



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

**A reforma por velhice e a idade do
trabalhador**
Entre a temporalização e a cessação do contrato

Beatriz Seabra Paiva

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2025



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

A reforma por velhice e a idade do trabalhador

Entre a temporalização e a cessação do contrato

Beatriz Seabra Paiva

Orientador: Professora Doutora Milena Rouxinol

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2025

À minha família.

Resumo

A reforma por velhice e a idade do trabalhador assumem uma especial relevância no quadro da caducidade do contrato de trabalho, já que o artigo 348.º do CT determina que, uma vez verificados o acesso à reforma ou a completude de 70 anos, o contrato converte-se em contrato a termo.

Apesar de aparentemente descomplicado, o artigo 348.º obriga a algumas considerações a nível interpretativo, como sejam a determinação do seu conteúdo, a discussão sobre o momento em que opera a caducidade ou, até, a possibilidade de contratação *ex novo* de um trabalhador reformado ou com 70 anos por via deste regime.

Concomitantemente, a conversão *ope legis* do contrato de trabalho em contrato a termo, para este tipo de trabalhadores, traz, também, implicações a nível de conformidade com o princípio da igualdade e da não discriminação, conformidade esta decidida através do Direito da União Europeia e, conseqüentemente, do direito português.

Palavras-chave: caducidade do contrato de trabalho, artigo 348.º do Código do Trabalho, reforma por velhice, idade, princípio da igualdade e não discriminação, Diretiva 2000/78/CE.

Abstract

Old-age retirement and the worker's age are particularly important in the context of employment contract expiration, as Article 348 of the Portuguese Labor Code states that once the worker reaches retirement or the age of 70, the contract is converted into a fixed-term contract.

Although seemingly straightforward, Article 348 requires interpretative considerations, such as determining its precise scope, assessing when the contract expires and examining the possibility of hiring *ex novo* a retired or 70-year-old worker under this regime.

Furthermore, the *ope legis* conversion of the employment contract into a fixed-term contract for these types of workers raises concerns regarding compliance with the principle of equality and non-discrimination, which are ruled by European Union law and, consequently, Portuguese law.

Keywords: expiration of employment contract, Article 348 of the Labor Code, old age retirement, age, principle of equality and non-discrimination, Directive 2000/78/EC.

Índice

Lista de abreviaturas	8
Introdução	9
1. A reforma por velhice e a idade do trabalhador no quadro da caducidade do contrato de trabalho	11
1.1. A reforma por velhice como evento (não automático) determinante da caducidade	12
1.2. A idade do trabalhador – (ir)relevância no âmbito da caducidade	14
2. Análise do artigo 348.º do Código do Trabalho.....	15
2.1. Conteúdo.....	15
2.2. <i>Ratio</i> e origem histórica.....	18
2.3. Aspectos duvidosos	23
2.3.1. Momento da ocorrência da caducidade	23
2.3.2. Contratação <i>ex novo</i> de trabalhador reformado ou com 70 anos.....	26
3. O artigo 348.º à luz da proibição da discriminação em razão da idade	28
3.1. A idade enquanto fator de discriminação e enquanto elemento no centro das políticas de emprego	28
3.2. O Direito da União Europeia, em especial a jurisprudência do Tribunal de Justiça, e o seu impacto na ordem nacional	30
Conclusões.....	40
Bibliografia.....	44
Doutrina	44
Jurisprudência	46

Lista de abreviaturas

al.	alínea
CC	Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344, de 25 de novembro de 1966, com as sucessivas alterações.
CDFUE	Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia
CE	Conselho Europeu
CEDS	Comité Europeu dos Direitos Sociais
cfr.	conforme
CSC	Código das Sociedades Comerciais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 262/86, de 2 de setembro, com as sucessivas alterações.
CSER	Carta Social Europeia Revista
CRP	Constituição da República Portuguesa, aprovado pelo Decreto de 10 de abril de 1976, com as sucessivas revisões.
CT	Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/09, de 12 de fevereiro, com as sucessivas alterações.
LCCT	Lei da Cessação do Contrato de Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro.
OIT	Organização Internacional do Trabalho
Proc.	Processo
STA	Supremo Tribunal Administrativo
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TJUE	Tribunal de Justiça da União Europeia
TFUE	Tratado de Funcionamento da União Europeia

Introdução

A cessação do contrato de trabalho constitui uma matéria particularmente relevante, cuja regulamentação exige prudência. Isto porque, e tal como refere MONTEIRO FERNANDES (2023)¹, a perda do emprego tem implicações a nível pessoal e social, já que “o vínculo é o suporte dum estatuto económico, social e profissional, dado que o trabalhador empenha nele a sua força de trabalho (através da oferta da sua disponibilidade) e condiciona por ele, em regra, toda a sua esfera económica, o seu modo de vida pessoal e mesmo o seu estatuto social”. Assim se justifica que o regime da cessação do contrato de trabalho esteja intimamente ligado ao princípio constitucional de segurança no emprego, previsto no artigo 52.º da CRP².

No entanto, pode acontecer que o motivo da cessação do contrato de trabalho assente em eventos ligados ao trabalhador, controláveis (ou não) por si, nomeadamente a reforma por velhice ou a completude de 70 anos, o que torna pertinente chamar à colação o princípio da igualdade e não discriminação, presente no artigo 13.º da CRP. Falamos dos casos previstos no artigo 343.º, al. c), e 348.º do CT, nos termos do qual há conversão do contrato de trabalho em contrato a termo quando o trabalhador se reforme ou atinja os 70 anos. Assiste-se, pois, à precarização do vínculo laboral deste tipo de trabalhadores, pelo facto de atingirem certos marcos etários, o que gera preocupações de discriminação em razão da idade – neste caso, dos trabalhadores mais velhos – e que, muitas vezes, se encontra justificada através de medidas de política de emprego.

Concomitantemente – mas também em virtude destas preocupações –, o estudo do artigo 348.º do CT implica considerações ligadas à sua interpretação, dúbia em alguns aspetos e objeto de querelas doutrinárias e jurisprudenciais, cuja importância se liga aos princípios constitucionais acima mencionados.

Sistematicamente, a organização do presente estudo passará, primeiro, pelo regime do artigo 348.º do CT – o qual vem determinar a importância da reforma por velhice e da

¹ MONTEIRO FERNANDES (2023), 610. Nesta sentido, ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2023), 897, explica que a tutela do trabalhador em matéria de cessação do contrato de trabalho justifica-se por: razões económicas, “pelo facto de, na esmagadora maioria dos casos, o trabalhador depender dos rendimentos do trabalho para a sua sobrevivência pessoal e para a subsistência dos seus dependentes”; razões sociais, “pelo facto de um ambiente de elevada instabilidade nos postos de trabalho pôr em perigo a paz social”; e razões jurídicas, “pela debilidade negocial do trabalhador perante o empregador e pela posição de domínio que este ocupa no contrato”.

² Cumpre, porém, notar que ao princípio da estabilidade do emprego se contrapõe o princípio da livre iniciativa económica, previsto no artigo 47.º da CRP. Para ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2023), 901, tal implica “que o princípio da estabilidade do emprego não deve interferir com a possibilidade de pôr fim ao vínculo de trabalho por razões objetivas, ou ligadas à gestão (...) ou atinentes ao próprio trabalhador (...)”.

idade no quadro da cessação do contrato de trabalho – onde, para além da exposição do seu conteúdo e origem histórica, se procurará resolver alguns aspetos duvidosos, nomeadamente a determinação do momento da caducidade do contrato de trabalho e a possibilidade da contratação *ex novo* de trabalhador reformado ou com 70 anos.

Posteriormente, investigaremos o impacto do Direito da União Europeia no direito português, em particular do princípio da igualdade e da não discriminação em razão da idade – para o qual é especialmente relevante a Diretiva 2000/78/CE e a jurisprudência proferida pelo TJUE –, concluindo-se pela conformidade, ou não, do artigo 348.º do CT com o ordenamento jurídico da União Europeia.

1. A reforma por velhice e a idade do trabalhador no quadro da caducidade do contrato de trabalho

O Capítulo VII do CT versa sobre um assunto que assume especial importância no âmbito do Direito do Trabalho: a cessação do contrato de trabalho. Efetivamente, esta matéria implica considerações relativas ao seu impacto na esfera do trabalhador – seja a nível pessoal, seja a nível social –, o que determina uma tutela legislativa mais protetora³.

De entre as modalidades de cessação do contrato de trabalho, presentes no artigo 340.º, a doutrina⁴ tem proposto a divisão em extinção: (i) por vontade do empregador, que corresponde ao despedimento (por facto imputável ao trabalhador, coletivo, por extinção de posto de trabalho e por inadaptação); (ii) por vontade do trabalhador, através da resolução ou da denúncia; (iii) por vontade do empregador e do trabalhador, com a revogação; (iv) e “pela verificação de certo evento superveniente a que a lei atribua esse efeito”⁵, ou seja, pela caducidade do contrato de trabalho.

A caducidade (prevista na al. a) do artigo 340.º do CT) pode ocorrer, nos termos do artigo 343.º do CT, nomeadamente⁶: com a verificação do termo aposto ao contrato de trabalho; por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber; e com a reforma do trabalhador, por velhice ou por invalidez. Trata-se, pois, de uma forma de extinção do contrato de trabalho heterogénea, que abrange diversas situações, desde o decurso de um prazo, até à ocorrência de um facto a que a lei atribui o efeito extintivo da relação jurídica⁷.

³ Vide: AMADO (2023a), 1195-1196; MONTEIRO FERNANDES (2023), 613; ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2023), 897-898.

Todos estes autores são do entendimento de que a cessação do contrato de trabalho tem implicações mais gravosas para o trabalhador, já que o trabalho constitui, muitas vezes, para além de uma importante fonte de rendimentos, um meio de realização pessoal. Por outro lado, para o empregador, a cessação do vínculo laboral representa a origem da necessidade de uma nova contratação, pelo que o impacto é, apenas, económico. Há, por isso, um desequilíbrio entre as partes, desequilíbrio este que não deve ser ignorado pelo legislador.

⁴ Neste sentido, vide: LEAL AMADO (2023a), 1201; ROMANO MARTINEZ (2022), 919.

⁵ LEAL AMADO (2023a), 1201.

⁶ Trata-se de um elenco exemplificativo de causas de caducidade, na medida em que, para além destas, se encontram, no CT e em legislação especial, outras situações, como, por exemplo, a nomeação de trabalhador para cargo de administrador de sociedade anónima, quando o seu contrato de trabalho tenha durado menos de um ano, nos termos do artigo 398.º, n.º 2, do CSC, ou a perda definitiva da carteira profissional ou de título com valor legal equivalente, previsto no artigo 117.º, n.º 2, do CT (embora autores como ROMANO MARTINEZ (2022), 926, considerem que este caso se pode enquadrar na al. b) do artigo 343.º).

⁷ ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2023), 916.

1.1. A reforma por velhice como evento (não automático) determinante da caducidade

A reforma do trabalhador, seja por velhice, seja por invalidez, constitui uma causa de caducidade do contrato de trabalho, nos termos do artigo 343.º, al. c), do CT.

Na esteira de ROMANO MARTINEZ (2022)⁸, a qualificação desta situação como causa de caducidade é “híbrida”, já que, em princípio, “a reforma por velhice ou invalidez poderia ser entendida como uma hipótese de impossibilidade superveniente de o trabalhador prestar o seu trabalho”, de acordo com a al. b) do artigo 343.º do CT. No entanto, o legislador português apenas regulou, de forma autónoma, no artigo 348.º, n.ºs 1 e 2, do CT, os casos de reforma por velhice, o que permite a conclusão de que a reforma por invalidez constitui uma verdadeira impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho e, por isso, subsumível à al. b) do artigo 343.º do CT⁹.

O Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, veio aprovar o regime de proteção nas eventualidades de invalidez e velhice dos beneficiários do regime geral de segurança social, proteção esta derivada do princípio de solidariedade de base profissional¹⁰, onde o sistema previdencial da Segurança Social garante “prestações pecuniárias mensais, denominadas de pensão de invalidez e pensão de velhice” (de acordo com o artigo 4.º do Decreto-Lei mencionado).

Para aceder à pensão de reforma por velhice, o trabalhador tem de a requerer, uma vez cumpridas as condições específicas plasmadas nos artigos 19.º e 20.º do Decreto-Lei n.º 187/2007. São elas: um prazo de garantia de 15 anos civis, seguidos ou interpolados, com registo das remunerações; e uma idade de acesso, variável em função da evolução da esperança média de vida aos 65 anos de idade, fixada por portaria do membro do Governo responsável pela área da solidariedade e da segurança social, a publicar no segundo ano civil imediatamente anterior¹¹. Encontra-se uma exceção a este regime no artigo 21.º, que permite a flexibilização da idade de acesso à reforma, quando o

⁸ ROMANO MARTINEZ (2022), 948.

⁹ ROMANO MARTINEZ (2022), 948.

¹⁰ Cfr., ZENHA MARTINS (2008), 421.

¹¹ Tendo por base os n.ºs 3 e 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, a idade normal de acesso à pensão de reforma foi fixada, para o ano de 2025, em 66 anos e 7 meses (de acordo com o artigo 1.º da Portaria n.º 414/2023, de 7 de dezembro), e, para o ano de 2026, em 66 anos e 9 meses (segundo o artigo 1.º da Portaria n.º 358/2024/1, de 30 de dezembro).

trabalhador tenha, pelo menos, 60 anos de idade e 40 (ou mais) anos de registo de remunerações relevantes para o cálculo da pensão.

Uma vez requerida, “o facto constitutivo da situação jurídica de reforma por velhice é o acto administrativo definitivo e executório que determina a criação daquela relação, corporizando uma série de actos de direito instrumental tendentes a verificar, designadamente, se existem ou não os requisitos legais da reforma por velhice”¹².

Ora, do artigo 348.º, n.º 1, do CT, resulta que: “Considera-se a termo o contrato de trabalho de trabalhador que permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice”. Sem prejuízo das explicações do regime deste artigo, realizadas *infra*¹³, cumpre mencionar que a caducidade, por esta via, do contrato de trabalho, está dependente: (i) da situação de reforma do trabalhador; e (ii) do seu conhecimento por ambos os contraentes.

Ao contrário do que sucede no âmbito das relações de trabalho na função pública¹⁴, os trabalhadores sujeitos a contrato de trabalho regulado pelo CT, uma vez reformados, podem continuar a exercer as suas funções. Quer isto dizer que o acesso à reforma consiste num direito, irrenunciável, e não numa imposição a partir da qual se impede o exercício de uma atividade profissional¹⁵. Daí que o artigo 348.º, n.º 1, do CT, limite a ocorrência da caducidade do contrato de trabalho ao conhecimento, por ambos os contraentes, da situação de reforma do trabalhador.

Do exposto resulta que a reforma por velhice é uma causa de caducidade atípica, uma vez que não é automática¹⁶, sendo sempre necessário o requerimento, do trabalhador, com vista à obtenção da pensão de reforma e uma declaração de vontade, nos trinta dias subsequentes ao conhecimento, por ambas as partes, da situação de reforma do trabalhador¹⁷. Note-se, contudo, que “a reforma do trabalhador implicará, em princípio, a

¹² ZENHA MARTINS (2008), 426.

¹³ *Vide* ponto 2.

¹⁴ Segundo o artigo 78.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro, “Os aposentados, reformados, reservistas fora de efetividade e equiparados não podem exercer atividade profissional remunerada para quaisquer serviços da administração central, regional e autárquica, empresas públicas, entidades públicas empresariais, entidades que integram o setor empresarial regional e municipal e demais pessoas coletivas públicas, exceto quando haja lei especial que o permita ou quando, por razões de interesse público excepcional, sejam autorizados pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública”.

¹⁵ Em conformidade, *vide*: ROMANO MARTINEZ (2022), 950-951; e ZENHA MARTINS (2008), 426-427.

¹⁶ ZENHA MARTINS (2008), 427; *vide*, também, o acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, Proc. n.º 101/23.7T8GRD.C1, de 23 de fevereiro de 2024.

¹⁷ ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2023), 944: “Esta causa de caducidade não decorre diretamente nem da idade do trabalhador (...), nem da verificação da sua incapacidade, dependendo o efeito extintivo sobre o contrato, em última análise, da vontade das partes”.

caducidade do contrato de trabalho, mas não necessariamente”¹⁸. Isto porque o artigo 348.º, n.º 1, do CT estipula que o contrato se converte, *ope legis*, em contrato a termo, se o trabalhador reformado se mantiver em serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento da situação da reforma.

1.2. A idade do trabalhador – (ir)relevância no âmbito da caducidade

Como vimos, no âmbito do Direito do Trabalho, não existe uma proibição de prestação de atividade profissional a partir do momento em que o trabalhador esteja em condições de aceder à pensão de reforma. Assim, “enquanto as partes desejarem a prossecução da relação laboral, esta manter-se-á”¹⁹.

No entanto, à semelhança do que acontece no artigo 68.º do CT, que consagra uma idade mínima (em princípio, 16 anos) de admissão para a prestação de trabalho, o artigo 348.º, n.º 3, do CT²⁰ vem dispor que é aplicável o regime dos números anteriores “a contrato de trabalho de trabalhador que atinja 70 anos de idade sem ter havido reforma”. Este artigo tem aplicação (i) tanto nos casos em que o trabalhador, apesar de já reunir as condições para o acesso à pensão de reforma por velhice, ainda não a requereu, (ii) como nos casos em que o trabalhador já se encontra reformado, mas este facto ainda não chegou ao conhecimento do empregador²¹. Ou seja, com o completar, pelo trabalhador, de 70 anos, sem ter havido reforma ou o conhecimento dela, o contrato de trabalho converte-se, *ope legis*, em contrato de trabalho a termo.

Aqui, apesar de não se consagrar uma proibição de prestar trabalho a partir de uma certa idade, na medida em que a caducidade apenas ocorre se tal resultar da vontade das partes²², o vínculo laboral do trabalhador enfraquece, pelo simples facto de este ter atingido 70 anos²³.

¹⁸ LEAL AMADO (2023b), 521.

¹⁹ ROMANO MARTINEZ (2022), 951.

²⁰ O estudo deste artigo será aprofundado *infra*, no ponto 2.

²¹ RAMOS FARIA (2009), 231-232.

²² *Vide* ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2023), 944.

²³ Nas palavras de LEAL AMADO (2023a), 1206, “Tenha ou não disso consciência, o trabalhador é como que atingido por um raio quando perfaz 70 anos de idade; atingido, mas, note-se, não fulminado, visto que o seu contrato de trabalho não caduca, «apenas» se transforma num contrato a termo. Forma, também aqui, de o legislador permitir que um trabalhador, idoso mas quiçá valioso, continue a desempenhar a sua atividade laboral, concedendo ao empregador os mecanismos necessários para pôr fim àquela ligação contratual se e quando entender que a respetiva manutenção deixou de corresponder ao seu interesse”.

Nas palavras de ZENHA MARTINS (2008)²⁴, a lei, ao “estabelecer *in modo obbligente* a temporalização da relação laboral sempre que o trabalhador haja atingido os setenta anos – permitindo facilmente a desvinculação do empregador, mediante a manifestação de vontade de oposição à renovação (...) –, o CT está a limitar, em razão do factor idade, a capacidade do trabalhador para a celebração de um contrato por tempo indeterminado”.

Significa isto que o regime do artigo 348.º, n.º 3 do CT, estabelece um tratamento diferenciado dos trabalhadores que perfazem 70 anos, em razão da idade, o que põe em causa o princípio da não discriminação nas relações laborais (previsto no artigo 24.º, n.º 1, do CT)²⁵. Este aspeto será abordado, com mais cautela, posteriormente²⁶.

2. Análise do artigo 348.º do Código do Trabalho

2.1. Conteúdo

Tal como referido anteriormente, o artigo 348.º, n.º 1, do CT determina que o facto de o trabalhador se reformar não impede a continuação da prestação de trabalho, na medida em que o efeito extintivo depende do conhecimento e da vontade das partes em fazer cessar a relação laboral, sem os quais o contrato de trabalho se converte, *ope legis*, num contrato a termo²⁷. Nas palavras de MONTEIRO FERNANDES (2023)²⁸, “a técnica utilizada para servir essa hipótese não é a da sobrevivência do contrato originário – ou, por outras palavras, a da neutralização voluntária do efeito extintivo da reforma”, mas sim “uma modificação *ope legis*: o contrato originário recebe, no mesmo momento, um termo, cuja incorporação, por força da lei, resulta de uma situação de facto que é «a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice»”.

²⁴ ZENHA MARTINS (2008), 444.

²⁵ ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2023), 946.

²⁶ *Vide* ponto 3.

²⁷ Neste sentido, LEAL AMADO (2023a), 1206, e MONTEIRO FERNANDES (2023), 637.

²⁸ MONTEIRO FERNANDES (2023), 637; e, no mesmo sentido, ZENHA MARTINS (2008), 451-453, que entende que a discussão doutrinal sobre a natureza do vínculo – onde alguns autores consideravam que haveria caducidade do contrato originário, fazendo surgir um novo vínculo, a termo, e outros autores defendiam a conversão do contrato, modificando o vínculo – deixou de existir, tendo em conta não só a expressão “aposição ao contrato de um termo resolutivo”, constante do artigo 392.º, n.º 1, do CT de 2003 (que implica a adoção, pelo legislador, da segunda posição), mas também o facto de “não atribuirmos à reforma o efeito extintivo que *per definitionem* faz operar a caducidade”.

Uma vez convertido num contrato de trabalho a termo, aplica-se o regime especial previsto no n.º 2 do artigo 348.º do CT, segundo o qual “No caso previsto no número anterior, o contrato fica sujeito ao regime definido neste Código para o contrato a termo resolutivo, com as necessárias adaptações e as seguintes especificidades: a) é dispensada a redução do contrato a escrito; b) o contrato vigora pelo prazo de seis meses, renovando-se por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos; c) a caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 ou 15 dias, consoante a iniciativa pertença ao empregador ou ao trabalhador; d) a caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador”.

Em primeiro lugar, a al. a) desobriga a redução a escrito da aposição do termo ao contrato de trabalho. Trata-se do afastamento da regra geral para os contratos a termo, prevista no artigo 141.º do CT, a qual determina que o contrato a termo está sujeito a forma escrita e deve conter certas menções obrigatórias.

Adicionalmente, diz a al. b) que o termo resolutivo apostado ao contrato é certo (vigorando pelo prazo de seis meses), renovando-se por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição ao artigo 149.º do CT. Há, novamente, a derrogação da regra geral (prevista no artigo mencionado) sobre renovações do contrato de trabalho a termo certo, nos termos da qual “O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele”.

Quanto a isto, poderia parecer que esta solução seria desconforme ao artigo 5.º da Diretiva 1999/70/CE, de 28 de junho de 1999, cujo intuito reside na necessidade de limitar o uso excessivo de contratos sucessivos. De facto, o n.º 1 do artigo mencionado determina que os Estados-membros deverão introduzir normas que delimitem, entre outras, (i) as razões objetivas que justifiquem a renovação dos contratos ou relações laborais a termo, (ii) a “duração máxima total dos sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo” e/ou (iii) um “número máximo de renovações dos contratos ou relações laborais a termo”, de forma a evitar a conclusão de contratos de trabalho a termo sucessivos. As últimas duas medidas foram adotadas pelo legislador português no artigo 149.º, n.º 4, do CT.

Tal como refere JOANA ALMEIDA (2009)²⁹, “a única maneira de defender a compatibilidade do Artigo 348.º com a Diretiva 1999/70 é interpretá-lo como consubstanciando um objetivo de «interesse público» (...) ou um objetivo «legítimo de

²⁹ JOANA ALMEIDA (2009), 128.

política social» (...): entre as alternativas oferecidas pelo Artigo 5.º, n.º 1, do Acordo-Quadro, o preceito não conheceria duração global máxima ou número máximo de renovações mas estas seriam justificadas por uma razão objetiva”. Ou seja, uma vez que o artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva, apenas impõe aos Estados-membros a adoção de uma das medidas plasmadas naquele artigo, e sendo uma delas a existência de uma razão objetiva, então não haverá incompatibilidade do artigo 348.º do CT³⁰ – que estabelece a inexistência de limites máximos de renovações do contrato a termo de trabalhador reformado ou com 70 anos – face ao Direito europeu, já que esta norma se justifica com base em razões objetivas, de políticas de emprego³¹.

A al. c), por sua vez, regula a comunicação da caducidade do contrato de trabalho a termo do trabalhador reformado ou com 70 anos: é necessário um aviso prévio de 60 ou 15 dias, consoante a iniciativa pertença ao empregador ou ao trabalhador. Também aqui se estabelece uma regra especial, que derroga o artigo 344.º do CT, nos termos do qual o aviso prévio de invocação da caducidade de um contrato de trabalho a termo certo corresponde a 15 ou 8 dias, consoante a comunicação provenha do empregador ou do trabalhador, respetivamente.

Todavia, este artigo não estipula a forma que a comunicação da caducidade tem de revestir. Assim, aplica-se o regime definido no CT para o contrato a termo resolutivo, isto é, o artigo 344.º, n.º 1, do CT: “O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito (...)”. Não há, pois, aplicação do artigo 219.º do CC, que estabelece a regra geral da liberdade da declaração negocial³².

Por último, a al. d) do n.º 2 do artigo 348.º do CT vem excluir o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador, em virtude da caducidade do contrato a termo. Com a entrada em vigor desta norma, no CT de 2003, esclareceu-se as dúvidas quanto a este aspeto e que suscitaram, na doutrina e jurisprudência, algumas divergências³³.

³⁰ *Vide*, LIBERAL FERNANDES (2008), 11, quando afirma que a “desconformidade verificar-se-á apenas se o ordenamento nacional não contiver medidas (...) para evitar aquele abuso”, sendo que estas medidas parecem “existir no facto de o regime legal em causa ter um âmbito restrito de aplicação, porquanto está reservado aos contratos a termo que decorram da conversão de um contrato de duração indeterminada em vigor entre as mesmas partes, além de que tem na sua base uma razão objetiva e legítima de política de emprego”, ou seja, estes dois factos “afiguram-se suficientes para admitir que o legislador nacional não anulou com a situação em análise o princípio geral de que o contrato sem termo constitui a regra nas relações laborais, como dispõe o direito comunitário”.

³¹ Razões estas aprofundadas *infra*, no ponto 3.

³² Nesta esteira, FURTADO MARTINS (2017), 112.

³³ Divergências que serão exploradas *infra*, no ponto 2.2.

Afasta-se, pois, a aplicação do artigo 344.º, n.º 2, do CT que prevê uma compensação para o trabalhador, nos casos em que a caducidade decorre da declaração do empregador.

Cumprir notar, ainda, e conforme o já exposto, que a conversão do contrato operada por lei não implica a substituição do contrato por um novo, mas apenas uma modificação, “mantendo-se a continuidade do vínculo”³⁴. E por que se mantém a continuidade do vínculo, mantêm-se também os direitos e deveres das partes, nomeadamente o *quantum* da retribuição, o objeto da prestação de trabalho, o período normal de trabalho – entre outros aspetos – tal como eram configurados antes da conversão *ope legis* do contrato³⁵. A única diferença é, logicamente, a submissão do contrato ao regime do contrato a termo, aplicando-se as especificidades do n.º 2 do artigo 348.º, quando necessário.

O último número do artigo 348.º do CT vem dispor que: “O disposto nos números anteriores é aplicável a contrato de trabalho de trabalhador que atinja 70 anos de idade sem ter havido reforma”. Há, pois, uma remissão para o regime, já enunciado, do n.º 2 do artigo 348.º do CT.

2.2. Ratio e origem histórica

A conversão do contrato de trabalho de trabalhador reformado ou com 70 anos em contrato a termo justifica-se por razões de política de emprego, cujo intuito se prende com a estimulação da entrada dos mais jovens no mercado de trabalho, com a libertação de postos de trabalho ocupados pelos mais velhos – através de medidas de precarização da relação laboral destes últimos.

Segundo LEAL AMADO (2023b)³⁶, a norma constante do artigo 348.º do CT “estabelece uma solução de tipo compromissório que procura harmonizar dois tipos de interesses à partida conflitantes, como sejam o de libertação de postos de trabalho para os trabalhadores mais novos, por um lado, e a integração social e económica do trabalhador reformado, cuja pensão de reforma é amiúde muito escassa e cujo capital de conhecimentos e de experiência profissional pode ser muito valioso, por outro”. ZENHA MARTINS (2008)³⁷ acrescenta, ainda, a dificuldade de adaptação dos trabalhadores mais velhos às novas tecnologias e a diminuição da capacidade de trabalho em virtude da idade.

³⁴ FURTADO MARTINS (2017), 114.

³⁵ Em conformidade, FURTADO MARTINS (2017), 114.

³⁶ LEAL AMADO (2023b), 521-522.

³⁷ ZENHA MARTINS (2008), 435.

Esta norma foi introduzida, em razão dos motivos indicados, pela primeira vez, em 1989, numa altura em que se vivia uma situação de desemprego elevado, que afetava, primordialmente, os trabalhadores mais jovens³⁸.

No entanto, ainda antes da sua entrada em vigor, já havia discussão sobre o efeito que a reforma do trabalhador teria no contrato de trabalho. Com isto surgiu um entendimento jurisprudencial³⁹, nos termos do qual a reforma determinaria ou a conversão do contrato em contrato a termo ou a impossibilidade definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho. Alguma doutrina, de entre os quais SÉRVULO CORREIA e BERNARDO LOBO XAVIER (1973), foram bastante críticos desta posição, isto porque: (i) se a reforma fosse vista como um termo, então sê-lo-ia perante todos os contratos de todos os trabalhadores, o que implicaria que “deixariam de existir os chamados contratos por tempo indeterminado, que têm sido até aqui considerados como a espécie normal dos contratos de trabalho”⁴⁰; e (ii) não se pode considerar a situação de reforma como uma impossibilidade absoluta e definitiva de o trabalhador prestar trabalho – que o STA justificou com a implementação de uma presunção de incapacidade do trabalhador que requer a reforma –, uma vez que, nos requisitos de acesso à reforma, não se exige uma incapacidade de trabalho, mas apenas o atingir de uma certa idade, pelo que não é certo que os trabalhadores reformados se encontram incapazes de prestar a sua atividade, e, mesmo que essa presunção fosse ilidível, a impossibilidade teria de ser decidida caso a caso, não sendo, por isso, a caducidade automática⁴¹. Concluem os autores que “o contrato de trabalho não caduca com a reforma: esta não tem de *per si* influência nas relações laborais”⁴².

Posto isto, com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de julho, a reforma por velhice passou a constar do artigo 8.º, n.º 1, al. c), como uma causa de caducidade do contrato de trabalho.

³⁸ Neste sentido, JOANA ALMEIDA (2009), 119. Por sua vez, RAMOS FARIA (2009), 226-227, confronta os dados estatísticos do desemprego de 1974 (111,7 mil desempregados) e de 1977 (215,5 mil desempregados) com os dados de 1985 (405,4 mil desempregados) e de 1990 (231,1 mil desempregados), e conclui que “a ideia de que tal solução visou dar resposta a uma *necessidade* de conter o *crescimento* do desemprego não encontra santuário nos dados estatísticos” (itálico do autor), uma vez que, entre 1985 e 1990, o desemprego diminuiu em 43%.

³⁹ Vide SÉRVULO CORREIA e BERNARDO LOBO XAVIER (1973), 66-67, que fazem uma apreciação crítica do Acórdão do STA de 16 de março de 1972.

⁴⁰ SÉRVULO CORREIA e BERNARDO LOBO XAVIER (1973), 69.

⁴¹ SÉRVULO CORREIA e BERNARDO LOBO XAVIER (1973), 71.

⁴² SÉRVULO CORREIA e BERNARDO LOBO XAVIER (1973), 82.

O Decreto-Lei n.º 64.º-A/89, de 27 de fevereiro, também conhecido como LCCT, foi o primeiro a dar autonomia sistemática aos casos de caducidade em virtude da reforma do trabalhador, no seu artigo 5.º, que consagrava:

“1. (...) a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido no capítulo VII, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição aos limites máximos estabelecidos no n.º 2 do artigo 44.º;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2. Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) do artigo 4.º, este fica sujeito ao regime constante do capítulo VII, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior”.

Em 1995, o Tribunal Constitucional proferiu duas decisões onde declarava constitucional⁴³ este artigo 5.º da LCCT⁴⁴. Afirmou o tribunal que a restrição do princípio

⁴³ Acórdão do Tribunal Constitucional, n.º 581/95, Proc. n.º 407/88 e 134/89, e Acórdão do Tribunal Constitucional, n.º 747/95, Proc. n.º 488/93. Em concordância com o entendimento do Tribunal Constitucional, autores como FURTADO MARTINS (2017), 118-119, justificam tais decisões com o argumento de que o direito à segurança no emprego aplica-se aos casos em que há uma relação de trabalho já constituída, pelo que “a fase da reforma significa, tipicamente, um tempo em que não há direito ao emprego e por conseguinte não há direito à estabilidade (constitucional) do emprego”. Ressalva, porém, que tal não significa que é legítima a “proibição de trabalhar para os trabalhadores reformados”, ou que os contratos deste tipo de trabalhadores não ficam sujeitos aos princípios gerais do Direito do Trabalho, mas apenas que já não é defender “a extensão do direito constitucional fundamental da estabilidade no emprego às situações de emprego de trabalhadores reformados”. Na mesma esteira encontra-se ZENHA MARTINS (2008), 441-450, que considera este regime conforme ao princípio da segurança no emprego, uma vez que: (i) “o preceito possibilita a continuidade da relação laboral, ainda que temporalmente modalizada”; (ii) “a limitação temporal de um direito individual (decorrente da fixação de um período máximo em que esse direito pode ser exercitado *de pleno*) procura garantir o direito ao trabalho de um núcleo potencial de trabalhadores, acobertando-se, pois, em valores constitucionalmente reconhecidos” (itálico do autor) (cfr. o artigo 58.º, n.º 2, al. a), da CRP); (iii) não há violação do princípio da confiança “no pressuposto de que o trabalhador sabe que, atingida aquela idade, a sua posição jurídica se alicerça numa norma jurídica a que se ligam os efeitos jurídicos desenhados pelo legislador”; e (iv) o legislador encontrou uma ponderação justificada, com a suscetibilidade de o trabalhador que vê o seu vínculo precarizado conseguir usufruir de uma pensão de reforma por velhice – acautelando-se, no entanto, os casos dos trabalhadores que completem 70 anos de idade sem reunirem as condições necessárias ao acesso à reforma por velhice (aspeto que se irá desenvolver posteriormente).

⁴⁴ Como se irá ver, o CT de 2003 e o CT de 2009 não procederam a modificações substanciais a este artigo 5.º da LCCT, pelo que o problema da compatibilidade desta norma com o princípio da segurança no

da segurança no emprego, presente no artigo 53.º da CRP, justifica-se – tendo como base o artigo 18.º da CRP – mediante o facto de o trabalhador reformado ter acesso a uma prestação de reforma que lhe atribui “uma alternativa digna ao contrato de trabalho”, pelo que não seria defensável obrigar o empregador a manter em serviço, por tempo indeterminado, este tipo de trabalhadores⁴⁵. Mais afirma que “o trabalho como meio de realização, a retribuição como condição de dignidade, e a equivalência das prestações do contrato estão numa relação de equilíbrio aqui onde o trabalhador atinge a idade da reforma, pode obtê-la e se abre um espaço de «renegociação do trabalho»”⁴⁶.

Posteriormente, com a codificação da legislação laboral operada pelo CT de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, esta norma passou a constar do artigo 392.º, nos termos do qual:

- “1. A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.
2. O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido neste Código para o contrato a termo resolutivo, ressalvadas as seguintes especificidades:
 - a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
 - b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
 - c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador.
 - d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.
3. Quando o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades constantes do número anterior”.

O conteúdo do atual artigo 348.º, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, já foi abordado com detalhe anteriormente.

emprego, constante do artigo 53.º da CRP, ainda se mantém atual. Surge também o problema da constitucionalidade destes artigos quando confrontados com o princípio da igualdade e não discriminação, previstos no artigo 13.º da CRP, que será analisado posteriormente.

⁴⁵ Acórdão do Tribunal Constitucional, n.º 581/95, Proc. n.º 407/88 e 134/89, 28.

⁴⁶ Acórdão do Tribunal Constitucional, n.º 581/95, Proc. n.º 407/88 e 134/89, 28-29.

Daqui se conclui, de acordo com RICA LOPES (2016)⁴⁷, que as alterações legislativas operadas desde 1989 “mais não foram do que meros retoques «cosméticos», já que o regime é exatamente o mesmo”.

Contudo, uma alteração que salta à vista é a introdução, na al. d), da desnecessidade de pagamento de uma compensação ao trabalhador.

Os motivos subjacentes a esta exclusão prendem-se, nas palavras de ROMANO MARTINEZ (2022)⁴⁸, com o facto de “a compensação devida em caso de exercício lícito de um direito tem carácter excecional e o legislador só a estabelece quando, no confronto dos interesses em análise, se justifica a sua admissão; ora, relativamente a um trabalhador reformado ou que já tenha completado setenta anos, a proteção da segurança no emprego e a compensação de instabilidade perdem relevância”.

Há quem questione a bondade desta opção legislativa, nomeadamente LIBERAL FERNANDES (2002), que entende que o pagamento da compensação serve para “compensar” a precariedade associada aos contratos a termo, precariedade esta que lesa a segurança no emprego, pelo que não há “razão bastante que possa justificar uma diferenciação de tratamento, cujo critério resida unicamente na origem legal ou voluntária daquela cláusula accidental”⁴⁹. Efetivamente, antes da entrada em vigor do CT de 2003, e na ausência de um preceito legal como o que consta, hoje, do artigo 348.º, n.º 2, al. d), do CT, este autor defendia que a expressão “com as necessárias adaptações”, constante no artigo 5.º, n.º 1, da LCCT, tinha como objetivo a exclusão de aplicação, a estes contratos a termo de trabalhador reformado ou com 70 anos de idade, de normas como as relativas à fundamentação e formalidade do contrato de trabalho a termo resolutivo, e não do preceito que atribui aos trabalhadores o direito a pagamento de compensação em caso de caducidade pela verificação do termo apostado ao contrato⁵⁰. Isto porque, quer se trate de um trabalhador com contrato a termo sujeito ao regime geral, quer se trate de um trabalhador reformado ou com 70 anos com contrato a termo sujeito a regime especial, “a caducidade do contrato implica sempre a lesão (ainda que de efeitos diversos) do mesmo tipo de interesses do trabalhador” pelo que não existe nenhum fundamento juridicamente relevante para esta diferença de tratamento⁵¹.

⁴⁷ RICA LOPES (2016), 236.

⁴⁸ ROMANO MARTINEZ (2022), 953.

⁴⁹ *Vide* LIBERAL FERNANDES (2002), 231, que chega a questionar a constitucionalidade da norma do artigo 348.º, n.º 2, al. d), por violar o princípio de igualdade de tratamento previsto no artigo 13.º da CRP.

⁵⁰ LIBERAL FERNANDES (2002), 223-224.

⁵¹ LIBERAL FERNANDES (2002), 229-230.

2.3. Aspetos duvidosos

O artigo 348.º do CT apresenta algumas insuficiências, que suscitam dúvidas relativas à sua aplicação prática – nomeadamente, questões sobre o momento da ocorrência da caducidade do contrato de trabalho de trabalhador com 70 anos de idade e sobre o regime aplicável a trabalhador reformado ou com 70 anos contratado *ex novo*.

Cumpre, agora, analisar as querelas mencionadas.

2.3.1. Momento da ocorrência da caducidade

A primeira lei que consagrou a possibilidade de caducidade por motivos de reforma por velhice – Decreto-Lei n.º 372-A/75 – nada dizia quanto a este aspeto, pelo que se entendia que a caducidade ocorreria em uma de três hipóteses: no momento em que se encontrassem preenchidos os requisitos para o acesso à reforma, no momento em que o trabalhador declarasse querer aceder à pensão de reforma e passasse a auferir da respetiva pensão ou no momento em que a Segurança Social deferisse a pretensão do trabalhador⁵².

Atualmente, é pacificamente aceite, pela doutrina⁵³ e jurisprudência⁵⁴, em virtude da entrada em vigor do artigo 5.º da LCCT, que veio esclarecer esta questão, e cujo conteúdo se mantém praticamente inalterado, que o contrato de trabalhador reformado caduca se, nos 30 dias contados a partir do conhecimento de tal facto, alguma das partes assim o entender. Uma vez decorridos os 30 dias mencionados, o contrato de trabalho converte-se, obrigatoriamente, em contrato a termo, apenas podendo ser invocada a caducidade com a verificação do primeiro termo. Assim, e como vimos *supra*, a caducidade não é automática, dependendo do conhecimento da situação de reforma e da declaração de vontade de fazer caducar o contrato no período de 30 dias iniciado a partir daquele conhecimento.

⁵² FURTADO MARTINS (2017), 111-112.

⁵³ Neste sentido: ROMANO MARTINEZ (2022), 951; MONTEIRO FERNANDES (2023), 636-637; LIBERAL FERNANDES (2002), 226; ZENHA MARTINS (2008), 431.

⁵⁴ *Vide*, por exemplo, o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, Proc. n.º 31971/15.1T8LSB.L1-4, de 8 de fevereiro de 2017, e o acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, Proc. n.º 101/23.7T8GRD.C1, de 23 de fevereiro de 2024, segundo o qual “o artigo 348.º do CT refere a permanência ao serviço e não o exercício concreto das respetivas tarefas como, aliás, não poderia deixar de ser, desde logo, porque o facto de o trabalhador não se encontrar a desempenhar as suas concretas funções pode ter múltiplas causas, nomeadamente, a circunstância de o empregador não lhe atribuir qualquer trabalho”, para além de que “os factos não revelam que a empregadora não quis o prolongamento do contrato, antes pelo contrário, posto que após ter sido notificada do deferimento da reforma por velhice (...), pagou-lhe os salários (...) e até comunicou à Segurança Social o vínculo da trabalhadora à Ré”.

Em sentido diverso, quando se tratasse de um trabalhador com 70 anos, o contrato não caducava, convertendo-se sempre num contrato a termo, com duração de seis meses.

Com o acórdão do STJ, proferido a 21 de setembro de 2017⁵⁵, a questão do momento da ocorrência da caducidade do contrato de trabalho, quando colocada relativamente ao n.º 3 do artigo 348.º do CT, fez surgir divergências.

A situação jurídica controvertida prendia-se com a receção, por parte de um trabalhador, de uma carta da sua entidade empregadora, onde se fazia denunciar o contrato de trabalho, com efeitos a partir do dia seguinte à data em que o primeiro perfizesse 70 anos de idade. Posto isto, entendeu o STJ que a aplicação do artigo 348.º do CT dependia da verificação cumulativa de certos requisitos, sendo eles: que o trabalhador tenha atingido 70 anos de idade; que o trabalhador permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambos os contraentes, de tal facto; que a manutenção do contrato em vigor resulte da vontade das partes. “Isto porque pode bem acontecer que o trabalhador não esteja interessado em continuar a exercer a sua profissão depois de obter a reforma ou de completar os 70 anos de idade. Tal como não poderá deixar de se equacionar a situação contrária, em que essa manifestação de vontade parta, já não do trabalhador, mas sim da entidade empregadora por não estar ela própria também interessada em que aquele continue ao seu serviço depois de atingir esse *status* ou idade”⁵⁶. Fundamenta-se esta decisão com a letra do n.º 3 do artigo 348.º do CT, que remete para o n.º 1 e 2 do mesmo artigo, devendo ser aplicáveis, por isso, os requisitos do n.º 1 às situações do n.º 3.

Significa isto que, se uma das partes não tiver interesse na manutenção do contrato, após o trabalhador atingir 70 anos, poderá fazer caducar o contrato de trabalho, no prazo de 30 dias a contar do conhecimento de tal facto, obstando, assim, à conversão deste em contrato a termo. Nas palavras de LEAL AMADO (2023b)⁵⁷, a interpretação do STJ faz aproximar os efeitos da reforma e dos 70 anos no contrato de trabalho, uma vez que “no primeiro caso, a caducidade depende de uma declaração de qualquer das partes que pretende pôr termo ao contrato, a emitir até ao trigésimo dia após o mútuo conhecimento da situação de reforma, [e] no segundo caso, a caducidade fica na dependência de um ato de denúncia que pode ser feito até ao trigésimo dia imediato à data em que o trabalhador complete 70 anos; só assim não será se o trabalhador permanecer ao serviço decorridos

⁵⁵ Acórdão do STJ, Proc. n.º 31971/15.1T8LSB.L1.S1, de 21 de setembro de 2017.

⁵⁶ Acórdão do STJ, Proc. n.º 31971/15.1T8LSB.L1.S1, de 21 de setembro de 2017, 13.

⁵⁷ LEAL AMADO (2023b), 524-525.

30 dias sobre o conhecimento do facto (...), hipóteses em que haverá transformação do contrato de trabalho em contrato a termo”.

Neste sentido pronunciou-se ROMANO MARTINEZ (2022)⁵⁸, defendendo que a denúncia do contrato pode ser feita no período de 30 dias a contar do conhecimento dos 70 anos do trabalhador, caso contrário, o contrato converte-se em contrato a termo, adiando-se a denúncia para o momento da verificação do primeiro termo.

Contrariamente, alguns autores apontaram críticas a este novo entendimento jurisprudencial, defendendo que a denúncia do contrato não poderia, nunca, ocorrer no momento em que o trabalhador perfizesse 70 anos. Assim, ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2023), MONTEIRO FERNANDES (2023), LEAL AMADO (2023b) e JOANA NUNES VICENTE (2019)⁵⁹ são da opinião de que, no momento em que o trabalhador atinge os 70 anos de idade, o contrato converte-se em contrato a termo, podendo ser denunciado após a ocorrência do primeiro período de 6 meses.

Tendemos a concordar com esta última posição.

Isto porque, e nas palavras de LEAL AMADO (2023b)⁶⁰, “a lei em lugar algum afirma que o facto de o trabalhador completar 70 anos de idade, sem ter havido reforma, implica semelhante efeito extintivo do contrato, diversamente do que sucede com a reforma do trabalhador, já que aí o artigo 343.º, al. c) é claro ao identificar aquele facto, a reforma, como um dos factos que implicarão, em princípio, a caducidade do contrato de trabalho”. Ou seja, segundo o artigo 343.º do CT, a caducidade do contrato de trabalho ocorre nos termos gerais, nomeadamente por uma das formas constantes nesse artigo, o que expressa a sua natureza meramente exemplificativa. Contudo, pode-se argumentar que o legislador, uma vez que consagrou, expressamente, neste artigo, a possibilidade de caducidade do contrato por motivos de reforma por velhice, também o teria consagrado expressamente relativamente ao facto de o trabalhador completar 70 anos, se esse fosse o seu objetivo – estabelecendo assim um limite máximo da idade para se ser sujeito de contrato de trabalho, à semelhança do limite mínimo previsto no artigo 68.º do CT –, mas não o fez⁶¹. Adicionalmente, uma conclusão como a do STJ, no acórdão já mencionado,

⁵⁸ ROMANO MARTINEZ (2022), 952.

⁵⁹ ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2023), 945-946; MONTEIRO FERNANDES (2023), 638; LEAL AMADO (2023b), 526-528; e JOANA NUNES VICENTE (2019), 188-190.

⁶⁰ LEAL AMADO (2023b), 526.

⁶¹ Em conformidade, encontra-se também o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, Proc. n.º 376/13.0TTCCSC.L1-4, de 23 de setembro de 2015: “o legislador não fez incluir nas causas de cessação do contrato por caducidade, referidas no artigo 343.º do CT, o facto de o trabalhador atingir os 70 anos de idade, pelo que nesta situação o contrato não cessa por via da caducidade. A única previsão, para quando o trabalhador atinja os 70 anos de idade, é a que consta no n.º 1 do artigo 348.º do CT, do qual resulta que

implicaria uma gritante discriminação em razão da idade, proibida à luz do artigo 13.º da CRP, do artigo 24.º, n.º 1, do CT e da Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro de 2000⁶².

Por todos os motivos indicados, deve-se interpretar a remissão do n.º 3 para os números anteriores como se restringindo apenas ao regime do contrato a termo, de forma a respeitar a conformidade sistemática da matéria da caducidade do contrato de trabalho regulada no CT⁶³.

2.3.2. Contratação *ex novo* de trabalhador reformado ou com 70 anos

Uma outra questão levantada pelo artigo 348.º do CT prende-se com a contratação *ex novo* de um trabalhador reformado ou com 70 anos. Significa isto que, como vimos, se um trabalhador já empregado pela empresa se reformar ou completar 70 anos, o seu contrato fica sujeito ao regime do contrato a termo previsto no n.º 2 do artigo 348.º do CT. Mas qual é o regime do contrato de trabalho de um trabalhador que o celebra já depois de ser reformado ou ter completado 70 anos?

A lei é omissa quanto a estas situações, pelo que se torna especialmente importante a análise das posições doutrinárias e jurisprudenciais.

Segundo ROMANO MARTINEZ (2020), ZENHA MARTINS (2008) e VAZ MARECOS (2024)⁶⁴ a contratação *ex novo* de um trabalhador reformado ou com 70 anos implica que o contrato de trabalho fique sujeito ao regime do contrato a termo. Neste sentido, encontra-se alguma jurisprudência, nomeadamente o acórdão do STJ de 07 de fevereiro de 2007⁶⁵.

Como fundamento de tal posição, chamam à colação o princípio da igualdade, constante do artigo 13.º da CRP. Assim, o entendimento contrário “permitiria que dois trabalhadores com 70 anos numa empresa tivessem um regime contratual diverso: aquele que se reformou ao serviço da sua empresa teria (obrigatoriamente) um contrato a termo; o que, depois de reformado ao serviço de outra entidade, foi contratado por aquela

naquela data o contrato se converte num contrato a termo resolutivo com as especificidades enunciadas no n.º 2 do mesmo artigo, por força do seu n.º 3”.

⁶² Como veremos *infra*, no ponto 3.

⁶³ LEAL AMADO (2023b), 528.

⁶⁴ ROMANO MARTINEZ (2020), 827; ZENHA MARTINS (2008), 433-434; e VAZ MARECOS (2024), 984-985.

⁶⁵ Acórdão do STJ, Proc. n.º 06S3320, de 7 de fevereiro de 2007.

empresa poderia ter um contrato a termo”⁶⁶. Tal situação de desvantagem não encontra fundamento, pelo que não pode ser aceite à luz da CRP⁶⁷.

Já RAMOS FARIA (2009) e FURTADO MARTINS (2017) apresentam uma posição intermédia, afirmando que o contrato de trabalho de pessoas com 70 anos ou mais é celebrado a termo, estendendo este regime também aos trabalhadores reformados, mas com idade inferior à indicada, por motivos de similitude de situações. Mas com um limite: só se aplicará o artigo 348.º do CT nos casos em que “o novo contrato se destine ao exercício de diferente profissão, onde vigora uma idade normal de reforma superior, e relativamente à qual pode justificar-se outra política de emprego”⁶⁸.

Em contrariedade com esta posição encontram-se autores como LEAL AMADO (2023a), JÚLIO GOMES (2007) e RICA LOPES (2016)⁶⁹. Consideram, por isso, que a contratação *ex novo* de um trabalhador reformado ou com 70 anos não implica, necessariamente, que o seu contrato fique sujeito ao regime do contrato a termo previsto no n.º 2 do artigo 348.º do CT. Isto porque, por um lado, tal solução não encontra fundamento no elemento literal das normas do artigo 348.º do CT – “não se menciona pois a situação do trabalhador que é contratado quando já tem 70 anos ou já está reformado por velhice”⁷⁰ – e, por outro lado, a decisão de contratação de um trabalhador deste tipo é da empresa, pelo que o risco deverá correr na sua esfera, e não do trabalhador, risco este que, aliás, é passível de mitigação através de outros institutos, como o período experimental ou mesmo a contratação a termo pelas regras gerais⁷¹. O STJ já teve oportunidade de se pronunciar neste sentido, na decisão proferida a 27 de maio de 2010⁷².

Ora, tendemos a concordar com a última posição, uma vez que, primeiro, sendo o artigo 348.º do CT uma norma excepcional, que impõe *ope legis* a aposição de um termo ao contrato, não é passível de aplicação analógica (nos termos do artigo 11.º do CC) a

⁶⁶ *Vide*, ROMANO MARTINEZ (2020), 827.

⁶⁷ De acordo com VAZ MARECOS (2024), 985.

⁶⁸ Assim, FURTADO MARTINS (2017), 116-117, que, no mesmo sentido que RAMOS FARIA (2009), 233-235, entende pela aplicação do contrato a termo a trabalhadores com 70 anos mas ainda não reformados por velhice e a trabalhadores já reformados mas com idade inferior a 70 anos, desde que, nesta última situação, o objeto do contrato seja uma atividade diferente, onde a idade normal de reforma seja superior. Exemplifica, este último autor, através do caso de um bailarino profissional, reformado desde os 45 anos, que, agora, celebra um contrato de trabalho para as funções de coreógrafo – aqui não se justifica a celebração deste contrato a termo.

⁶⁹ LEAL AMADO (2023a), 1208; JÚLIO GOMES (2007), 932-933; RICA LOPES (2016), 233-237.

⁷⁰ JÚLIO GOMES (2007), 932.

⁷¹ Neste sentido, JÚLIO GOMES (2007), 933.

⁷² Acórdão do STJ, Proc. n.º 684/07.9TTSTB.S1, de 27 de maio de 2010; *vide*, também, acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, Proc. n.º 5842/2008-4, de 1 de outubro de 2008; e o acórdão do Tribunal da Relação do Porto, Proc. n.º 8866/16.6T8VNG.P1, de 26 de outubro de 2017.

estes casos⁷³. Assim, não havendo menção expressa, no artigo 348.º do CT, da sua aplicação à contratação *ex novo* deste tipo de trabalhadores, os seus contratos ficam sujeitos ao regime regra da contratação por tempo indeterminado.

Por outro lado, ao contrário do que defende a primeira posição, a submissão dos contratos dos trabalhadores reformados ao serviço da empresa e daqueles que tenham sido contratados já depois da reforma por velhice a regimes diferentes não constitui uma violação do princípio da igualdade, na medida em que não há similitude de situações: não é a mesma coisa, ao nível da esfera de vontade do empregador, contratar um trabalhador sabendo que é reformado e já ter um contrato com um trabalhador que, entretanto, se reforma⁷⁴. Para além disso, e como já mencionado por JÚLIO GOMES (2007)⁷⁵, um empregador que contrata um trabalhador reformado ou com 70 anos, tendo plena consciência desse facto, deve acarretar com o risco dessa contratação, sendo certo que o próprio Direito do Trabalho lhe permite mitigar este risco através de outros institutos.

3. O artigo 348.º à luz da proibição da discriminação em razão da idade

3.1. A idade enquanto fator de discriminação e enquanto elemento no centro das políticas de emprego

A idade, enquanto conceito cronológico, pode ser definida como “o marco biológico da passagem do tempo desde o nascimento até à morte”⁷⁶. Por corresponder a uma característica pertencente a todas as pessoas, consubstancia um fator de discriminação bastante heterogéneo, quando comparado com outros (como a raça ou a deficiência), já que, por um lado, uma mesma pessoa poderá ser submetida a diferenças de tratamento ao longo de toda a vida, baseadas em diferentes preconceitos relativos à pouca ou muita

⁷³ Neste sentido, *vide* RICA LOPES (2016), 234.

⁷⁴ Assim, RICA LOPES (2016), 235. O acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, Proc, n.º 696/12.0TTLSB.L1-4, de 9 de julho de 2014, vai mais longe, quando diz que a circunstância da entidade empregadora apenas ter conhecimento da situação de reforma do trabalhador depois da contratação não tem relevância, uma vez que “esse desconhecimento só a si poderá ser imputável, na medida em que, caso entendesse que esse aspeto era relevante na contratação (para estabelecer quer o regime do contrato, quer o regime contributivo aplicável) podia e devia ter indagado esse facto junto do Autor ou questionado o Centro Nacional de Pensões, conforme o veio a fazer posteriormente”.

⁷⁵ JÚLIO GOMES (2007), 933.

⁷⁶ Cfr. TERESA COELHO MOREIRA (2013), 16.

idade⁷⁷, e, por outro lado, nas palavras de TERESA COELHO MOREIRA (2013)⁷⁸, “uma determinada idade é relativa”, na medida em que uma “pessoa de 45 anos, por exemplo, é jovem, quando comparada com uma de 80, mas velha quando comparada com uma criança de 8 anos”.

Assim, a grande dificuldade com que nos deparamos na consideração da idade como fator de discriminação consiste na determinação do grupo concreto de pessoas que poderão ser alvo de discriminações deste tipo⁷⁹. Tanto os “mais jovens” como os “mais velhos” são sujeitos a estereótipos baseados na sua idade: assim, os primeiros poderão ser considerados menos experientes, menos responsáveis ou menos comprometidos, e os segundos menos flexíveis a novas inovações, menos capazes fisicamente, menos produtivos⁸⁰. Por este motivo, a legislação europeia determinou a proteção genérica da idade, onde não se fixa uma faixa etária específica merecedora de tutela antidiscriminatória por parte do legislador, ao contrário do que sucede, por exemplo, no ordenamento dos Estados Unidos da América, onde a *Age Discrimination in Employment Act* estabeleceu a idade de 40 anos como determinante para a existência de discriminação⁸¹.

Como é claro, os preconceitos dirigidos a estes grupos de pessoas podem não corresponder à realidade, quando observado o caso concreto, pelo que diferenças de tratamento assentes neste fator poderão ser violadoras da dignidade da pessoa, surgindo, por isso, o princípio da proibição da discriminação em razão da idade, princípio este tutelado por diversas fontes internacionais e nacionais.

A nível interno, protege-se esta discriminação, desde logo, na CRP, no seu artigo 13.º, mas também, no âmbito da legislação laboral, nos artigos 23.º a 28.º do CT.

A nível internacional, encontramos a Convenção n.º 111 da OIT, relativa à discriminação no emprego e no trabalho, e, no âmbito do ordenamento jurídico da União Europeia, o artigo 19.º do TFUE e 21.º da CDFUE. Adicionalmente, surge a Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de

⁷⁷ Assim, BRUNO MESTRE (2014), 572.

⁷⁸ TERESA COELHO MOREIRA (2013), 21.

⁷⁹ Adicionalmente, BRUNO MESTRE (2014), 588, nota uma especial dificuldade em escolher o comparador adequado, uma vez que é necessário determinar “se o tratamento diferencial efetivamente assentou na idade” e “a partir de que momento uma diferença etária se torna relevante para constituir dois grupos distintos”.

⁸⁰ *Vide*: MILENA ROUXINOL (2024), 248; e TERESA COELHO MOREIRA (2013), 17.

⁸¹ TERESA COELHO MOREIRA (2013), 15-16, e BRUNO MESTRE (2014), 586.

tratamento no emprego e na atividade profissional, nomeadamente através da proibição da discriminação em razão da idade.

No entanto, as diferenças de tratamento baseadas na idade dos trabalhadores podem ser justificadas, nomeadamente, por políticas de emprego. Neste contexto, surge o artigo 6.º da Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro, e o artigo 25.º, n.º 3, do CT, nos termos dos quais a justificação acontece quando as diferenças de tratamento sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, como sejam interesses socioeconómicos do Estado⁸². Assim, estas políticas de emprego assentam na necessidade de promoção do emprego, que se encontram legitimadas pelas “dificuldades de financiamento do sistema da segurança social”⁸³. Nas palavras de MILENA ROUXINOL (2024)⁸⁴, “O ponto relaciona-se com a relevância do fator idade no domínio da designada *justiça intergeracional*, que compreende quer a ideia de que a população ativa deve ajudar a criar condições de dignidade social para os mais idosos – devem ingressar no mercado de trabalho e contribuir para possibilitar o pagamento de pensões –, quer, por outra banda, a de que estes, se puderem contar com uma fonte de rendimento, devem facilitar a entrada na vida ativa dos mais jovens – o que, pretensamente, justificaria o seu afastamento da mesma, para lhes ceder lugar” (itálico da autora).

3.2. O Direito da União Europeia, em especial a jurisprudência do Tribunal de Justiça, e o seu impacto na ordem nacional

No plano do Direito da União Europeia, a fonte com mais relevância, no que concerne à idade como fator de discriminação, é a Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, tal como se prevê no seu artigo 1.º. Define, também, igualdade, no seu artigo 2.º, n.º 1, como “a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º”⁸⁵.

⁸² Sobre este aspeto, *vide* ponto 3.2.

⁸³ Nesta esteira, TERESA COELHO MOREIRA (2013), 13.

⁸⁴ MILENA ROUXINOL (2024), 249-250.

⁸⁵ Nos termos do artigo 23.º, n.º 1, al. a), do CT, haverá discriminação direta, “sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável. Por sua vez, haverá discriminação indireta, segundo o artigo 23.º, n.º 1, al. b), do CT, “sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática, seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários”.

Concomitantemente, torna-se especialmente relevante a jurisprudência desenvolvida pelo TJUE. Veja-se o caso *Mangold*⁸⁶, onde o tribunal elevou o princípio da proibição da discriminação em razão da idade a princípio geral do Direito da União Europeia.

Segundo JOANA ALMEIDA (2009)⁸⁷, uma grande parte da doutrina europeia entende que o Direito da União Europeia estabelece uma hierarquia de fatores de discriminação, sendo que o fator “idade” se encontra em último. Tal justifica-se pelo facto de, se confrontarmos, por exemplo, a Diretiva 2000/43/CE – que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica – e a Diretiva 2000/78/CE, esta última tem o seu âmbito de aplicação restringido ao emprego e à atividade profissional, para além de que os seus mecanismos de descaracterização da discriminação são em número mais elevado: (i) razões de ordem pública, (ii) critério ocupacional genuíno e (iii) políticas de emprego.

Primeiro, vem dispor o artigo 2.º, n.º 5 que “a presente Diretiva não afeta as medidas previstas na legislação nacional que, numa sociedade democrática, sejam necessárias para efeitos de segurança pública, defesa da ordem e prevenção das infrações penais, proteção da saúde e proteção dos direitos e liberdades de terceiro”.

Uma outra justificação plausível à discriminação em razão da idade encontra-se no artigo 4.º da Diretiva 2000/78/CE, nos termos do qual “os Estados-membros podem prever que uma diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com qualquer dos motivos de discriminação referidos no artigo 1.º não constituirá discriminação sempre que, em virtude da natureza da atividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito essencial e determinante para o exercício dessa atividade, na condição de o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”.

A transposição deste artigo para o ordenamento jurídico português encontra-se no artigo 25.º, n.º 2, do CT: “Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”.

Nota-se, desde logo, a utilização de dois conceitos diferentes: na Diretiva, o legislador europeu optou pelo adjetivo “essencial”, enquanto, no CT, o legislador

⁸⁶ Acórdão do TJUE, Proc. n.º 144/04, de 22 de novembro de 2005.

⁸⁷ JOANA ALMEIDA (2009), 131-132.

português empregou o conceito “justificável”. Por isso, alguma doutrina⁸⁸ defende que o artigo 25.º, n.º 2, do CT deve ser interpretado como fazendo menção à essencialidade da característica que baseia a discriminação, uma vez que o primeiro conceito faz alusão a circunstâncias mais restritas do que o segundo. Para TERESA COELHO MOREIRA (2013)⁸⁹, a descaracterização de uma discriminação através do critério ocupacional genuíno só pode ocorrer nos casos em que “a idade será um pressuposto profissional essencial e decisivo para a contratação ou para a manutenção do contrato (...), ou seja, as atividades em que a boa preparação física e a capacidade física são essenciais e em que a idade constitui um indicador da capacidade potencial dos trabalhadores”.

Assim, serão três os requisitos que devem ser preenchidos de forma a legitimar a discriminação em razão da idade à luz do critério ocupacional genuíno: que a medida discriminatória prossiga um fim legítimo; que a característica que justifica a diferença de tratamento esteja relacionada com a idade; e que a característica diferenciadora seja um requisito essencial e determinante para o exercício da atividade⁹⁰.

No desenvolvimento destes conceitos jurídicos, é especialmente relevante a jurisprudência do TJUE⁹¹, que, quando confrontado com casos de discriminação em razão de idade, tende a aceitar a aplicação do critério ocupacional genuíno, de forma a transpor a ideia de que é essencial garantir o bom desempenho dos trabalhadores na atividade profissional⁹².

Inicialmente, a interpretação feita, pelo TJUE, do artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78/CE, presente no acórdão *Wolf*⁹³, determinava que o limite ao acesso da profissão de bombeiro a pessoas com até 30 anos era adequado e proporcional, graças à “preocupação de assegurar o carácter operacional e o bom funcionamento do serviço de bombeiros profissionais”.

Posteriormente, com o acórdão *Prigge*⁹⁴, decidiu-se por uma interpretação mais restritiva do critério ocupacional genuíno. Em causa estavam dois pilotos que, quando completaram 60 anos de idade, viram o seu contrato de trabalho cessar, em virtude de

⁸⁸ Neste sentido, *vide* TERESA COELHO MOREIRA (2013), 23; e LIBERAL FERNANDES (2008), 7.

⁸⁹ TERESA COELHO MOREIRA (2013), 24.

⁹⁰ Cfr. LIBERAL FERNANDES (2008), 7.

⁹¹ A interpretação das normas comunitárias, proferida pelo TJUE, tem aplicação, tanto em casos de existência de disposições nacionais em sentido contrário – em virtude do princípio do primado do Direito da União Europeia –, como em casos de interpretação diversa das normas nacionais – em virtude do princípio da interpretação conforme.

⁹² MILENA ROUXINOL (2024), 256.

⁹³ Acórdão do TJUE, Proc. n.º C-229/08, de 12 de janeiro de 2010, §39.

⁹⁴ Acórdão do TJUE, Proc. n.º C-447/09, de 13 de setembro de 2011.

uma disposição convencional que assim o determinava. No entanto, a legislação internacional estipulava que esta profissão podia ser exercida até aos 65 anos. É claro que esta diferença de tratamento constituía uma discriminação em razão da idade, e, quanto à aplicação do artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78/CE, o TJUE entendeu que este artigo deve ser interpretado no sentido de se opõe “a uma cláusula de uma convenção colectiva (...) que fixa em 60 anos o limite de idade a partir do qual se considera que os pilotos deixam de ter as capacidades físicas para exercerem a sua atividade profissional”, uma vez que constitui “uma exigência desproporcionada”⁹⁵. Tal deve-se ao facto de, apesar de se pretender limitar os riscos inerentes ao deficiente exercício da atividade profissional, esta imposição convencional ia mais além do que outras disposições – nacionais e internacionais – que determinavam a possibilidade de pilotar aeronaves até aos 65 anos.

Num acórdão mais recente – *VT*⁹⁶ –, o TJUE veio entender que a fixação de um limite etário de 30 anos para o acesso ao cargo de comissário de polícia seria desproporcional à luz do critério ocupacional genuíno, “na medida em que as funções efetivamente exercidas por esses comissários da polícia não exijam capacidade físicas específicas”.

Assim, na consideração do artigo 4.º, n.º 1, deve ser respeitado o princípio da proporcionalidade, só se aceitando diferenças de tratamento (proporcionais) em razão da idade à luz do critério ocupacional genuíno quando estejam em causa profissões em que a capacidade física seja um requisito essencial ao seu exercício.

Por último, é relevante, como forma de descaracterização da discriminação, o artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78/CE, que prevê que “os Estados-membros podem prever que as diferenças de tratamento com base na idade não constituam discriminação se forem objetiva e razoavelmente justificadas, no quadro do direito nacional, por um objetivo legítimo, incluindo objetivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e de formação profissional, e desde que os meios para realizar esse objetivo sejam apropriados e necessários”. Mais diz, este artigo, que as diferenças de tratamento podem incluir, entre outras: (i) “O estabelecimento de condições especiais de acesso ao emprego e à formação profissional, de emprego e de trabalho, nomeadamente condições de despedimento e remuneração”; (ii) “A fixação de condições mínimas de idade, experiência profissional ou antiguidade no emprego para o acesso ao emprego ou a

⁹⁵ Acórdão do TJUE, Proc. n.º C-447/09, de 13 de setembro de 2011, §76 e 75.

⁹⁶ Acórdão do TJUE, Proc. n.º C-304/21, de 17 de novembro de 2022, §83.

determinadas regalias associadas ao emprego”; e (iii) “A fixação de uma idade máxima de contratação”.

A norma correspondente ao artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78/CE, é o artigo 25.º, n.º 3, do CT, nos termos do qual “são nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional”.

Assim, o Estado-membro, quando implementa uma medida de política de emprego – discriminatória em razão da idade – mesmo que se enquadre num dos exemplos plasmados no artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva, deve fundamentar tal medida como sendo legítima e proporcional⁹⁷. O princípio da proporcionalidade aplicado no âmbito laboral deve ser entendido, segundo TERESA COELHO MOREIRA (2013), como “um juízo prévio sobre a necessidade ou indispensabilidade da medida e um outro posterior sobre a proporcionalidade dos sacrifícios que comporta para os direitos fundamentais dos trabalhadores”, sendo necessário que “não se utilizem meios excessivos, que se respeite a necessidade e o carácter apropriado do objetivo de política social e que não se traduza num atentado excessivo às pretensões legítimas dos outros trabalhadores”⁹⁸.

Quanto a isto, a jurisprudência do TJUE revela a aceitação de uma grande amplitude de objetivos de política de emprego.

No acórdão *Palacios de la Villa*⁹⁹, o TJUE teve oportunidade de se pronunciar sobre um regime que permitia a caducidade automática dos contratos de trabalho dos trabalhadores com 65 anos que acedessem à pensão de reforma. Decidiu o tribunal no sentido de que o objetivo inerente a um regime deste tipo é passível de ser enquadrado no artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78/CE, na medida em que será apropriada e necessária para atingir o fim de promover o acesso ao mercado de trabalho, não sendo “excessivamente prejudicial para as pretensões legítimas dos trabalhadores obrigados a reformar-se por terem atingido o limite de idade previsto, uma vez que a legislação

⁹⁷ Neste sentido, TERESA COELHO MOREIRA (2013), 39, quando diz que “pode dizer-se que todas estas exceções previstas na Diretiva estão sujeitas [a] um duplo teste baseado na legitimidade e na proporcionalidade, embora também reconheçamos que não têm fronteiras, isto é, estas diferenças de tratamento serão sempre admissíveis desde que o critério da legitimidade do objeto e da sua justificação exista e desde que seja atingido através de meios apropriados e necessários”.

⁹⁸ TERESA COELHO MOREIRA (2013), 48-49.

⁹⁹ Acórdão do TJUE, Proc. n.º C-411/05, de 16 de outubro de 2007. *Vide*, também, o Acórdão *Rosenbladt* (acórdão do TJUE, Proc. n.º C-45/09, de 12 de outubro de 2010), onde se discutia a legalidade, do ponto de vista da discriminação em razão da idade, de uma convenção coletiva que permitia a caducidade automática dos contratos dos trabalhadores que atingissem 65 anos.

relevante não se baseia apenas numa determinada idade, tendo também em consideração a circunstância de os interessados beneficiarem, no fim da sua carreira profissional, de uma compensação financeira através da concessão de uma pensão de reforma”¹⁰⁰. Adicionalmente, parece resultar da argumentação do tribunal¹⁰¹ que a medida de política de emprego diferenciadora, resultante de negociação coletiva, “é mais facilmente considerada proporcional e justificada”¹⁰².

Casos semelhantes constam dos acórdãos *Hörnfeldt*¹⁰³, *Fuchs e Köhler*¹⁰⁴ e *Georgiev*¹⁰⁵, em que o TJUE decidiu neste sentido, considerando pertinente, de forma a justificar as diferenças de tratamento baseadas em políticas de emprego, o facto de o trabalhador que visse o seu contrato cessar ter acesso à pensão de reforma.

Portanto, será um objetivo legítimo, à luz da interpretação do TJUE, não só a facilitada reinserção dos mais velhos desempregados no mundo do trabalho, mas também “a ideia de partilha de emprego e de mudança geracional”, nomeadamente com a introdução de normas que simplificam a cessação do contrato de trabalho de pessoas mais velhas, com vista a proporcionar novas oportunidades de acesso ao emprego dos mais novos¹⁰⁶. Estas medidas serão proporcionais se forem apropriadas e necessárias, isto é, aptas a prosseguir o objetivo pretendido, que não pode ser obtido por meios menos discriminatórios, tendo sempre em consideração os interesses dos trabalhadores em causa.

No entanto, e em concordância com o que JOANA NUNES VICENTE (2019)¹⁰⁷ já teve oportunidade de afirmar, o TJUE “tem promovido um controlo não muito exigente” das medidas de política de emprego estabelecidas pelos Estados-membros, “já que: (i) reconhece uma ampla discricionariedade aos Estados-membros na escolha dos objectivos – o único limite que parece resultar é de que tem de estar em causa um interesse público e não um interesse individual; (ii) desobriga os Estados-membros de fazer menção

¹⁰⁰ Acórdão do TJUE, Proc. n.º C-411/05, de 16 de outubro de 2007, §73. Neste sentido, BRUNO MESTRE (2014), 604, onde afirma que “a legitimidade da medida não deriva da possibilidade de o trabalhador poder gozar de um rendimento substitutivo mas antes do facto de a passagem à reforma constituir um meio menos gravoso de atingir uma determinada finalidade – a abertura de postos de trabalho – na medida em que existe uma compensação para a perda de rendimento sob a forma de pensão.”

¹⁰¹ *Vide* Acórdão do TJUE, Proc. n.º C-411/05, de 16 de outubro de 2007, § 74: “a legislação nacional relevante abre aos parceiros sociais a faculdade de utilizar, através de convenções coletivas – e, logo, com uma flexibilização não negligenciável –, a aplicação do mecanismo de reforma obrigatória, de modo a poder ter-se devidamente em conta não só a situação global do mercado de trabalho em causa mas também as características próprias dos empregos em questão”.

¹⁰² Nesta esteira, TERESA COELHO MOREIRA (2013), 51.

¹⁰³ Acórdão do TJUE, Proc. n.º C-141/11, de 5 de julho de 2012.

¹⁰⁴ Acórdão do TJUE, Proc. n.º C-159/10 e C-160/10, de 21 de julho de 2011.

¹⁰⁵ Acórdão do TJUE, Proc. n.º C-250/09 e C-268/09, de 18 de novembro de 2010.

¹⁰⁶ Segundo TERESA COELHO MOREIRA (2013), 40-41.

¹⁰⁷ JOANA NUNES VICENTE (2019), 191-192.

expressa a esses objectivos nos diplomas, sendo suficiente que aqueles estejam em condições de realizar essa justificação quando solicitada; (iii) raramente solicita aos Estados-membros a apresentação de elementos comprovativos do objectivo a alcançar, remetendo para os tribunais nacionais a tarefa de avaliar se o objectivo invocado corresponde à realidade dos factos”.

No âmbito do Direito português, o regime do artigo 348.º do CT é semelhante, como vimos, às medidas de política de emprego analisadas nos já mencionados acórdãos do TJUE¹⁰⁸.

Assim, a conversão do contrato de trabalho em contrato a termo, quando o trabalhador acede à pensão de reforma ou quando atinge 70 anos de idade, pode ser vista como uma medida de política de emprego, admissível, à luz do artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78/CE, como justificação para a diferença de tratamento dos trabalhadores mais velhos, já que o seu objetivo se prende com o facilitamento da cessação do contrato de trabalho deste tipo de trabalhadores – ao tornar o vínculo laboral mais precário –, libertando-se os postos de trabalho de forma a promover a contratação dos trabalhadores mais jovens¹⁰⁹.

Importa notar que o facto de o artigo 348.º do CT não se caracterizar como uma medida de política de emprego não implica quaisquer consequências, já que o TJUE, no acórdão *Palacios de la Villa*, teve oportunidade de afirmar que “Não se pode, com efeito, inferir do artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 que uma imprecisão da legislação nacional em causa, quanto ao objectivo prosseguido, tenha por efeito excluir automaticamente que essa legislação possa ser justificada nos termos desta disposição”¹¹⁰.

Não obstante, para que a medida de política de emprego seja compatível com o Direito da União Europeia, é preciso verificar se esta é, também, proporcional.

¹⁰⁸ Note-se que, tal como afirma CRISTINA MARTINS DA CRUZ (2023), 197-204, também podem surgir problemas de compatibilidade com os artigos 24.º (direito à proteção em caso de despedimento) e 4.º, § 4 (direito a um prazo razoável de pré-aviso no caso de cessação do emprego), da CSER. Isto porque, em primeiro lugar, não obstante o artigo 24.º ter como objeto o despedimento, não é justificável, à luz desta norma, a cessação do contrato de trabalho em virtude da idade quando, no âmbito do Direito do Trabalho privado, não há proibição de exercício da atividade profissional uma vez alcançada a idade da reforma. Em segundo lugar, o artigo 4.º, § 4, na interpretação feita pelo CEDS, determina que o período razoável de pré-aviso deve acompanhar o tempo de serviço dos trabalhadores e, por isso, tendo em conta que o artigo 348.º do CT aplica-se, normalmente mas não obrigatoriamente, a relações de maior duração, o período de pré-aviso pode não se revelar suficiente.

¹⁰⁹ Vide: MILENA ROUXINOL (2024), 255; JOANA NUNES VICENTE (2019), 192; e LIBERAL FERNANDES (2008), 9.

¹¹⁰ Acórdão do TJUE, Proc. n.º C-411/05, de 16 de outubro de 2007, §56.

Em primeiro lugar, a medida será apropriada, tal como já abordado, se conseguir atingir os objetivos a que se propõe. Quanto a isto, e na esteira de JOANA ALMEIDA (2009)¹¹¹, apesar de o objetivo implícito na norma em causa ser a libertação de postos de trabalho para a promoção da entrada dos mais jovens no mercado de trabalho, “nada no Artigo 348.º restringe a sua operação – designadamente, a cessação do contrato de trabalho permitida pelo n.º 2, alínea c) – à contratação, pelo empregador, de um trabalhador jovem para substituir o reformado, ou aquele com 70 anos ou mais de idade, cujo contrato foi feito expirar”.

Simultaneamente, tem de se considerar os interesses dos trabalhadores, de modo a apurar a adequação da medida. Por isso, torna-se importante distinguir os dois casos previstos no artigo 348.º do CT: os trabalhadores reformados (n.º 1) e os trabalhadores com 70 anos (n.º 3). Enquanto os primeiros têm acesso à pensão de reforma, que, de certo modo, compensa a precarização do vínculo laboral – e, por isso, poder-se-ia considerar, mais facilmente, que “o actual regime é susceptível de gerar um equilíbrio entre o interesse geral de política de emprego (e de reforma) e os interesses (pelo menos o interesse principal) dos trabalhadores cujo contrato caduca”¹¹² –, os segundos encontram-se numa posição diferente, na medida em que a conversão do contrato de trabalho em contrato a termo opera independentemente da situação pessoal do trabalhador em causa. De facto, foi do entendimento do TJUE, no acórdão *Palacios de la Villa*¹¹³, que a proporcionalidade da medida de cessação de um contrato de trabalho dos trabalhadores com 65 anos que acedessem à pensão de reforma assentava, não na idade, mas sim no direito a “uma compensação financeira através da concessão de uma pensão de reforma (...), cujo nível não se pode considerar desrazoável”.

Por tudo o exposto, JOANA ALMEIDA (2009)¹¹⁴ é da opinião de que não é evidente que o TJUE considerasse compatível o regime do artigo 348.º com o Direito da União Europeia, já que este não considera a situação pessoal do trabalhador em causa. No mesmo sentido, afirma LIBERAL FERNANDES (2008)¹¹⁵ que o regime do artigo 348.º, n.º 3, não poderá ser considerado justificado com base no artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78/CE, uma vez que, “Muito embora se trate de uma idade em que a maioria dos

¹¹¹ JOANA ALMEIDA (2009), 141. Em concordância, ELAINE DEWHURST (2013), 530-532, e ALYSIA BLACKHAM (2016), 47.

¹¹² *Vide*: LIBERAL FERNANDES (2008), 9.

¹¹³ Acórdão do TJUE, Proc. n.º C-411/05, de 16 de outubro de 2007, §73.

¹¹⁴ JOANA ALMEIDA (2009), 144.

¹¹⁵ LIBERAL FERNANDES (2008), 10.

trabalhadores poderá estar próxima de reunir as condições para beneficiar de uma pensão de reforma, não só o empregador goza de toda a liberdade para, na situação em causa, fazer cessar a relação laboral, como não está prevista qualquer garantia efectiva no que respeita à aquisição de uma pensão de reforma que substitua o rendimento salarial deixado de auferir, ou quanto à garantia de integração do trabalhador no mercado de trabalho”.

O teste da proporcionalidade implica, também, que a medida seja necessária, isto é, a ausência de outras medidas que, atingindo o objetivo proposto, sejam menos lesivas – menos discriminatórias¹¹⁶. É evidente que o artigo 348.º do CT, ao denominar como causa de caducidade do contrato de trabalho a reforma e a idade dos trabalhadores, está a legitimar uma diferença de tratamento baseada nesse fator, justificando-a com a necessidade de promover a integração dos mais jovens no mercado de trabalho. Mas, de acordo com JOANA ALMEIDA (2009)¹¹⁷, o regime da pré-reforma, previsto nos artigos 318.º a 322.º do CT, permite aos trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos acordar com o empregador a redução ou suspensão do exercício das suas funções, mediante o pagamento de uma prestação mensal. Consequentemente, o regime destes artigos exprime-se como medida menos lesiva com maior evidência nos casos do artigo 348.º, n.º 3, do CT, que, como vimos, não implicam o pagamento de uma prestação pecuniária alternativa à retribuição do trabalho.

No entanto, poder-se-á argumentar que o artigo 348.º, n.º 3, do CT determina a conversão *ope legis* do contrato de trabalho em contrato a termo, e não a caducidade automática do contrato no momento em que o trabalhador atinja os 70 anos de idade. Por conseguinte, a interpretação feita pelo STJ, no acórdão proferido a 21 de setembro de 2017¹¹⁸, já mencionado, será incompatível com o Direito da União Europeia, na medida em que o objetivo de política de emprego presente na norma em causa não seria

¹¹⁶ No entender de JOANA NUNES VICENTE (2019), 194, “Embora o TJUE não lance mão deste subprincípio com o rigor com que o faz noutros domínios, a verdade é que tem manifestado preferência por soluções que *apelem ao consenso entre os sujeitos intervenientes*, por um lado, e que *constituam formas menos intrusivas na prossecução do objetivo de equilíbrio intergeracional*, por outro” (itálico da autora).

¹¹⁷ Em conformidade, *vide* JOANA ALMEIDA (2009), 146, “Comparado com o Artigo 348.º, n.º 3, a proporcionalidade do regime de pré-reforma é notória. A pré-reforma depende do acordo do trabalhador; assegura-lhe um meio alternativo de subsistência (ao contrário dos trabalhadores do Artigo 348.º, n.º 3, que não reúnem as condições de acesso à pensão); a opção da redução da prestação de trabalho permite um afastamento gradual da vida activa; e quer na redução, quer na suspensão, os trabalhadores são livres de encontrar um emprego alternativo”.

¹¹⁸ Acórdão do STJ, Proc. n.º 31971/15.1T8LSB.L1.S1, de 21 de setembro de 2017.

proporcional, na vertente da necessidade, já que a conversão do contrato – em detrimento da caducidade automática – consiste numa medida menos lesiva¹¹⁹.

Assim sendo, à luz do sentido atribuído pelo TJUE ao artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78/CE, conclui-se que o n.º 1 do artigo 348.º do CT é compatível com o Direito da União Europeia, por ser determinante que o trabalhador continue a auferir uma prestação pecuniária (a pensão de reforma por velhice) para que o seu contrato possa caducar. Esta questão torna-se mais complexa quanto ao n.º 3 do artigo 348.º do CT. É da opinião da maioria da doutrina¹²⁰, com a qual concordamos, que esta norma deve ser objeto de uma interpretação restritiva, nos termos da qual a conversão do contrato de trabalho em contrato a termo de trabalhador que complete 70 anos de idade está dependente de este reunir as condições necessárias para requerer a pensão de reforma por velhice, sob pena de se considerar uma medida discriminatória em razão da idade, proibida pelo Direito da União Europeia e, conseqüentemente, pelo Direito nacional.

¹¹⁹ Cfr., JOANA NUNES VICENTE (2019), 193-194, que entende que a interpretação proposta pelo STJ, naquele acórdão, implica que “o trabalhador não só ficará privado de qualquer vínculo laboral – precário ou não – como poderá ficar privado, por esse facto, de qualquer sucedâneo dos rendimentos do trabalho”.

¹²⁰ *Vide*: LIBERAL FERNANDES (2008), 10; RAMOS FARIA (2009), 236; FURTADO MARTINS (2017), 118; TERESA COELHO MOREIRA (2013), 70-71; JOANA NUNES VICENTE (2019), 193-194; MILENA ROUXINOL (2024), 263-264, e BRUNO MESTRE (2014), 607.

Conclusões

Resulta dos artigos 343.º, al. c), e 348.º do CT que a reforma por velhice e a idade dos trabalhadores constituem elementos com relevância prática no quadro da cessação do contrato de trabalho, já que podem implicar a sua caducidade.

Assim, ao contrário do que sucede no âmbito das relações de trabalho na função pública, o CT não estabelece que, uma vez requerida e deferida a pensão de reforma, o trabalhador fica impedido de exercer uma atividade profissional. Por esse motivo, surge o artigo 348.º, n.º 1, do CT, nos termos do qual o contrato de trabalho de trabalhador reformado converte-se em contrato a termo nos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da situação de reforma por velhice. Trata-se de uma causa atípica de caducidade, por não ser automática¹²¹, dependendo sempre do requerimento da reforma por velhice pelo trabalhador e da declaração de vontade no sentido de fazer caducar o contrato de trabalho.

A idade, por sua vez, adquire relevância com o artigo 348.º, n.º 3, do CT, segundo o qual o disposto nos n.ºs 1 e 2 é aplicável a trabalhador que atinja 70 anos sem ter acedido à pensão de reforma. Há, portanto, e à semelhança do que acontece no artigo 68.º do CT – onde se consagrou a idade mínima para se ser titular de um contrato de trabalho –, uma idade a partir da qual se torna facilitada a cessação do contrato, na medida em que há conversão do mesmo em contrato a termo, enfraquecendo o vínculo laboral do trabalhador pelo simples facto de este ter atingido 70 anos de idade¹²².

A grande particularidade do artigo 348.º do CT prende-se com o regime especial nele constante. Surge, aqui, uma problemática, que diz respeito à conformidade da al. b) com a Diretiva 1999/70/CE, de 28 de junho de 1999, cujo intuito reside na necessidade de limitar o uso excessivo de contratos sucessivos. De acordo com o seu artigo 5.º, n.º 1, os Estados-membros deverão introduzir normas que delimitem, entre outras, (i) as razões objetivas que justifiquem a renovação dos contratos ou relações laborais a termo, (ii) a “duração máxima total dos sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo” e/ou (iii) um “número máximo de renovações dos contratos ou relações laborais a termo”, de forma a evitar a conclusão de contratos de trabalho a termo sucessivos. Ora, o regime geral do contrato a termo, no seu artigo 194.º, n.º 4, do CT adota as duas últimas medidas.

¹²¹ *Vide*, neste sentido, ZENHA MARTINS (2008), 427; ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2023), 944; e o acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, Proc. n.º 101/23.7T8GRD.C1, de 23 de fevereiro de 2024.

¹²² Cfr. LEAL AMADO (2023a), 1206; e ZENHA MARTINS (2008), 444.

No entanto, a al. b) do n.º 2 do artigo 348.º do CT vem derrogar esta norma, ao estabelecer que “o contrato vigora pelo prazo de seis meses, renovando-se por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos”. Questiona-se, pois, a compatibilidade deste artigo com a Diretiva já mencionada, devendo a resposta ser em sentido afirmativo, tendo em conta que o artigo 5.º, n.º 1, permite aos Estados-membros que justifiquem a renovação sucessiva dos contratos a termo com razões objetivas, o que acontece no presente caso¹²³ – através de medidas de política de emprego.

Por outro lado, o artigo 348.º do CT apresenta algumas insuficiências, que suscitam dúvidas relativas à sua interpretação.

A primeira questão centra-se no momento da ocorrência da caducidade. Aqui, cumpre distinguir o n.º 1 e o n.º 3 daquele artigo: enquanto no primeiro é pacificamente aceite que o contrato de trabalhador reformado caduca se, nos 30 dias contados a partir do conhecimento de tal facto, alguma das partes assim o entender¹²⁴, no segundo somos do entendimento de que, no momento em que o trabalhador atinge os 70 anos de idade, o contrato converte-se em contrato a termo, podendo ser denunciado após a ocorrência do primeiro período de 6 meses¹²⁵. Tal significa que a remissão constante do n.º 3 para os números anteriores se refere, apenas, à conversão do contrato de trabalho e às especificidades do regime do n.º 2.

Já a segunda prende-se com o regime a que fica sujeito o trabalhador reformado ou com 70 anos que foi contratado *ex novo*. Quanto a isto, uma vez que a norma do artigo 348.º do CT estabelece um regime especial, não é passível de aplicação analógica a estes casos (nos termos do artigo 11.º do CC)¹²⁶.

Posto isto, compreende-se que o artigo 348.º do CT – cujo objetivo reside na estimulação da entrada dos mais jovens no mercado de trabalho, com a libertação de postos de trabalho ocupados pelos mais velhos – levante problemas a nível do princípio da igualdade e não discriminação. Neste contexto, surge a Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro, que vem estabelecer um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, nomeadamente através da proibição da discriminação em razão da idade.

¹²³ Nesta esteira, JOANA ALMEIDA (2009), 128; e LIBERAL FERNANDES (2008), 11.

¹²⁴ Assim, ROMANO MARTINEZ (2022), 951; MONTEIRO FERNANDES (2023), 636-637; LIBERAL FERNANDES (2002), 226; ZENHA MARTINS (2008), 431.

¹²⁵ *Vide*, assim, ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2023), 945-946; MONTEIRO FERNANDES (2023), 638; LEAL AMADO (2023b), 526-528; e JOANA NUNES VICENTE (2019), 188-190.

¹²⁶ Em conformidade, LEAL AMADO (2023a), 1208; JÚLIO GOMES (2007), 932-933; RICA LOPES (2016), 233-237.

Uma das formas de descaracterização da discriminação está prevista no artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva – norma esta transposta para o ordenamento jurídico português no artigo 25.º, n.º 3, do CT. De acordo com esta forma de descaracterização, a prossecução de um objetivo legítimo, apropriado e necessário de política de emprego pode justificar as diferenças de tratamento baseadas na idade. É o que acontece no artigo 348.º, cujo surgimento está assente numa necessidade de política de emprego. Mas será esta medida proporcional?

Surgem dúvidas quanto à sua adequação. Isto porque, apesar de a medida provocar a precarização dos vínculos laborais dos trabalhadores mais velhos, nada no artigo 348.º do CT obriga à contratação dos mais jovens¹²⁷. Por outro lado, cumpre também considerar os interesses dos trabalhadores. Analisando a jurisprudência do TJUE, nomeadamente o acórdão *Palacios de la Villa*¹²⁸, apreende-se que a proporcionalidade das medidas de política de emprego está dependente, em casos deste género, da garantia de uma prestação económica – a pensão de reforma por velhice. Assim, quanto ao n.º 1 do artigo 348.º do CT, este seria considerado proporcional, já que o acesso à pensão de reforma acabaria por compensar a precarização da relação laboral. Mas tal não acontece com o n.º 3¹²⁹.

Já a necessidade da medida implica a inexistência de outras que, atingindo o mesmo objetivo, sejam menos lesivas dos interesses dos trabalhadores. Poder-se-ia argumentar que o regime da pré-reforma é menos lesivo, pelo menos quanto ao n.º 3 do artigo 348.º do CT, já que resulta do acordo com o trabalhador e determina o pagamento de uma prestação mensal¹³⁰. Todavia, é importante notar que esta norma apenas determina a conversão *ope legis* do contrato, e não a sua caducidade automática (ao contrário do que acontece quanto ao n.º 1, em que a caducidade pode ocorrer nos 30 dias seguintes ao conhecimento da situação de reforma do trabalhador, graças ao acesso, pelo trabalhador, da pensão de reforma por velhice).

Por tudo o exposto, à luz do sentido atribuído pelo TJUE ao artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78/CE, conclui-se que o n.º 1 do artigo 348.º do CT é compatível com o Direito da União Europeia, por ser determinante que o trabalhador continue a auferir uma prestação pecuniária. Já o n.º 3 do artigo 348.º do CT deve ser interpretado restritivamente, nos termos do qual a conversão do contrato de trabalho em contrato a

¹²⁷ *Vide*: JOANA ALMEIDA (2009), 141.

¹²⁸ Acórdão do TJUE, Proc. n.º C-411/05, de 16 de outubro de 2007, §73.

¹²⁹ Cfr. JOANA ALMEIDA (2009), 141; LIBERAL FERNANDES (2008), 9.

¹³⁰ Neste sentido, *vide* JOANA ALMEIDA (2009), 146.

termo de trabalhador que complete 70 anos de idade está dependente de este reunir as condições necessárias para requerer a pensão de reforma por velhice, sob pena de se considerar uma medida discriminatória em razão da idade¹³¹.

¹³¹ LIBERAL FERNANDES (2008), 10; RAMOS FARIA (2009), 236; FURTADO MARTINS (2017), 118; TERESA COELHO MOREIRA (2013), 70-71; JOANA NUNES VICENTE (2019), 193-194; MILENA ROUXINOL (2024), 263-264, e BRUNO MESTRE (2014), 607.

Bibliografia

Doutrina

ALMEIDA, Joana (2009), “Do artigo 348.º do Código do Trabalho à luz do Direito Comunitário”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano 2009, n.º 50, 117-155.

AMADO, João Leal (2023a), “Cessação do contrato”, in *Direito do Trabalho – Relação Individual*, 2.ª Edição, Almedina, Coimbra, 1195-1419.

AMADO, João Leal (2023b), “How terribly strange to be seventy: anotação ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 21 de setembro de 2017”, in *Escritos Laborais*, Almedina, Coimbra, 511-528.

BLACKHAM, Alysia (2016), *Extending working life for old workers – age discrimination law, policy and practice*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon.

CORREIA, Sérvulo/XAVIER, Bernardo Lobo (1973), “Reforma do trabalhador e caducidade do contrato”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano XX, n.º 1, janeiro-março de 1973, 55-82.

CRUZ, Cristina Martins da (2023), “Portugal, no country for old workers: Article 348.º Portuguese Labour Code and the contribution of the UE law and the European Social Charter for the protection of workers reaching the age of 70”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano III, dezembro 2023, n.º 5, 183-217.

DEWHURST, Elaine (2013), “The development of EU case law on age discrimination in employment: will you still need me? Will you still feed me? When I’m sixty-four?”, *European Law Journal*, n.º 19(4), 517-544.

FARIA, Paulo Ramos de (2009), “Velhos são os trapos: discorrendo por analogia sobre o Acórdão *Palacios de la Villa*”, *Questões Laborais*, Ano XVI, n.º 34, julho-dezembro 2009, 225-236.

FERNANDES, António Monteiro (2023), *Direito do Trabalho*, 22.ª Edição, Almedina, Coimbra.

FERNANDES, Francisco Liberal (2008), “A caducidade do contrato de trabalho do trabalhador que perfaz 70 anos na perspetiva da Diretiva n.º 2000/78/CE”, *MaiaJurídica Revista de Direito*, Ano VI, n.º 2, junho-dezembro de 2008, 5-11.

FERNANDES, Francisco Liberal (2002), “Sobre a indemnização em caso de caducidade do contrato a termo do trabalhador reformado que continua ao serviço da mesma entidade patronal”, *Questões Laborais*, Ano IX, n.º 20, 2002, 221-231.

GOMES, Júlio Manuel Vieira (2007), *Direito do Trabalho – Volume I: Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra.

LOPES, Pedro Rica (2016), “A caducidade do contrato de trabalho dos trabalhadores reformados”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 1.º Semestre de 2016, n.º I, 229-237.

MARECOS, Diogo Vaz (2024), *Código do Trabalho Comentado*, 6.ª Edição, Almedina, Coimbra.

MARTINEZ, Pedro Romano, et al (2020), *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª Edição, Almedina, Coimbra.

MARTINEZ, Pedro Romano (2022), *Direito do Trabalho*, 10.ª Edição, Almedina, Coimbra.

MARTINS, João Zenha (2008), “A idade e a reforma por velhice como causas de cessação do *vinculum laboris*: a (in)segurança social e o trabalho”, in *ARS IVDICANDI: Estudos em homenagem ao Prof. Doutor António Castanheira Neves*, V. II, Coimbra Editora, Coimbra, 413-455.

MARTINS, Pedro Furtado (2017), *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.ª Edição, Principia, Lisboa.

MESTRE, Bruno (2014), “Discriminação em função da idade – Análise crítica da jurisprudência comunitária e nacional”, in *Para Jorge Leite, Escritos Jurídico-Laborais*, Coimbra Editora, Coimbra, 569-624.

MOREIRA, Teresa Coelho (2013), “A discriminação em razão da idade no contexto de uma população envelhecida na UE”, in *Igualdade e Não Discriminação: Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2023), *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II: Situações Laborais Individuais*, 9.ª Edição, Almedina, Coimbra.

ROUXINOL, Milena da Silva (2024), *Direito Antidiscriminação nas Relações Laborais*, Almedina, Coimbra.

VICENTE, Joana Nunes (2019), “Discriminação etária e cessação do contrato de trabalho: novas questões em torno do art. 348.º do Código do Trabalho”, in *A Igualdade nas Relações de Trabalho*, AAFDL Editora, Lisboa, 183-195.

Jurisprudência

Acórdão, Supremo Tribunal de Justiça, Proc. n.º 06S3320, de 7 de fevereiro de 2007, Relator: Sousa Grandão, in <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/a40f662d60328f06802572bf0050554e?OpenDocument>, consult. em 28/01/2025.

Acórdão, Supremo Tribunal de Justiça, Proc. n.º 684/07.9TTSTB.S1, de 27 de maio de 2010, Relator: Sousa Grandão, in <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/a215c31e5db0b29a80257753002ae0e9?OpenDocument>, consult. em 28/01/2025.

Acórdão, Supremo Tribunal de Justiça, Proc. n.º 31971/15.1T8LSB.L1.S1, de 21 de setembro de 2017, Relator: Ana Luísa Geraldes, in <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/f3a262ab2476bd93802581a300347941?OpenDocument>, consult. em 22/01/2025.

Acórdão, Tribunal Constitucional, n.º 581/95, Proc. n.º 407/88 e 134/89, Relatora: Conselheira Assunção Esteves, in <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19950581.html>, consult. em 21/01/2025.

Acórdão, Tribunal Constitucional, n.º 747/95, Proc. n.º 488/93, Relator: Conselheiro Monteiro Diniz e Conselheiro Ribeiro Mendes, in <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19950747.html>, consult. em 21/01/2025.

Acórdão, Tribunal de Justiça da União Europeia, Proc. n.º 144/04, de 22 de novembro de 2005, in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62004CJ0144>, consult. em 02/02/2025.

Acórdão, Tribunal de Justiça da União Europeia, Proc. n.º C-411/05, de 16 de outubro de 2007, in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62005CJ0411>, consult. em 06/02/2025.

Acórdão, Tribunal de Justiça da União Europeia, Proc. n.º C-229/08, de 12 de janeiro de 2010, in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62008CJ0229>, consult. em 04/02/2025.

Acórdão, Tribunal de Justiça da União Europeia, Proc. n.º C-45/09, de 12 de outubro de 2010, in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62009CJ0045>, consult. em 06/02/2025.

Acórdão, Tribunal de Justiça da União Europeia, Proc. n.º C-250/09 e C-268/09, de 18 de novembro de 2010, in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62009CJ0250>, consult. em 06/02/2025.

Acórdão, Tribunal de Justiça da União Europeia, Proc. n.º C-159/10 e C-160/10, de 21 de julho de 2011, in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62010CJ0159>, consult. em 06/02/2025.

Acórdão, Tribunal de Justiça da União Europeia, Proc. n.º C-447/09, de 13 de setembro de 2011, in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62009CJ0447>, consult. em 04/02/2025.

Acórdão, Tribunal de Justiça da União Europeia, Proc. n.º C-141/11, de 5 de julho de 2012, in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62011CJ0141>, consult. em 06/02/2025.

Acórdão, Tribunal de Justiça da União Europeia, Proc. n.º C-304/21, de 17 de novembro de 2022, in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62021CJ0304>, consult. em 04/02/2025.

Acórdão, Tribunal da Relação de Coimbra, Proc. n.º 101/23.7T8GRD.C1, de 23 de fevereiro de 2024, Relator: Paula Maria Roberto, in <https://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/166ae5608211e53680258ae40038e9eb?OpenDocument>, consult. em 14/02/2025.

Acórdão, Tribunal da Relação de Lisboa, Proc. n.º 5842/2008-4, de 1 de outubro de 2008, Relator: José Ferreira, in <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/a325cfea5a721b09802574f0003f8ba9?OpenDocument>, consult. em 28/01/2025.

Acórdão, Tribunal da Relação de Lisboa, Proc. n.º 696/12.0TTLSB.L1-4, de 9 de julho de 2014, Relator: Filomena Manso, in <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/21a67f711e5dc74680257d15003c1ba5?OpenDocument>, consult. em 14/02/2025.

Acórdão, Tribunal da Relação de Lisboa, Proc. n.º 376/13.0TTCSC.L1-4, de 23 de setembro de 2015, Relator: Paula Sá Fernandes, in <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/e6e1f17fa82712ff80257583004e3ddc/f2e8825572ca65d280257ecf002dc8e1?OpenDocument>, consult. em 14/02/2025.

Acórdão, Tribunal da Relação de Lisboa, Proc. n.º 31971/15.1T8LSB.L1-4, de 8 de fevereiro de 2017, Relator: Paula Santos, in <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/437d0931109fe455802580dc003d712a?OpenDocument>, consult. em 14/02/2025.

Acórdão, Tribunal da Relação do Porto, Proc. n.º 8866/16.6T8VNG.P1, de 26 de outubro de 2017, Relator: Fernanda Soares, in <https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/b096c18586b61b09802581da003f680e?OpenDocument>, consult. em 14/02/2025.