIT de 1981 a 1985<sup>10</sup>.

Relativamente à produção legislativa nacional no âmbito laboral, destaca-se, a título de exemplo, alguns diplomas publicados nessa época, nomeadamente, o Decreto-Lei n.º 217/74, de 27 de maio, relativo à fixação do salário mínimo para os trabalhadores por conta de outrem, no âmbito do setor privado; o Decreto-Lei n.º 783/74, de 31 de dezembro que

---

<sup>10</sup> Nesse contexto, Portugal ratifica em 1981, diversas convenções da OIT. Destaque-se que Portugal foi membro fundador da OIT (1919). A título exemplificativo, entre outras ratificadas por Portugal em anos anteriores, destaca-se a Convenção da OIT n.º 135 relativa à proteção e facilidades a conceder aos representantes dos trabalhadores na empresa, foi a primeira a ser ratificada em democracia a 8 de abril de 1976; Convenção n.º 138, sobre a Idade Mínima de 1973; Convenção da OIT n.º 155 sobre Segurança e Saúde no Trabalho; convenção n.º 156 da OIT, relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois sexos: Trabalhadores com responsabilidades familiares., ambas de 1981. Destaca-se que por esse período a cooperação técnica da OIT com Portugal, em diversos âmbitos, entre outros, a saber: na definição de políticas de emprego, segurança social, igualdade no trabalho, formação profissional. Para maior desenvolvimento: Portugal - OIT. Dinâmicas de uma relação. 1974-2019 / Portugal - ILO. Dynamics of a relationship.1974-2019. Disponível em: [https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_734274.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_734274.pdf)

passou a definir os critérios para que os empregadores pudessem recorrer ao instituto do despedimento coletivo com o objetivo de garantir a estabilidade de emprego; o Decreto-lei n.º 112/76, de 7 de fevereiro que veio reconhecer e conceder a todas as trabalhadoras o direito à licença de noventa dias no período da maternidade; o Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro<sup>11</sup>, que veio regular o Direito a Férias, Feriados e Faltas; o Decreto-Lei n.º 398/93, de 02 de dezembro<sup>12</sup> que passou a regular a suspensão do contrato de trabalho; e o Decreto-Lei n.º 421/83, de 02 de dezembro<sup>13</sup> que revê a duração do trabalho centrado no trabalho suplementar.

Sublinhe-se, assim, no que se refere aos direitos conquistados com o 25 de abril, numa tentativa de evitar remunerações arbitrárias e indignas para a classe trabalhadora, como objetivo de proporcionar à mesma uma vida mais digna, a conquista, por exemplo, da fixação de um salário mínimo<sup>14</sup> (3.300 escudos a que corresponderia atualmente a 16 euros<sup>15</sup>). Na verdade, a criação de um salário mínimo, dinâmico e evolutivo em função da realidade económica e financeira em cada época, permitiria, assim proporcionar aos trabalhadores uma vida mais condigna. Neste contexto, reforça-se que o n.º 1 do artigo 59º da CRP reconhece, hoje, como um direito fundamental do trabalhador a atribuição de uma retribuição, tendo por base para a sua atribuição a qualidade, quantidade, e a natureza das atividades que o trabalhador desempenha. Denota-se que, a retribuição é um dos elementos essenciais para a construção de uma relação de trabalho, e a sua atribuição depende de um nexu sinalagmático e uma correlatividade com a prestação laboral<sup>16</sup>. Por outro lado, salvaguardando algumas situações especiais, o artigo 273º do Código do trabalho exige que

---

<sup>11</sup> Alterado posteriormente, pelo Decreto-Lei n.º 397/91, de 16 de outubro e revogado posteriormente pela Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto de 2003. Em matéria de direito a férias, sublinhe-se, ainda, neste percurso evolutivo, em momentos anteriores, a aprovação do Regime jurídico do Contrato Individual do Trabalho, pela Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937 (posteriormente alterado pelo Decreto-Lei n.º 47.032, de 27 de maio de 1966 e pelo Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de novembro de 1969), com o intuito de proteger o trabalhador e consagrando pela primeira vez o direito a férias.

<sup>12</sup> Posteriormente alterado pelo Decreto-Lei n.º 64-B/89, de 27 de fevereiro e pelo Decreto-Lei n.º 210/92, de 02 de outubro e revogado posteriormente pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto de 2003.

<sup>13</sup> Preceituado que viria a ser alterado pelo Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de outubro

<sup>14</sup> Cf. Decreto-Lei n.º 217/74 de 27 de maio.

<sup>15</sup> Note-se que face ao dados divulgados pela PORDATA no âmbito dos 50º anos do 25 de abril, esse valor poderia ser traduzido tendo em conta o desconto da inflação acumulada e considerando o índice de preços ao consumidor assente num valor real de 629 euros. Disponível em: <https://www.pordata.pt/cinco-decadas-democracia-em-portugal/salario-minimo>.

<sup>16</sup> Segundo o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 2887/20.1T8PRT.P1 (Relator Jerónimo Freitas) de 08 de junho de 2022, a noção de retribuição, abrange a retribuição base, ou seja, aquela que “nos termos do contrato ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, corresponde ao exercício da atividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período norma de trabalho que tenha sido definido”, bem como, as prestações de valor patrimonial (em dinheiro ou em espécie) que tenham caráter regular e periódico, (...) correspondendo ao direito do trabalhador como contrapartida do seu trabalho”. Nesse sentido, vide artigo 258º do Código do trabalho.

o empregador garanta uma retribuição mínima mensal ao trabalhador<sup>17</sup>, respeitando anualmente a disposição legal aplicável<sup>18</sup>.

A conquista da mulher ao “direito ao trabalho” também marca o período após a revolução do 25 de abril<sup>19</sup>, abrindo-lhe um caminho para a emancipação e a obtenção do estatuto de cidadania. Segundo dados da PORDATA, constata-se que apenas 25% das mulheres com 15 ou mais anos trabalhavam em 1970 e, porém, em 2021, o valor situava-se nos 46%. Na verdade, os dados demonstram que as mulheres conquistaram após o 25 de abril o direito de trabalhar livremente, ao contrário do período que caracterizou o Estado Novo, no qual o exercício de uma atividade pela mulher, sobretudo a “casada” dependia da autorização do seu marido. A mulher durante o Estado Novo era educada para ser uma esposa íntegra, fiel, dedicada ao seu marido e responsável pelas tarefas domésticas. Apesar da Constituição de 1933, sob o Título I, e epígrafe “Da Nação Portuguesa”, no seu artigo 5º, parágrafo único preconizar a “igualdade entre os cidadãos perante a lei”, porém, ressaltava quanto à mulher “as diferenças resultantes da sua natureza e do bem da família”. Apenas as solteiras e as viúvas podiam trabalhar, neste último caso, se os filhos já tivessem atingido a maioridade. À luz da Constituição da República de 1933, não lhe eram reconhecidos direitos, como o direito de votar, o acesso a certas profissões como à magistratura, diplomacia, à carreira militar ou às forças armadas. De facto, e a título exemplificativo, a mulher para sair do país ou abrir uma simples conta bancária, ou para exercer uma atividade laboral num estabelecimento comercial tinha que comprovar que tinham autorização do seu marido, e ainda assim, a retribuição que lhe era atribuída era inferior ao dos homens. Na verdade, durante o Estado Novo o núcleo familiar era proclamado e idolatrado por Oliveira Salazar, centrado na defesa do estado emocional e frágil da mulher, dos bons costumes, sustentado numa trilogia “Deus, Pátria e Nacionalismo”, e na dignificação das instituições (igreja, família e relação matrimonial). Segundo PIMENTEL<sup>20</sup> “A família era a pedra fundamental da sociedade organizada,

---

<sup>17</sup> O Decreto-lei n.º 107/2023, de 17 de novembro atualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2024.

<sup>18</sup> Cf. para o ano 2024, por força do Decreto-Lei 107/2023, de 17 de novembro o salário mínimo foi fixado no montante de 820 euros.

<sup>19</sup> Para um maior desenvolvimento, veja-se ALMEIDA, Luciana (2010). *As mulheres do Meu País: A viagem de Maria Lamas ao Encontro das Trabalhadoras Portuguesas (1948-1950)*. *Fazendo Género 9 – Diásporas, Diversidades, deslocamentos*, pp. 1-10. Disponível em: [http://www.fg2010.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1291731507\\_ARQUIVO\\_LUCIAN\\_AANDRADEDEALMEIDA.pdf](http://www.fg2010.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1291731507_ARQUIVO_LUCIAN_AANDRADEDEALMEIDA.pdf); CARDOSO, Ana Rita dos Santos (2023) Tese de Mestrado “O Trabalho Feminino e os Seus Condicionamentos durante o Estado Novo (1933-1974)”. Universidade de Coimbra, Faculdade de Letras. Disponível em: [https://estudogeral.uc.pt/retrieve/261771/AnaCardoso\\_versaofinal.pdf](https://estudogeral.uc.pt/retrieve/261771/AnaCardoso_versaofinal.pdf)

<sup>20</sup> PIMENTEL, Irene. (1999). “As Mulheres no Estado Novo e as Organizações Femininas Estatais”. Em A. Cova, & M. B. Silva, *Mulheres e o Estado* (pp. 63-90). Lisboa: Universidade Aberta, p.64.

portanto ao homem ficaria a função de lutar com a vida no exterior, e à mulher, defendê-la no interior da casa”. Como consta da obra de ANTÓNIO FERRO<sup>21</sup>, Oliveira Salazar terá afirmado a propósito do papel da mulher que “*a mulber casada, como o homem casado, é a coluna da família base indispensável duma obra de reconstrução moral*”, e deve “*ser acarinhada, amada e respeitada, porque a sua função de mãe, educadora dos seus filhos, não é inferior à do homem*”<sup>22</sup>. De facto, Oliveira Salazar defendia o homem como o chefe de família, o que denotava que considerava a mulher como um ser inferior ao homem, pois restringia a sua participação a nível político, cívico e laboral, ao impedir que pudessem votar livremente ou ter acesso a certas profissões sem autorização ministerial<sup>23</sup> ou do marido. Na verdade, foi com a Revolução de 25 de abril, que a mulher conquistou o direito à liberdade de acesso à profissão e emprego, centrada numa igualdade de direitos e dignidade social, direitos que viriam a ser reconhecidos e proclamados no artigo 13º da CRP ao consagrar o “princípio de igualdade de todos os cidadãos perante a lei”, e eliminada das disposições legais as restrições que sobre “elas” pendiam e o “poder de autoridade” que recaía sobre o marido. Do processo revolucionário e democrático as mulheres conquistaram a possibilidade de aceder a alguns postos de trabalho, como por exemplo, à magistratura ou cargos no âmbito da Administração Pública Local. Abrem-se assim, as “portas” para que as mulheres tenham o direito de viver livremente numa sociedade justa, solidária e democrática.

No que refere, ainda aos direitos humanos conquistados neste processo democrático, saliente-se quanto à duração do trabalho, o Decreto-lei n.º 409 publicado em 27 de setembro de 1971, que surge como o novo regime da duração do trabalho, prevendo um período normal de trabalho diário de oito horas e semanal de 48 horas (cf. artigo 5.º, n.º 14), contemplando uma exceção em função da categoria profissional. Assim, veja-se o caso dos trabalhadores de escritório, sujeitos a um limite máximo de sete horas por dia e quarenta e duas horas por semanas (cf. artigo 5.º, n.º 2), mas cuja disposição legal poderia ser afastada ou reduzida por decreto regulamentar, instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, (cf. artigos 6.º, n.º 1, 2, 7.º e 8.º). Note-se que nas últimas décadas do século XX, a redução da jornada de trabalho passou a ser uma preocupação social, na sequência da Conferência Internacional do Trabalho que, em 1962, adotou a recomendação n.º 116,

---

<sup>21</sup> FERRO, António (1932). “Salazar o homem e a sua obra”, 3ª ed. Lisboa: Empresa Nacional de Publicidade, p. 133.

<sup>22</sup> Veja-se, a título exemplificativo o Código Civil de 25 de novembro de 1966, o artigo 1882º, sob o Título III, Capítulo IV, Seção I que previa que competia à mulher, enquanto mãe, algumas dessas responsabilidades, e da Seção VIII, artigo 1185º o dever de obediência da mulher ao marido.

<sup>23</sup> A título de exemplo, a partir de 1936 as professoras por regra deviam ser solteiras, porém, se quisessem contrair uma relação matrimonial teriam que solicitar autorização ao Ministério da Educação.

onde se viria a preconizar a redução progressiva da duração normal do trabalho de modo a fixar-se em 40 horas por semana, sem diminuição da retribuição. Neste contexto, em Portugal, a redução da duração semanal do trabalho ocorre com a Lei n.º 2/91, de 17 de janeiro, que fixou o limite máximo do trabalho normal semanal em 44 horas, introduzido com a alteração do artigo 5.º da LDT<sup>24</sup> operada pelo Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de outubro, mantendo-se, no entanto, as oito horas de trabalho diário<sup>25</sup>. E, foi com a Lei n.º 21/96, de 23 de julho, que aquele desiderato das 40 horas semanais foi alcançado, embora rodeado de uma grande polémica, pois só era tido em consideração para o efeito o trabalho efetivamente prestado pelo trabalhador.

Acresce, no que se refere aos direitos reconhecidos aos trabalhadores quanto à segurança e saúde no trabalho, à luz da CRP na al. c) do n.º 1 do artigo 59º, sob a epígrafe “*Direitos dos Trabalhadores*” reforça-se que o tempo de trabalho e respetiva limitação estão relacionados necessariamente entre si, quando se reconhece que “*todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde, para além naturalmente a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas*”. A propósito ANTÓNIO MOREIRA<sup>26</sup> refere que a “*tutela da saúde do trabalhador exige que o horário de trabalho deva ser encarado como um elemento essencial num Contrato de Trabalho, sob pena deste se poder tornar inválido parcialmente por ser lesiva da dignidade humana*”. Defende-se, assim, que a limitação da jornada de trabalho está intimamente ligada à segurança e saúde do trabalhador, pois exige-se ao empregador a tomada de medidas que promovam as condições de trabalho e de vida, o que exige naturalmente, a delimitação de intervalos de descanso, repouso, e limites ao trabalho suplementar para que se garanta a conciliação entre a vida privada e profissional dos trabalhadores. Destaque-se que o critério base assumido do ponto de vista doutrinário é o do trabalho a tempo inteiro, com um conteúdo fortemente padronizado assente na definição de categorias profissionais, enraizado numa relação de troca entre um alto nível de subordinação e de controlo disciplinar por parte do empregador e, por outro lado, um alto nível de estabilidade e de compensações de prestações sociais para o trabalhador. Ora, caberá, por força da al. c) e d) do artigo 59º CRP ao Estado estabelecer os limites da duração

---

<sup>24</sup> Cf. Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro (Lei da Duração do Trabalho - LDT).

<sup>25</sup> Nesse sentido, vide Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, Processo 407/08.5TTMTS.P1.S1, UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA de 23 de maio de 2012 (Relator: GONÇALVES ROCHA).

<sup>26</sup> In Estudos de Direito do trabalho em homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea, Almedina, 2004, p. 107. Veja-se também RIBEIRO, MARIA DE FÁTIMA, O Tempo de Trabalho no Direito Comunitário, in Dois Temas de Direito Comunitário do Trabalho, Porto, 2000, págs. 114 e ss. e notas de rodapé 11 e 12.

do trabalho para que sejam assegurados aos trabalhadores as condições de trabalho e descanso necessárias ao seu bem-estar físico e psicológico.

Face ao exposto, constata-se que as conquistas alcançadas pós-25 de abril, tiveram por base a luta da população, da classe trabalhadora, contra as miseráveis condições laborais, entre salários indignos e extensas jornadas de trabalho.

As lutas sindicais ocorridas após o 25 abril centraram-se na reivindicação do direito de liberdade de organização, tendo os sindicatos um papel relevante na conquista do direito à greve, na defesa e promoção dos direitos e interesses dos seus filiados. É consabido que o direito à greve, entre recuos e avanços que caracterizaram tempos longínquos<sup>27</sup>, surge com o 2º governo provisório, em 27 de agosto de 1974<sup>28</sup>, tendo sido integrado no catálogo dos direitos fundamentais pela Assembleia Constituinte<sup>29</sup>. Com efeito, o direito à greve conquista da democracia, é hoje, reconhecido na CRP integrando o Título II sob a epígrafe dos direitos, liberdades e garantias (cf. Art.57º) e no artigo 530º do atual Código do Trabalho que estatuem que cabe aos “trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve, não podendo a lei limitar esse âmbito”. O Direito à greve como um direito fundamental integra-se na esfera jurídica de cada um dos trabalhadores, assumindo uma natureza individual, porem, a lei só pode limitá-lo “nos casos expressamente previstos na CRP, devendo às restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos” e, “não poderá diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial daquele preceito constitucional” (cf. Artigo 18º da CRP)<sup>30</sup>. Segundo o douto acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 3 de dezembro de 2014, processo n.º 2028/11.6TTLSB.L1-4, relator José Eduardo Sapateiro o direito à greve “*surge como derradeiro*

---

<sup>27</sup> Com a Constituição de 1933 e o Estatuto do Trabalho Nacional (ETN), foram integrados preceitos que proibiam o exercício de greve: i) artigos 26º a 39º da Constituição; e o artigo 9º do ETN. Se o Estado Novo, centrado num regime autoritário e corporativista, era intervencionista nas relações de trabalho e regulava as condições de trabalho, com base nos princípios da Constituição de 1933 e do Estatuto do Trabalho Nacional (ETN), mas a sua atuação pretendia beneficiar, sobretudo, as estruturas organizacionais em detrimento dos direitos dos trabalhadores, por outro lado, dominava e controlava os sindicatos cuja intervenção era muito limitada. De facto, o Decreto-Lei n.º 23870, de 18 de maio de 1934 previa que quando “*os três ou mais empregados, operários (...) abandonarem ou perturbarem a normal regularidade ou continuidade do trabalho (...) poderão ficar sujeitos a pena de multa ou pena de prisão correccional até um ano*”. Porém, destaca-se que em 1969, foram muitas as greves apesar de serem realizadas de forma ilegal, nas quais eram reivindicados alguns direitos, a título de exemplos paradigmáticos, o direito de manifestação, o direito à greve, o estabelecimento de um salário mínimo e de um subsídio de férias, entre outros.

<sup>28</sup> Cf. Decreto-lei n.º 392/74, 23.08, e a Lei n.º 65/77, 26.08, que foi alterada pela Lei n.º 30/92, de 20 de outubro, mediada legislativa que veio preconizar os procedimentos relativos à greve.

<sup>29</sup> Cf. A CRP de 1976 passou a consagrar o direito à greve no artigo 59º n.º 1 e 2, que passou a integrar o artigo 58º com a revisão de 1982 e o artigo 57º com a revisão de 1989. Direito que foi contemplado no capítulo correspondente aos “Direitos, Liberdade e Garantias dos Trabalhadores” com a primeira revisão constitucional.

<sup>30</sup> Isto é, a lei só poderá definir as condições de prestações, “durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis”, (Cf. Artigo 57º, n.º 3, da CRP).

*meio legalmente consentido de coação sobre os empregadores e outras entidades, como forma de luta dos trabalhadores, (...)*”.

Por outro lado, no que se refere, o Estado social é uma das grandes conquistas da democracia, pós-25 abril. O direito à segurança social, foi consagrado, pela primeira vez, na Constituição de 1976, no seu artigo 63<sup>31</sup> sob o Capítulo II com a epígrafe “Direitos e deveres sociais”, Título III - Direitos e deveres económicos, sociais e culturais<sup>32</sup>, direito que passaria a ser ajustado à evolução económico-social com a aprovação e publicação das sucessivas leis de base de 1984 a 2007. O direito à segurança social, considerado como um direito global, assume uma posição heterogénea, que abrange a proteção através de prestações pecuniárias nas situações de reforma, aposentação, invalidez e sobrevivência, exclusão social, a parentalidade, mas também prestações em espécie, através, por exemplo, da prestação de cuidados<sup>33</sup> de saúde, com a criação do Serviço Nacional de Saúde. Neste contexto considera-se que a concretização do direito à segurança social, ao longo dos últimos 50 anos, tem sido uma tarefa do Estado, abandonando o assistencialismo que caracterizava a época anterior, apostando na participação todos os atores sociais, e muito especialmente as associações sindicais, outras organizações representativas dos trabalhadores, as associações representativas dos demais beneficiários<sup>34</sup>. Mas também pelo estabelecimento de acordos de cooperação, no âmbito do apoio de equipamentos e serviços sociais com instituições de solidariedade social. Podemos observar que a conquista de novos direitos no âmbito social com a Revolução do 25 de abril desenharam novos horizontes, por exemplo, ao nível da qualidade de vida dos direitos das pessoas com deficiência e dos

---

<sup>31</sup> De notar que após a revisão do texto constitucional pela Lei Constitucional n.º 1/82, de 30 de setembro, o art. 63.º passou a ter a seguinte redação: «Artigo 63.º — Segurança Social 1(...). 2. Incumbe ao Estado organizar, coordenar e subsidiar um sistema de segurança social unificado e descentralizado, com a participação das associações sindicais, de outras organizações representativas dos trabalhadores e de associações representativas dos demais beneficiários. 3. A organização do sistema de segurança social não prejudicará a existência de instituições particulares de solidariedade social não lucrativas, com vista à prossecução dos objetivos de segurança social consignados neste art., na al. b) do n.º 2 do art. 67.º, no art. 69.º, na al. d) do n.º 1 do art. 70.º e nos arts 71.º e 72.º, as quais são permitidas, regulamentadas por lei e sujeitas à fiscalização do Estado. 4. O sistema de segurança social protegerá os cidadãos na doença, na velhice, invalidez, viuvez e orfandade, bem como no desemprego e em todas as outras situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho».

<sup>32</sup> Segundo, Canotilho e Moreira essa integração sistemática justifica-se, a par dos direitos à saúde e à habitação, consagrados nos artigos 64.º e 65.º da CRP, como um «dos mais elementares direitos à sobrevivência», ou, de direitos «relativos às condições de vida fundamentais» (cf., CANOTILHO, J. J. GOMES E MOREIRA, VITAL. Constituição da República Portuguesa, Anotada, 1.º volume, 2.ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 1984, p. 339, e, dos mesmos Autores, Fundamentos da Constituição, Coimbra Editora, Coimbra, 1991, p. 115).

<sup>33</sup> Cf. NOVAIS, JORGE REIS. Direitos Sociais, Coimbra: Coimbra Editora, 2010, p.34.

<sup>34</sup> Cf. Artigos. 2.º, 56.º, n.º 2, al. b), 63.º, n.os 2 e 5, 92.º, n.º 3, 227.º, n.º 1, als. c) e r), 228.º, al. a), b), c), d) e g), 235.º, n.º 2, e 255.º, n.º 2, todos da CRP, e arts 5.º, 8.º, 11.º, 14.º a 18.º, 24.º, 32.º, 35.º e 81.º da Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro.

pensionistas<sup>35</sup>. Por exemplo, segundo dados da PORDATA o direito a pensões de velhice entre 1974 e 2022 aumentaram de 441 mil para 2 milhões<sup>36</sup>, verificou-se também um maior apoio aos cidadãos mais vulneráveis, em situação de extrema pobreza ou em situação de desemprego, e por outro lado, à infância e à família. Vejamos, a título exemplificativo, a criação do Complemento Social para Idosos ou o Rendimento Social de Inserção.

Destaque-se, ainda, no processo democrático em harmonia com os fins de abril no que toca aos direitos laborais no âmbito da cessação do contrato de trabalho, o Decreto-Lei n.º 783/74, de 31 de dezembro que veio definir as regras relativas aos despedimentos coletivos para promover a “estabilidade no emprego como forma de garantir uma qualidade de vida aos portugueses “. Por outro lado, o Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de julho estabeleceu o regime jurídico dos despedimentos, consagrando o princípio geral da proibição dos despedimentos sem justa causa, eliminando a possibilidade de se despedir um trabalhador sem fundamento atendível ou imotivado, como era possível durante o Estado Novo, passando a consagrar o conceito de “justa causa”, centrando a viabilidade do despedimento num conjunto de infrações disciplinares do trabalhador, e num “motivo atendível”. Porém, a possibilidade de fundamentar o despedimento num “motivo atendível” viria a ser eliminada por via do Decreto-Lei n.º 84/76, de 28 de janeiro. A CRP de 1976, viria a consagrar a proibição do despedimento sem justa causa, como princípio elementar em matéria de despedimentos. O legislador constituinte passou a acolher a “segurança no emprego” como um direito fundamental análogo aos direitos, liberdades e garantias. Destaque-se, ainda, ao nível da cessação do contrato e dos contratos a termo o Decreto-Lei 64-A/89, de 27 de fevereiro, que veio revogar o regime jurídico dos despedimentos anteriores. Deste modo, passa a integrar um processo mais flexível ao nível da cessação do contrato de trabalho, introduzindo uma nova causa objetiva a figura do “despedimento por extinção do posto de trabalho”, diploma posteriormente revogado pelo Código de Trabalho de 2003<sup>37</sup>. Da análise, constatamos que todos estes dispositivos legais viriam a apresentar algumas falhas técnico-jurídicas, o que viria a impedir uma correta interpretação e aplicação dos mesmos. Assim, face à ampla dispersão legislativa e à necessidade de se proceder a uma revisão exaustiva das leis laborais, o Ministério do Trabalho publica a Revisão da Legislação

---

<sup>35</sup> Destaque-se, em momento anterior, âmbito a Convenção da OIT n.º 102 relativa à segurança social (norma mínima) aprovada em 1952 e ratificada pelo Estado Português pelo Decreto do Presidente da República n.º 25/92, de 3 de novembro de 1992.

<sup>36</sup> A importância da proteção social é visível pelo aumento das despesas das prestações sociais da Segurança Social, que mais do que duplicaram, de 5% para 12% do Produto Interno Bruto (PIB), entre 1977 e 2022.

<sup>37</sup> Temas atualmente regulados no Código do Trabalho em vigor.

Laboral em março de 2002<sup>38</sup>. Nesse contexto, o Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto nasce assim da necessidade de agregar um conjunto de disposições dispersas e de se proceder à revisão da legislação laboral vindo a entrar em vigor no dia 1 de dezembro de 2003, posteriormente revogado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que entrou em vigor no dia 17 de fevereiro de 2009<sup>39</sup> e que aprovou o Código do Trabalho atualmente em vigor.

### **Os desafios para o futuro**

Atualmente a CRP e o Código do Trabalho consagram os direitos fundamentais dos trabalhadores. Ao Estado cabe promover as medidas necessárias (ex. políticas de acesso ao emprego) assegurando a igualdade de acesso e oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho, para que todos os cidadãos tenham acesso ao trabalho (n.º 2 do artigo 58º CRP). Ora, passados 50 anos sobre a Revolução dos Cravos, podemos afirmar que apesar da conquista do direito à igualdade de direitos consagrados na CRP sob o artigo 13º que estipula que “Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei (...)” continuamos à mercê das disposições legais existentes, a assistir a situações de discriminação no acesso ao emprego, ou a diferenças remuneratórias discriminatórias entre homens e mulheres no mercado de trabalho, apesar de desempenharem trabalho igual ou de valor igual. Apesar dos artigos 58º e 59º da CRP preconizarem “que todos os trabalhadores, independentemente (...) sexo, (...) terem direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna”. Ou seja, apesar de se constatar que o legislador constituinte, pretende que o empregador atribua uma retribuição justa e adequada aos trabalhadores, com base na sua profissão e contribua para a melhoria da sua produtividade e empregabilidade, reconhece-se que na realidade, ainda, temos que percorrer um longo trilho no que se refere à desigualdade de género, pois assistimos ainda a uma grande desigualdade salarial entre homens e mulheres<sup>40</sup>. Podemos afirmar que a

---

<sup>38</sup> Sobre essa revisão. V.g. Os textos de ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, in *Um rumo para as leis laborais*, Editora Almedina, Coimbra, 2002.

<sup>39</sup> Para um maior desenvolvimento sobre o Código do Trabalho de 2003, refira-se PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Considerações gerais sobre o Código do Trabalho*, em RDES, n.º 1 e 2, 2003, e MARIA DO RAMALHO, ROSÁRIO PALMA, *O novo Código do Trabalho – reflexões sobre a proposta de lei*, em *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. I, Editora Almedina, Coimbra, 2003

<sup>40</sup> Reforça-se a preocupação que tem sido assumida neste âmbito, centrada em alguns instrumentos legais e convencionais, a saber, a Convenção da OIT n.º 100 relativa à Igualdade de Remuneração entre Mulheres e homens por trabalho igual valor foi adotada em 1951, e por Portugal através do Decreto-Lei 47302, de 4 de novembro de 1966 e ratificada em 1967. E, a Lei 60/2018, de 21 de agosto que veio a aprovar as medidas de

adesão de Portugal à CEE em 1986, com o acesso a fundos europeus, designadamente, ao Fundo Social Europeu (FSE), contribuíram para assegurar e promover os direitos fundamentais dos trabalhadores, ao permitir, por exemplo, reformar as políticas públicas ao nível do emprego e da formação profissional o que verdadeiramente contribuiu para a dignificação humana. Fazendo uma retrospectiva ao longo destes 50 anos do 25 de abril, se por um lado, podemos constatar que uma das grandes apostas do Estado Português, enquanto Estado-Membro centrou-se na qualificação da mão de obra, criando uma sociedade mais inclusiva. Por outro, pensamos que o Estado deveria ajustar legalmente as disposições normativas neste campo, que se encontram muito desajustadas da realidade. Bastará pensar no número mínimo de horas de formação profissional obrigatórias de 40 horas anuais exigidas ao empregador à luz do artigo 131º do Código do Trabalho, que a nosso ver, deveriam contribuir para a qualificação e obtenção de competências por parte dos trabalhadores. Não nos parece que uma indexação e a imposição legal de um *número mínimo*, contribua de forma positiva para o alcance do que foi pensado pelo legislador laboral, pois parece-nos que deveria ser indexado a incentivos fiscais e adaptáveis às competências dos trabalhadores, para que o “*dever de formação*” verdadeiramente fosse ajustado a cada setor de atividade e às necessidades reais e não ao cumprimento de um conjunto de horas mínimas obrigatórias.

### **Considerações finais**

Conclui-se que as conquistas dos trabalhadores com o 25 de abril de 1974, em termos de democracia e alcançadas ao longo dos tempos até à atualidade, centrados nos direitos sociais e laborais contribuíram para a dignificação humana, reforçados com a agenda de trabalho digno<sup>41</sup>. Mas será essencial continuarmos a lutar pela defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores, designadamente, pela implementação de políticas públicas

---

promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor. Constatamos no “Boletim Estatístico 2023, Trabalho e Emprego 5. Igualdade de Género em Portugal, da CIG-Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, na comparação entre os níveis salariais entre homens/mulher, quanto maior for a qualificação maior das mulher “maior é o diferencial salarial para com os homens. Em média, os homens ganham 1 145,80€ de remuneração base enquanto as mulheres auferem 995,50€, assistindo-se a um diferencial de 13,1%, que se traduz, em média, numa diferença na ordem dos 150,30€ mensais com prejuízo para as mulheres” Disponível em <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2023/11/BE2023trabalho.pdf>, pp.72-78. Acesso em 05 maio 2024.

<sup>41</sup> Cf. A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril que introduziu um conjunto de alteração ao Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da agenda do trabalho digno, pretendendo reformular um conjunto de disposições legislativas em matérias relativas à precariedade laboral, para garantir a estabilidade e segurança no emprego, como por exemplo, a limitação do trabalho temporário ou em plataformas digitais.

laborais e sociais, pois é consabido que a nova Era Digital, associada às tecnologias e à inteligência artificial, de onde emergem novos modelos de trabalho atípicos, pode facilitar a exploração e a violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Será crucial continuar a lutar pela tomada de medidas e a atualização permanente do acervo legal que: facilite a igualdade de oportunidades e de acesso ao emprego; evite a discriminação e as assimetrias e desigualdades sociais; reduza a precariedade laboral; regule os tempos de trabalho para que promova a conciliação da vida pessoal e profissional; que aposte na melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores; promova a sua capacitação e literacia digital; medidas essenciais para o progresso das organizações e para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e mais inclusiva em harmonia com os objetivos de abril.

### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, Processo 407/08.5TTMTS.P1.S1, UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA de 23 de maio de 2012 (Relator: GONÇALVES ROCHA).

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 2887/20.1T8PRT.P1 (Relator Jerónimo Freitas) de 08 de junho de 2022

ALMEIDA, Luciana. “*As mulheres do Meu País: A viagem de Maria Lamas ao Encontro das Trabalhadoras Portuguesas (1948-1950)*” Fazendo Gênero 9 – Diásporas, Diversidades, deslocamentos, pp. 1-10, 2010. Disponível em:

em [http://www.fg2010.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1291731507\\_ARQUIVO\\_LUCIANAANDRADEDEALMEIDA.pdf](http://www.fg2010.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1291731507_ARQUIVO_LUCIANAANDRADEDEALMEIDA.pdf). Acesso em: 30 abril. 2024.

CANOTILHO, J. J. GOMES E MOREIRA, VITAL Constituição da República Portuguesa, Anotada, 1.º volume, 2.ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 1984, p. 339

CANOTILHO, J. J. GOMES E MOREIRA, VITAL. Fundamentos da Constituição, Coimbra Editora, Coimbra, 1991, p. 115.

CARDOSO, Ana Rita dos Santos. Tese de Mestrado “O Trabalho Feminino e os Seus Condicionamentos durante o Estado Novo (1933-1974)”. Universidade de Coimbra, Faculdade de Letras, 2023. Disponível em:

[https://estudogeral.uc.pt/retrieve/261771/AnaCardoso\\_versaofinal.pdf](https://estudogeral.uc.pt/retrieve/261771/AnaCardoso_versaofinal.pdf). Acesso em: 30 abril. 2024.

CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Boletim Estatístico 2023, Trabalho e Emprego 5. Igualdade de Género em Portugal, da CIG.M Disponível em

<https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2023/11/BE2023trabalho.pdf>, pp.72-78.

Acesso em: 05 maio. 2024.

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO. Um rumo para as leis laborais, Editora Almedina, Coimbra, 2002.

FERRO, António. “*Salazar o homem e a sua obra*”, 3ª ed. Lisboa: Empresa Nacional de Publicidade, p. 133, 1932.

OIT. Dinâmicas de uma relação. 1974-2019 / Portugal - ILO. Dynamics of a relationship.1974-2019. Disponível em: [https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_734274.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_734274.pdf)

Acesso em: 05 maio. 2024.

MARTINEZ, PEDRO ROMANO, Considerações gerais sobre o Código do Trabalho, em RDES, n.º 1 e 2, 2003.

MOREIRA ANTÓNIO, Estudos de Direito do trabalho em homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea, Almedina, 2004, p. 107.

NOVAIS, JORGE REIS. Direitos Sociais, Coimbra: Coimbra Editora, 2010, p.34.

PIMENTEL, Irene. “*As Mulheres no Estado Novo e as Organizações Femininas Estatais*”. Em A. Cova, & M. B. Silva, Mulheres e o Estado. *Universidade Aberta*. Lisboa:. pp. 63-90, 1999.

RAMALHO, MARIA ROSÁRIO PALMA, O novo Código do Trabalho – reflexões sobre a proposta de lei, em Estudos de Direito do Trabalho, Vol. I, Editora Almedina, Coimbra, 2003

RIBEIRO, MARIA DE FÁTIMA, O Tempo de Trabalho no Direito Comunitário, in Dois Temas de Direito Comunitário do Trabalho, Porto, 2000, pp. 114 e ss