



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Discriminação em razão da idade e políticas de emprego

Ana Rita Costa Silva

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2025



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Discriminação em razão da idade e políticas de emprego

Ana Rita Costa Silva

Orientador: Professora Doutora Milena Rouxinol

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2025

À memória dos meus avós, José e Teresa.

Agradecimentos

À minha mãe, ao meu exemplo a seguir e ao verdadeiro significado de amor incondicional. Nunca será possível agradecer todo o esforço e investimento, para que eu pudesse seguir os meus sonhos.

Ao meu pai, por estar sempre presente para me ajudar, por me motivar e acreditar sempre em mim.

À minha madrinha, por mesmo longe estar sempre presente, a encorajar e a torcer para que tudo me corra bem.

Às minhas colegas e amigas, em especial à Nádia Brito, à Beatriz Teixeira e à Rita Marques, por todo o companheirismo durante esta jornada e por tornarem este caminho mais leve e bonito. Poder compartilhar tudo isto com vocês foi, sem dúvida, uma bênção.

À minha orientadora, por toda a ajuda, disponibilidade e dedicação. É uma inspiração e um exemplo a seguir, como professora e na área do Direito do Trabalho.

Resumo

A presente dissertação aborda a discriminação em razão da idade e o impacto das políticas de emprego no mercado de trabalho, relativamente aos mais jovens e aos mais velhos. Analisam-se normas do Código do Trabalho português, como o artigo 112.º (que aumenta o período experimental para trabalhadores à procura do primeiro emprego) e o artigo 348.º (que converte contratos em termo após a reforma por velhice ou o atingir dos 70 anos de idade). Examina-se a compatibilidade destas normas com o Direito da União Europeia e princípios constitucionais, como o princípio da igualdade e da segurança no emprego. A investigação conclui que certas políticas, embora visem fomentar a empregabilidade destas categorias, podem incrementar a precarização dos jovens e a exclusão dos mais velhos, o que exige um maior equilíbrio nas políticas laborais.

Palavras-Chave: Discriminação, idade, jovens, velhos, art. 112º, art. 348º, políticas de emprego, igualdade, segurança, Direito da União Europeia.

Abstract

This dissertation looks at age discrimination and the impact of employment policies on the labour market in relation to younger and older people. It analyses rules in the Portuguese Labour Code, such as Article 112 (which increases the probationary period for workers looking for their first job) and Article 348 (which converts fixed-term contracts after retirement due to old age or reaching the age of 70). The compatibility of these rules with European Union law and constitutional principles, such as the principle of equality and job security, is examined. The research concludes that certain policies, while aimed at promoting the employability of these categories, can increase the precariousness of young people and the exclusion of older people, which calls for a better balance in labour policies.

Keywords: Discrimination, age, young, old, art. 112, art. 348, employment policies, equality, security, European Union law.

Índice

<i>1. Lista de Abreviaturas</i>	8
<i>2. Introdução</i>	9
<i>3. A promoção do emprego enquanto tarefa do Estado</i>	11
<i>4. A idade enquanto fator de discriminação</i>	14
<i>5. A discriminação dos mais jovens</i>	18
5.1. Análise de jurisprudência.....	18
5.2. O art. 112º/1-b-iii do CT	22
<i>6. A discriminação dos mais velhos</i>	30
6.1. Análise de jurisprudência.....	30
6.2. O problema do art. 348º/3 CT: necessidade de interpretação conforme.....	37
<i>7. Conclusão</i>	44
<i>8. Bibliografia</i>	46

1. Lista de Abreviaturas

Ac.(s) – Acórdão(s)

al.(s) – alínea(s)

art.(s) – artigo(s)

coord. – coordenação

CEDS – Comité Europeu dos Direitos Sociais

CRP – Constituição da República Portuguesa, Decreto de 10 de abril de 1976, com as suas sucessivas alterações

CSE – Carta Social Europeia

CT – Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as suas sucessivas alterações

DL – Decreto-Lei

DUE – Direito da União Europeia

EM – Estados-Membros

n.º(s) – número(s)

ob. cit. – obra citada

pág.(s) – página(s)

ss. – seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

2. Introdução

O primacial desígnio deste estudo é a discriminação etária e a forma como as políticas de emprego contribuem para este fenómeno. Este tema tem despertado cada vez mais atenção da doutrina e jurisprudência a nível global.

De facto, o mundo está cada vez mais envelhecido. Se, por um lado, podemos considerar algo positivo, uma vez que significa que a esperança média de vida está a incrementar, por outro tem levado à insustentabilidade dos sistemas de segurança social¹. A razão subjacente a este fenómeno é o “tendencial prolongamento da vida *ativa* (e não apenas da idade *cronológica*), a acentuada redução da taxa de natalidade e os reflexos associados a tais fatores, com impacto nas políticas delineadas por cada Estado”².

Por outro lado, os números do desemprego jovem têm crescido, o que leva à implementação de políticas de emprego que precarizam o trabalho jovem e criam instabilidade, o que nos leva a questionar se tal configura discriminação.

Além do mais, como tentativa de contrariar o desemprego jovem, tem-se tentado extinguir o contrato de trabalho dos trabalhadores mais velhos, por forma a dar lugar aos mais novos³. O problema é que tais políticas de emprego podem traduzir-se em discriminação em razão da idade dos trabalhadores mais velhos.

Efetivamente, as políticas de emprego suscetíveis de afetar o trabalho dos mais velhos são oscilantes. Se existem momentos em que se tende para o prolongamento da vida ativa, como estratégia para robustecer os sistemas de segurança social, noutros, ou de outra perspetiva, propende-se para a adoção de medidas destinadas a agilizar a cessação dos vínculos laborais dos trabalhadores com idade mais avançada, como meio para libertar postos de trabalho para os mais jovens. Serão estes, então, desejavelmente, quem alimentará a Segurança Social.

¹ TERESA MOREIRA explica que existem “grandes mudanças ao nível demográfico pois as pessoas estão a viver mais mas simultaneamente estão a ter menos filhos, o que significa que há um novo problema na medida em que há menos pessoas na idade laboral por cada pessoa de idade que se encontra reformada”, surgindo o problema de saber como impedir a insustentabilidade da segurança social, pois haverá grandes dificuldades para conseguir pagar as reformas, não só atualmente, mas para as gerações futuras. MOREIRA, Teresa Coelho (2013), “A discriminação em razão da idade no contexto de uma população envelhecida na EU”, in *Igualdade e não Discriminação, Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, pág. 10.

² SILVA, Rita Canas da (2014), “Discriminação Laboral em função da idade”, in *Congresso Europeu de Direito do Trabalho*, coord. José João Abrantes, Almedina, Coimbra, pág. 238.

³ RITA CANAS DA SILVA refere ainda que “há uma preocupação premente com os níveis de desemprego jovem – que convive, lado a lado, com a necessidade de contrariar especiais resistências à inclusão de trabalhadores de maior idade no mercado de trabalho”. Cfr. ob. cit. pág. 238.

Uma outra estratégia de promoção do emprego jovem é a adoção de medidas que se concretizam em modelos laborais de maior vantagem para os empregadores que contratem essa população. Sucede, contudo, que, em alguns casos, esses modelos correspondem a uma perda de garantias, desde logo ao nível da segurança do emprego, de bondade questionável e, claro, duvidosas do ponto de vista da conformidade com o imperativo de não discriminação etária.

No que toca ao ordenamento nacional, importa atender ao regime inscrito no art. 348º do CT, que determina a conversão em contrato a termo de contrato dos trabalhadores que se reformem por velhice ou que perfaçam 70 anos.

Por outro lado, e no que toca a outra estratégia de promoção do emprego, este estudo irá debruçar-se sobre o art. 112º, nº 1, al. b), subalínea iii), do CT, que diz respeito ao período experimental dos trabalhadores à procura do primeiro emprego, enquadrando-se na discriminação face aos mais jovens.

Ademais, diversa jurisprudência europeia será alvo de análise, além da legislação nacional, por forma a conseguir compreender se verdadeiramente determinadas políticas de emprego constituem discriminação em razão da idade ou se, pelo contrário, constituem objetivos legítimos de promoção do emprego jovem.

3. A promoção do emprego enquanto tarefa do Estado

De acordo com o art. 58º da CRP, é tarefa do Estado promover a execução de políticas de pleno emprego. Assim, é legítimo o propósito de promover o emprego de determinadas categorias e grupos específicos de sujeitos que encontrem uma maior dificuldade no acesso ao emprego.

No entanto, tem de o fazer conforme os princípios constitucionais, nomeadamente o princípio da estabilidade no emprego (art. 53º da CRP), o princípio da igualdade (art. 13º da CRP) e o princípio da proporcionalidade (art. 18º, nº 2, da CRP).

Ora, num Estado democrático, a escolha das políticas de pleno emprego “não pode ser fixada autoritária e unilateralmente pela Constituição, cabendo por isso ao legislador, legitimado democraticamente, uma amplíssima liberdade de conformação neste domínio”⁴. Ademais, traduz-se numa “política económica que tenha como objetivo a realização e a manutenção do nível mais elevado e mais estável possível de emprego e que favoreça a criação de postos de trabalho”⁵.

Assim, cabe ao legislador, no âmbito dos seus poderes e através de uma grande margem, implementar medidas que criem mais postos de trabalho e que sejam estes estáveis e seguros, para todos os trabalhadores, em todas as categorias. Por conseguinte, concerne ao Estado prover, essencialmente, no direito ao trabalho a criação de condições pelos poderes públicos para que o direito de escolher livremente a profissão ou género de trabalho se torne plenamente efetivo para todos”⁶.

Esta obrigação do Estado português associa-se a uma das incumbências prioritárias do Estado, presentes no art. 81º da CRP, designadamente a da sua al. c), de “Assegurar a plena utilização das forças produtivas”, assim como aos planos de desenvolvimento económico e social e a promoção do crescimento económico, presente no art. 90º e ss., da CRP. Importa ainda mencionar que tais obrigações públicas do Estado são suscetíveis de originar inconstitucionalidade por omissão, no caso de ocorrer omissão de medidas legislativas.⁷

⁴ MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui (2010), *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, 2ª Edição, Introdução Geral, Preâmbulo, Artigos 1º a 79º, Coimbra Editora, Coimbra, pág. 1140.

⁵ CANOTILHO, J.J. Gomes, MOREIRA, Vital (2007), *Constituição da República Portuguesa Anotada (Artigos 1.º a 107.º)*, vol. 1, Coimbra Editora, Coimbra, 4ª edição, pág. 764.

⁶ Cfr. MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui, ob. cit., pág. 1140.

⁷ Cfr. CANOTILHO, J.J. Gomes, MOREIRA, Vital, ob. cit., pág. 764.

Ora, como já referido, o Estado para promover a execução das políticas de emprego é necessário que esteja de acordo com o princípio da segurança e estabilidade no emprego, do art. 53º da CRP, que no fundo não permite a adoção e prolongamento indefinido de relações de trabalho precário, nem o despedimento injustificado. A verdade é que na “sua vertente positiva, o direito ao trabalho consiste no direito a procurar e obter emprego; na sua vertente negativa, o direito ao trabalho garante a manutenção do emprego, o *direito de não ser privado dele*”⁸.

Neste sentido, temos de pronunciar-nos do âmbito dos contratos a termo, que são, intrinsecamente, precários, o oposto de segurança. Apesar disso, é errada a ideia de que a celebração destes contratos seja violadora, decisiva e necessariamente, deste princípio, quando a verdade é que esta escolha pode ser constitucionalmente justificada, desde que o legislador pondere, justifique e estabeleça limites, mais concretamente os prazos para este tipo de contratos. Fundamentalmente, este tipo de precariedade nas relações de trabalho subordinado deve estar adequadamente justificado e “resultar de uma adequada ponderação dos direitos ou interesses conflitantes”⁹.

Por outro lado, temos de referir o instituto do período experimental, uma vez que a CRP permite a existência de tal período, mas com a condição de “que, na fixação da sua duração, não se estabeleça um período de tal forma prolongado que desvirtue a própria garantia da segurança no emprego”¹⁰, logo relacionando-se estes dois institutos com o princípio da proporcionalidade.

Com respeito, vejamos a declaração de voto de vencido de JOÃO CURA MARIANO no Ac. do TC nº 338/2010:

“No nosso sistema, o direito ao trabalho não é um direito a ingressar em qualquer relação laboral, sejam quais forem as suas características, mas o direito a ser trabalhador numa relação laboral dotada de estabilidade, à qual o empregador não pode arbitrariamente pôr termo. Não é possível, pois, perseguir a face positiva do direito ao trabalho através da desprotecção da sua face negativa, pelo que violam flagrantemente o direito constitucional ao trabalho, na sua dimensão da segurança do emprego, as medidas políticas que, visando promover o emprego de determinada categoria de trabalhadores,

⁸ Cfr. CANOTILHO, J.J. Gomes, MOREIRA, Vital, ob. cit., pág. 707.

⁹ Cfr. MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui, ob. cit., pág. 1060.

¹⁰ Cfr. MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui, ob. cit., pág. 1061.

permitam que os mesmos sejam contratados com um vínculo precário. Não se poderá, pois, dizer que tais medidas tenham a cobertura do direito fundamental ao trabalho enunciado no artigo 58.º da Constituição, devendo ser encaradas como restrições constitucionalmente ilícitas, por não terem justificação suficiente, implicando uma violação dos limites aos limites dos direitos que o artigo 18.º da Constituição impõe”.

Do mesmo modo, JOAQUIM SOUSA RIBEIRO, igualmente em declaração de voto de vencido ao mesmo Ac.:

“Não é qualquer emprego que incumbe ao Estado promover (n.º 2 do artigo 58.º), mas o emprego que dá conteúdo ao direito ao trabalho consagrado no n.º 1 do mesmo preceito, nomeadamente por respeitar a segurança no emprego — a primeira das garantias com que a Constituição o investe. Um fomento de trabalho que utilize meios conflituantes com a conformação constitucional da situação laboral, no que diz respeito à segurança do emprego, não serve como credencial dessas medidas, desde logo porque resulta afectado, na sua dimensão negativa, o direito ao trabalho”.

Por fim, importa abordar a relação desta tarefa do Estado com o princípio da igualdade. Estes estão conectados na medida em que estar a submeter determinadas categorias de trabalhadores a formas de trabalho precárias, como contrato a termo ou aumento do período experimental, com a justificação de estar a promover o emprego das mesmas, levanta muitas questões constitucionais, quer sobre a violação do princípio da igualdade, como da proporcionalidade e da segurança do emprego, como veremos mais à frente.

4. A idade enquanto fator de discriminação

A idade, comparativamente com os restantes fatores de discriminação, destaca-se pela sua mutabilidade¹¹. Enquanto os fatores como raça, sexo ou deficiência, constituem aspetos que, à partida, são imutáveis, a idade vai-se alterando ao longo da vida e sujeitando cada um de nós a diversos tipos de preconceitos, com o decorrer do tempo¹². Estes preconceitos ocorrem tanto no acesso ao mercado de trabalho, como na formação do contrato de trabalho, quer na sua execução ou cessação, afetando a relação laboral em todas as suas fases¹³.

Outra especialidade deste fator de discriminação é a aparente ausência de comparador, visto que não se definem marcos etários. Tal cenário constitui, dir-se-ia, uma adversidade no que diz respeito a perceber se existe ou não discriminação, por não se saber a partir de que idade se considera, quem ou em relação a quem, uma vez que todos possuímos uma determinada idade¹⁴.

Para além disso, o fator idade, ao contrário dos restantes, não é alvo de um ódio irracional¹⁵. Existem, apenas, “determinados *estereótipos* associados a determinados grupos etários que servem propósitos perfeitamente racionais como *indicadores de performance*”¹⁶.

No entanto, ainda que haja a dificuldade de não existirem comparador e marcos etários, é basilar que se encontram dois focos de diferenciação, nomeadamente os mais novos e os mais velhos¹⁷. No que diz respeito aos mais novos, verifica-se o risco de tratamento discriminatório porque se associam aspetos como falta de experiência, alguma imaturidade e irresponsabilidade. Já quanto aos mais velhos, relacionam-se, usualmente, características como menor jovialidade, menor produtividade, menor acuidade visual ou

¹¹ De facto, “aquele que hoje tem 20 anos, no futuro terá 30 e 40 e assim em diante; é um elemento transversal e, nessa medida, comum a todos, afetando a todos”, cfr. SILVA, Rita Canas da, ob. cit. pág. 244.

¹² MESTRE, Bruno (2020), *Direito Antidiscriminação – uma perspetiva europeia e comparada*, VidaEconómica, Porto, págs. 158 e 159.

¹³ Cfr. MOREIRA, Teresa Coelho, ob. cit., pág. 14.

¹⁴ ROUXINOL, Milena da Silva (2024), *Direito Antidiscriminação nas Relações Laborais*, Almedina, Coimbra, pág. 247.

¹⁵ Efetivamente, no que toca aos outros fatores de discriminação, os indivíduos são alvo de ataques de ódio, por simplesmente pertencerem a determinada religião, possuírem determinada orientação sexual ou padecerem de alguma deficiência, por exemplo. No tocante à idade, o ódio não existe, apenas são atribuídas determinadas características a certos grupos etários.

¹⁶ Cfr. MESTRE, Bruno, ob. cit., pág. 159.

¹⁷ Cfr. ROUXINOL, Milena da Silva, *Direito...*, cit., pág. 248.

psicomotora, assim como menor adaptabilidade às inovações tecnológicas e menor flexibilidade, por exemplo¹⁸.

Neste sentido, estarmos a atribuir um conjunto de características a um grupo de pessoas, todas elas diferentes, parece-nos limitador, principalmente às mais idosas. Isto porque cada pessoa experiencia a vida de maneira distinta, assim como cada uma envelhece à sua maneira, possui a sua mentalidade, tem o seu estilo de vida, mais ou menos saudável e, como tal, podem ainda estar aptas para o trabalho ou não. Assim, “as pessoas vêem-lhes ser recusada a igualdade de tratamento com base em meros preconceitos, impedindo que as pessoas de uma certa idade participem plenamente no mercado de trabalho”, o que viola o direito fundamental à dignidade humana¹⁹.

Apesar de a lei, através da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, no seu art. 1º, não permitir a discriminação em razão da idade no que toca ao emprego e à atividade profissional, tendo como objetivo que se respeite o princípio da igualdade de tratamento em todos os EM há, contudo, determinadas exceções que a lei consagra que permitem esta discriminação, tanto a nível nacional como a nível europeu, como podemos verificar nos arts. 4º e 6º, da Diretiva, e no art. 25º, nºs 2 e 3, do CT.

Como tal, o mencionado art. 4º da Diretiva declara que não há discriminação nas situações em que, “em virtude da natureza da actividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito essencial e determinante para o exercício dessa actividade, na condição de o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional”, o mesmo referindo o art. 25º, nº 2, do CT, estabelecendo este critério ocupacional genuíno.

Por sua vez e considerando agora as normas mais relevantes no âmbito deste estudo, o art. 6º da Diretiva, assim como o art. 25º, nº 3, do CT, determinam que são permitidas diferenças de tratamento em razão da idade se forem justificadas por objetivos legítimos de políticas de emprego, do mercado de trabalho e formação profissional e estando de acordo com o princípio da proporcionalidade. Assim, estas exceções existem para promover a chamada justiça intergeracional, que traduz a ideia de que a população ativa deve conseguir prover o sustento dos mais idosos, mormente o pagamento de pensões e, em sentido contrário, os mais velhos devem ceder o seu lugar para favorecer os mais

¹⁸ TERESA MOREIRA declara que estas suposições sobre os mais jovens e os mais velhos, “estão, muitas vezes, afastadas da verdade, apoiando-se em estereótipos enganadores e injustos que não refletem a verdadeira diversidade das pessoas inseridas em grupos etários”, mencionando ainda que as pessoas possuem uma “enorme heterogeneidade” entre si. Cfr. ob. cit., pág. 17.

¹⁹ Cfr. MOREIRA, Teresa Coelho, ob. cit., pág. 18.

jovens a conseguirem ingressar no mercado de trabalho. Deste modo, cada Estado deverá promover o que lhe for mais benéfico²⁰.

Outrossim, o mencionado art. 6º dá alguns exemplos dos tratamentos diferenciados que poderão ser permitidos, designadamente estabelecer “condições de despedimento e remuneração, para os jovens, os trabalhadores mais velhos e os que têm pessoas a cargo, a fim de favorecer a sua inserção profissional ou garantir a sua protecção”, fixar “condições mínimas de idade, experiência profissional ou antiguidade no emprego para o acesso ao emprego ou a determinadas regalias associadas ao emprego” e ainda a “fixação de uma idade máxima de contratação, com base na formação exigida para o posto de trabalho em questão ou na necessidade de um período razoável de emprego antes da reforma”.

Importa notar que o TJUE está condicionado pela vasta discricionariedade que é permitida aos EM para delinearem quais os seus propósitos de políticas de emprego, através das quais é permitida a discriminação em razão da idade, mediante tratamento diferenciado, assim como a designação das medidas para o alcance dos mencionados objetivos²¹.

Adicionalmente, para tais objetivos serem legítimos, têm de estar de acordo com o princípio da proporcionalidade ou da proibição do excesso, o qual se enquadra na categoria de um princípio fundamental. Este princípio, aplicado no direito laboral, “pressupõe 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”²². Deste modo, para além da demonstração da legitimidade do objetivo, é preciso provar que está de acordo com o princípio da proporcionalidade, sendo apropriado, necessário e não excessivo.

Relevante é, também, fazer a distinção entre a discriminação direta ou indireta, sendo direta quando, de acordo com o art. 23º, nº 1, al. a), do CT, “em razão de um factor 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”, no mesmo sentido da Diretiva 2000/78/CE. Por outro lado, temos a ocorrência de discriminação indireta sempre que “uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa

²⁰ Cfr. ROUXINOL, Milena da Silva, *Direito...*, cit., págs. 249 e 250.

²¹ Cfr. MOREIRA, Teresa Coelho, ob. cit., pág. 32.

²² Cfr. MOREIRA, Teresa Coelho, ob. cit., pág. 48.

posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários”, de acordo com o art. 23º, nº 1, al. b), do CT, definição semelhante à da Diretiva comunitária. É em relação a esta que existem maiores dificuldades de prova, pois existe uma “grande dificuldade em saber quando um critério ou prática aparentemente neutro está indissociavelmente ligado à idade ou quando se trata de um critério igual aos outros que não estabelece qualquer tipo de discriminação”²³

Finalmente, tem sido considerado que a vertente que gera mais preocupação são os trabalhadores mais velhos, apesar de, como já referido, não existirem marcos etários definidos. Tal pode ser verificado por intermédio do Considerando 8 da Diretiva 2000/78/CE, a qual declara “a necessidade de prestar especial atenção ao apoio aos trabalhadores mais velhos, para aumentar a sua participação na vida activa”²⁴.

²³ Cfr. MOREIRA, Teresa Coelho, ob. cit., pág. 36.

²⁴ Cfr. SILVA, Rita Canas da, ob. cit. págs. 252 e 253.

5. A discriminação dos mais jovens

Como já referido, o facto de não existirem marcos etários traz dificuldades em perceber a idade através da qual se pode considerar um trabalhador jovem. Em Portugal, não existe nenhuma medida laboral²⁵ de fomento de emprego jovem que se aplique em razão da idade. Existem medidas de fomento do emprego de determinadas camadas, mas essas medidas não assentam num recorte etário.

No entanto, o CT contém um regime que poderá ir ao encontro de razões etárias, de forma mediata. Inicialmente, através do estabelecimento da permissão da celebração de contratos a termo para trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, através da Lei n.º 49/99, de 22 de junho, para posteriormente ser substituída pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, ao estabelecer o aumento do período experimental dos trabalhadores à procura do primeiro emprego, apesar de não ter definido o seu conceito, permitiu que a jurisprudência o fizesse, sendo estes aqueles que nunca tiveram um contrato de trabalho por tempo indeterminado, tal como indicado anteriormente. Podemos questionar-nos se os trabalhadores à procura do primeiro emprego são sobretudo jovens e se será uma discriminação indireta.

Assim, a discriminação dos trabalhadores mais jovens está associada às políticas de emprego desenvolvidas para facilitar o seu acesso ao mercado de trabalho. Há uma ideia de que quem é jovem tem uma maior dificuldade a aceder a empregos devido à sua falta de experiência, o que faz com que muitos legisladores criem figuras que se traduzem na precarização do emprego²⁶. Destarte, para seduzirem os empregadores a contratarem estas camadas, permitem-se que se traduzam em modelos contratuais mais flexíveis, o que leva à aludida precariedade, traduzida, por exemplo, em contratos a termo ou ao aumento do período experimental para esta categoria de trabalhadores.

5.1. Análise de jurisprudência

²⁵ Existem outras medidas, não estritamente laborais, sobre jovens à procura do primeiro emprego, como por exemplo a dispensa parcial ou isenção total do pagamento de contribuições para a Segurança Social, na parte relativa à entidade empregadora, através do DL n.º 72/2017, de 21 de junho. Consideram como jovens à procura do primeiro emprego as pessoas com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado a atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo.

²⁶ Cfr. ROUXINOL, Milena da Silva, *Direito...*, cit., pág. 251.

O TJUE tem proferido um conjunto de decisões relativamente a esta matéria, as quais ajudam a perceber o que, no âmbito do art. 6º da Diretiva 2000/78/CE, pode ser considerado como justificação para o tratamento diferenciado com base na idade. Tais decisões têm sido bastante discutidas na doutrina, por gerarem muita controvérsia e discordância. Passemos à análise de vários dos casos.

Começamos pelo caso *Abercrombie & Fitch Italia Srl*²⁷. Em Itália, criou-se um determinado modelo contratual que era um contrato com a configuração de contrato de trabalho intermitente (à chamada), mas, além disso, os contratos eram a prazo. Previa-se a possibilidade de contratar nestes moldes pessoas com idade até aos 25 anos e, quando completassem essa idade, o empregador podia cessar o contrato. Acontece que se contratou a termo um jovem com idade inferior a 25 anos e, no dia em que este perfazia 25 anos, foi-lhe comunicado a cessação do contrato de trabalho. A legislação italiana, com vista a favorecer a contratação dos mais jovens, permitia este tipo de contratos, bem como, aparentemente, a respetiva cessação quando o trabalhador completasse 25 anos. Perante esta cessação, promovida pelo empregador, o trabalhador intentou, assim, uma ação para impugnar o seu despedimento e, nesse seguimento, foi efetuado o reenvio para o TJUE, o qual declarou que:

“O artigo 21º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, bem como o artigo 2.º, n.º 1, o artigo 2.º, n.º 2, alínea a), e o artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, devem ser interpretados no sentido de que não se opõem a uma disposição, como a que está em causa no processo principal, que autoriza um empregador a celebrar um contrato de trabalho intermitente com um trabalhador com idade inferior a 25 anos, qualquer que seja a natureza dos serviços a prestar, e a despedir este trabalhador quando este perfaça 25 anos de idade, na medida em que esta disposição prossegue um objetivo legítimo de política de emprego e do mercado de trabalho e os meios previstos para a realização deste objetivo são adequados e necessários”.

²⁷ Acórdão do TJUE, de 19 de julho de 2017, processo C-143/16.

A verdade é que, apesar desta decisão, a doutrina italiana é muito crítica, não só da decisão, mas do diploma com base no qual esta situação aconteceu²⁸. Tendemos a concordar, uma vez que a ideia que parecem defender é a de que mais vale um emprego precário do que emprego nenhum, uma alternativa que suscita algumas reservas... Tal como defendemos anteriormente, esta ideia não está de acordo com o princípio da estabilidade do emprego, presente na legislação nacional, pois devemos prover a estas categorias a estabilidade que os restantes trabalhadores possuem, só assim é que as beneficiamos realmente. MILENA ROUXINOL também parece propender para esta posição, invocando dois argumentos: o primeiro que seria fundamental justificar as razões pelas quais se devem aplicar políticas de promoção do emprego destas categorias em detrimento de outras, uma vez que contratando estas camadas, deixará de se contratar as restantes, o que, conseqüentemente, manterá o nível de emprego inalterado, ao mesmo tempo que a precariedade aumenta; o segundo que seria essencial ter prudência “na delimitação do grupo social a (des)favorecer, dado o risco da generalização”²⁹, ou seja, se definirmos que os jovens possuem mais obstáculos no acesso ao emprego, definindo um marco etário, vai resultar que todos os jovens que possuem tal idade sejam abarcados pela medida, incluindo os que não enfrentassem esse problema³⁰.

Passemos agora à análise do caso *Küçükdeveci*³¹. No caso, uma trabalhadora, dispensada aos 28 anos, alegou que a lei alemã ignorava o tempo de trabalho prestado antes dos 25 anos no cálculo de aviso prévio. Tal trabalhadora possuía uma antiguidade

²⁸ Vejamos as conclusões do Advogado-Geral Michal Bobek, apresentadas em 23 de março de 2017, disponíveis em <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=189188&doclang=PT>, nas quais este considera que “De uma determinada perspectiva, essa medida poderia ser interpretada no sentido de pretender evitar a perpetuação da situação de precariedade dos trabalhadores que cada vez vão ficando «menos jovens». Todavia, também coloca os trabalhadores numa situação em que podem ser despedidos independentemente do seu desempenho ou comportamento concreto. Dificilmente pode ser contestado que esse elemento, considerado individualmente, consubstancia um tratamento menos favorável”. Acrescenta ainda que “o Governo italiano também alegou que o objetivo de proporcionar uma primeira oportunidade de trabalho sem caráter de estabilidade justifica a cessação automática do vínculo laboral aquando do 25.º aniversário. Segundo o Governo italiano, isto permitiria que a medida alcançasse um elevado grau de eficácia, proporcionando a um grande número de pessoas o acesso aos postos de trabalho disponíveis. De acordo com este argumento, o raciocínio subjacente é o da partilha dos postos de trabalho disponíveis: oferecer a cada um uma fatia do bolo. Porém, esta explicação relativa à «partilha do bolo» não se afigura totalmente convincente. Uma pessoa contratada com menos idade pode gozar a sua fatia do bolo durante vários anos, ao passo que aqueles que estejam mais próximos dos 25 anos só dela beneficiarão durante alguns meses. Nesse caso, por que motivo não fixar uma duração máxima do contrato aplicável a cada pessoa, por forma a repartir o «bolo» mais equitativamente? A explicação relativa à «partilha do bolo» torna-se algo circular no tocante ao próprio grupo de pessoas com idade inferior a 25 anos: esse grupo etário é obrigado a partilhar o bolo, enquanto aos outros é servida uma refeição diferente?”.

²⁹ Cfr. ROUXINOL, Milena da Silva, *Direito...*, cit., pág. 253.

³⁰ Cfr. ROUXINOL, Milena da Silva, *Direito...*, cit., págs. 253 e 254.

³¹ Acórdão do TJUE, de 19 de janeiro de 2020, processo C-555/07.

de 10 anos, no entanto, contabilizando apenas o tempo de trabalho prestado com idade superior a 25 anos, a antiguidade reduzia para somente 3. A lei alemã, através desta lei, gerou uma diferença de tratamento entre trabalhadores com a mesma antiguidade, tendo em conta a idade que tinham quando foram contratados. Tal como exemplificado no referido Ac., “no caso de dois trabalhadores com 20 anos de antiguidade, aquele que tinha 18 anos de idade no momento da admissão na empresa beneficia de um prazo de aviso prévio de despedimento de cinco meses, ao passo que esse prazo é de sete meses para o trabalhador que tinha 25 anos de idade no momento da sua admissão”³².

O TJUE concluiu que esta decisão não estava de acordo com o art. 6º da Diretiva, sendo desconforme ao Direito da União Europeia. Primeiramente, não obstante o objetivo de diminuir o período de aviso prévio seja considerado legítimo, no que diz respeito ao estabelecimento de políticas de emprego, na medida em que se considera que “os trabalhadores mais novos, reagem mais rapidamente à perda de emprego, podendo ser-lhes exigida maior flexibilidade na cessação”³³, todavia, os meios foram considerados desadequados face ao objetivo que se pretende atingir, dado que o facto de o trabalho prestado até aos 25 anos de idade ser suprimido, não está de acordo com o objetivo de promover a contratação dos mais jovens.³⁴

Similar a *Küçükdeveci*, temos o caso *Hütter*³⁵, em que um trabalhador austríaco teve parte de sua experiência profissional desconsiderada para efeitos salariais, porque o

³² Ponto 30.

³³ Cfr. SILVA, Rita Canas da, ob. cit. pág. 255.

³⁴ Neste sentido importa notar as conclusões do Advogado-Geral Yves Bot, apresentadas em 7 de julho de 2009 e disponíveis em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62007CC0555>, nas quais este menciona que “43. O aviso prévio prolongado tem claramente por finalidade proteger os trabalhadores cujas capacidade de adaptação e possibilidades de reclassificação profissional o legislador alemão considera diminuir por terem estado empregados durante muito tempo numa empresa. Se um empregador decidir despedir um trabalhador que trabalha há muito na sua empresa, um prazo de aviso prévio prolongado facilita seguramente a passagem desse trabalhador para uma nova situação profissional, em especial para a procura de um novo emprego. Em nossa opinião, pode considerar-se que esta protecção reforçada do trabalhador despedido que é proporcional à antiguidade do trabalhador numa empresa prossegue um objectivo de política de emprego e do mercado de trabalho na acepção do artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78.” No entanto, refere ainda a dificuldade de identificar um objetivo legítimo, “Desde logo, relativamente à afirmação de que tal medida tem um efeito positivo no recrutamento dos jovens trabalhadores, essa afirmação parece-nos ser, no mínimo, hipotética. Pelo contrário, é certo que prazos de aviso prévio curtos terão necessariamente um impacto negativo na procura de um novo emprego por parte dos jovens trabalhadores.” Finalmente, considera ainda que “48. Para mais, temos dúvida sobre a pertinência de um dos postulados nos quais se baseia o § 622, n.º 2, última frase, do BGB, a saber, que os jovens trabalhadores reagem mais facilmente e mais rapidamente à perda do seu emprego do que os outros trabalhadores. Representado o despedimento dos jovens nas nossas sociedades uma parte importante dos despedimentos, este postulado, válido em 1926, deixou de o ser.”

³⁵ Acórdão do TJUE, de 18 de junho de 2009, processo C-88/08.

tempo de serviço acumulado antes dos 18 anos não era contabilizado. O governo austríaco chegou a alegar que a regra tinha como objetivo incentivar os jovens a permanecerem mais tempo no sistema educacional antes de ingressarem no mercado de trabalho. O TJUE decidiu que violava a Diretiva 2000/78/CE, no sentido em que viola a proibição da discriminação em razão da idade. Considerou-se que se tratava de discriminação indireta e que o governo austríaco não conseguiu provar que a exclusão do tempo de serviço até aos 18 anos era necessária e proporcional ao objetivo de incentivar a educação, prejudicando os jovens que entram cedo no mercado de trabalho.

5.2. O art. 112º/1-b-iii do CT

Antes de proceder à análise do atual art. 112º/1-b-iii, do CT, importa atender à evolução histórica no que a esta matéria diz respeito. Antes de 2019, a legislação portuguesa permitia a celebração de contratos de trabalho a termo certo com trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, sendo que vamos focar-nos na primeira categoria. Esta possibilidade constava do art. 140.º/4 do CT e já se encontrava prevista na legislação anterior, quer no CT de 2003, quer até na legislação precodificada, no DL n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro, cujo preâmbulo alude ao propósito de “absorção de maior volume de emprego, favorecendo os grupos socialmente mais vulneráveis”.

O TC abordou a constitucionalidade deste regime no Ac. n.º 581/95. Afirmou, então, que o direito à segurança no emprego, consagrado no art. 53.º da CRP, implica que a relação de trabalho por tempo indeterminado seja a regra, sendo o contrato a termo uma exceção que deve ter uma justificação objetiva. Embora o Tribunal não tenha declarado a inconstitucionalidade, da referida alínea h) do art. 41º/1, do que discordamos, pelas razões mais à frente elencadas, no que diz respeito ao princípio da segurança no emprego, reconheceu que a norma levantava dúvidas constitucionais, especialmente no que diz respeito à precarização do vínculo laboral para estas categorias de trabalhadores³⁶. Para justificar a sua posição, argumentou:

³⁶ Este Ac. do TC contou com várias declarações de voto vencido, por entenderem que a norma é inconstitucional, sendo uma delas de MARIA FERNANDA PALMA, “Como a generalidade da doutrina e a jurisprudência do Tribunal Constitucional têm repetidamente afirmado, o princípio da segurança do emprego não se esgota na proibição de despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos. Dele deriva, além do mais, o carácter excepcional do estabelecimento de relações de trabalho

“Mas se a garantia de segurança no emprego está em relação com a efectividade do direito ao trabalho (CRP, artigo 58.º) e se a Constituição comete ao Estado a incumbência de realização de políticas de pleno emprego, em nome também da efectividade desse direito [CRP, artigo 58.º, n.º 3, alínea a)], então não se pode dizer que é ilegítima aquela ponderação nem que são ultrapassados os limites de conformação que aí são postos ao legislador. Conformação que é restritiva, sem dúvida, se atendermos aos mandados de optimização das normas sobre direitos fundamentais. Mas que empreende uma ponderação justificada. Na verdade, o que está em análise é a justificação de uma norma que, assentando numa pressuposta «menos-valia» da experiência profissional daqueles candidatos ao emprego, consagra uma opção de alargamento dos casos de contratação a termo. E não cabe ao Tribunal Constitucional sindicá-lo o âmbito mais vasto das prognoses legislativas que com esta política porventura se entrecruzem. Por isso que não são violados nem a garantia constitucional da segurança no emprego (CRP, artigo 53.º) nem o princípio da igualdade (CRP, artigo 13.º)”.

Posteriormente, o Estado adotou, através da Lei nº 93/2019, de 4 de setembro, o alargamento da duração do período experimental para os trabalhadores à procura do primeiro emprego e para os desempregados de longa duração. Assim, o período experimental destes trabalhadores foi aumentado para 180 dias, com a justificação de “Promover a contratação sem termo (...) e estimular a sua inserção no mercado de trabalho de forma mais estável do que a que resultaria da sua contratação em regime de contrato de trabalho a termo”³⁷.

Ora, o objetivo do período experimental³⁸, do ponto de vista do empregador, é testar as competências do trabalhador. Por seu turno, do ponto de vista do trabalhador, é analisar se o emprego o satisfaz, desde o trabalho que vai efetivamente exercer, ao ambiente e aos colegas, por exemplo. Todavia, o que à partida parece benéfico para ambas as partes, na realidade não o é. A fase do período experimental constitui para o empregador algo

precárias, designadamente pela aposição de termo aos contratos de trabalho: precariedade é o oposto de segurança”.

³⁷ Proposta de Lei nº 136/XIII, publicada no Diário da Assembleia da República II série-A, nº 122/XIII/3, a 5 de junho de 2018.

³⁸ “A relação laboral sendo tendencialmente duradoura às partes deve ser dada a possibilidade de apreciar mutuamente as qualidades. Esta é a justificação que subjaz ao período experimental”, FALCÃO, David e Sérgio Tenreiro Tomás (2019), *Lições de Direito do Trabalho, A Relação Individual de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 6ª Edição, pág. 74.

deveras excepcional³⁹, constituindo a única circunstância em que se pode desvincular do trabalhador sem invocar justa causa para a resolução do contrato, sem compensação económica ou indemnização, razão pela qual este período é copiosamente mais vantajoso para o empregador. Esta situação, naturalmente, traduz-se numa precarização do vínculo laboral, consistindo numa exceção ao princípio da proibição do despedimento imotivado⁴⁰.

Destarte, surge a questão: como se pode querer tornar a contratação dos trabalhadores à procura do primeiro emprego mais estável, se, aumentando o período experimental destes, é criada uma situação, durável no tempo, de instabilidade? É certo que o regime anterior permitia a contratação a termo destes trabalhadores e a mencionada Lei visa promover a contratação sem termo, o que, *prima facie*, aparenta ser mais favorável. Porém, através de uma análise mais profunda, conseguimos compreender que não o é.

Assim, com o prolongamento do período experimental em detrimento dos contratos a termo, o empregador é livre para denunciar o contrato de trabalho a qualquer momento dentro dos 180 dias, “e não somente por referência a determinada ocorrência futura, como é o termo”⁴¹, ao passo que não recebe qualquer compensação económica e pode não ter direito a pré-aviso, se a duração do contrato for inferior a 60 dias.

A jurisprudência definiu os trabalhadores à procura do primeiro emprego como aqueles que nunca tiveram um contrato por tempo indeterminado. Deste modo, estão inseridos neste conceito os trabalhadores que tivessem experiência laboral, mas com contratos de trabalho a termo certo⁴². Podemos questionar-nos se um período temporal de seis meses é adequado a quem já tenha uma variadíssima experiência de trabalho, porém a termo, em comparação com quem nunca experienciou o mundo do trabalho. Consideramos que apenas a segunda opção é proporcional e está de acordo com o princípio da proporcionalidade e, conseqüentemente, constitucional.

³⁹ O período experimental constitui “um instituto limitador do risco empresarial, assegurando ao empregador a indispensável margem de erro e representando, quiçá, o preço que o ordenamento jurídico terá de pagar a troca da garantia de estabilidade no emprego, surgindo assim em homenagem à parte patronal e como mecanismo destinado à salvaguarda dos seus interesses.”, AMADO, João Leal (2022), *Contrato de Trabalho, Noções Básicas*, Almedina, Coimbra, 4ª Edição, pág. 180.

⁴⁰ ROUXINOL, Milena Silva (2020), “A Lei nº 93/2019, de 4/09, e o alargamento da duração do período experimental”, in *Questões Laborais*, nº 55, Almedina, pág. 65.

⁴¹ Cfr. ROUXINOL, Milena Silva, *A Lei nº 93/2019...*, cit., pág. 71.

⁴² Cfr. ROUXINOL, Milena Silva, *A Lei nº 93/2019...*, cit., pág. 74.

Por seu turno, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO é igualmente da opinião de que tal aumento do período experimental configura uma má solução, elencando vários motivos. Primeiramente, troca um regime precário, do contrato a termo, mas controlado, pois, tem um “horizonte temporal conhecido”, através do próprio termo, protegendo o trabalhador, além da indemnização a que este tem direito no final do mesmo, por um regime de precariedade completa, devido a neste caso o contrato poder cessar a qualquer momento, sem necessidade de invocar justa causa ou de providenciar uma indemnização. Em segundo lugar, porque estamos perante uma discriminação direta no tocante aos desempregados de longa duração, “com base na situação económica mais desfavorecida que já têm pela ausência de rendimentos do trabalho durante um longo período” e no que diz respeito aos trabalhadores à procura do primeiro emprego uma discriminação indireta em razão da idade, devido à maioria dos trabalhadores desta categoria serem jovens, apesar de a norma não o referir, “cuja possibilidade de acesso a relações de trabalho minimamente estáveis fica ainda mais comprometida”, constituindo assim discriminação indireta com base no art. 24º, nº 1, al. b), do CT, e violando o princípio da igualdade presente no art. 13º da CRP. Por fim, considera ainda que esta solução é desadequada face à *ratio* do período experimental, “não se afigura que o tempo de avaliação das aptidões de dois trabalhadores para o desempenho da *mesma* função tenha que ser diferente apenas pela circunstância de um deles ser jovem ou desempregado de longa duração”, prosseguindo um desígnio para o qual não foi criada, violando o artigo 53º da CRP, que proíbe os despedimentos sem justa causa⁴³.

Já JOÃO LEAL AMADO é da opinião que 90 dias chegariam e até sobriariam, no tocante a avaliar trabalhadores que exerçam funções indiferenciadas, ou seja, “cargos destituídos de complexidade técnica, com diminuto grau de responsabilidade, que não pressupõem uma especial qualificação nem reclamam particular confiança”. O facto de duplicarem a duração do período experimental a estes trabalhadores “implica uma extensão desmesurada de precariedade laboral, totalmente desnecessária e francamente desproporcionada”, o que o leva a classificar como inconstitucional esta norma, “se quisermos levar a sério a garantia fundamental da segurança no emprego”⁴⁴.

Passemos às considerações do TC sobre esta matéria. No que diz respeito à lei anterior à anunciada, a que permitia os contratos a termo para esta categoria de

⁴³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2023), *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 9ª Edição, Almedina, Coimbra, págs. 252 e 253.

⁴⁴ Cfr. AMADO, João Leal, ob. cit., pág. 186.

trabalhador, o TC fora muito claro. No Ac. do TC nº 338/2010, JOAQUIM SOUSA RIBEIRO afirmou a inconstitucionalidade do regime em causa, rejeitando a ideia de que “mais vale um emprego precário do que emprego nenhum” e fundamentando da seguinte forma:

“Admitamos que assim é, no plano do cálculo pessoal de utilidades de cada trabalhador forçado a optar, dentro da alternativa descrita. Mas o utilitarismo das preferências individuais ou de um grupo social não pode servir de critério de valoração normativa, muito menos de um juízo de validade constitucional. O confronto a estabelecer não é entre duas situações factuais, para atribuir mais-valia à menos gravosa (o menor dos males), ainda que ela não corresponda à que o trabalhador teria direito, segundo o programa constitucional. Deste ponto de vista, não pode merecer senão concordância a afirmação do Conselheiro Mário Torres, em voto de vencido no Ac. n.º 160/2005, de que «a alternativa à contratação com termo não é o desemprego, mas sim a contratação sem termo, em obediência às opções constitucionais»”⁴⁵.

Por sua vez, JOÃO CURA MARIANO, em declaração de voto ao mesmo Ac., proferiu:

“Note-se que não estamos perante a criação de um tempo de precariedade justificado pela inexperiência do trabalhador, uma vez que este já tem a sua previsão na existência de um período experimental nos contratos de trabalho, mas sim na atribuição a determinadas categorias de trabalhadores de um estatuto laboral diminuído, de modo a facilitar-lhes a obtenção de um emprego, apesar de precário”.

Desta forma, através de ambas estas declarações no sentido da inconstitucionalidade, é vincada a ideia de que o direito ao trabalho não pode justificar que o seja feito em condições precárias, através da falta de estabilidade, pois queremos que esta categoria possa usufruir deste direito da forma que os restantes trabalhadores usufruem, dado que só assim é possível respeitar o princípio da segurança no emprego⁴⁶.

⁴⁵ Sublinhado nosso.

⁴⁶ Também no Acórdão nº 632/2008, do TC, é acentuada a ideia de que não se pode limitar o uso da contratação a termo e compensar com o aumento do período experimental, que constitui outra forma precária. Desse modo, “o período experimental dos contratos por termo indeterminado seria convolado em nova forma de contratação a prazo pelo período de seis meses, com a agravante de se tratar de um regime laboral cuja rescisão se encontra desprovida de forma específica, direito a indemnização e justa causa para

É verdade que é tarefa do Estado a promoção de políticas de emprego de determinadas categorias, mas tais políticas devem existir para conseguir prover a estas categorias, que encontram dificuldades no acesso ao mercado de trabalho, a estabilidade que os restantes trabalhadores já possuem.

Apesar disso, o TC, por maioria, decidiu pelo vencimento da norma:

"Pelo exposto, e sendo certo que não cabe ao Tribunal Constitucional sindicat a opção feita pelo legislador das medidas legislativas criadas para fomentar o emprego e a actividade empresarial, mas tão-somente pronunciar-se sobre se as apresentadas ao seu exame revestem a devida “ponderação justificada”, é de concluir que as normas constantes das alíneas *a)* e *b)*, do n.º 4, do artigo 140.º do Código do Trabalho não merecem qualquer juízo de inconstitucionalidade".

Por seu turno, o Ac. do TC n.º 318/2021, já respeitante ao aumento do período experimental, veio declarar que, no que diz respeito ao princípio da segurança no emprego, não há inconstitucionalidade. Do prisma do princípio da igualdade, contudo, essa ampliação de 90 para 180 dias já estaria ferida de inconstitucionalidade, no que concerne aos trabalhadores à procura do primeiro emprego, se o conceito jurisprudencial de que estes constituem todos aqueles que nunca tivessem tido um contrato de trabalho por tempo indeterminado, for o entendido.

Deste modo, o período de 180 dias fracionar-se-ia em dois, de 90 dias cada um. O primeiro segmento destinar-se-ia a cumprir com os objetivos do período experimental em si, já mencionados anteriormente. O segundo serviria “o objetivo de permitir ao empregador uma avaliação diferenciada, justificada por os trabalhadores em causa nunca terem tido uma experiência profissional relevante”⁴⁷. Assim, o Ac. concluiu com a declaração de inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, no tocante aos trabalhadores que anteriormente tivessem sido contratados a termo, por 90 dias ou mais, por empregador ou empregadores distintos⁴⁸.

a sua resolução, constituindo, ainda, um factor de agravamento da precariedade laboral, na medida em que, contrariamente à contratação a prazo, não seria susceptível de renovação;”, citando o referido Acórdão.

⁴⁷ ROUXINOL, Milena da Silva (2023), “A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, e o período experimental”, in *Questões Laborais*, n.º 63, Almedina, pág. 144.

⁴⁸ Efetivamente neste Acórdão temos uma visão distinta das anteriores, onde é inclusivamente referido que “A afirmação de que o referido período servirá, por regra, para disfarçar e fazer operar a contratação a termo – ou seja, que será usado “para despedir” – carece de demonstração. Não há dados concretos que a suportem, ou pelo menos que a suportem com a categoria de fenómeno provável e em

Não se pode deixar de referir o princípio da indispensabilidade, dado que podemos indagar-nos se é indispensável, para diferenciar esta categoria de trabalhadores e, no entendimento do legislador, promover a sua contratação, de sujeitá-los ao dobro do período experimental, passando de 90 para 180 dias. É difícil conceber esta ideia de que seriam necessário seis meses para o empregador perceber se o trabalhador corresponde às expectativas, ou não. Tal como MILENA ROUXINOL afirma, a estipulação de um período experimental não tão extensivo não fere com tamanha gravidade o princípio da estabilidade no emprego, nem diferencia estes trabalhadores de forma tão manifesta⁴⁹. A autora e JOÃO LEAL AMADO explicam que a implementação de outras medidas, como por exemplo incentivos financeiros ou benefícios contributivos, destinados a estas categorias, poderiam ser melhor solução⁵⁰.

Em 2023, através da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, foram aditados ao artigo 112.º do CT, os n.ºs 5 e 6. Tal como MILENA ROUXINOL profere, seria de esperar que o legislador tivesse em conta a declaração parcial de inconstitucionalidade do TC sobre esta matéria e adaptasse a norma nesse sentido, mas tal não sucedeu⁵¹. No que se refere ao n.º 5, estabelece que o período experimental de 180 dias para os trabalhadores à procura de primeiro emprego e os desempregados de longa duração seja reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

No entanto, para além de o legislador incluir os desempregados de longa duração, acaba por incluir a possibilidade de estes trabalhadores ficarem com um período experimental inferior ao do trabalhador comum (90 dias para a generalidade dos trabalhadores). Importa ter em conta que esta norma só diz respeito a contrato com empregador diferente, já se se tratar do mesmo empregador, aplica-se o n.º 4 do mesmo artigo. Este n.º 4 estatui que o período experimental é igualmente reduzido ou excluído, se existir uma antecedente relação laboral com o empregador, quer a nível de contrato a termo ou estágio profissional para a mesma atividade, temporário no mesmo posto de trabalho ou prestação de serviços para o mesmo objeto, o que se pode conceber dado que

quantidade expressiva, como é sugerido pelos requerentes (os dados estatísticos acima referidos estão longe de o confirmar)”, introduzindo uma ideia distinta que não será um período tão precário assim.

⁴⁹ Cfr. ROUXINOL, Milena Silva, *A Lei n.º 93/2019...*, cit., pág. 82.

⁵⁰ AMADO, João Leal e Milena Silva Rouxinol (2021), “Sobre a (des)conformidade constitucional do alargamento do período experimental pela Lei n.º 93/2019 – um olhar sobre o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 318/2021”, in *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, ano 151, n.º 4030, Coimbra, pág. 40.

⁵¹ Cfr. ROUXINOL, Milena da Silva, *A Lei n.º 13/2023...*, pág. 147.

já puderam conhecer-se mutuamente e, desse modo, verificarem-se os objetivos da existência do período experimental preenchidos. O que gera estranheza relativamente a este nº 4 é a não inclusão de um contrato sem termo, o que, com base na *ratio* da norma, no nosso ponto de vista se deve incluir.

No que concerne à interpretação do nº 5, é suscitada a dúvida de em que situações este é excluído e em que situações se considera apenas reduzido. À primeira vista, seria reduzido se fosse igual a 90 dias e excluído se fosse superior. Todavia, segundo o entendimento de MILENA ROUXINOL, sendo o contrato anterior igual ou superior a 90 dias, a consequência na nova relação laboral “será a sua redução ou a sua exclusão, dependendo da duração daquele vínculo anterior e na medida da mesma”⁵², exemplificando que se um contrato anterior tiver durado 100 dias, o ulterior leva a que o período experimental seja apenas de 80⁵³.

Por fim, importa fazer a ligação entre os trabalhadores à procura do primeiro emprego e a discriminação em razão da idade, dos mais jovens. Esta relação existe porque se nos questionarmos quem são os trabalhadores à procura do primeiro emprego, verificamos que tendencialmente serão os mais jovens a estar nessa posição e pode, por isso, ser equacionada a existência de discriminação indireta.

⁵² Cfr. ROUXINOL, Milena da Silva, *A Lei nº 13/2023...*, pág. 152.

⁵³ No tocante ao nº 6, este diz-nos que o período experimental é reduzido ou excluído para o trabalhador que realizou estágio profissional, nos últimos 12 meses, igual ou superior a 90 dias, com uma avaliação positiva, para um empregador diferente. Diferentemente do nº 4, em que se tratava do mesmo empregador, aqui fala-se de empregador distinto. Estranho é que no nº 5, referente a trabalhadores à procura do primeiro emprego e a desempregados de longa duração, também não tenham incluído quem tenha tido um contrato de trabalho para funções semelhantes, ao invés de um estágio. Cfr. ROUXINOL, Milena da Silva, *A Lei nº 13/2023...*, pág. 154.

6. A discriminação dos mais velhos

Da mesma forma que não há, entre nós, nem no Direito da UE, marcos etários em relação aos mais jovens, também não existem em relação aos mais velhos. No entanto, são estes que suscitam, como já se referiu, maiores problemas⁵⁴.

Desde logo, esta categoria é discriminada tanto pelas características que se lhes associam, anteriormente relatadas, como menor aptidão para o trabalho, em termos gerais, em virtude de as condições físicas já não serem as mesmas dos mais jovens, o que, para determinados empregos, é essencial para se obter um bom desempenho, como também pelo facto de se querer extinguir os contratos de trabalho dos mais velhos por forma a dar lugar aos mais jovens, no âmbito das políticas de emprego. Quanto à primeira das razões elencadas, poderá, na teoria, defender-se com base no critério ocupacional genuíno, do art. 4º da Diretiva 2000/78/CE e do art. 25º, nº 2, do CT, na medida em que as diferenciações serão legítimas se a atividade em si mesma, quer o contexto, justificar essa diferenciação. Já a segunda razão só se justificará com base no art. 6º da Diretiva e no art. 25º, nº 3, do CT, ou seja, se as diferenças de tratamento forem necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, especificamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional⁵⁵.

No que diz respeito aos mais idosos, no nosso ordenamento jurídico, um art. que causa controvérsia é o art. 348º do CT, no qual se estabelece a conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos, que irá ser devidamente analisado, uma vez que existe a necessidade de fazer uma interpretação restritiva do mesmo, com base no princípio da interpretação conforme e a jurisprudência do TJUE.

6.1. Análise de jurisprudência

Começamos pela análise de casos que se relacionam com o critério ocupacional genuíno, presente no art. 4º da Diretiva 2000/78/CE e o seu art. correspondente no

⁵⁴ Os dados estatísticos em 2013 evidenciavam que mais de 50% dos casos de discriminação em razão da idade eram relativos a indivíduos com mais de 60 anos de idade. VICENTE, Joana Nunes (2019), “Discriminação etária e cessação do contrato de trabalho: novas questões em torno do art. 348º do Código do Trabalho”, in *A Igualdade nas Relações de Trabalho*, APODIT – Associação Portuguesa de Direito do Trabalho, RAMALHO, Maria do Rosário Palma, MOREIRA, Teresa Coelho (coord.), AAFDL Editora, Lisboa, pág. 186.

⁵⁵ Cfr. ROUXINOL, Milena da Silva, *Direito...*, cit., págs. 255 e 256.

ordenamento nacional, o art. 25º, nº 2, do CT, ou seja, casos relacionados com o avançar da idade e a correspondente perda de aptidões para o correto e esperado desempenho laboral em determinadas atividades profissionais, não deixando, porém, o TJUE, de analisar se tais normas e restrições são proporcionais.

Importa proceder à análise do caso *Prigge*⁵⁶, no qual *Richard Prigge*, piloto aéreo, e outros dois colegas, se opuseram contra o empregador dos mesmos, *Deutsche Lufthansa*, dado que possuíam, nos contratos de trabalho, uma cláusula de uma convenção coletiva que fazia cessar os contratos quando perfizessem 60 anos. O problema é que as regulamentações nacionais e internacionais permitem que os trabalhadores exerçam esta profissão até aos 65 anos, dentro de alguns condicionalismos, sendo que, na perspetiva de TERESA COELHO MOREIRA, esta cláusula de convenção coletiva “não é uma medida necessária à segurança pública e à proteção da saúde”⁵⁷, no sentido do art. 2º, nº 5, da Diretiva, que institui um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional. Acrescenta ainda que o art. 4º da Diretiva deve ser interpretado no sentido que se opõe a tal regulamentação e que o art. 6º, nº 1, al. a), igualmente da Diretiva, deve ser interpretado no sentido “de que a segurança aérea não constitui um objetivo legítimo na aceção desta disposição”⁵⁸.

A *ratio* desta norma da convenção coletiva seria “garantir a segurança do tráfego aéreo”, uma vez que “permitiria evitar o risco de acidente, bem como proteger a saúde dos pilotos, dos passageiros e dos habitantes das zonas sobrevoadas”⁵⁹. Deste modo, apesar de o TJUE considerar que no que diz respeito aos “pilotos de linha, é essencial que possuam, nomeadamente, capacidades físicas particulares, na medida em que nesta profissão as falhas físicas são susceptíveis de ter consequências importantes”⁶⁰ e de julgar “inegável que essas capacidades diminuem com a idade”⁶¹, importava aferir se isto acontecia a partir dos 60 anos, ou se pelo contrário a fixação desta idade é desproporcional.

O TJUE acabou por decidir que, apesar de o objetivo ser legítimo, a determinação dos 60 anos quando as legislações nacionais e internacionais permitiam a prática da

⁵⁶ Ac. do TJUE de 13 de setembro de 2011, processo C-447/09.

⁵⁷ MOREIRA, Teresa Coelho (2012), “Discriminação em razão da idade dos trabalhadores: anotação ao Acórdão do TJUE, Richard Prigge, de 13 de setembro de 2011, processo C-447/09”, in *Questões Laborais*, nº 39, pág. 137.

⁵⁸ Cfr. MOREIRA, Teresa Coelho, *Discriminação...*, cit., págs. 137 e 138.

⁵⁹ Cfr. Ac. do TJUE de 13 de setembro de 2011..., parágrafo 51.

⁶⁰ Cfr. Ac. do TJUE de 13 de setembro de 2011..., parágrafo 67.

⁶¹ Cfr. Ac. do TJUE de 13 de setembro de 2011..., parágrafo 67.

atividade até aos 65 anos, constituía uma violação do princípio da proporcionalidade, sendo uma exigência desproporcionada, já que não existe uma justificação para esses 5 anos de diferença⁶². Esta decisão está, assim, de acordo com o entendimento perfilhado por TERESA COELHO MOREIRA.

Relevante é, ademais, analisar o caso *Wolf*⁶³, que trata de analisar uma norma alemã que só admitia a contratação de pessoas com a idade máxima de 30 anos para serem recrutadas para o serviço técnico intermédio dos bombeiros. Referiu-se que existem ativos de todas as idades, mas estavam a limitar a contratação até aos 30 anos porque os bombeiros de mais idade são canalizados para funções que não exigem vigor físico, tais como funções administrativas, por exemplo, e se contratasse pessoas de todas as idades iria a maioria dos bombeiros só poder exercer as mencionadas funções que não exigem vigor, verificando-se um grande défice de ativos em condições robustas.

O Governo alemão referiu que as funções exercidas por este cargo são, contrariamente às de direção e de enquadramento do serviço técnico dos bombeiros, de natureza física, nomeadamente a “luta contra os incêndios, os socorros às pessoas, as tarefas ligadas à protecção do ambiente e à gestão dos danos resultantes das intempéries, o socorro a animais e a captura de animais perigosos”, assim como outras tarefas de apoio relacionadas com a manutenção e o controlo de equipamentos⁶⁴. Argumentou ainda, o Governo alemão, que resulta de dados científicos, através de estudos realizados nas áreas de medicina do trabalho e do desporto, que “o aumento da idade implica limitações das capacidades do sistema cardiovascular, dos pulmões, da musculatura e da resistência do corpo humano”⁶⁵, constituindo estas as funções físicas determinantes para o exercício do cargo de serviço técnico intermédio dos bombeiros.

Destarte, o TJUE decidiu que esta norma está de acordo com o art. 4º, nº 1, da Diretiva, justificando-se este limite máximo de 30 anos para o recrutamento destinado ao exercício das funções de serviço técnico intermédio dos bombeiros, não violando o princípio da proporcionalidade, havendo aceitação da ideia de que há uma robustez própria das idades mais jovens e que se perde com o avançar da idade. No que concerne ao art. 6º da Diretiva, considerou o Tribunal que constituía um objetivo de política de

⁶² Cfr. Ac. do TJUE de 13 de setembro de 2011..., parágrafos 74 a 76.

⁶³ Ac. do TJUE de 12 de janeiro de 2010, processo C-229/08.

⁶⁴ Cfr. Ac. do TJUE de 12 de janeiro de 2010..., parágrafos 26 e 27.

⁶⁵ Cfr. Ac. do TJUE de 12 de janeiro de 2010..., parágrafo 33.

emprego, visto que os “parâmetros decorrem das missões que este deve cumprir, e que responde a um imperativo de interesse geral”⁶⁶.

Semelhante a este caso, temos o caso *Salaberria Sorondo*⁶⁷, o qual se refere a agentes da polícia, em vez de corporações de bombeiros. Neste caso, admitia-se a contratação até à idade máxima de 35 anos, para participação no concurso de acesso a agente da polícia. Igualmente ao caso anterior, estava em causa as funções exercidas pelo cargo serem exigentes a nível físico e, portanto, com o aumento da idade dos agentes, estes passarem a ocupar cargos que não requeiram tal vigor físico. Por forma a equilibrar, só se permitia o recrutamento até aos 35 anos. O TJUE decidiu de forma similar, considerando que tal regime se justificava.

Por outro lado, no caso *VT*⁶⁸, apesar de os dados também serem semelhantes, foi proferida uma decisão diversa dos casos anteriores. Identicamente, para o acesso à polícia, mas neste caso para o cargo de comissário de polícia, era exigida a idade máxima de 30 anos. No entanto, a diferença encontra-se no facto de estas funções não demandarem a robustez física das restantes, sendo que ademais existia uma prova física eliminatória de acesso à profissão, que sempre garantiria as condições indispensáveis, pois se fosse obtida aprovação na prova é porque se detinha a robustez necessária. Além disso, era prevista uma quota reservada aos agentes já em serviço que não tivessem mais de 40 anos, o que “demonstra que ter atingido essa idade à data da inscrição no concurso em causa não é incompatível com o exercício das funções de comissário da polícia”⁶⁹. Neste sentido, o TJUE opôs-se a esta legislação, pelos motivos elencados, considerando que impõe um requisito desproporcionado⁷⁰.

Passemos à análise dos casos que se relacionam com o art. 6º da Diretiva e o art. 25º, nº 3, do CT, referentes aos objetivos de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

Em primeiro lugar, cumpre explorar o caso *Peterson*⁷¹, um caso alemão em que a disposição nacional fixava em 68 anos o limite máximo para exercer a atividade de dentista convencionado, ou seja, dentistas pertencentes ao seguro público de saúde, ao

⁶⁶ Cfr. Ac. do TJUE de 12 de janeiro de 2010..., parágrafo 42.

⁶⁷ Ac. do TJUE de 15 de novembro de 2016, processo C-258/15.

⁶⁸ Ac. do TJUE de 17 de novembro de 2022, processo C-304/21.

⁶⁹ Cfr. Ac. do TJUE de 17 de novembro de 2022..., parágrafos 29 e 30.

⁷⁰ Cfr. Ac. do TJUE de 17 de novembro de 2022..., parágrafo 84.

⁷¹ Ac. Do TJUE de 12 de janeiro de 2010, processo C-341/08.

qual 90% da população se incluía, tendo um “efeito muito penalizante” para os que decidissem prosseguir a sua atividade⁷².

Este caso poderia ser analisado à luz do art. 4º, caso se considerasse que a partir dessa idade não se está apto para exercer a profissão. Assim, o TJUE mobilizou o art. 2º, nº 5 da Diretiva, que se refere à proteção da saúde pública, e referiu que, desse prisma, a medida é aceitável, pois invocou-se que o Estado está a gastar muito dinheiro e ao reduzir o nº de dentistas para garantir equilíbrio financeiro nas contas públicas, é também é uma maneira de promover a saúde, pois o Estado ganha mais recursos para tratar da mesma, embora tenha concluído que não é aceitável se a perspetiva fosse a das aptidões dos dentistas, isto porque aos não convencionados, isto é, fora do sistema público de saúde, não se impunha qualquer limite etário⁷³.

Apelou-se também ao art. 6º, na medida em que o Estado invocou o argumento da justiça intergeracional, de deixar sair os mais velhos para haver lugar para os mais novos, mas isto está para provar e o TJUE disse a este propósito que isso só aconteceria se o número de dentistas convencionados até então existente não fosse excedentário, ou seja, para lá do necessário⁷⁴.

Ademais, há vários Acs. que se relacionam com o art. 348º, nº 3, do CT e a sua necessidade de interpretação conforme, que irá ser posteriormente analisada. Entre eles, temos o Ac. do caso *Palacios de la Villa*⁷⁵, que diz respeito a um regime estabelecido numa convenção coletiva que previa a caducidade automática dos contratos de trabalho aos 65 anos de idade, por se atingir a idade da reforma. O argumento é, uma vez mais, o da justiça intergeracional, libertando-se o emprego às pessoas mais velhas para facilitar o emprego às pessoas mais jovens, tendo o TJUE considerado que não só a finalidade é legítima, como é aceitável perante o art. 6º da Diretiva, dado estarmos perante pessoas com acesso à pensão de reforma⁷⁶.

Por sua vez, os casos *Rosenblatt*⁷⁷ e *Hörnfeldt*⁷⁸ são muito semelhantes ao anterior, com a adição de abordarem o montante da pensão de reforma. No primeiro, estando em causa novamente um regime que previa a caducidade automática dos contratos de trabalhos aos 65 anos de idade, perfazendo a idade pela qual se podem reformar. No

⁷² Cfr. Ac. do TJUE de 12 de janeiro de 2010..., parágrafo 26.

⁷³ Cfr. Ac. do TJUE de 12 de janeiro de 2010..., parágrafos 62 a 64.

⁷⁴ Cfr. Ac. do TJUE de 12 de janeiro de 2010..., parágrafos 65 e ss.

⁷⁵ Ac. do TJUE de 16 de outubro de 2007, processo C-411/05.

⁷⁶ Cfr. Ac. do TJUE de 16 de outubro de 2007..., parágrafo 77.

⁷⁷ Ac. do TJUE de 12 de outubro de 2010, processo C-45/09.

⁷⁸ Ac. do TJUE de 5 de julho de 2012, processo C-141/11.

segundo prevê-se a cessação dos contratos de trabalho perfazendo 67 anos de idade, com direito à pensão de reforma. A questão aqui é que o trabalhador se encontrava a trabalhar a tempo parcial durante um longo período e, portanto, o valor da sua pensão de reforma era “desrazoável” e se este permanecesse no trabalho mais uns anos aumentaria consideravelmente o valor⁷⁹. Todavia, o TJUE não foi sensível a esse argumento e considerou que tal medida estava de acordo com o art. 6º da Diretiva, não se opondo à sua aplicação⁸⁰, decisão que vai de encontro ao primeiro destes dois casos, onde também se referiu “não ter em conta o montante concreto dos direitos à pensão de reforma”⁸¹.

Ainda similar aos anteriores, o caso *Fuchs e Köhler*⁸², o qual refere-se à aposentação obrigatória dos procuradores aos 65 anos de idade. O TJUE considerou a medida legítima na ótica do art. 6º da Diretiva, dado que o nº de lugares na função pública é limitado e os procuradores, nos escalões mais elevados, ainda mais limitados são, pois estes são nomeados vitaliciamente e só excepcionalmente se retiram do cargo mais cedo do que o previsto. Deste modo, “a fixação de uma idade obrigatória para a aposentação dos procuradores constitui o único meio de repartir o emprego de maneira equitativa entre as gerações”⁸³ e, assim, facilitar a entrada dos jovens. É referido ainda que se aposentam com o valor de pensão por inteiro e está prevista ainda a possibilidade de os procuradores trabalharem até aos 68 anos de idade, “se o solicitarem e se o interesse do serviço o exigir”⁸⁴.

Cumpre, ainda, analisar o caso *Georgiev*⁸⁵, que tem que ver com um regime que determinava para os professores universitários a conversão em contratos de trabalho a termo, após os 65 anos de idade, assim como a passagem automática à reforma quando completassem 68 anos de idade. O TJUE estabeleceu que, em abstrato, os objetivos que levaram a esta estatuição são legítimos, com base no art. 6º da Diretiva, na medida em que procuravam “a implementação de um ensino de qualidade e a repartição otimizada entre as gerações dos lugares de professores”⁸⁶, admitindo uma margem de discricionariedade para o juiz nacional.

⁷⁹ Cfr. Ac. do TJUE de 5 de julho de 2012..., parágrafo 36.

⁸⁰ Cfr. Ac. do TJUE de 5 de julho de 2012..., parágrafo 47.

⁸¹ Cfr. Ac. do TJUE de 12 de outubro de 2010..., parágrafo 170.

⁸² Ac. do TJUE de 21 de julho de 2011, processos apensos C-159/10 e C-160/10.

⁸³ Cfr. Ac. do TJUE de 21 de julho de 2011..., parágrafo 57.

⁸⁴ Cfr. Ac. do TJUE de 21 de julho de 2011..., parágrafo 67.

⁸⁵ Ac. do TJUE de 18 de novembro de 2010, processos apensos C-250/09 e C-268/09.

⁸⁶ Cfr. Ac. do TJUE de 18 de novembro de 2010..., parágrafo 68.

Por fim, procederemos à análise do caso *Mangold*⁸⁷, o caso que tornou o princípio da não discriminação em razão da idade num princípio geral de DUE⁸⁸. Este caso tratava de um regime que determinou o estabelecimento de contratos a termo para os trabalhadores que tivessem 52 anos de idade ou mais, como forma de facilitar a reentrada no mercado de trabalho dos trabalhadores mais velhos, a partir da referida idade, que têm mais dificuldade em serem contratados. O TJUE decidiu que esta medida não está de acordo com o art. 6º da Diretiva, em virtude de esta categoria de trabalhadores correr o “o risco de, durante uma parte substancial da sua carreira profissional, ser excluída do benefício da estabilidade de emprego”⁸⁹ e, ainda:

“Deve considerar-se que, na medida em que utiliza a idade do trabalhador em causa como único critério do recurso ao contrato de trabalho a termo, sem que tenha sido demonstrado que a simples fixação de um limite de idade, enquanto tal, independentemente de qualquer outra consideração ligada à estrutura do mercado de trabalho em causa e da situação pessoal do interessado, é objectivamente necessária à realização do objectivo de inserção profissional dos trabalhadores mais velhos em situação de desemprego, tal regulamentação excede o que é apropriado e necessário para alcançar o objectivo prosseguido. O respeito do princípio da proporcionalidade implica, com efeito, que todas as derrogações a um direito individual conciliem, dentro do possível, as exigências do princípio da igualdade de tratamento com as do objectivo prosseguido”⁹⁰.

Assim, o TJUE opôs-se a este regime na medida em que não respeita o princípio da proporcionalidade, pois aplica-se a todos os trabalhadores que atinjam a idade de 52 anos, “sem distinção, quer tenham estado ou não em situação de desemprego antes da celebração do contrato e independentemente da duração do período em que eventualmente estiveram desempregados”⁹¹. Desta maneira, não se afigura justo que, para promover o emprego de uns, se torne precário o emprego de todos, não podendo ser

⁸⁷ Ac. do TJUE de 22 de novembro de 2005, processo C-144/04.

⁸⁸ Este Ac. elevou o princípio da não discriminação em razão da idade a um “princípio geral de Direito Comunitário, do qual a Diretiva 2000/78/CE constitui uma simples densificação”. MESTRE, Bruno (2014), “Discriminação em função da idade – análise crítica da jurisprudência comunitária e nacional”, in *Para Jorge Leite, Escritos Jurídico-Laborais*, REIS, João, et al. (coord.), Coimbra Editora, Coimbra, 1ª Edição, pág. 582.

⁸⁹ Cfr. Ac. do TJUE de 22 de novembro de 2005..., parágrafo 64.

⁹⁰ Cfr. Ac. do TJUE de 22 de novembro de 2005..., parágrafo 65.

⁹¹ Cfr. Ac. do TJUE de 22 de novembro de 2005..., parágrafo 64.

através de uma demarcação exclusivamente etária que se aplique uma medida tão instável, tendo de ser devidamente ponderada e justificada, em ordem a ser proporcional. MILENA ROUXINOL dá exemplos de medidas que seriam mais adequadas, nomeadamente “a concessão de apoios fiscais ou similares às empresas que contratassem determinadas categorias de sujeitos”⁹², com as quais concordamos.

6.2. O problema do art. 348º/3 CT: necessidade de interpretação conforme

Depois de analisada esta jurisprudência, impõe-se analisar o art. 348º do nosso ordenamento jurídico, mais especificamente o seu nº 3, previsto no CT. Este art. tem como epígrafe a “Conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos”. Determina-se, no seu nº 1, a conversão em contrato a termo dos trabalhadores que permaneçam ao serviço 30 dias após o conhecimento, tanto do trabalhador como do empregador, da sua reforma por velhice, sendo que no nº 3 é definido que o mesmo se aplica aos trabalhadores que atinjam os 70 anos de idade sem terem direito à pensão de reforma.

Contudo, contrariamente aos regimes de caducidade de contrato de trabalho a termo certo (art. 344º, nº 2, do CT) (exceto se a extinção for efetuada por parte do trabalhador), do contrato de trabalho a termo incerto (art. 345º, nº 4, do CT), da caducidade por morte do empregador individual ou extinção da pessoa coletiva empregadora (art. 346º, nº 5, do CT) e de encerramento definitivo do estabelecimento por declaração judicial de insolvência do empregador (art. 347º, nº 5, do CT), em que é atribuído ao trabalhador o direito a uma compensação pela caducidade dos contratos de trabalho, nos casos do art. 348º, o mesmo não acontece⁹³. FRANCISCO LIBERAL FERNANDES discorda desta norma, pois em comparação com o regime do art. 344º, não se encontra justificação para se legislar de maneira distinta duas situações que são igualmente de natureza precária, o que viola o princípio da igualdade⁹⁴.

No caso do art. 348º, conforme o seu nº 2, nas suas várias als., para além de o trabalhador não ter direito a qualquer compensação pela caducidade do contrato, é

⁹² Cfr. ROUXINOL, Milena da Silva, *Direito...*, cit., pág. 255.

⁹³ FERNANDES, António Monteiro (2023), *Direito do Trabalho*, 22ª Edição, Almedina, Coimbra, pág. 638.

⁹⁴ 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”, in *Questões Laborais*, Ano IX, n.º 20, pág. 231.

dispensada a redução a escrito do mesmo, vigorando pelo prazo de seis meses, renovando-se por períodos iguais e sucessivos, não estando sujeito a limites máximos e a caducidade do contrato depende de aviso prévio de 60 ou 15 dias, consoante a iniciativa pertença ao empregador ou ao trabalhador. Este art. constitui, deste modo, uma exceção ao regime geral em contratos a termo, dado que, para além da falta de compensação pela caducidade do contrato de trabalho, o regime geral restringe a utilização dos mesmos a situações de necessidade temporária do empregador, não permite a renovação mais do que três vezes e a duração máxima é de três anos, ou menos, consoante o motivo, segundo os arts. 140º e 148º do CT, constituindo uma exceção ao princípio da segurança no emprego (art. 53º da CRP)⁹⁵.

Importa perceber que o direito à pensão de reforma diz respeito a uma relação bilateral entre o trabalhador e a segurança social e, deste modo, para que o empregador tenha conhecimento da concessão do mesmo, dado que não é parte na referida relação, muitas vezes está dependente dessa comunicação por parte do trabalhador. Esta informação não aparenta ser obrigatória à letra da lei, mas deve considerar-se abrangida pelo princípio da boa fé (art. 126º, nº 1, do CT) e pelo dever de informação imposto pelo art. 106º, nº 2, do CT.⁹⁶ Na verdade, o contrato de trabalho dos trabalhadores caduca com a reforma do trabalhador, por velhice, cfr. o art. 343º, al. c), do CT, caso não intervenha o art. 348º⁹⁷, não se referindo que o mesmo acontece quando atinge os 70 anos de idade⁹⁸. Constitui, por isso, uma “situação atípica de caducidade, na medida em que não opera automaticamente”, dado que depende do requerimento do trabalhador à Segurança Social e “quando ambas as partes tomem conhecimento da situação e não no momento em que o trabalhador se reforma”, podendo mesmo após o conhecimento a relação laboral

⁹⁵ ALMEIDA, Joana (2009), “Do artigo 348º do Código do Trabalho à luz do Direito Comunitário”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano L (XXIII da 2ª série), Nºs 3-4, julho-dezembro 2009, pág. 118.

⁹⁶ Cfr. FERNANDES, António Monteiro, ob. cit., pág. 636.

⁹⁷ “Isto não quer dizer que, a partir do momento em que se reforma, o trabalhador fique privado de trabalhar. Por princípio, os pensionistas do sistema previdencial de segurança social (setor privado) podem acumular pensões com rendimentos do trabalho”, apesar de o mesmo não acontecer no setor público. LAMBELHO, Ana e Luísa Andias Gonçalves (2021), *Direito do Trabalho – Da Teoria à Prática*, Rei dos Livros, Carcavelos, 2ª Edição, pág. 325.

⁹⁸ Ao que tudo indica, as als. integrantes do art. 343º, do CT, constituem um elenco taxativo e não exemplificativo. CORREIA, Sérvulo e Bernardo Lobo Xavier (1973), “Reforma do trabalhador e caducidade do contrato”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano XX, n.º 1, janeiro-março de 1973, págs. 67 e 68. No entanto, existe um Ac. do STJ de 21 de setembro de 2017 em que se decidiu que o contrato de trabalho podia cessar quando o trabalhador completasse os 70 anos de idade, se previamente for efetuada a denúncia, posição com a qual JOÃO LEAL AMADO discorda, defendendo que o contrato só pode caducar seis meses após a conversão em contrato a termo e corretamente denunciado. AMADO, João Leal (2023), “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, págs. 511 a 528.

prosseguir, se nenhuma das partes cessar o vínculo, não cessando imediatamente e convertendo-se em contrato a termo certo⁹⁹.

Posto isto, releva agora averiguar a compatibilidade deste art. 348º do CT com o DUE, mormente a conversão automática em contrato de trabalho a termo dos trabalhadores que atingem os 70 anos de idade. PAULO RAMOS DE FARIA foi o primeiro, na nossa doutrina, a defender uma interpretação restritiva do mesmo. O Autor, apelando ao Ac. *Palacios de la Villa*, analisado anteriormente, no qual se define que se considera válida a extinção do contrato de trabalho atingindo a idade normal de reforma, desde que o trabalhador tenha direito à pensão de reforma, defende que:

“o disposto nos nºs 1 e 2 do art. 348º do Código de Trabalho de 2009 é aplicável a contrato de trabalho de trabalhador que atinja 70 anos de idade sem ter havido reforma, *quando este reúna as condições para a obter*. Se, ao completar 70 anos, o trabalhador não pode pedir a reforma, a conversão do contrato só se opera quando as condições necessárias estiverem reunidas”¹⁰⁰.

Para mais, TERESA COELHO MOREIRA, para além de concordar com a posição referida, defende ainda que para este art. estar “em conformidade com todos os princípios comunitários nesta matéria”, respeitando ainda o art. 6º da Diretiva, os trabalhadores devem beneficiar já de um valor considerável de pensão de reforma, ao contrário do que sucedeu no caso *Rosenbladt*, mesmo sendo esse valor inferior à última retribuição recebida pelo trabalhador¹⁰¹.

Por sua vez, JOÃO ZENHA MARTINS concorda com os entendimentos prévios e considera que este regime só se encontra compatível com os valores constitucionais, ou seja, é proporcional, objetivo e razoável, se o trabalhador estiver em condições de obter “uma pensão de reforma *tout court*”, sustentando que, de outra forma, “são visualizáveis outras formas sinalizadas à prossecução do interesse público”, nomeadamente através de políticas de emprego¹⁰².

⁹⁹ MARTINEZ, Pedro Romano (2023), *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 11ª Edição, pág. 964.

¹⁰⁰ FARIA, Paulo Ramos de (2009), “Velhos são os trapos: discorrendo por analogia sobre o Acórdão *Palacios de la Villa*”, in *Questões Laborais*, nº 34, pág. 233.

¹⁰¹ Cfr. MOREIRA, Teresa Coelho, ob. cit., pág. 70.

¹⁰² 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 *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor António Castanheira Neves*, Volume II, Coimbra Editora, Coimbra, págs. 444 e 445.

Ademais, FRANCISCO LIBERAL FERNANDES sustenta que embora este art. 348º possa assentar em justificações presente no art. 6º da Diretiva, o mesmo não respeita aquele preceito, visto que o legislador português “não prevê qualquer tipo de medida que contemple efetivamente os interesses dos trabalhadores afetados, não cumprindo, por isso, o outro requisito (o da adequação ou razoabilidade das medidas adotadas)”, sendo este indispensável para que a discriminação em razão da idade seja legítima¹⁰³.

Ora, em termos gerais e tendo em conta a jurisprudência analisada, o TJUE faz um “duplo teste”, estudando se, por um lado, as diferenças de tratamento são justificadas por um objetivo legítimo, relacionado com as políticas de emprego e, por outro, se a medida está de acordo com o princípio da proporcionalidade. Relativamente à prossecução de um objetivo legítimo, o TJUE não tem sido muito exigente, uma vez que “reconhece uma ampla discricionariedade aos Estados membros na escolha dos objetivos – o único limite que parece resultar é de que tem de estar em causa um interesse público e não um interesse individual” e, ainda, “desobriga os Estados Membros de fazer menção expressa a estes objetivos nos diplomas”, devendo apenas conseguir justificar quando solicitado, sendo que também é raro pedir documentos comprovativos dos referidos objetivos, “remetendo para os tribunais nacionais a tarefa de avaliar se o objetivo invocado corresponde à realidade dos factos”. Assim, do ponto de vista das políticas de promoção de emprego intergeracional tem-se considerado que o art. 348º, nº 3, do CT, deve ser legítimo, sendo que temos como exemplos os casos *Mangold*, *Palacios de la Villa*, *Rosenblatt*, *Georgiev* e *Hörnfeldt*¹⁰⁴.

No entanto, no que diz respeito ao teste da proporcionalidade, já poderá suscitar dúvidas. Isto porque o TJUE considera que só passará este teste se a medida “não for excessivamente prejudicial para as pretensões dos trabalhadores afetados”, com “ênfase na circunstância de o trabalhador ter direito a uma compensação financeira materializada na concessão de uma pensão de reforma de montante razoável”, sendo exemplos os casos *Palacios de la Villa* e *Rosenblatt*. Dado que o art. 348º, nº 3, do CT, não tem sequer em consideração o facto de os trabalhadores poderem ou não pedir a pensão de reforma, JOANA NUNES VICENTE defende, coincidentemente com as posições anteriores, que só

¹⁰³ 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”, in *Maia Juridica Revista de Direito*, Ano VI, n.º 2, junho-dezembro de 2008, pág. 10.

¹⁰⁴ Cfr. VICENTE, Joana Nunes, ob. cit., págs. 191 e 192.

poderá a norma estar de acordo com o DUE se for feita a interpretação restritiva do mesmo¹⁰⁵.

Neste sentido, RITA CANAS DA SILVA considera “*difícil sustentar a necessidade e adequação de tal solução*”, enumerando as razões: se no caso *Mangold* a decisão pela não proporcionalidade de um regime mais flexível de contratação a termo que tinha em conta apenas a idade, os 52 anos, no art. 348º, nº 3, do CT, há uma conversão para contrato a termo apenas pelo atingir dos 70 anos de idade, realçando ainda que em *Mangold* o regime abrangia somente novos contratos, não interferindo com os trabalhadores que fossem detentores de contratos sem termo; já no caso *Palacios de la Villa* concluiu-se pela conformidade à Diretiva pelo facto de a caducidade de contrato de trabalho atingindo os 65 anos, por reforma obrigatória, atribuir ao trabalhador o direito a uma pensão de reforma em montante razoável, ao contrário do regime português, que abrange os casos em que os trabalhadores não requereram sequer a reforma¹⁰⁶.

Importa ainda a posição de CRISTINA MARTINS DA CRUZ, que para além de defender a interpretação restritiva do art. 348º, nº 3, defende a desaplicação das als. c) e d), do nº 2, nomeadamente “quanto à duração (predefinida) do aviso prévio por iniciativa do empregador e à dispensa do pagamento da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho”¹⁰⁷. Ademais, menciona que a CSE, por força do princípio da efetividade, deve ser aplicada tanto pelos Estados, na promulgação de leis, como pelos tribunais nacionais. Refere que o art. 24º, nº 4, da CSE “prevê a proteção dos trabalhadores, entre outros, em caso de cessação do contrato de trabalho, quer prevendo o direito à proteção, quer reconhecendo o direito (a todos os trabalhadores) a um período razoável de pré-aviso”, quando decorrer de iniciativa do empregador¹⁰⁸. Defende que isto põe em causa o art. 348º, do CT, dado que o CEDS “examinou, caso a caso, se a duração de certos períodos de pré-aviso e considerou uma violação da Carta um período de pré-aviso de oito semanas após pelo menos dez anos de serviço - correspondente ao período estabelecido no artigo 348.º, n.º 2, alínea c)”, do CT português, estando o mesmo declarado “nas Conclusões da Turquia 2010, o que pode afetar os trabalhadores mais velhos, uma vez que é mais provável que ultrapassem o período de dez anos”¹⁰⁹.

¹⁰⁵ Cfr. VICENTE, Joana Nunes, ob. cit., págs. 193 e 194.

¹⁰⁶ Cfr. SILVA, Rita Canas da, ob. cit., págs. 284 e 285.

¹⁰⁷ CRUZ, Cristina Martins da (2023), “Portugal, no country for old workers: Article 348.º portuguese labour code and the contribution of the EU law and the European Social Charter for the protection of workers reaching the age of 70”, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n.º 5, pág. 184.

¹⁰⁸ Tradução da nossa responsabilidade. Cfr. CRUZ, Cristina Martins da, ob. cit., págs. 212 e 213.

¹⁰⁹ Tradução da nossa responsabilidade. Cfr. CRUZ, Cristina Martins da, ob. cit., pág. 213.

No entanto, há que mencionar que existem opiniões em sentido diverso, que defendem que “não se trata propriamente numa situação discriminatória, no sentido de desfavorecer o trabalhador que atingiu 70 anos, pois tal tem de ser balanceado com a vantagem de um regime flexível que permite ao idoso ter ou conservar emprego”¹¹⁰.

No entendimento de JÚLIO GOMES, este art. levanta outra questão, visto que tem uma lacuna, nomeadamente sobre o regime aplicável aos trabalhadores que vão celebrar um contrato de trabalho com um novo empregador. Na opinião do autor, para esses casos, por forma a dizimar o risco empresarial, o empregador teria à sua disposição o instituto do período experimental e o regime geral da contratação a termo, sem recorrer ao art. 348º. O facto de se sujeitar o trabalhador a um contrato a termo, face a este ter idade igual ou superior a 70 anos, ou encontrar-se reformado, pode constituir uma forma de discriminação. Discriminação essa que, mesmo justificada com a prossecução pelo Estado de políticas de fomento do emprego dos mais jovens, tem de estar conforme ao princípio da proporcionalidade¹¹¹.

Nesta lógica, DIOGO VAZ MARECOS está de acordo com JÚLIO GOMES, na medida em que sustenta a posição de que ao estar-se a fazer diferenciação entre os trabalhadores que celebram um novo contrato e os que veem o seu contrato de trabalho transformar-se em contrato a termo, tal seria uma violação do princípio da igualdade, pois os trabalhadores que continuassem com o mesmo empregador iriam ficar numa situação de desvantagem face aos que celebrassem um novo contrato de trabalho, com um novo empregador, beneficiando de um contrato sem termo¹¹².

Por fim, concluímos que, para o art. 348º, nº 3, do CT, esteja em conformidade com o direito europeu, face à jurisprudência do TJUE e ao princípio da interpretação conforme, a norma deverá ser alvo de uma leitura restritiva, “no sentido de apenas visar aqueles que, tendo atingido essa idade, reúnam as demais condições legais para aceder a uma pensão de reforma”, como alega MILENA ROUXINOL. Na nossa opinião, e como sublinhado, também, pela autora, deveria ter-se em conta, em adição ao exposto, mesmo que não prevalecesse, o facto de o trabalho ter outros valores associados, por ser um fator de realização pessoal, de integração social, por condicionar o nosso círculo de convivência

¹¹⁰ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2020), *et al*, *Manual de Direito do Trabalho*, Rei dos Livros, Lisboa, 4ª Edição, pág. 903.

¹¹¹ GOMES, Júlio Manuel Vieira (2007), *Direito do Trabalho – Volume I: Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, págs. 932 e 933.

¹¹² LOPES, Pedro Rica (2016), “A Caducidade do Contrato de Trabalho dos Trabalhadores Reformados”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, 1.º Semestre de 2016, n.º I, pág. 231.

e o acesso a pessoas, experiências, lugares e ambientes. Uma pessoa que perde o emprego involuntariamente, mesmo que não tenha lacunas a nível financeiro, pode sentir essas lacunas de realização.

7. Conclusão

Com base na análise desenvolvida ao longo deste estudo, constatamos que a discriminação em razão da idade existe, tanto em relação aos mais novos, como em relação aos mais velhos, e está relacionada, entre outros fatores, com as políticas de emprego. Embora algumas políticas de emprego prossigam objetivos legítimos de promoção do emprego, outras consistem em discriminação em razão da idade.

Constitucionalmente, vimos que apesar de o Estado ter como tarefa promover a execução de políticas de pleno emprego de determinadas categorias, tem de o fazer de forma a não precarizar o trabalho das restantes e, assim, pôr em causa o princípio da estabilidade e da segurança no emprego. Há que evitar que a promoção do emprego jovem ocorra à custa da precarização dos mais novos ou da exclusão dos mais velhos do mercado de trabalho. O princípio da igualdade deve prevalecer, garantindo que tanto os jovens como os idosos tenham acesso a um trabalho estável.

Além do mais, verificamos que a idade, em comparação com os outros fatores de discriminação, é o mais complexo dada a sua variabilidade ao longo da vida e à dificuldade de se recortar categorias, não se definindo marcos etários. Apesar disso, atribui-se um conjunto de características aos mais novos, destacando-se a falta de experiência, bem como aos velhos, principalmente a menor produtividade devido à degradação da condição física.

No respeitante aos mais jovens, averiguamos que o alargamento da duração do período experimental para os trabalhadores à procura do primeiro emprego, através do art. 112.º, n.º 1, al. b), subalínea iii), do CT foi alvo de declarações de inconstitucionalidade, por violação do princípio da segurança no emprego e do princípio da igualdade, existindo doutrina que defende poder tratar-se de discriminação indireta face aos mais jovens, dado que a maioria dos trabalhadores à procura do primeiro emprego são jovens, posição que sufragamos.

Por sua vez, no que concerne aos mais velhos, constatamos que a legislação nacional, nomeadamente o artigo 348.º, n.º 3, do CT, tem gerado controvérsia, especialmente pela sua compatibilidade com o DUE. A conversão automática do contrato de trabalho em contrato a termo aos 70 anos de idade pode ser considerada uma medida desproporcional, especialmente se o trabalhador não reunir as condições para obter uma pensão de reforma, razão pela qual, a nosso ver, deverá ser feita uma interpretação

restritiva da norma, como a maioria da doutrina defende. A jurisprudência do TJUE tem apontado para a necessidade de garantir que estas medidas respeitem o princípio da proporcionalidade e que não imponham restrições excessivas ao direito ao trabalho dos mais velhos. Isto porque, a verdade é que os objetivos de políticas de emprego têm como objetivo facilitar a inserção de determinadas categorias que enfrentem maiores dificuldades no acesso ao trabalho, mas os trabalhadores afetados negativamente por este art. “não são nem os que necessitavam de assistência, nem os que estão a ser assistidos: eles encontravam-se empregados, aliás por tempo indeterminado, e é em resultado da norma que passam a ser trabalhadores a termo”¹¹³.

Em suma, a discriminação em razão da idade continua a ser um desafio nas políticas de emprego, exigindo uma abordagem mais equilibrada e conforme com os princípios constitucionais e comunitários. O futuro do direito laboral deve passar por uma proteção mais eficaz contra práticas discriminatórias, promovendo um mercado de trabalho mais inclusivo para todas as faixas etárias.

¹¹³ Cfr. ALMEIDA, Joana, ob. cit., pág. 141.

8. Bibliografia

ALMEIDA, Joana (2009), “Do artigo 348º do Código do Trabalho à luz do Direito Comunitário”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano L (XXIII da 2ª série), N.ºs 3-4, julho-dezembro 2009, págs. 117 a 155.

AMADO, João Leal (2022), *Contrato de Trabalho, Noções Básicas*, Almedina, Coimbra, 4ª Edição.

AMADO, João Leal (2023), “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, págs. 511 a 528.

AMADO, João Leal e Milena Silva Rouxinol (2021), “Sobre a (des)conformidade constitucional do alargamento do período experimental pela Lei n.º 93/2019 – um olhar sobre o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 318/2021”, in *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, ano 151, n.º 4030, Coimbra.

CANOTILHO, J.J. Gomes e Vital Moreira (2007), *Constituição da República Portuguesa Anotada (Artigos 1.º a 107.º)*, vol. 1, Coimbra Editora, Coimbra, 4ª edição.

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

CRUZ, Cristina Martins da (2023), “Portugal, no country for old workers: Article 348.º portuguese labour code and the contribution of the EU law and the European Social Charter for the protection of workers reaching the age of 70”, in *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n.º 5, págs. 183 a 217.

FALCÃO, David e Sérgio Tenreiro Tomás (2019), *Lições de Direito do Trabalho, A Relação Individual de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 6ª Edição.

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

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

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”, in *Questões Laborais*, Ano IX, n.º 20, págs. 221-231.

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”, in *Maia Jurídica Revista de Direito*, Ano VI, n.º 2, junho-dezembro de 2008, págs. 5 a 11.

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

LAMBELHO, Ana e Luísa Andias Gonçalves (2021), *Direito do Trabalho – Da Teoria à Prática*, Rei dos Livros, Carcavelos, 2ª Edição.

LOPES, Pedro Rica (2016), “A Caducidade do Contrato de Trabalho dos Trabalhadores Reformados”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, 1.º Semestre de 2016, n.º I, págs. 229-237.

MARTINEZ, Pedro Romano (2023), *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 11ª Edição.

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 *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor António Castanheira Neves*, Volume II, Coimbra Editora, Coimbra, págs. 437 a 455.

MESTRE, Bruno (2020), *Direito Antidiscriminação – uma perspetiva europeia e comparada*, VidaEconómica, Porto.

MESTRE, Bruno (2014), “Discriminação em função da idade – análise crítica da jurisprudência comunitária e nacional”, in *Para Jorge Leite, Escritos Jurídico-Laborais*, REIS, João, et al. (coord.), Coimbra Editora, Coimbra, 1ª Edição, págs. 569 a 624.

MIRANDA, Jorge e Rui Medeiros (2010), *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, 2ª Edição, Introdução Geral, Preâmbulo, Artigos 1º a 79º, Coimbra Editora, Coimbra.

MOREIRA, Teresa Coelho (2013), “A discriminação em razão da idade no contexto de uma população envelhecida na EU”, in *Igualdade e não Discriminação, Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, págs. 9 a 77.

MOREIRA, Teresa Coelho (2012), “Discriminação em razão da idade dos trabalhadores: anotação ao Acórdão do TJUE, Richard Prigge, de 13 de setembro de 2011, processo C-447/09”, in *Questões Laborais*, n.º 39, págs. 137 a 141.

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

ROUXINOL, Milena da Silva (2023), “A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, e o período experimental”, in *Questões Laborais*, n.º 63, Almedina, págs. 137 a 164.

ROUXINOL, Milena Silva (2020), “A Lei n.º 93/2019, de 4/09, e o alargamento da duração do período experimental”, in *Questões Laborais*, n.º 55, Almedina, págs. 63 a 85.

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

SILVA, Rita Canas da (2014), “Discriminação Laboral em função da idade”, in *Congresso Europeu de Direito do Trabalho*, coord. José João Abrantes, Almedina, Coimbra, págs. 237 a 289.

VICENTE, Joana Nunes (2019), “Discriminação etária e cessação do contrato de trabalho: novas questões em torno do art. 348º do Código do Trabalho”, in *A Igualdade nas Relações de Trabalho*, APODIT – Associação Portuguesa de Direito do Trabalho, RAMALHO, Maria do Rosário Palma, MOREIRA, Teresa Coelho (coord.), AAFDL Editora, Lisboa, págs. 183 a 195.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (2020), *et al*, *Manual de Direito do Trabalho*, Rei dos Livros, Lisboa, 4ª Edição.