

**Universidades Lusíada**

Moreira, António José, 1949-

**O 25 de abril e o direito do trabalho: o antes e o depois : breves notas**

<http://hdl.handle.net/11067/7406>

<https://doi.org/10.34628/5W8A-SV29>

**Metadados**

<b>Data de Publicação</b>	2024
<b>Editor</b>	Universidade Lusíada Editora
<b>Palavras Chave</b>	Direito do trabalho - Portugal - História, Portugal - Política e governo - 1933-1974, Portugal - Política e governo - 1933-1974, Portugal - Política e governo - 1974-, Portugal - História - Revolução, 1974
<b>Tipo</b>	article
<b>Revisão de Pares</b>	yes
<b>Coleções</b>	[ULL-FD] Minerva, v. 12, n. 06 (2024)

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-05-02T21:28:39Z com informação proveniente do Repositório

# **O 25 DE ABRIL E O DIREITO DO TRABALHO: O ANTES E O DEPOIS. BREVES NOTAS**

António Moreira

*Vice-Presidente do Conselho de Administração da Fundação Minerva,  
Vice-Chanceler da Universidade Lusíada, Professor Catedrático, Diretor da  
Minerva – Revista de Estudos Laborais, Coordenador dos Congressos Nacionais  
de Direito do Trabalho, Coordenador do Grupo de Investigação em Direito do  
Trabalho – CEJEIA – Centro de Estudos Jurídicos, Económicos, Internacionais e  
Ambientais, Diretor do Instituto Lusíada de Direito do Trabalho*



---

## O 25 DE ABRIL E O DIREITO DO TRABALHO: O ANTES E O DEPOIS. BREVES NOTAS

António Moreira<sup>1</sup>

<https://doi.org/10.34628/5W8A-SV29>

*Esta é a madrugada que eu esperava  
O dia inicial inteiro e limpo  
Onde emergimos da noite e do silêncio  
E livres habitamos a substância do tempo*

*Sophia de Mello Breyner Andersen,  
O Nome das Coisas*

*Caminhando pela estrada, Honi viu um homem a plantar uma alfarrobeira. Perguntou-lhe: Quanto tempo demorará até dar fruto? O homem respondeu: setenta anos. Respondeu então Honi: tens a certeza que viverás mais setenta anos? O outro retorquiu:*

---

<sup>1</sup> Vice-Presidente do Conselho de Administração da Fundação Minerva, Vice-Chanceler da Universidade Lusíada, Professor Catedrático, Diretor da *Minerva – Revista de Estudos Laborais*, Coordenador dos *Congressos Nacionais de Direito do Trabalho*, Coordenador do Grupo de Investigação em Direito do Trabalho – CE-JEIA – Centro de Estudos Jurídicos, Económicos, Internacionais e Ambientais, Diretor do Instituto Lusíada de Direito do Trabalho.

*encontrei alfarrobeiras no mundo, porque os meus pais as plantaram para mim, portanto planto-a para os meus filhos.*

*Taanit 23 a)*

**Sumário:** 1. Portugal, grande e pequeno; 2. Lembranças do Estado Novo Corporativo; 3. As Revoluções; 4. Desemprego e exclusão social; 5. Diplomas legais do Direito Individual do Trabalho; 6. Diplomas legais do Direito Coletivo do Trabalho; 6.1. Sindicatos; 6.2. Greves; 6.3. Contratação Coletiva. Conclusão.

## **1. Portugal, grande e pequeno**

*E se um menino se chamasse Portugal?<sup>2</sup> Ou então pode o Portugal do antes do 25 de Abril ser comparado a um menino? Ora porque não? Ouçam pois a sua história: como cresceu e sofreu e lutou até, já adulto, ver realizado um sonho. E que sonho foi esse? O da liberdade, é claro.*

Estranha forma de começar um artigo, não obstante o título que o encima. E parece-me, no entanto, que a dimensão do país, o carácter pacífico das suas gentes, a ingenuidade e a grande capacidade de perdão do seu povo, que pressupõe *esquecimento*, base da prescrição, que devia adotar a terminologia, patriótica e carinhosamente... em idade mais que madura. Este é o *modus operandi* de abordar o tema destas *Breves Notas* no 50º aniversário do **25 de Abril de 1974**. E reclamo, para mim, características fundamentais como a isenção e a imparcialidade. Já quanto à neutralidade (!) entendo que ninguém é neutro, pois temos opiniões, devidamente fundadas e fundamentadas, claro é. Esse é o direito de cidadão livre e esclarecido, sempre o *quantum satis*...

Lembro que o **25 de Abril** é *matéria incontornável* da História de Portugal. Embora muito importante, não vamos enveredar pelo caminho de tentar saber as plúrimas razões que o despoletaram. No entanto, as razões laborais, nomeadamente a escassez de mão-de-obra nas fábricas, devido à Guerra Colonial e à forte emigração, a enorme inflação, sobretudo entre 1969 e 1971, em parte

---

<sup>2</sup> *Romance do 25 de abril em Prosa Rimada e Versificada*, JOÃO PEDRO MÉSEDER, Editorial Caminho, 2007.

consequência da crise petrolífera da década de 70, a ausência de aumentos salariais, ou, sequer, de indícios de que poderiam vir a ser considerados, sendo que os salários eram insuficientes para uma adequada e digna subsistência da classe trabalhadora. E tudo isto, de par com reivindicações salariais que irmanam as diversas lutas laborais, não obstante a proibição das greves, *ajuda* a um ambiente favorável ao **25 de Abril**. De facto, a partir de finais de 1973, as lutas dos trabalhadores portugueses alcançaram uma dimensão e uma capacidade de mobilização cuja importância, não obstante, não foi percecionada pela esmagadora maioria da população, por força do silêncio que os meios de comunicação social eram forçados a manter nessa temática<sup>3</sup>. A *Primavera Marcelista* não bastou. Seis anos não foram suficientes... Acresce que a ideologia reinante não alimentava os sonhos dos desvalidos da fortuna...

## 2. Lembranças do Estado Corporativo

Dizendo:

- Lembro, só, que a seguir à ditadura do Estado Novo – António de Oliveira Salazar e Constituição de 1933 – a escolaridade obrigatória baixou de quatro para três anos e, durante algum tempo, deixou de ser obrigatória para as meninas;

- Lembro, só, que a maioria das escolas e liceus mantinha a separação entre rapazes e raparigas, sendo os liceus<sup>4</sup> masculinos ou femininos;

- Lembro, só, que homens e mulheres não tinham os mesmos direitos, necessitando as mulheres de autorização escrita dos maridos para certos atos da vida social;

- Lembro, só, que as professoras do ensino primário, se casassem, o marido tinha de ter um ordenado ou rendimentos não inferiores ao do cônjuge;

- Lembro, só, que não havia eleições livres;

---

<sup>3</sup> MARIA DE LOURDES LIMA DOS SANTOS, MARINÚS PIRES DE LIMA e VÍTOR MATIAS FERREIRA, *As Lutas Sociais nas Empresas e a Revolução do 25 de Abril: Da Reivindicação Económica ao Movimento Político*, Análise Social, 42-43, 1975, p. 275.

<sup>4</sup> Como o meu, o ALEXANDRE HERCULANO, no Porto.

- Lembro, só, que as liberdades de expressão e de associação eram uma miragem;

- Lembro, só, que a Censura à imprensa, à radio, à televisão e aos espetáculos era uma realidade diária e muito forte;

- Lembro, só, como resulta do que já disse, que além dos exilados, centenas de milhares de portugueses foram atirados para a emigração para *ganhar a vida*...

De tudo isto à Revolução do **25 de Abril**, que tem no cravo vermelho e na Grândola Vila Morena, de JOSÉ AFONSO, os seus símbolos emblemáticos, foi um ápice....

### **3. As Revoluções**

O Direito do Trabalho é filho de Revoluções, industriais e burguesas. E em Portugal não foi exceção. Natural é, pois, que o **25 de Abril de 1974** tenha implicado, em certa medida, uma viragem da linha de rumo em muita da legislação em vigor, à época, sobretudo no designado Direito Coletivo do Trabalho. E certo é, também, que houve muita febre legislativa, *legal pollution* ou, citando THOMAS MORE<sup>5</sup>. “Para um povo instruído e organizado poucas leis bastam... Será contra todo o direito e contra toda a justiça que os homens estejam sujeitos a leis que, pelo seu número excessivo, nem podem ser lidas”.

Vejamos, pois.

### **4. Desemprego e exclusão social**

VIVIANE FORRESTER<sup>6</sup>, abordando a escaldante problemática do desemprego e os horrores provocados pela exclusão social na Europa, e apelando, contra os ventos que sopravam de feição, a novas intervenções do Estado, que fazem lembrar os velhos tempos do nascimento do Direito do Trabalho, com

---

<sup>5</sup> *Utopia*, Clássicos do Pensamento Público, trad. MIGUEL MORGADO, escrito originariamente em latim em 1516, Londres.

<sup>6</sup> *Horror Económico*, trad., Terramar, Lisboa, 1997, p. 18.

uma legislação de proteção dos contraentes débeis, discorre sobre uma nova sociedade em que o maior problema já não é o da exploração dos trabalhadores mas, pior do que isso, o da ausência de exploração.

Diz FORRESTER, em citação que não pode deixar de ser longa:

*“Ao ver como homens e mulheres são escolhidos ou rejeitados em função de um mercado de trabalho errático, cada vez mais imaginário, sempre a encolher; um mercado de que dependem as suas vidas, mas que não depende deles; ao ver como, tantas vezes, não os contratam, e como, depois, vegetam, em especial os jovens, num vazio sem fronteiras, dado como degradante, e que como lhes querem mal por isso; ao ver como, a partir daí, a vida os maltrata e como a ajudam a maltratá-los; ao descobrir que, para lá da exploração dos seres humanos, havia algo pior: a ausência de qualquer exploração – como concluir que, não exploráveis, nem sequer exploráveis, já desnecessários à exploração, também ela inútil, as multidões podem tremer e, dentro delas, cada um de nós?”*

## 5. Diplomas Legais do Direito Individual do Trabalho

Assim, o Estado Novo Corporativo – 1933 e seguintes – suportou a produção legislativa ao nível laboral na Constituição de 1933 e no Estatuto do Trabalho Nacional, o Decreto-Lei nº 23048 de 23 de setembro de 1933, inspirado na *Carta del Lavoro* italiana<sup>7</sup>, de 30 de abril de 1927. No entanto, não obstante a forte *diarria legislativa* existente, vou circunscrever-me aos diplomas legais mais recentes, nas vésperas do **25 de abril de 1974**, e, também aos mais emblemáticos.

Ora, quando ocorreu o **25 de Abril de 1974**, havia dois diplomas legais fundamentais<sup>8</sup> que balizavam o Direito Individual do Trabalho. Eram:

- O Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº 49408, de 24 de novembro de 1969, antecedido pela Lei nº 1952, de 10 de março de 1937, o primeiro regime jurídico do contrato de trabalho fora do Código Civil de 1867, do Visconde de Seabra.

---

<sup>7</sup> De BENITO MUSSOLINI.

<sup>8</sup> Naturalmente que houve que fazer opções, respeitando a objetividade.



O frágil capitalismo tentava modernizar-se, dando origem, em termos legislativos, à verdadeira primeira Lei do Contrato de Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 47032, de 27 de maio de 1966, e que veio a ser substituída, sem grandes alterações, pela Lei do Contrato de Trabalho de novembro de 1969.

- O Regime Jurídico da Duração do Trabalho, o Decreto-Lei nº 409/71, de 27 de setembro.

Tratava-se de dois regimes jurídicos relativamente bem concebidos e que, como vamos verificar, sobreviveram bastante tempo à *Revolução dos Cravos*. Acresce que, hoje, com o decurso dos anos e das tibiézas nas novas orientações político-legislativas, há soluções jurídicas concretizadas em outros diplomas legais que em muito pouco diferem das anteriores e, *curiosamente*, outras são menos afoitas que as que resultam dos dois diplomas legais acabados de citar.

**5.1.** Começando, devo dizer que, não obstante os ventos que sopravam de feição na Europa, em sentido dissonante da pretendida evolução interna do Direito do Trabalho, fruto da crise petrolífera dos anos 70, de que Portugal viria a ser *beneficiário* apenas uma década mais tarde, Portugal vivia a Revolução e uma febre legislativa incontida que irradia do Programa do I Governo Provisório – D.L. nº 203/74, de 15 de maio.

Deve dizer-se que o Código Civil de 1966, excetuando a definição de contrato de trabalho, art. 1152º, nada mais regulou em matéria laboral.

As primeiras grandes alterações que sofreu o Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, depois do **25 de Abril de 1974**, foram ao nível dos artigos 10º - *Contrato de Trabalho com e sem Prazo* – e 11º - *Trabalhadores Permanentes, Sazonais e Eventuais*. O primeiro foi revogado, *in totum*, pelo Decreto-Lei nº 781/76, de 28 de outubro, que regulou os contratos de trabalho a prazo, o mesmo acontecendo com os nºs 2, 3 e 4 do segundoº.

Já o artigo 22º - *Prestação pelo trabalhador de atividades compreendidas ou não no objeto do contrato*, tem redação dada pelo artigo 6º da Lei 21/96, de 23 de julho, sendo precisos mais de 20 anos para se proceder à sua alteração.

---

<sup>9</sup> Vide JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Do Contrato de Trabalho a Prazo*, Almedina, 1982, Coimbra.

Os *regulamentos internos* que, de acordo com o artigo 39º, nº 3, eram submetidos à aprovação do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, passaram a ser submetidos à aprovação do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho, nos termos do artigo 13º do Decreto-Lei nº 491/85, de 26 de novembro. Não se caminhou, ainda, na altura, para a *desadministrativização*, para a menor intervenção dos órgãos administrativos do Estado na conformação das situações jurídico – laborais.

O *período experimental*, artigo 44º, foi revogado tacitamente pelos nºs 1, 2, 3 e 5 do Decreto-Lei nº 372-A/75, de 16 de julho, a célebre Lei dos Despedimentos. E desta ao artigo 53º da Constituição da República Portuguesa de 1976 foi um passo muito curto. De facto, ao nível do princípio da *Segurança no emprego*, epígrafe do referido artigo, foi proclamado um caminho normativo *self-executing*, por força do artigo 18º da CRP, com irradiações quanto à duração máxima dos contratos de trabalho a termo e relativamente às respetivas renovações, o mesmo se verificando quanto à duração máxima dos períodos experimentais. É que, como é facilmente constatável, pelas duas vias acabadas de apontar, não existindo limites, poderia claudicar o princípio da segurança no emprego. Não obstante, as alterações mais recentes nesses temas, sobretudo quanto ao período experimental, podem levantar alguns problemas de corrosão constitucional.

Deve acrescentar-se que a proibição dos “... despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”, numa perspetiva holística ou sistémica, não pode deixar de considerar as plúrimas razões tipificadas no nº 2 do artigo 13º da CRP, salientando que este inciso legal se reporta às convicções políticas ou ideológicas, enquanto que o artigo 53º refere os motivos políticos ou ideológicos. Devem ainda acrescentar-se, do artigo 59º, nº 1, também da CRP, a *idade* e a *cidadania*. Só assim, ao que julgo, se compreende *in totum* o artigo 53º da CRP e o grande princípio que proclama, marca fundamental da *laboralização* da Constituição.

O Capítulo IV – *Da suspensão da prestação de trabalho* – artigos 51º e seguintes, com quatro secções, foi revogado expressamente pelo artigo 31º do Decreto-Lei nº 874/76, de 28 de dezembro<sup>10</sup>. A doutrina entendeu tratar-se de

---

<sup>10</sup> Deve salientar-se que, este diploma legal, contendo o Regime Jurídico das Férias, Feriados e Faltas,

um lapso do legislador que *maius dixit quam voluit*, não tendo criado qualquer disciplina jurídica relativa à suspensão do contrato de trabalho. Entendia-se, assim, que até à publicação do Decreto-Lei nº 398/83<sup>11</sup>, de 2 de novembro, a secção IV, justamente epigrafada – *Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado* – manteve-se em vigor.

A alteração de maior monta do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho ocorreu, porém, no Capítulo VI – da *Cessação do Contrato de Trabalho*, artigos 98º a 115º, todo ele revogado pelo Decreto-Lei nº 372-A/75, de 16 de julho, já referido.

O Capítulo VII – *Do Trabalho das Mulheres* – foi revogado pelo Decreto-Lei nº 136/85, de 3 de maio, e o Capítulo VIII – *Do Trabalho de Menores*, sofreu algumas alterações cirúrgicas através do Decreto-Lei nº 396/91 de 16 de outubro. Quererá isto dizer que, volvidos tantos anos, estas matérias estavam bem reguladas? Ou houve um *pacto de silêncio*??

Finalmente, o artigo 127º - *Multas*, foi alterado pelo nº 1 do artigo 29º da Lei nº 17/86 de 14 de junho<sup>12</sup>.

Concluindo:

Excetuando o regime jurídico dos contratos de trabalho a prazo, das férias, feriados e faltas e dos despedimentos, o regime jurídico do contrato individual de trabalho, conhecido por LCT, manteve-se em vigor, anos a fio, só sendo totalmente revogado com a aprovação do Código do Trabalho de 2003, em 1 de dezembro, data do seu início de vigência.

No domínio do Poder Disciplinar, *v.g.*, os limites das sanções disciplinares conservatórias e de índole pecuniária, referidas no artigo 27º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, *ex vi* artigo 28º, no que respeita à

---

é o suporte doutrinário, ainda, do regime jurídico atual, não havendo soluções dissonantes e subsistindo problemas por resolver. Tal resulta, em certa medida, da *circulação plural de vozes*, a que se reporta GOMES CANOTILHO, e das excrescências no domínio da Concertação Social, a que se refere TERESA COELHO MOREIRA, que acrescenta: “Empresários que apostam prevalentemente no presente; sindicatos que só sonham com o passado; governos que façam estritamente o jogo do economicismo e, quiçá, do eleitoralismo, são empecilhos...” às reformas laborais. *In Memórias do I Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1998, pp. 249 e ss.

<sup>11</sup> Anotada, pela vez primeira, por GARCIA PEREIRA.

<sup>12</sup> De nossa autoria, *Salários em Atraso*, Porto Editora, 1986, Porto, pp.73-76.

multa e à suspensão do trabalho com perda de retribuição, eram mais benévolos para o trabalhador<sup>13</sup> que as constantes, hoje, do Código do Trabalho: artigo 328º, nº 3, als. a) e c) - um terço da retribuição diária, para as sanções pecuniárias, e 30 dias por ano civil para infrações praticadas no mesmo dia, a que acresce a perda de antiguidade. Como pode ver-se, *nem tudo são rosas!* E mesmo o agravamento para o dobro consagrado no artigo 29º da LCT, por portaria de regulamentação do trabalho, fica muito aquém da hipótese consagrada no nº 4 do artigo 328º do Código do Trabalho<sup>14</sup>, com a circunstância de poder ser qualquer instrumento de regulamentação coletiva de trabalho a proceder ao referido agravamento. Nestas *Breves Notas* não vou enveredar pela *ratio* das novas soluções legais encontradas e que, ao que parece... vão contra a corrente revolucionária... muito embora possam *travar* a sanção de despedimento.

Curiosa é a consagração da “moralidade”, no nº 1 do artigo 40º da LCT, e o dever da entidade patronal aplicar sanções disciplinares “ – aos trabalhadores de ambos os sexos que pela sua conduta provoquem ou criem o risco de provocar a desmoralização dos companheiros, especialmente das mulheres e menores”.

Têm alguma similitude com esta norma, sem preocupações de género, as alíneas k) e l) do nº 1 do artigo 127º do Código do Trabalho: “ 1. O empregador deve, nomeadamente:

...k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho”.

Repare-se que, nos dois casos, o poder disciplinar é um poder-dever. Há que considerar, ainda, o artigo 29º do CT. Parece, no entanto, que, não obstante a similitude, os bens e valores que subjazem às normas referidas, estão longe de serem simétricos.

---

<sup>13</sup> Um quarto da retribuição diária e 12 dias, respetivamente, eram os limites.

<sup>14</sup> Dois quartos da retribuição diária e 24 dias, contra dois terços e 60 dias.

Quanto ao período experimental, nos contratos sem termo, o artigo 44º, nº 1, da LCT, consagrava dois meses de duração, que podiam ser elevados para o dobro, de acordo com o nº 3, por convenções coletivas de trabalho.

Já o período experimental do CT, de acordo com o estatuído no artigo 112º, começa em noventa dias e pode ir até duzentos e quarenta, conforme os casos. E o artigo 53º da CRP, como já referi?

**5.2.** Vejamos, agora, o Decreto-Lei nº 409/71, de 27 de setembro – Regime Jurídico da Duração do Trabalho, antecedido pelo Decreto-Lei nº 24402, de 24 de agosto de 1934, concretização do Estatuto do Trabalho Nacional no que respeita à organização do tempo de trabalho, que procurou compatibilizar a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores com a promoção e desenvolvimento da atividade económica das empresas.

O artigo 5º - *Limites máximos dos períodos normais de trabalho* – foi alterado pelo Decreto – Lei nº 398/91, de 16 de outubro.

Os *intervalos de descanso* – artigo 10º, nº2, mereceram nova redação através do artigo 9º da Lei nº 21/96, de 23 de julho.

O Capítulo IV – *Trabalho extraordinário*, artigos 16º a 22º, garantindo uma maior liberdade de gestão às empresas, assim como a simplificação do regime de isenção do horário de trabalho, foi todo revogado pelo Decreto-Lei nº 421/83, de 2 de dezembro, que passou a regular o trabalho suplementar, desaparecendo, *ad aeternum*, no Direito do Trabalho, a designação *trabalho extraordinário* e *horas extras*, estranhando-se que, múltiplas vezes, na doutrina e na jurisprudência, e passado tanto tempo, continuem a utilizar-se estas expressões, claramente inadequadas<sup>15</sup> e incorretas.

Deve dizer-se, nestas *Breves Notas*, que o regime jurídico consagrado nos artigos 219º, nº 1, al. a) e nº 2 e 228º do atual Código do Trabalho merece severas críticas quanto à sua configuração e confusão de conceitos e, quanto ao segundo, ao que me parece, por não prever a prática de qualquer contra-ordenação laboral, no nº 5, para o trabalho a tempo parcial com excedência

---

<sup>15</sup> Na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei nº 35/2014, de 20 de junho, nos artigos 120º e 121º, apenas é referido o Trabalho Suplementar.

Deve acrescentar-se que o conceito de *trabalho suplementar* não é coincidente com o de *trabalho extraordinário*. Mais uma razão para se ser rigoroso.

das horas previstas no nº 3, o que é uma clara desconsideração deste tipo de trabalho que, ao que repito, fica sem tutela.

Quanto às *Formalidades da organização de turnos*, epígrafe do artigo 28º, nº 1, revogado pelo Decreto-Lei nº 65/87, de 6 de fevereiro, o seu objetivo era o de os organizar de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores, do mesmo passo que os circunscrevia aos períodos normais de trabalho.

Relativamente ao *trabalho noturno das mulheres* – artigo 31º - e às *trabalhadoras não abrangidas pela proibição do trabalho noturno* – artigo 32º - trata-se de matérias revogadas pelo artigo 13º da Constituição e pelo Decreto-Lei nº 392/79, de 20 de setembro.

Já no que respeita ao artigo 36º - *Atividades isentas da obrigatoriedade de encerramento semanal*, há que considerar a redação que lhe foi conferida pelo Decreto-Lei nº 398/91, de 16 de outubro<sup>16</sup>, diploma legal que deu nova redação ao artigo 37º, que tem por epígrafe *Descanso semanal*, e ao artigo 38º - *Descansos semanais complementares*.

No que respeita ao *trabalho prestado no dia de descanso semanal* e à *Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso*, epígrafes, respetivamente, dos artigos 41º e 42º, trata-se de matérias revogadas pelo Decreto-Lei nº 421/83, de 2 de dezembro, que, como disse, disseca a matéria do trabalho suplementar.

Reportando-me à audição dos “*organismos corporativos interessados*” – artigo 44º, nº 2 (*Afixação de mapas de horário de trabalho*) – e ao despacho do *Ministro das Corporações e Previdência Social*, os artigos 15º e 16º do Decreto-Lei nº 491/85, de 26 de novembro, revogaram as referências em itálico<sup>17</sup>.

Finalmente, quanto às sanções para o incumprimento da Lei de Duração do Trabalho, constituídas por multas, artigos 48º e 49º, as mesmas deram origem às coimas, tendo as disposições legais citadas sido revogadas pelos artigos 15º e 23º do Decreto-Lei nº 491/85, de 26 de novembro.

---

<sup>16</sup> Dia em que foram publicados sete diplomas legais com relevância em matéria laboral.

<sup>17</sup> Vide ANTÓNIO MOREIRA, *O Direito do Trabalho e o Ilícito Contra-Ordenacional Laboral*, Porto Editora, 1986, Porto, pp. 37-39.

Concluindo:

Com exceção do trabalho das mulheres e do trabalho extraordinário, revogados 9 (nove) e 11 (onze) anos após o **25 de Abril**, tudo o demais demorou muito tempo a ser alterado, o que diz bem, como comecei por afirmar, do acerto quanto a muitas das soluções legais encontradas.

## 6. Diplomas Legais do Direito Coletivo de Trabalho

Como já houve oportunidade de referir, foi ao nível do Direito Coletivo do Trabalho que, depois do **25 de Abril de 1974**, se verificaram grandes modificações no acervo normativo existente. E tal ficou a dever-se ao atraso significativo que a legislação e a *praxis* existentes traduziam a esse nível, já que a *ideologia*<sup>18</sup>, que imperava no velho *Estado Novo Corporativo*, era avessa à *Liberdade Sindical*, à *Contratação Coletiva* e às *Greves*, vivendo-se a fase da greve-crime. Não é de admirar, pois, que fosse nessas áreas temáticas, mais quentes e mais agónicas, que a **Revolução** produziu os seus efeitos mais visíveis.

### 6.1. Sindicatos

Quanto aos sindicatos, *nacionais*, únicos<sup>19</sup>, e como refere HELDER MIGUEL MARQUES<sup>20</sup>, nunca deixaram de ser instituições fracas e com uma capacidade de ação limitada num regime político autocrático, ditatorial mesmo, que colocava o trabalho no fim da escala de valores corporativa.

Os estatutos dos sindicatos eram forçados a repudiar explicitamente a luta de classes, tendo de subordinar os respetivos objetivos aos superiores interesses da nação.

---

<sup>18</sup> MANUEL CARLOS PALOMEQUE, *Direito do Trabalho e Ideologia*, 2001, Almedina, Coimbra, trad. de ANTÓNIO JOSÉ MOREIRA.

<sup>19</sup> Ou *corporativos*. Como se sabe, a designação de *nacional* advém da perspetiva nacionalista da ideologia de SALAZAR; único, por sua vez, resultava do facto de o regime apenas admitir um sindicato por atividade profissional.

<sup>20</sup> Revista da Faculdade de Letras, História, Porto, III série, vol. 8, 2007, pp. 299-316.

Deve lembrar-se, também, que a quotização sindical era obrigatória para os trabalhadores cuja atividade se subsumisse no âmbito de representação do sindicato, sendo que várias profissões só podiam ser exercidas se o trabalhador tivesse carteira profissional emitida pelo sindicato respetivo.

O sindicalismo, dito *corporativo*, era um *instrumento* fundamental de controlo do mundo do trabalho.

Qual o lugar que o sindicalismo e os sindicatos assumiram na ordem corporativa que o regime político do Estado Novo procurou edificar? Deve reconhecer-se que têm sido a sociologia e a historiografia, como áreas disciplinares, que maior e melhor número de contribuições têm dado à compreensão do sindicalismo no Estado Novo.

MANUEL DE LUCENA<sup>21</sup>, no profundo estudo que fez ao sindicalismo português ao longo de quatro décadas, chega à conclusão que os sindicatos *nacionais* obedeciam a três princípios:

- 1 – O princípio hierárquico;
- 2 – O princípio do nacionalismo corporativo;
- 3 – O dever de colaboração de classes.

Assim: os sindicatos *corporativos* deveriam circunscrever os respetivos interesses aos superiores interesses da economia nacional; donde resultava que o seu âmbito da ação era, em primeiro e último lugar, a Nação; finalmente, os sindicatos deveriam colaborar ativamente com os demais atores da economia nacional, incluindo o patronato e, claro está, o Estado<sup>22</sup>.

MARCELO CAETANO, que subiu ao poder em setembro de 1968, concluiu muitas reformas antes do final do ano. No que aos sindicatos concerne, a reforma tinha por objetivo o seu fortalecimento e uma menor interferência do Governo na sua vida interna e na sua atividade.

Porém, e *há sempre um mas*, o Governo conservava fortes poderes de controlo, como a aprovação dos estatutos sindicais, a fiscalização das contas, o controlo burocrático das receitas e das despesas... E o poder de dissolução

---

<sup>21</sup> *A Evolução do Sistema Corporativo Português I – O Salazarismo, II – O Marcelismo*, Lisboa, 1976, Perspetivas e Realidades.

<sup>22</sup> HELDER MIGUEL MARQUES, in *O movimento sindical durante o Estado Novo: estado atual da investigação*, Revista da Faculdade de Letras, História, Porto, III série, vol. 8, 2007, pp. 299 – 316.



dos Sindicatos não mudou por completo, tendo apenas sido transferido para o Conselho Corporativo.

Os Decretos-Lei nºs 215-B/75 e 215-C/75, ambos de 30 de abril, incumbem-se, respetivamente, da regulação do exercício da liberdade sindical por parte dos trabalhadores, revogando, no artigo 53º, nº 1, a legislação sobre associações sindicais, e, o segundo diploma legal, no artigo 1º, nº 1, regula o direito de as entidades patronais constituírem associações patronais, para defesa e promoção dos seus interesses empresariais, e, no artigo 5º, nº 1, a competência para celebrarem convenções coletivas de trabalho.

Saliente-se que estes dois diplomas legais foram aprovados pelo Conselho de Revolução.

A Constituição da República, entrada em vigor no dia 25 de Abril de 1976, e no âmbito dos Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, *self-executing* por força do artigo 18º, consagra nos artigos 55º e 56º, respetivamente, a *Liberdade Sindical* e os *Direitos das associações sindicais e contratação coletiva*.

Diz o nº 4 do artigo 55º:

“As associações sindicais são independentes do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras associações políticas...”

Prescindindo nestas *Notas* de todo o desenvolvimento posterior, sempre poderia ficar a pergunta da possível conciliação da “independência do patronato...” com, *v.g.*, os artigos 405º e 468º do Código do Trabalho.

## 6.2. Greves

Em concretização do Estatuto do Trabalho Nacional, é de salientar o Decreto-Lei nº 23870, de 18 de maio de 1934, que prevê a proibição e punição da greve e do *lock-out* – princípio da paridade de armas, proibição, mas não punição, que vinha de 1927, após uma fase de greve – direito – de 1910 até 1927.

A fase da greve–delito ou greve-crime, na terminologia de CALAMANDREI<sup>23</sup> só terminaria com o Decreto-Lei nº 392/74, de 27 de agosto, que, apesar de

---

<sup>23</sup> Para PIERO CALAMANDREI a greve poderia ser um facto socialmente *danoso, indiferente* ou útil, assim sendo classificado como *greve-delito* (galicismo), *greve-liberdade* ou *greve-direito*.

Historicamente, a evolução da greve em Portugal foi a seguinte: 1852-1910 – crime; 1910-1927 – direito; 1927-1933 – liberdade; 1933-1974 – crime; 1974 em diante - direito.

tudo, era fortemente restritivo da greve. Em 1969, no entanto, as greves eram uma realidade, não obstante a sua ilegitimidade, e ocorriam de forma expressiva quanto aos seus números. Mas MARCELO CAETANO sempre rejeitou a sua legalização, procurando evitar que se transformassem numa *arma política*...

A Constituição, no artigo 57º, qualifica a greve como um direito, o que é acompanhado no artigo 530º, nº 1, do Código do Trabalho.

Deve clarificar-se, no entanto, que não é apenas na perspectiva da evolução histórica que a subsunção da greve numa das três classificações deve ser feita. De facto, a greve, nos dias que correm e no nosso ordenamento jurídico, constituindo, em geral, o exercício de um direito, pode representar o exercício de uma liberdade ou traduzir, mesmo, embora em casos muito excepcionais, a prática de um crime. Nem a isso obsta o artigo 57º da CRP, insuficiente e deficientemente densificado no artigo 531º do Código do Trabalho, nomeadamente quanto aos poderes atribuídos às assembleias de trabalhadores, quando comparados com os atribuídos às associações sindicais, e à imposição do voto secreto.

### **6.3. Contratação Coletiva**

No que diz respeito à contratação coletiva, a sua regulação, no Estado Novo Corporativo, começou por basear-se no Decreto-Lei nº 36173, de 6 de março de 1947, não podendo afirmar-se a existência de contratação coletiva num sistema jurídico onde não havia, como disse, liberdade sindical. O que estava em causa, pois, era a verdadeira representação dos trabalhadores, que não existia.

O diploma legal citado foi substituído pelo Decreto-Lei nº 49212, de 28 de agosto de 1969, num ano marcado pelo surgimento de alguma legislação laboral inovadora, como se viu, sobretudo quanto ao contrato individual de trabalho.

Vivia-se, então, a *Primavera Marcelista*.

Como se diz no Relatório do diploma legal citado, a consecução, o acompanhamento de convenções coletivas pode ser atingido por todos os meios de ação direta, *ainda que violentos*, nomeadamente mediante o uso da greve

ou do *lock-out*, ou então por meios pacíficos. Mas, neste caso, continua o Relatório, *a contratação coletiva tem de ser acompanhada por instrumentos adequados à resolução pacífica dos conflitos*. E tal é conseguido com o recurso a órgãos arbitrais de conciliação, com a garantia do Estado, promovendo que as partes chegam a acordo.

Destaca-se, no entanto, a obrigatoriedade de negociar em prazos limitados. O objetivo fundamental era a dinamização da negociação, submetendo-a a uma tramitação obrigatória e imprimindo uma certa celeridade ao seu processo. Destaco, ainda, a consagração de mecanismos de resolução dos conflitos coletivos de trabalho.

Pode estar a falar-se de uma miragem?

Através do Decreto-Lei nº 164-A/76, de 28 de fevereiro, foram dados, já com um sindicalismo livre, os primeiros passos de uma contratação coletiva igualmente livre. E com uma arma já legitimada nas mãos dos trabalhadores, como é a greve, as convenções coletivas, com alguns exageros, começavam a pulular.

Com o Decreto-Lei nº 519 – C1/79, de 29 de dezembro, suportado no monopólio ou exclusividade da contratação coletiva nos sindicatos<sup>24</sup> – artigo 56º, nº 3, da CRP, “Compete às associações sindicais exercer o direito da contratação coletiva, o qual é garantido nos termos da lei”, densificado, hoje nos artigos 485º e seguintes do Código do Trabalho, o ciclo fecha-se.

## Conclusão

Nestas *Breves Notas* procurei deixar um *aperçu* quanto ao papel que o **25 de Abril** teve ao nível da evolução inicial do Direito do Trabalho, após a Revolução, quando comparado com o anteriormente vigente. O objetivo, num artigo de comemoração dos 50º anos daquela data, tão importante para a vida de Portugal, não se poderia ir ao pormenor e ao enviesamento, que sempre surgem.

---

<sup>24</sup> Mesmo sem critérios de representatividade.

Pode afirmar-se, no entanto, que, no que diz respeito às relações coletivas de trabalho, parece que não há qualquer semelhança com o que ocorria antes do **25 de Abril**. E mesmo ao nível das relações individuais houve avanços significativos.

Concluiria dizendo que as Revoluções, como a do **25 de Abril**, são naturalmente, muito importantes. E esta foi-o, sem qualquer dúvida. Houve avanços notórios a muitos níveis. Porém, a constância e a perdurabilidade não são bens constantes. E, assim, ao jeito de FERNÃO LOPES, da *araia miúda*, diria: *Não há bem que sempre dure nem mal que nunca acabe*.

*Mudam-se os tempos, mudam-se as vontades, todo o mundo é composto de mudanças*, como diz CAMÕES:

Ou, com LEBRET,... *O pior mal do mundo não é a pobreza dos necessitados mas a inconsciência dos abastados e dos fartos...* ou, em linguagem de JOHN KENNEDY, ... *que os ricos cuidem dos pobres, para que os pobres não cuidem dos ricos...*

E assim, para mim, o que sobeja do **25 de Abril** é a memória viva de uma *Democracia*, que não pode perigar... e um Novo Direito do Trabalho que não esqueça os valores, a carga axiológica, que, em fins do século XIX, outorgou a sua Certidão do Nascimento. De facto, o trabalhador, que ganha a vida para *viver*, não pode *morrer* para a ganhar.

