

**INSTITUTO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

# **CIDADANIA E PROFISSIONALIDADE**

Direitos e Deveres Laborais



Formando: HUMBERTO SANTOS

Formador: PEDRO ROLDÃO

11/2011

## Índice

|        |                                                                                                                     |    |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.     | Introdução.....                                                                                                     | 3  |
| 2.     | Desenvolvimento .....                                                                                               | 4  |
| 2.1.   | Breve história do dia do trabalhador – 1º Maio .....                                                                | 4  |
| 2.2.   | O 1º de Maio em Portugal .....                                                                                      | 5  |
| 2.3.   | Direitos e deveres laborais.....                                                                                    | 7  |
| 2.3.1. | Direitos do trabalhador.....                                                                                        | 7  |
| 2.3.2. | Deveres do trabalhador.....                                                                                         | 8  |
| 2.4.   | Segurança, higiene e saúde no trabalho.....                                                                         | 9  |
| 2.4.1. | Direitos do trabalhador.....                                                                                        | 9  |
| 2.4.2. | Deveres do trabalhador.....                                                                                         | 10 |
| 2.5.   | Contrato de Trabalho a termo .....                                                                                  | 11 |
| 2.6.   | Reflexão sobre a temática reportando-a para a minha vida<br>profissional .....                                      | 13 |
| 3.     | Conclusão.....                                                                                                      | 16 |
|        | Referências.....                                                                                                    | 17 |
|        | Ilustração 1 - Chicago Maio de 1886 .....                                                                           | 4  |
|        | Ilustração 2 - 1º Maio de 1974 .....                                                                                | 6  |
|        | Ilustração 3- Direitos e deveres laborais.....                                                                      | 7  |
|        | Ilustração 4 - Higiene e segurança no trabalho .....                                                                | 9  |
|        | Ilustração 5 - Trabalho precário .....                                                                              | 11 |
|        | Ilustração 6 - Indicador de trabalho a termo .....                                                                  | 12 |
|        | Ilustração 7. Recibo de vencimento Rari .....                                                                       | 14 |
|        | Ilustração 8- Recibo de vencimento Cedi .....                                                                       | 14 |
|        | Ilustração da capa fonte: <a href="http://marisafernandes.wikispaces.com">http://marisafernandes.wikispaces.com</a> |    |

## 1. Introdução

Esta tarefa é referente ao DR2, da disciplina de Cidadania e Profissionalidade que abrange a proposta de trabalho sobre os direitos e deveres laborais. Iniciarei por relatar a história do dia do trabalhador a nível internacional, reportando o mesmo para o acontecimento no nosso país no 1º de maio pós 25 de abril de 1974. Seguidamente enunciarei direitos e deveres laborais, quer a nível do empregador, assim como do trabalhador, e direitos e deveres na saúde, higiene e segurança no trabalho. Por fim, referirei alguns casos da minha vida profissional no que concerne ao tema.

O texto está elaborado segundo o novo acordo ortográfico.

## 2. Desenvolvimento

### 2.1. Breve história do dia do trabalhador – 1º Maio

No século XIX, com a força da “Revolução Industrial” fez despoletar nos trabalhadores de então, uma revolta face às condições desumanas de trabalho. Com a necessidade de se produzir o máximo a baixos custos não respeitava sexos e idades, As organizações sindicais dessa altura ainda estavam no seu princípio e eram perseguidas pelas autoridades policiais.

Em 1864 é criada a Primeira Associação Internacional dos Trabalhadores, em Londres. A iniciativa surge no âmbito de união entre líderes sindicais e ativistas socialistas com vista a dar clamor às lutas dos trabalhadores e às nações oprimidas. Esta agremiação, que duraria cerca de seta anos, passou a chamar-se a Primeira Internacional Socialista. As diversas ideologias entre as frações (sindicalistas, anarquistas, socialistas, republicanos e democratas radicais, entre outras) fizeram com que se acabasse a associação, no entanto, deixaram explícitas as reivindicações e propostas pelas quais os trabalhadores deveriam contestar, sendo a redução da jornada de trabalho para as dez horas diárias uma delas.



Ilustração 1 - Chicago Maio de 1886

Fonte: <http://porentremontesevales.blogspot.com>

Os objetivos desta agremiação tiveram repercussão no IV Congresso da *American Federation of Labor*, em novembro de 1884. As negociações, progressivamente frustradas com as entidades patronais, fizeram das cidades operárias um grande foco de discórdia. Em 1886, no dia 1 de maio, teve início uma greve geral com a adesão de mais de um milhão de trabalhadores em todo o território norte-americano. A oposição a esta imobilização foi violenta.

Ao quarto dia de protestos, no dia 4 de maio, uma nova manifestação foi organizada, tendo terminado com o lançamento de uma bomba, por desconhecidos, para o meio dos policiais que começavam a dispersar os manifestantes, matando sete agentes. A polícia começou a disparar sobre os manifestantes, aniquilando doze pessoas e ferindo dezenas. Deste incidente resultou a prisão de oito líderes do movimento, quatro dos quais condenados à morte por enforcamento e os restantes prisão perpétua. Estes acontecimentos passaram a ser conhecidos como a revolta de *Haymarket*. Em 1890, o Congresso americano votou a lei que estabeleceu a jornada de oito horas de trabalho e três anos mais tarde, depois da reabertura do processo, que ditou a condenação dos oito operários, concluiu-se que a bomba que explodiu em Chicago tinha sido colocada pela própria polícia.

Passados três anos as reflexões sentiram-se na Europa, assim, em 1889, a Segunda Internacional Socialista decidiu, em Paris, proclamar o 1º de maio como o Dia do Trabalhador em comemoração aos que morreram em Chicago.

### 2.2. O 1º de Maio em Portugal

A decisão da Comuna de Paris, de decretar o 1º de maio como o Dia Internacional do Trabalhador teve reflexões no nosso país. Conforme nos diz José Mattoso, no seu livro *História de Portugal* vol.5, houve um reforço da luta do movimento operário português em finais do século XIX sendo “em torno da associação e da greve que gravita o próprio movimento operário”. Entre 1852 e 1910 efetuaram-se 559 greves no nosso país. A subida dos salários, a diminuição da jornada de trabalho e a melhoria das condições de laboração eram as principais exigências dos operários.

Ainda segundo o mesmo autor, “o movimento operário alcançava grande força quando os sindicatos se juntavam com as associações recreativas, as de

socorros mútuos e os centros políticos”. Tal ficou demonstrado no 1º de maio de 1900 que agregou em Lisboa cerca de 40 mil pessoas, numa altura em que “as classes médias ainda viam as organizações de trabalhadores com alguma simpatia”.

Durante a I República não se deixou de festejar o Dia do Trabalhador, contudo, um dos primeiros diplomas aprovados com a instituição do novo regime, no que dizia respeito a feriados nacionais, não contemplava o dia do trabalhador. Em 1933 é decretada a “unicidade sindical” e o “controlo governamental dos sindicatos” enfraquecendo um movimento operário que só voltaria a ganhar novo alento na década de 40. Durante o Estado Novo as manifestações do Dia do Trabalho (não do Trabalhador) eram organizadas e controladas pelo regime de então.



**Ilustração 2 - 1º Maio de 1974**

Fonte: <http://contamecomoera.blogspot.com>

O 1º de maio, celebrado em Portugal após o 25 de abril de 1974, foi a maior manifestação alguma vez organizada no país. Só na cidade de Lisboa juntaram-se mais de meio milhão de manifestantes. Para muitos, foi a forma dos portugueses evidenciarem a sua adesão ao 25 de abril, que uma semana antes restituía a democracia ao país.



### 2.3. Direitos e deveres laborais

As entidades empregadoras têm alguns deveres para com os seus trabalhadores e usufruem, da mesma forma, de alguns direitos a partir do momento em que o contrato de trabalho entra em vigor e até ao seu termo.

O empregador está obrigado a respeitar o trabalhador enquanto seu colaborador e a

reconhecer o

seu trabalho

retribuindo-lhe

um pagamento

acordado entre

as duas partes

e dando-lhe as

necessárias

condições de

trabalho.

Verificar a

qualidade da

execução das

tarefas e

providenciar

formas de

aumentar a produtividade dos seus empregados são também obrigações do empresário. Além disso, deve precaver situações de risco e garantir a segurança dos trabalhadores, bem como indemnizá-los dos prejuízos resultantes de acidentes ou doenças causados pelo trabalho.



Ilustração 3- Direitos e deveres laborais

#### 2.3.1. Direitos do trabalhador

- Ser tratado com **igualdade no acesso ao emprego**, formação e promoção profissional;
- Receber retribuição, devendo ser entregue ao trabalhador documento que contenha, entre outros elementos, a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber;

- Trabalhar o limite máximo de 40 horas por semana e 8 horas por dia, com exceção de situações especiais como, por exemplo, em regime de adaptabilidade;
- Descansar pelo menos um dia por semana;
- Receber uma retribuição especial pela prestação de trabalho noturno;
- Receber uma retribuição especial pela prestação de trabalho suplementar, que varia consoante o trabalho seja prestado em dia de trabalho ou em dia de descanso;
- Gozar férias (em regra o período anual é 22 dias úteis, que pode ser aumentado até 3 dias se o trabalhador não faltar);
- Receber subsídio de férias, cujo montante compreende a remuneração base e as demais prestações retributivas e que deve ser pago antes do início do período de férias;
- Receber subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano;
- Recorrer à greve para defesa dos seus interesses;
- Ser protegido na maternidade e paternidade (a trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, podendo optar por uma licença de 150 dias);
- Segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa, ou por motivos políticos ou ideológicos;
- Regime especial caso seja trabalhador estudante;
- Constituir associações sindicais para defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais;
- Receber por escrito do empregador informações sobre o seu contrato de trabalho como, por exemplo, a identificação do empregador, o local de trabalho, a categoria profissional, a data da celebração do contrato, a duração do contrato se este for celebrado a termo, o valor e periodicidade da retribuição (normalmente mensal), o período normal de trabalho diário e semanal, o instrumento de regulamentação coletiva aplicável, quando seja o caso.

### 2.3.2. Deveres do trabalhador

- Respeitar e tratar com educação o empregador, os companheiros de trabalho e as demais pessoas com quem estabeleça relações profissionais;
- Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- Realizar o trabalho com zelo e diligência;



- Cumprir as ordens do empregador em tudo que respeite à execução do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

### 2.4. Segurança, higiene e saúde no trabalho

Atualmente a vertente humana ocupa um lugar preponderante quer no processo industrial quer noutros sectores de atividade. Se outrora esta componente assumia um papel secundário, dando-se primazia à produtividade em detrimento das condições de trabalho, é certo que hoje prevalece a ideia de que a produtividade é também ela afetada por situações que decorrem de uma adaptação correta ou não, do trabalhador ao ambiente envolvente do seu local de trabalho. Assim, a higiene e a segurança são duas atividades que estão profundamente relacionadas com o objetivo de garantir condições de trabalho capazes de manter um nível de saúde dos colaboradores e trabalhadores da Empresa.



Ilustração 4 - Higiene e segurança no trabalho

Fonte: <http://www.cmil.pt>

#### 2.4.1. Direitos do trabalhador

- ☞ Trabalhar em condições de segurança e saúde;
- ☞ Receber informação sobre os riscos existentes no local de trabalho e medidas de proteção adequadas;
- ☞ Ser informado sobre as medidas a adotar em caso de perigo grave e iminente, primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores;

- ☞ Receber formação adequada em matéria de segurança e saúde no trabalho aquando da contratação e sempre que exista mudança das condições de trabalho;
- ☞ Ser consultado e participar em todas as questões relativas à segurança e saúde no trabalho;
- ☞ Ter acesso gratuito a equipamentos de proteção individual;
- ☞ Realizar exames médicos antes da sua contratação e depois periodicamente;
- ☞ Receber prestação social e económica em caso de acidente de trabalho ou doença profissional;
- ☞ Afastar-se do seu posto de trabalho em caso de perigo grave e iminente;
- ☞ Possuir o mesmo nível de proteção em matéria de segurança e saúde, independentemente de ter um contrato sem termo ou com carácter temporário;
- ☞ Recorrer às autoridades competentes (Autoridade para as Condições do Trabalho e Tribunais de Trabalho).

### 2.4.2. Deveres do trabalhador

- ☞ Cumprir as regras de segurança e saúde no trabalho e as instruções dadas pelo empregador;
- ☞ Zelar pela sua segurança e saúde e por todos aqueles que podem ser afetados pelo seu trabalho;
- ☞ Utilizar corretamente máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios colocados à sua disposição;
- ☞ Respeitar as sinalizações de segurança;
- ☞ Cumprir as regras de segurança estabelecidas e utilizar corretamente os equipamentos de proteção coletiva e individual;
- ☞ Contribuir para a melhoria do sistema de segurança e saúde existente no seu local de trabalho;
- ☞ Comunicar de imediato superiormente todas as avarias e deficiências por si detectadas;
- ☞ Contribuir para a organização e limpeza do seu posto de trabalho;
- ☞ Tomar conhecimento da informação e participar na formação sobre segurança e saúde;
- ☞ Comparecer aos exames médicos;
- ☞ Prestar informações que permitam avaliar a sua aptidão física e psíquica para o exercício das funções que lhe são atribuídas.

### 2.5. Contrato de Trabalho a termo

A designação de **Contrato a Termo** segundo o *site* Observatório das Desigualdades (<http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt>)

O contrato a termo é “ reduzido a escrito com fixação do seu termo e com menção concretizada de modo justificativo:

- a) A termo certo: quando no contrato escrito conste expressamente a estipulação do prazo de duração do contrato e a indicação do seu termo
- b) A termo incerto: quando o contrato de trabalho dure por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da atividade, tarefa, ou obra cuja execução justifica a sua celebração” (fonte do INE)

Outras situações (que não os contratos a termo ou sem termo): “contratos de prestação de serviços (recibos verdes); trabalhos sazonais sem contrato escrito; situações de trabalho pontuais ou ocasionais.”

Já o contrato sem termo “vincula o trabalhador e a entidade empregadora, sem determinar o seu período de duração.” (GEP/MTSS)

A evolução destes tipos de contratos de trabalho por tempo determinado (denominados em função dos ordenamentos jurídicos por contratos a termo



Ilustração 5 - Trabalho precário

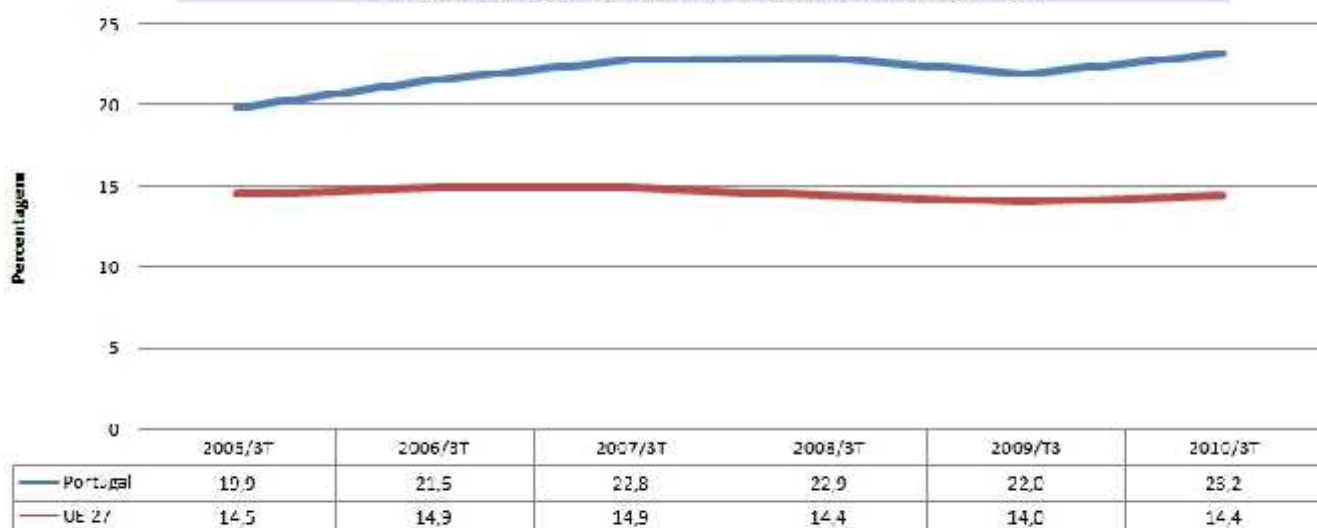
ou a prazo) tem demonstrado que Fonte: <http://franciscotrindade.blogspot.com/2009/01/novo-codigo-do-trabalho-precario.html>

estes funcionam, cada vez mais, como instrumentos alternativos ao emprego estável e não como contratos criados para fazerem face às necessidades de natureza temporária das empresas.

O desenvolvimento da utilização pelas empresas do expediente da contratação por tempo determinado é um dos aspetos mais marcantes na evolução dos mercados de trabalho. Os contratos de trabalho por tempo determinado têm sido gradualmente utilizados como principal mecanismo jurídico de contratação de novos trabalhadores sendo, muitas vezes, o alicerce apresentado para a sua celebração incoerente com a realidade.

Este tipo vinculação laboral tem vindo a aumentar nos últimos anos no nosso país, sendo que, Portugal está entre os países da União Europeia com maior incidência de trabalho precário.

**Figura 1.** Evolução da proporção de trabalhadores por conta de outrem com vínculos de trabalho a termo em Portugal e na UE-27 (3º trimestre de 2005/3º trimestre de 2010)



Fonte: Labour Force Survey (Eurostat).

Nota: Já há dados para Portugal relativos ao 4º trimestre de 2010: o trabalho a termo certo e outras situações situou-se nos 22,5%.

OBSERVATÓRIO  
DAS DESIGUALDADES

### Ilustração 6 - Indicador de trabalho a termo

Fonte: <http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=indicators&id=207>

Como podemos observar neste gráfico, as relações contratuais baseadas em vínculos de trabalho a termos (e outras situações) aumentaram mais de três pontos percentuais em Portugal entre o 3º trimestre de 2005 e o período homólogo de 2010. O valor médio entre os países da UE-27 sofreu uma alteração insignificante se comparar estes dois polos temporais. Enquanto no 3º trimestre de 2005 o valor deste indicador em Portugal era de 5,4 pontos percentuais superior ao verificado na EU-27, no último período considerado essa diferença aumentou para os 8,8 pontos percentuais. (Fonte: Observatório das Desigualdades)

### **2.6. Reflexão sobre a temática reportando-a para a minha vida profissional**

Desde o momento que acabei o 3º ciclo do Curso Complementar (antigo 7º ano), a minha vida mudou, ou seja, comecei a fazer parte integrante da sociedade trabalhadora. Nessa altura, o meu pai tinha uma oficina de cromagem, que foi onde iniciei o meu primeiro trabalho. Muitas vezes fazia o elo de ligação entre o empregador e o empregado, contudo, com o passar dos anos houveram muitos choques entre mim e o empregador, ou seja, o meu pai. Nunca interiorizei em mim, o tão conhecido conceito de “filho do patrão”, talvez, por trabalhar ao lado dos empregados, laborando tanto ou mais que eles, reconhecendo-lhes os direitos inerentes à sua classe o que me veio a provocar diversos atritos com o meu pai, tanto a nível pessoal como profissional. Devido a este facto e com o intuito de defender as relações familiares em detrimento das profissionais, em certa altura decidi encontrar um outro rumo profissional. Ingressei assim numa empresa de trabalho temporário, local onde aprendi um ofício, Serralharia-Mecânica, e onde desenvolvi uma série de competências relacionadas com esta temática. Devido à conjuntura da altura, não muito diferente daquela que vivemos atualmente, aceitei condições de trabalho que em nada defendem os direitos dos trabalhadores, muito pelo contrário. Nas empresas de trabalho temporário verifica-se um constante desenvolvimento do patronato em detrimento do proletariado, uma vez que o valor atribuído aos empregados é bastante inferior àquele que realmente merecem, inexistem direitos que deveriam ser universais, tais como, férias, subsídios de férias e Natal, progressão na carreira, entre outros. Tal como inicialmente referi, sempre dei importância à equidade entre classes, neste sentido tentei, durante a minha vida como trabalhador, lutar por direitos e deveres dos mesmos. Dou como exemplo disso mesmo, uma situação que se passou há uns anos, numa empresa da qual prestei serviços, de uma diferença de remuneração entre os diferentes operários e um outro, familiar de um dos chefes da mesma empresa. Ao saber do sucedido, reuni-me com os meus pares e dei conhecimento do sucedido, na altura todos quiseram revoltar-se contra o patronato. Não obstante, na altura de denunciarmos a situação, toda a gente ficou renitente com as possíveis consequências e não quiseram prosseguir com o

“combinado”. Mesmo estando sozinho na minha luta, mantive as minhas convicções e pedi a cessação de funções enunciando o motivo. Durante duas semanas estive sem trabalhar até que, da mesma empresa, me voltaram a chamar para chegarmos a um acordo. Na altura propuseram igualar o meu ordenado com o do sujeito beneficiado, facto que me neguei no mesmo instante. Consegui após alguns minutos de discussão, que todos os colegas ficassem equiparados e com os mesmos direitos. Apesar de, só hoje me ter apercebido que mesmo tendo passado a maior parte dos anos como trabalhador, sem um contrato de trabalho, que poderia ter lutado e defendido ainda mais os direitos que tinha.

[illegible]

### Ilustração 8 - Recibo de vencimento Cedi



Outro dos casos que me apraz mencionar, e verificando as ilustrações 7 e 8, ressalvo o facto de, e apesar de exercer a minha profissão no mesmo posto de trabalho, e executando as mesmas funções, o local de trabalho ser igual, no entanto, tive contrato (s) de uma firma de trabalho temporário, e outro (s) de outra empresa, embora as mesmas sejam propriedade do mesmo empresário, constato que hoje poderia ter debatido mais sobre os meus direitos no que diz respeito a valores indemnizatórios no caso de cessação do (s) contrato (s) de trabalho, ao abrigo dos seguintes artigos:

### Art.º 143

#### **Sucessão de contrato de trabalho a termo**

1 — A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

### Artigo 148.º

#### **Duração de contrato de trabalho a termo**

- 1 — O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:
- a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;
  - b) Dois anos, nos demais casos previstos no n.º 4 do artigo 140.º;
  - c) Três anos, nos restantes casos.
- 4 — A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a seis anos.



### 3. Conclusão

Neste trabalho desenvolvo assuntos (temas) que, no meu caso pessoal e ideológico, reconheço serem mais pertinentes em relação ao tema em questão direitos e deveres laborais.

Comecei por descrever a história do dia do trabalhador, tanto a nível internacional, como no nosso país, reconhecendo que as lutas de outrora, em relação aos direitos do trabalhador, hoje em dia, quase não se aplicam, derivado à nova conjuntura socioeconómica dos países e em particular do nosso.

Descrevi direitos e deveres laborais, quer sejam do empregador, ou do trabalhador, direitos e deveres respeitantes a nível de saúde, higiene e segurança no trabalho, assim como, o contrato de trabalho a termo, o grande flagelo da nossa sociedade laboral.

Concluo que a sociedade na qual estamos inseridos é provida de uma constante e cada vez maior desigualdade entre classes, e que as entidades patronais se esforçam no sentido de esconder e desvalorizar os direitos dos seus trabalhadores em função de mais lucros, mais produtividade e menos despesa. As famílias deveriam interessar-se em conhecer os códigos que orientam a lei laboral, as escolas deveriam preparar os seus estudantes para algumas atrocidades que se verificam na vida enquanto trabalhadores, as entidades fiscalizadoras deveriam regular os contratos de trabalho, identificar e denunciar situações de abuso, de emigração ilegal, de fugas ao fisco entre tantas outras situações que promovem as desigualdades.

### Referências

ANACOM. (s.d.). Obtido em 11 de 2011, de <http://www.anacom.pt/render.jsp?categoryId=91819#3>: <http://www.anacom.pt>

Desigualdades, O. d. (s.d.). Obtido em Novembro de 2011, de Indicadores: <http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=indicators&id=207>

Desigualdades, O. d. (s.d.). *Tipos de contrato*. Obtido em Novembro de 2011, de <http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=indicators&id=208&lang=pt>

Fernandes, J. (s.d.). <http://josefernandes.pt/artigos/tipos-de-comercio-electronico>. Obtido em 11 de 2011, de <http://josefernandes.pt/artigos/tipos-de-comercio-electronico>: <http://josefernandes.pt>

O Pé de feijão. (s.d.). Obtido em 11 de 2011, de <http://www.opedefejao.com.br/tag/loja-virtual/>: <http://www.opedefejao.com.br>

Républica, A. d. (s.d.). Obtido em Novembro de 2011, de Leis: <http://dre.pt/pdf1s/2009/02/03000/0092601029.pdf>

UMIC. (s.d.). Obtido em 11 de 2011, de [http://www.unic.pt/index.php?option=com\\_content&task=section&id=12&Itemid=111](http://www.unic.pt/index.php?option=com_content&task=section&id=12&Itemid=111): <http://www.unic.pt>

Weber, M. (s.d.). Obtido em Novembro de 2011, de <http://maxinforma.blogspot.com/2010/04/dia-do-trabalhador-em-nova-russas-tera.html>