



## PROVEDORIA DE JUSTIÇA

**Assunto:** Proibição da discriminação em razão da idade. Idade máxima de contratação e promoção da igualdade no acesso ao emprego.

R – 3304/06

R – 0026/08

R – 4706/09

### Súmula

A questão da discriminação em razão da idade no acesso ao emprego tem integrado as preocupações do Provedor de Justiça, chamado que tem sido pelos cidadãos a pronunciar-se sobre a conformidade de algumas soluções normativas e práticas de recrutamento para determinadas categorias profissionais, com as normas que regem a matéria em apreço. Em particular, o Provedor de Justiça reconhece tratar-se de uma temática com importância tendencialmente crescente, em face do envelhecimento da população, da entrada cada vez mais tardia das pessoas no mercado de trabalho, bem como do incremento da mobilidade laboral.

Neste contexto, o Provedor de Justiça, Conselheiro Alfredo José de Sousa, debruçou-se especificamente sobre a questão da fixação de uma idade máxima de contratação, tendo sido objecto da sua análise a norma legal que limita o ingresso na carreira do pessoal de investigação criminal a pessoas com idade inferior a 30 anos (art.º 124.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 275-A/2000, de 9 de Novembro). As conclusões alcançadas motivaram a formulação de sugestão dirigida ao Ministro da Justiça, com vista a que fosse ponderada a necessidade de se adoptar distinta solução normativa nesta matéria, de harmonia com uma estratégia de promoção da igualdade de tratamento relativamente ao factor idade, no acesso às funções públicas em questão.

Para além das normas internacionais de direitos humanos e dos preceitos da Constituição que salvaguardam o princípio da igualdade e proíbem a discriminação,



## PROVEDORIA DE JUSTIÇA

incluindo com base na idade, a apreciação do Provedor de Justiça não perdeu igualmente de vista as determinações decorrentes do direito da União Europeia, em especial, da Directiva n.º 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, directiva comunitária transposta, na presente matéria, pelo Código do Trabalho e pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas e respectivo Regulamento.

Neste enquadramento e reconhecendo que, nos termos da lei, são admissíveis diferenças de tratamento com base na idade que sejam justificadas por um objectivo legítimo e desde que os meios para alcançar esse objectivo sejam adequados, necessários e proporcionais, o Provedor de Justiça colocou, em todo o caso, a tónica numa perspectiva de defesa dos direitos humanos e da dignidade da pessoa humana, pondo em relevo que as diferenças de tratamento, não justificadas, entre pessoas ou grupos de pessoas, fundadas na idade, representam uma violação dos direitos à igualdade de tratamento, à dignidade e respeito pessoais.

Assim e em relação à admissão na Polícia Judiciária, se a natureza operacional das funções inerentes à investigação criminal e a necessidade de manter a operacionalidade dos respectivos serviços podem, à partida, justificar uma solução normativa como a que restringe a pessoas com menos de 30 anos de idade a entrada naquele corpo especial – afastando, desde logo, candidatos que, não obstante em condições comparáveis, não preenchem o requisito de idade –, o Provedor de Justiça, na busca de uma solução mais favorável em matéria de protecção do princípio da igualdade de tratamento, considerou que, no presente caso, pode ser discutível a fixação de uma tal idade máxima de ingresso na carreira de investigação criminal, sobretudo em face da disponibilidade de outros meios de avaliação individual dos candidatos, como ocorre já nos concursos para a admissão ao curso de formação de inspectores estagiários da Polícia Judiciária, os



## PROVEDORIA DE JUSTIÇA

quais exigem, designadamente, a prestação de provas físicas, bem como a submissão a exames médico e psicológico.

Entre as soluções alternativas sugeridas ao Ministro da Justiça, o Provedor de Justiça apontou para o estudo da possibilidade de elevação da idade máxima em causa, melhorando por esse incremento a proporcionalidade da restrição face aos interesses em presença, e, numa outra possibilidade, para a ponderação do factor idade a título de critério de seriação dos candidatos admitidos ao concurso respectivo, ao invés de requisito de admissão. Em acolhimento da sugestão do Provedor de Justiça, comunicou o Gabinete do Ministro da Justiça que a questão será ponderada numa futura alteração à legislação sobre a matéria.

Similares iniciativas foram igualmente adoptadas, com as necessárias adaptações, junto da TAP Portugal e da CARRIS, no que toca à respectiva política de recrutamento para a categoria de assistente/comissário de bordo e de motorista/guarda-freios, respectivamente. No caso da TAP, entre os requisitos mínimos a preencher pelos candidatos consta a idade máxima de 26 anos, requisito esse susceptível de alteração em cada concurso. Relativamente à CARRIS, a empresa não fixa uma idade máxima de contratação entre os requisitos de recrutamento para a referida categoria profissional, relevando antes a questão ao nível de uma eventual percepção das respectivas práticas de recrutamento como dando tratamento preferencial aos candidatos mais jovens.

Uma vez mais, reconhecendo o Provedor de Justiça que os objectivos de política de emprego, do mercado de trabalho e da formação profissional podem justificar diferenças legítimas de tratamento com base na idade, não deixou o mesmo de incentivar a promoção de práticas de recrutamento mais favoráveis em matéria de protecção do princípio da igualdade de tratamento no acesso a posto de trabalho e de reforço da capacidade de grupos etários próximos poderem participar na vida laboral activa, encorajando os responsáveis máximos das referidas empresas a valorarem métodos



## PROVEDORIA DE JUSTIÇA

alternativos de selecção, susceptíveis de atrair uma maior diversidade de candidatos, e, por conseguinte, assentes numa lógica de recrutamento e contratação baseada primacialmente em competências e capacidades – recrutar “os mais talentosos” – e não tanto em faixas etárias.

Sustentando o carácter não discriminatório das respectivas políticas de recrutamento, orientadas para perfis de competências pretendidos para as funções em causa, não deixaram a TAP Portugal e a CARRIS de expressar o acolhimento que mereceu a reflexão assim motivada e proposta pelo Provedor de Justiça.