

RIDT®

REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

ANO IV / DEZEMBRO 2024 / ESPECIAL / 2184-8815

idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

Diretor Fundador / Founding Director
Pedro Romano Martinez (1959-2023)

Diretor
Luís Gonçalves da Silva

Director
Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora
Cláudia Madaleno

Assistant Director
Cláudia Madaleno

Secretária-Geral
Sara Leitão

Secretary-General
Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta
Maria Leonor Ruivo

Deputy Secretary-General
Maria Leonor Ruivo

Propriedade
Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
NIPC 504992392

Ownership
Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
ID No. 504992392

Morada IDT / Sede de Redação
Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Address IDT / Head Office
Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade
Semestral

Periodicity
Semiannual

Nº Registo ERC
127529

ERC Registration No.
127529

Depósito Legal
480082/21

Legal Deposit
480082/21

ISSN
2184-8815

ISSN
2184-8815

Conceção Gráfica e Paginação
22 Design e Comunicação
www.vinteedois.pt

Graphic Design and Pagination
22 Design and Communication
www.vinteedois.pt



BREVE REFLEXÃO SOBRE PODERES DO EMPREGADOR, DIREITOS FUNDAMENTAIS E DESPEDIMENTOS POR CAUSAS OBJETIVAS*

*EMPLOYER POWERS, FUNDAMENTAL RIGHTS AND DISMISSAL
FOR OBJECTIVE REASONS*

José João Abrantes¹

Sumário: 1. Autonomia do direito do trabalho; 2. Poderes do empregador e direitos fundamentais; 3. Concordância prática entre liberdade de iniciativa económica privada e direitos fundamentais do trabalhador; o exemplo dos despedimentos baseados na mera conveniência da empresa.

Resumo:

A história do direito laboral é a história da progressiva proteção jurídica dos trabalhadores face aos empregadores, que conduziu à própria constitucionalização dos seus princípios fundamentais. Assiste-se hoje ao reconhecimento generalizado da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, maxime, nas situações contratuais de poder-sujeição, como é o caso da relação de trabalho. É à sua luz que os direitos fundamentais atuam como limites dos poderes empresariais, prevalecendo sobre a autonomia privada e a liberdade negocial. No campo das relações de trabalho, a Constituição impõe que a liberdade contratual do empregador se exerça dentro dos limites da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da segurança no emprego, não podendo estes valores ser

*Dedico o presente texto à memória do Professor Pedro Romano Martinez, recordando um ser humano e académico excelente e um bom amigo.

¹Presidente do Tribunal Constitucional. Professor Catedrático da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa.

subalternizados à liberdade de iniciativa económica. Tal como reconhece o Tribunal Constitucional, elemento essencial do conceito de justa causa de despedimento é a “não funcionalização do trabalho aos interesses do empregador ou à mera conveniência da empresa”.

Abstract:

The history of labour law is the history of a progressive legal protection of employees, which led to the constitutionalization of its core principles. Nowadays there is a widespread recognition of the effectiveness of fundamental rights in private relations, maxime, in asymmetrical contractual situations of power, such as the labour relation. It is in this light that fundamental rights act as limits to the power of the employer, prevailing over private autonomy and contractual freedom. The Constitution requires that the contractual freedom of the employer respects the limits of human dignity and job security. These values may not be sacrificed to the freedom of economic initiative. As the Constitutional Court affirms, the "non-functionalization of work to employer's interests or to the mere convenience of the enterprise" is an essential element of the concept of just cause for dismissal.

1. O direito laboral autonomizou-se do direito civil tendo fundamentalmente por base a autonomia coletiva e a regulamentação estadual, com a imposição de limites aos poderes do empregador². A sua história é a história da progressiva proteção jurídica dos trabalhadores face aos empregadores, que conduziu ao quadro juslaboral atual e à própria constitucionalização dos seus princípios fundamentais, configuradores de uma *ordem pública social*, caracterizada pelo reconhecimento, por um lado, da desigualdade económica e social entre as partes da relação de trabalho e, por outro, de instrumentos

² Cf. Luís CARVALHO FERNANDES, Teoria Geral do Direito Civil, I, 3ª edição, Lisboa, 2001, p. 26, e Bernardo LOBO XAVIER, in III Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias, 2001, p. 95 ss. Sobre o ponto, v. ainda M. Rosário PALMA RAMALHO, Da autonomia dogmática do direito do trabalho, Coimbra, 2001, p. 965 ss., e, com posições diferentes, Pedro ROMANO MARTINEZ, Direito do Trabalho. Relatório, p. 66 ss., e “As razões de ser do Direito do Trabalho, II Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias, 1999, p. 127 ss., e A. MENEZES CORDEIRO, Da situação jurídica laboral; perspectivas dogmáticas do Direito do Trabalho, 1982, p. 64.

específicos de proteção, v.g., de meios de ação coletiva tendentes a influenciar a determinação das condições de trabalho e representando, assim, de algum modo, “*um regresso à bilateralidade, à paridade, logo ao contrato*”³.

O direito laboral aparece precisamente como uma das principais expressões de uma mudança, que ocorre com o Estado Social, no direito dos contratos e que é a passagem da autonomia da vontade e da liberdade contratual sem limites para um novo conceito, marcado pelo cercear crescente daquela autonomia e daquela liberdade. Ocorre, no fundo, a passagem de um conceito de liberdade abstrata para a liberdade concreta e da afirmação de uma (mera) igualdade jurídico-formal dos contraentes para o reconhecimento da sua desigualdade real. Dos códigos civis oitocentistas passa-se à crítica do liberalismo e à entrada em cena da justiça social e à funcionalização dos direitos e do contrato.

Um dos valores que aparece então é a *proteção do contraente débil*, que, tendo momentos diferenciados, acaba por chegar à garantia constitucional da autonomia privada, dando-se, por essa via, a materialização, a socialização e a *constitucionalização* do direito privado.

Hoje, assiste-se, por exemplo, ao reconhecimento generalizado da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, *maxime*, nas situações contratuais de poder-sujeição, como é o caso da relação de trabalho.

³ Gérard LYON-CAEN, “Défense et illustration do contrat de travail”, Archives de Philosophie du Droit XIII (1968), p. 59 ss. (62 ss.). Para HANAU/ ADOMEIT, Arbeitsrecht, 11^a ed. (1994), p. 47, o direito do trabalho «desconfia do contrato individual» e é um sistema amplo de controlo da liberdade contratual, inspirado no princípio do favor laboratoris.

2. Em Portugal, a eficácia horizontal dos direitos fundamentais e a sua projeção laboral chegaram com a Constituição de 1976, que, no seu art.º 18.º/1, consagra expressamente aquela como uma eficácia “*direta*”. É à luz dessa eficácia que os direitos fundamentais atuam, podem atuar, como limites dos poderes empresariais. Está-se face a uma questão de conflito de direitos e concordância prática, de ponderação de interesses, entre, por um lado, os direitos fundamentais da pessoa humana no trabalho e, por outro, a honra e a intimidade do empregador e dos outros trabalhadores, o direito à saúde e à integridade física e moral e outros direitos e bens constitucionalmente protegidos. Em causa está o equilíbrio entre a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores e a correta execução dos seus compromissos contratuais.

É aqui que se encontra o cerne da nossa questão: a limitação dos poderes patronais pelos direitos fundamentais, tanto mais relevante e atual quando as situações potencialmente lesivas da liberdade e dos direitos fundamentais de quem trabalha são cada vez em maior número, por exemplo, com a direção e o controlo do trabalho por meios informáticos e muitos outros riscos acrescidos para a saúde, a privacidade e os dados pessoais dos trabalhadores.

Somos aqui também, de algum modo, confrontados com a questão da eficácia dos direitos fundamentais nas relações jurídico-privadas [*Drittwirkung* (ou *Horizontalwirkung*) der Grundrechte]⁴,

⁴ A própria terminologia que tem vindo a surgir em torno do tema reflete as suas dúvidas e ambiguidades, correspondendo muitas vezes já a uma determinada pré-compreensão do problema. Com efeito, expressões muitas vezes utilizadas indistintamente não são de facto equivalentes, traduzindo antes realidades distintas. Assim, por exemplo, ao passo que a ideia de uma eficácia externa, ou em relação a terceiros, dos direitos fundamentais (“*Drittwirkung der Grundrechte*”) parte do pressuposto de que estes regulam apenas as relações entre o Estado e os particulares e implica tão-só para estes, enquanto terceiros, um dever geral de respeito dos direitos dos seus semelhantes, já a ideia de uma eficácia horizontal

sendo que, face ao seu carácter assimétrico, o contrato de trabalho representou, desde sempre, por toda a parte, nos países do nosso espaço jurídico-cultural, o quadro natural para essa eficácia. Foi, de facto, através de casos suscitados por eventuais violações desses preceitos no âmbito laboral que se despertou para a questão, que passou a constituir nas últimas décadas uma preocupação comum à generalidade dos ordenamentos democráticos contemporâneos⁵.

A questão, hoje em dia, não é saber se os preceitos constitucionais vinculam os privados. Aí, a resposta é, obviamente, afirmativa: aqueles preceitos valem para toda a ordem jurídica, pública ou privada. Configurando normas e princípios objetivos, os direitos fundamentais impõem-se em todos os aspetos da vida social juridicamente relevantes, obrigando, não só o Estado, mas também a sociedade civil.

A questão é saber *como se processa - até que ponto vai - a vinculação dos particulares aos direitos fundamentais*, uma vez que, no domínio privado, haverá que levar em conta outros valores e princípios, como a liberdade negocial, a boa fé, o cumprimento pontual dos contratos, etc.

Harmonizar a eficácia daqueles direitos com os princípios de direito civil é, pois, o que está em causa, a questão a que deve ser dada resposta. Para tal, temos de enfrentar uma problemática mais

("Horizontalwirkung"), pelo contrário, vai mais longe, uma vez que se entende então que esses direitos valem também, não apenas nas relações, verticais, entre o Estado e os particulares, mas nas próprias relações, horizontais, que os particulares estabelecem entre si. Há, todavia, muitas outras expressões, dotadas de maior neutralidade, v.g. "Geltung der Grundrechte im Privatrecht" ou, ainda, "Ausstrahlungswirkung", expressão que parece ter atualmente a preferência do Tribunal Constitucional.

⁵ Sobre esta questão da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, cf. José João Abrantes, *Contrato de trabalho e direitos fundamentais*, Coimbra (2005).

vasta, a própria concepção de liberdade da Constituição⁶. É aí que se encontra o cerne do problema.

A pergunta a que há que dar resposta é se será a liberdade individual redutível à autonomia privada ou se, pelo contrário, vai muito para além dela, sendo seus garantes os próprios direitos fundamentais. Ora, a resposta dada pela Constituição é, em nosso entender, bem clara, no sentido da não admissão de uma visão redutora da liberdade, em termos estritamente liberais e individualistas, devendo ter-se por repudiada, à face dela, a identificação entre liberdade individual e autonomia privada. Para a Lei Fundamental, que desvaloriza e sujeita a restrições bastante amplas a propriedade privada e a liberdade de empresa, garantes da liberdade são os direitos fundamentais, cujo conceito constitucional não é meramente formal, antes aparecendo rodeado das garantias e condições materiais do seu exercício e da sua real efetivação⁷.

Apenas a atuação dos direitos fundamentais configura, para o legislador constituinte, a autêntica liberdade, que, por ser uma, por não ser diferente consoante se situe no domínio público ou privado, deve valer *erga omnes*, contra os poderes públicos, mas também contra privados - e de forma a garantir, sempre, em todas as circunstâncias, aquilo que a Constituição considera *intangível*, isto é, a *dignidade da pessoa humana*.

⁶ Sobre o ponto, LÓPEZ AGUILAR, *Derechos fundamentales y libertad negocial*, Madrid (1990), p. 17 ss.

⁷ Sobre o ponto, COUTINHO DE ABREU, “Limites constitucionais à iniciativa económica privada”, *Temas de Direito do Trabalho*, Coimbra, 1990, p. 423 ss.; v. ainda Ana PRATA, *A tutela constitucional da autonomia privada*, Coimbra (1982), p. 215

Porque o “*conteúdo essencial*” dos direitos fundamentais visa garantir a dignidade humana, a liberdade e a autodeterminação de cada um, ele é intangível, será sempre um limite intransponível, quer para entidades públicas quer privadas. A autonomia privada não pode pôr em causa e terá sempre como limite a preservação desse núcleo essencial. Tal núcleo, e com ele a dignidade humana, deverá estar sempre salvaguardado⁸. É essa dignidade, cujo mínimo não pode, seja em que caso, ser afetado, aquilo que os preceitos constitucionais garantem. A liberdade de cada um - que inclui a autonomia privada, mas não se esgota nela - não pode destruir a liberdade e a dignidade dos outros. Estas constituem valores intangíveis, não podendo a autonomia privada pô-los em causa. Esta só poderá ir até onde o conteúdo mínimo essencial de um qualquer desses direitos não fique afetado.

A questão, no fundo, é saber até onde pode ir a limitação de um direito fundamental face à atuação da autonomia privada, sem isso pôr em causa o “*mínimo de liberdade*” que tais direitos garantem. Essa livre atuação individual só é válida desde que não prejudique intoleravelmente, não afete substancialmente, a capacidade de autodeterminação do titular daquele direito, um limite intransponível, nomeadamente para a autonomia privada e a liberdade negocial e, de forma geral, para os princípios de direito civil.

3. Hoje, como é sabido, até os próprios defensores de uma mera eficácia mediata dos direitos fundamentais acabam por reconhecer

⁸ Como escreve ALEXY, *Theorie der Grundrechte*, Baden-Baden (1985), p. 276, o “conteúdo essencial” (“*Wesensgehaltsgarantie*”) é o “limite dos limites” (“*Schrankenschränken*”) dos direitos fundamentais.

a impossibilidade de manter o direito privado como um espaço estanque em relação aos preceitos constitucionais, reconhecendo também a necessidade de um tratamento diferenciado das situações jurídicas de poder-sujeição, como é o caso do empregador em relação ao trabalhador.

Nestas situações, com efeito, a eficácia dos direitos fundamentais acentua-se, uma vez que pode estar em causa o mínimo de autonomia da posição jurídica do contraente mais débil, que aqueles garantem objetivamente - pelo que poderá então proceder-se à aplicação direta das decisões de valor neles contidas⁹.

A eficácia dos direitos fundamentais no contrato de trabalho surge, por isso, como absolutamente "*natural*"¹⁰, nele devendo valer os princípios fundamentais do ordenamento, centrados na ideia de dignidade da pessoa humana. A desigualdade em favor do empregador é, em princípio¹¹, um dado quase inerente a esse contrato, com o prestador de trabalho, pela sua dependência económica e jurídica, numa situação muito desvantajosa perante o empregador, o que impõe a vinculação deste às normas que reconhecem aqueles direitos, a qual prevalece sobre a autonomia privada.

Ao afirmar-se que tais direitos representam limites aos poderes do empregador não se pretende, evidentemente, destruir a força

⁹ Cf., por todos, HESSE, Grundzüge des Verfassungsrechts der Bundesrepublik Deutschland, 20. ed., Heidelberg (1995), § 11 II 2 (particularmente, n.º 357), e Verfassungsrecht und Privatrecht, Heidelberg (1988).

¹⁰ MOLINA NAVARRETE, "Bases jurídicas y presupuestos políticos para la eficacia social inmediata de los derechos fundamentales", RTSS 1991 - n.º 3, p. 63 ss. (87 ss.).

¹¹ É evidente que a relação de trabalho não é sempre desigual em favor do empregador, podendo essa situação por vezes inverter-se ou pelas condições específicas de certos segmentos do mercado de trabalho ou pelas especiais exigências da profissão (v. o caso dos profissionais de futebol).

vinculativa do contrato, mas sim obrigar a uma nova perspetivação dos deveres contratuais e, em geral, a uma reconsideração das implicações que o seu correto cumprimento deve comportar. Como pode ler-se num aresto do Tribunal Constitucional espanhol, de 21 de janeiro de 1988, em que o tribunal abordou exaustivamente a nossa temática, "a relação entre o trabalhador e o empregador gera todo um complexo de direitos e obrigações recíprocas que condicionam o exercício da liberdade do primeiro (...). Tal liberdade não poderá obviamente ser invocada para romper o quadro normativo e contratual definidor da referida relação, mas *também os princípios que informam esta última (...) nunca poderão chegar ao ponto de impedir, além dos imperativos impostos pelo contrato, o exercício da liberdade civil que a Constituição tutela*".

A aplicação dos direitos fundamentais no âmbito privado passa pela *delimitação e concordância prática* entre todos os interesses em causa¹², como meio para alcançar a máxima efetividade da Constituição, entendida como sistema completo e coerente¹³.

É assim que haverá que encarar, por exemplo, as relações entre a liberdade de iniciativa económica privada e os direitos fundamentais do trabalhador.

A autonomia privada e a liberdade contratual têm de se exercer necessariamente dentro do quadro de valores que a Constituição

¹² Cf. STERN, p. 827 s. Sobre este princípio da "praktische Konkordanz", v. ainda, para o direito alemão, MAUNZ/ DÜRIG, Art. 3/1, anotação 513, CANARIS, "Grundrechte und Privatrecht", AcP 1984, p. 201 ss. (204), RÜFNER, "Drittwirkung der Grundrechte. Versuch einer Bilanz", in Gedächtnisschrift für Wolfgang Martens, Berlin, 1987, p. 215 ss. (224), GAMILLSCHEG, Die Grundrechte im Arbeitsrecht, Berlin (1989), p. 76-77, e MEDICUS, "Der Grundsatz der Verhältnismässigkeit im Privatrecht", AcP 1992, p. 35 ss.

¹³ Sobre esta matéria, cf. José João Abrantes, Contrato de trabalho e direitos fundamentais, Coimbra (2005).

consagra, como o “interesse geral” (art.º 61.º, n.º 1, *in fine*) e outros direitos e bens constitucionalmente protegidos, com os quais deve ser harmonizada e que constituem, assim, seus limites. No campo das relações de trabalho, a Constituição impõe que a liberdade contratual do empregador se exerça dentro dos limites da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da segurança no emprego.

Nesta lógica, o bem jurídico representado pelo emprego não pode ser sacrificado sem para tanto existirem motivos ponderosos comprováveis, o que vale tanto para os motivos disciplinares, que podem originar um despedimento por justa causa, como para motivos económicos, que podem fundar, por exemplo, um despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho.

Como escrevem Gomes Canotilho e Jorge Leite¹⁴, “a proteção da salvaguarda, conservação e estabilidade no emprego é reconhecida, no plano jurídico-constitucional, como um ‘bem’, ‘direito’ ou valor constitucional eminente, o que não pode deixar de o fazer prevalecer nos casos de *colisão* ou *conflito* desse bem ou direito com outros bens, mesmo se constitucionalmente protegidos (exemplos: rentabilidade da empresa, racionalidade económica, direitos e interesses da entidade patronal, etc.)”.

Também Júlio Gomes¹⁵ é bem claro quando afirma que “a liberdade de iniciativa e a propriedade privada têm que concorrer com outros direitos fundamentais (como o direito ao emprego)” e “se a justa causa puder consistir numa decisão de gestão insindicável - por

¹⁴ A inconstitucionalidade da Lei dos Despedimentos, Coimbra (1988).

¹⁵ Direito do Trabalho (Coimbra, 2007), p. 992-993.

exemplo, na afirmação do empregador de que o despedimento coletivo é o meio necessário simplesmente para aumentar o lucro que a empresa já vem obtendo - não vislumbramos qualquer utilidade na exigência constitucional”.

É este também o entendimento expresso do Tribunal Constitucional, no seu Acórdão n.º 64/91, relativo à admissibilidade constitucional das causas objetivas de despedimento, o qual repudia de forma categórica a tese da insindicabilidade dos motivos alegados para o despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho, porque esvaziaria o alcance da garantia constitucional do artigo 53.º, e sustenta que despedimentos *com base na mera conveniência da empresa* são inválidos. No fundo, reconhece-se, também aí, e tal como é sustentado no Acórdão n.º 581/95 do mesmo Tribunal, que o que é essencial no conceito de justa causa é a “*não funcionalização do trabalho aos interesses do empregador ou à mera conveniência da empresa*”, i.e., a não subalternização da segurança no emprego à liberdade de iniciativa económica.

A decisão de despedimento coletivo, tratando-se de decisão que faz cessar os contratos de uma pluralidade de trabalhadores, não pode deixar de ser sujeita a escrutínio, avaliando se os motivos invocados são procedentes, de acordo com o art.º 381.º, b), do Código do Trabalho. Nomeadamente, não têm cobertura constitucional os despedimentos baseados na mera conveniência da empresa, por exemplo, para exponenciar os seus lucros. Para essa busca, um propósito que, em si, não é censurável, a nossa Lei Fundamental - assente no valor primacial da dignidade da pessoa humana e do trabalho e consagrando a segurança no emprego como um dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores -

não autoriza os despedimentos e o sacrifício do emprego sem (ou quase sem) restrições.

A garantia da segurança no emprego, que se traduz, antes do mais, na proibição dos despedimentos sem justa causa, implica também que os despedimentos coletivos - e, duma forma geral, os chamados despedimentos económicos - apenas se possam verificar em situações em que as razões económicas sejam suficientemente fortes para justificar o sacrifício daquele valor constitucional e impor a diminuição do número de trabalhadores da empresa¹⁶.

Bibliografia

ABRANTES, José João - *Direito do Trabalho. Ensaios*, Lisboa (1995).

- *Contrato de trabalho e direitos fundamentais*, Coimbra (2005).

ALEXY, Robert - *Theorie der Grundrechte*, Baden-Baden (1985).

BARROS MOURA, José - *Compilação de Direito do Trabalho*, Coimbra (1980).

CANARIS, Claus-Wilhelm - "Grundrechte und Privatrecht", AcP 1984, p. 201 ss.

¹⁶ V.g., para que se salvem outros postos de trabalho. Sobre o conceito de justa causa, v., por todos, José João ABRANTES, *Direito do Trabalho. Ensaios*, Lisboa (1995), p. 46-47 (e também 121 ss.), GOMES CANOTILHO/ Vital MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa - Anotada*, I, 4ª ed. (Coimbra, 2007), p. 287-288, Bernardo LOBO XAVIER, "A estabilidade no direito do trabalho português", ESC nº 31 (1970), Jorge LEITE, *Direito do Trabalho - II* (1999), p. 279 ss. (maxime, 310 ss.), e José BARROS MOURA, *Compilação de Direito do Trabalho*, Coimbra (1980), p. 189.

CARVALHO FERNANDES, Luís - *Teoria Geral do Direito Civil*, I, 3ª edição, Lisboa (2001).

COUTINHO DE ABREU, Jorge - “Limites constitucionais à iniciativa económica privada”, *Temas de Direito do Trabalho*, Coimbra (1990).

GAMILLSCHEG, Franz - *Die Grundrechte im Arbeitsrecht*, Berlin (1989).

GOMES, Júlio - *Direito do Trabalho*, Coimbra (2007).

GOMES CANOTILHO, J. J. / LEITE, Jorge - *A inconstitucionalidade da Lei dos Despedimentos*, Coimbra (1988).

GOMES CANOTILHO, J. J. / MOREIRA, Vital - *Constituição da República Portuguesa - Anotada*, I, 4ª ed. (Coimbra, 2007).

HANAU, Peter / ADOMEIT, Klaus - *Arbeitsrecht*, 11ª ed. (1994).

HESSE, Konrad - *Grundzüge des Verfassungsrechts der Bundesrepublik Deutschland*, 20. ed., Heidelberg (1995).
- *Verfassungsrecht und Privatrecht*, Heidelberg (1988).

LEITE, Jorge - *Direito do Trabalho - II* (1999).

LOBO XAVIER, Bernardo - “A estabilidade no direito do trabalho português”, ESC nº 31 (1970).
- *III Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias* (2001).

LÓPEZ AGUILAR, Juan Fernando - *Derechos fundamentales y libertad negocial*, Madrid (1990).

LYON-CAEN, Gérard - "Défense et illustration do contrat de travail", Archives de Philosophie du Droit XIII (1968).

MAUNZ, Theodor / DÜRIG, Günter - *Grundgesetz. Kommentar.*

MEDICUS, Dieter - "Der Grundsatz der Verhältnismässigkeit im Privatrecht", AcP 1992, p. 35 ss.

MENEZES CORDEIRO, António - *Da situação jurídica laboral; perspectivas dogmáticas do Direito do Trabalho* (1982).

MOLINA NAVARRETE, Cristobal - "Bases jurídicas y presupuestos políticos para la eficacia social inmediata de los derechos fundamentales", RTSS 1991 - nº 3, p. 63 ss.

PALMA RAMALHO, M. Rosário - *Da autonomia dogmática do direito do trabalho*, Coimbra (2001).

PRATA, Ana - *A tutela constitucional da autonomia privada*, Coimbra (1982).

ROMANO MARTINEZ, Pedro - *Direito do Trabalho. Relatório. - II Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias* (1999).

RÜFNER, Wolfgang - "Drittwirkung der Grundrechte. Versuch einer Bilanz", in *Gedächtnisschrift für Wolfgang Martens*, Berlin, 1987, p. 215 ss.

STERN, Klaus - *Das Staatsrecht der Bundesrepublik Deutschland*, Vol. III, 1. Tomo (*Allgemeine Lehren der Grundrechte*), München (1988).



WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa