

LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE LA EDAD EN EL MERCADO LABORAL Y EL PROBLEMA ESPECÍFICO DE LAS NUEVAS PROFESIONES TECNOLÓGICAMENTE DEPENDIENTES (2015)

Ana Sofia de Magalhães e Carvalho*

RESUMEN

El artículo en cuestión se propone a analizar, a partir del foco jurídico, la situación de la discriminación por edad como factor impeditivo de acceso y/u permanencia en el mercado de trabajo. Internacionalmente considerase el factor etario como un componente discriminatorio en el mercado de trabajo, principalmente en lo que dice respeto a personas con edad más elevada que son excluidas y substituidas por personas más jóvenes. Por ello, serán examinados los acuerdos y convenciones internacionales, además de las legislaciones y medidas adoptadas por los Estados Unidos de América y Unión Europea – particularmente por Portugal – con el objetivo de erradicar dicha discriminación el ámbito laboral. Igualmente serán observadas las cuestiones referentes a las nuevas profesiones tecnológicamente dependientes y sus relaciones con la discriminación por edad y los elementos que dificultan el ingreso y permanencia de personas mayores de cuarenta y cinco años de edad en tales profesiones.

PALABRAS-CLAVE: Discriminación etaria. Discriminación en el trabajo. Profesiones tecnológicamente dependientes.

RESUMO

O presente artigo se propõe a analisar, a partir do viés jurídico, a situação da discriminação por idade como fator impeditivo de acesso

* Profesora Asistente de la Faculdade de Direito da Universidade do Porto. Profesora investigadora en la Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Doctoranda por la Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa. Investigadora del Centro de Investigação Jurídico-Económica (CIJE), UP (desde 2007) y colaboradora de Antígona – Clínica de Direito da Igualdade e da Discriminação”, FDUNL (desde 2010).

e/ou permanência no mercado de trabalho. Internacionalmente o fator etário é considerado como um fator discriminatório no mercado de trabalho, principalmente no que diz respeito a pessoas com idade mais avançada que são excluídas e/ou substituídas por pessoas mais jovens. Portanto, serão examinados os acordos e convenções internacionais, além das legislações e medidas adotadas pelos Estados Unidos da América e União Europeia – em particular por Portugal – com o objetivo de erradicar ditas discriminações no âmbito laboral. Ademais, serão observadas as questões referentes as novas profissões tecnologicamente dependentes e suas relações com a discriminação por idade e os elementos que dificultam o ingresso e a permanência de pessoas maiores de quarenta e cinco anos de idade nestas profissões.

PALAVRAS-CHAVE: Discriminação etária; Discriminação no trabalho; Profissões tecnologicamente dependentes.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo se propone discutir jurídicamente la cuestión de la discriminación basada en la edad en el mercado laboral y el problema específico de las nuevas profesiones tecnológicamente dependientes. En primer lugar, se hará un análisis de las convenciones internacionales que prohíben la discriminación, especialmente la discriminación basada en la edad. En segundo lugar, vamos a analizar las normas que prohíben tal discriminación en los sistemas jurídicos de Estados Unidos de América (EE.UU.), Unión Europea (UE) y Portugal. En tercer lugar, vamos a tratar el problema específico de las nuevas profesiones tecnológicamente dependientes. Por último, vamos a presentar algunas breves conclusiones.

Hay varias convenciones internacionales que protegen alas personas contrala discriminación, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Convenio de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; Pacto de las Naciones Unidas sobre Derechos Civiles y Políticos, así como los convenios regionales como el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades fundamentales. Estos documentos no se refieren explícitamente ala

edad como motivo prohibido de diferenciación, sino que «permiten la inclusión de la misma, implícitamente, ya que crean una lista abierta de motivos, al referir sea “cualquier otra condición”, a ser protegidos contra la discriminación»¹. Después de esta breve referencia a los convenios internacionales, vamos a ver las reglas que están establecidas desde 1967 en EE.UU. en relación con estos problemas.

1. LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE LA EDAD EN EL MERCADO LABORAL (MARCO LEGAL)

1.1. En EE. UU.

Desde 1967, EE.UU. tiene una ley de Discriminación por Edad en el Empleo (ADEA), que fue modificada en 1978, 1986, 1990 y 1996 y ahora está codificada en el Capítulo 14 del Título 29 del Código de los EE.UU..

El ADEA prohíbe la discriminación laboral en todo el país por razones de edad en relación con los empleados de 40 años de edad o mayores (cf. Sección 631).

El ADEA también se ocupa de los límites de edad arbitrarios y la dificultad que trabajadores de más edad enfrentan en la obtención de un nuevo empleo después de haber sido desplazados de sus puestos de trabajo.

En la Sección 623 (prohibición de la discriminación por edad) del Código de los EE.UU. se refieren las prácticas ilegales de empleadores como por ejemplo rehusar la contratación o despedir a cualquier persona debido a su edad de dicha persona o privar a cualquier persona de oportunidades de empleo debido a la edad. Pero, en la misma sección, un límite de edad puede ser legalmente especificado siempre que la edad se haya demostrado que es una «cualificación ocupacional impuesta de buena fe» razonablemente necesaria para el normal funcionamiento de la empresa en particular (por ejemplo: la contratación de un joven actor para interpretar un

¹ SCHLACHTER, M. (ed.), *The Prohibition of Age Discrimination in Labour Relations*, Nomos, 2011, p. 13.

personaje joven en una película o límites de edad para los pilotos y los conductores de autobús).

Desde 1978 ADEA ha prohibido la jubilación obligatoria en la mayoría de los sectores, con la eliminación gradual de la jubilación obligatoria para los trabajadores fijos, tales como profesores de la universidad, en 1993. Se permite la jubilación obligatoria por motivos de edad para los ejecutivos de más de 65 años en puestos altos de formulación de políticas que tienen derecho a una pensión en un montante anual mínimo (\$ 44.000).

En relación a las reclamaciones de discriminación por edad: hay normativa para este efecto, como la denominada "Procedimientos – Discriminación por Edad en el Empleo" (Parte 1626 del Código de Reglamentos Federales). Se refieren a la fase administrativa ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC).

Cabe también la interposición de demandas civiles después de presentar una reclamación ante la EEOC (artículo 626, inciso d).

Los instrumentos disponibles cuando se ha encontrado una violación de la prohibición de la discriminación por edad son: a) Los daños (daños y perjuicios); b) Contratación; c) Pagar, tanto pagos atrasados, como adelantados; d) Promoción; e) Reintegración; f) Otros instrumentos que hagan la persona resarcida.

1.2. En la Unión Europea

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se refiere específicamente a la edad como motivo prohibido de discriminación en el artículo 21, apartado 1. En relación con el mercado de trabajo, se aprobó la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

El propósito de esta Directiva era establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que se aplique en los Estados miembros el principio de igualdad de trato (véase el artículo 1).

Artículo 2, párrafo 1 de la presente Directiva aclara que el

"principio de igualdad de trato" supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

Sin embargo, en lo que se refiere a la edad, la Directiva prevé que las justificaciones de las diferencias de trato por motivos de edad en el artículo 6, por ejemplo, en su párrafo 1, podemos leer: «No obstante el Artículo 2 (2), los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si, en el marco del Derecho nacional, están justificadas objetiva y razonablemente por una finalidad legítima, incluidos la política de empleo legítimo, el mercado laboral y de la formación profesional, y si los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. Dichas diferencias de trato podrán incluir, entre otros: (a) el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y la formación profesional, el empleo y la ocupación, incluyendo despido y la remuneración, las condiciones para los jóvenes, los trabajadores mayores y personas a su cargo con el fin de favorecer su inserción profesional o garantizar la protección; (...)».

El análisis doctrinal de este artículo (en relación con el resto de la Directiva/ otros posibles motivos de discriminación) concluye que «El último nivel de protección antidiscriminatoria se configura para la edad: de un lado, como en el caso de la discapacidad, puede ser exceptuada como causa de discriminación prohibida en las Fuerzas Armadas; de otro lado, el art. 6 Directiva 2000/78 establece un marco amplísimo de posibles excepciones que limita considerablemente su efectividad, al menos en comparación con las otras causas de discriminación prohibidas.»².

En lo que se refiere a instrumentos y cumplimiento, la Directiva establece que los Estados miembros se asegurarán de que los procedimientos judiciales y/o administrativos, e incluso, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, para el cumplimiento de las obligaciones en favor de toda persona que se considere perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato, incluso después de la relación en la que se alega la discriminación que se ha producido ha terminado (artículo 9, párrafo 1).

² BALLESTER PASTOR, M. A., La transposición del principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral español, Tirant Lo Blanch, 2010, p. 34.

Asimismo, los Estados miembros determinarán el régimen de sanciones aplicable a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la Directiva, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar que se aplican. Las sanciones, que podrán incluir el pago de una indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias (artículo 17).

1.3. En Portugal

La Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación se transpuso a Portugal a través de los artículos 23 a 28 del Código del Trabajo.

El empleado o solicitante de empleo tiene derecho a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción o carrera profesionales y en las condiciones de trabajo, no pudiendo ser privilegiado o favorecido, perjudicado, privado de cualquier derecho o eximido de cualquier deber en razón, entre otras cosas, de ascendencia, edad, género, (...), el Estado debe promover la igualdad de acceso a esos derechos (véase el artículo 23, párrafo 1 del Código de Trabajo portugués). El empleador no puede ejercer ningún tipo de discriminación, directa o indirecta, en particular debido a los factores enumerados.

El artículo 25, párrafo 2 del Código de Trabajo aclara que «No constituye discriminación el comportamiento basado en factor de discriminación que constituya una exigencia justificada y determinante para el ejercicio de la actividad profesional, dada la naturaleza de la actividad en cuestión o el contexto de su aplicación, debiendo el objetivo ser legítimo y el requisito proporcionado.» y el párrafo 3 dice específicamente en lo relativo a la diferenciación por edades que «se permiten tales diferencias de trato basadas en la edad que sean necesarias y apropiadas para la consecución de un objetivo legítimo, incluida la política de empleo, mercado de trabajo o la formación profesional.»

En lo que respecta a la jubilación, en el sector privado no es obligatoria, tiene que ser solicitada por el empleado, pero en la administración pública hay una edad obligatoria de jubilación

(70 años).

En cuanto a los instrumentos contra la discriminación, la práctica de acto discriminatorio que afecta negativamente el empleado o solicitante de empleo le da derecho a una indemnización por los daños materiales y corporales en virtud del derecho general (véase el artículo 28 del Código del Trabajo).

2. EL PROBLEMA ESPECÍFICO DE LAS NUEVAS PROFESIONES TECNOLÓGICAMENTE DEPENDIENTES

Aunque la ley prohíbe la discriminación por edad en los países y regiones antes mencionadas (aunque, como vimos, permite varias excepciones), la verdad es que, en la realidad, la discriminación por edad es bastante frecuente.

Los datos del Eurobarómetro Especial 71.2 relativo a la prevalencia de las prácticas discriminatorias en la UE muestran que la edad es considerada como la principal razón para la exclusión en una entrevista de trabajo (mencionado por el 48% de los encuestados), seguida por otros factores como la apariencia o vestuario (mencionado por 42% de los encuestados) y el origen étnico o color de la piel (mencionado por el 38% de los encuestados). Los portugueses parecen estar de acuerdo en general en que la discriminación por motivos de edad en el empleo es una realidad en Portugal. Los datos de 2004 por el IESE muestran que el 80% de los encuestados considera que existe discriminación de los trabajadores de más edad en el mercado laboral en Portugal. La principal forma de discriminación que ha determinado es la preferencia de los empleadores por los trabajadores más jóvenes (49% de los encuestados indican esta razón). Pero, un porcentaje importante de los encuestados se refieren también al hecho de que las empresas no invierten en la formación de los trabajadores de más edad (14%), que las empresas privilegian los trabajadores más jóvenes en las políticas de promoción (14%) y los que dispensan los trabajadores mayores por primera vez en el caso de necesidad (14%)³.

De hecho, existe un prejuicio contra las personas de edad

³ MARQUES, S., *Discriminação da Terceira Idade*, Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2011, pp. 70-75.

avanzada que consiste en decir que ellos no tienen las capacidades y habilidades necesarias para hacer frente a la tecnología, por lo que tienden a ser excluidos o removidos de trabajos tecnológicamente dependientes. Esto sucede porque los trabajadores de más edad tienen menos oportunidades en la formación que los trabajadores más jóvenes. Los datos del Instituto Portugués Estadística (INE) de 2002 muestran que el acceso a la formación de los trabajadores portugueses se centró en las edades de 25 a 44 (que corresponde al 58% del total de alumnos), mientras que sólo el 7,4% de las personas entre 55 y 64 y 4,7% de los individuos con más de 65 participarían en este tipo de actividades de formación. Este bajo nivel de inversión en actividades de formación para los trabajadores de más edad se debe, por un lado, al pensamiento del empleador de que el costo de la capacitación de trabajadores de más edad es más grande, ya que se espera la pérdida de productividad. Por otro lado, algunos trabajadores de más edad realmente tienen poco interés en participar en actividades de formación⁴.

Sin embargo, datos recientes parecen indicar que no siempre las personas mayores tienen dificultades con las nuevas tecnologías. De hecho, los teléfonos móviles están difundidos en los distintos grupos de edad de nuestra sociedad y se ven como un buen ejemplo de que el cambio puede ocurrir cuando hay motivación para el uso de una determinada tecnología⁵.

Varios problemas se han incrementado por el uso de los ordenadores e Internet. Gran parte de ellos, porque hoy en día es prácticamente obligatorio el uso de estas tecnologías en el entorno laboral, al convertirse en instrumentos de trabajo reales. No saber cómo utilizar estos instrumentos es un factor de exclusión del mercado laboral. Ya pesar de ello, no siempre es la edad lo que hace que no sepamos cómo tratar cierta tecnología. También debemos considerar que el hecho de no haber crecido en un ambiente con ordenadores y acceso a Internet a veces es la causa de no saber cómo hacer uso de estas tecnologías. Y la falta de formación en estas áreas, o la falta de formación gratuita es un problema que promueve la

⁴ MARQUES, S., *Discriminação da Terceira Idade*, Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2011, pp. 70-75.

⁵ *idem*.

discriminación de los trabajadores de más edad, porque, a diferencia de la mayoría de nosotros, no han crecido en un entorno tecnológico.

Frente a la obligación legal para los abogados de presentar sus demandas ante el Tribunal únicamente por Plataforma Citius (apoyado por el uso del ordenador e internet), el Tribunal Constitucional de Portugal en la causa n° 355/2009⁶ dijo que esta obligación no viola el derecho a acceder a los tribunales (artículo 20 de la Constitución de Portugal), ya que todos los profesionales de esta área podrían cumplir fácilmente los requisitos, o el principio de igualdad (artículo 13 de la Constitución de Portugal), ya que los profesionales están en una posición diferente de un individuo (el individuo puede enviar documentos u otros a la Corte por papel, correo electrónico o fax (forma tradicional). Bueno, esto podría en algunos casos ser cierto, pero ¿qué pasa con el derecho a elegir una profesión y trabajo (véanse los artículos 47 y 58 de la Constitución de Portugal) o la seguridad en el empleo (artículo 53 de la Constitución de Portugal)? ¿Podría el Tribunal considerar que ha violado estos con la imposición de tener ordenador e Internet? La profesión de Abogado y su ejercicio, por lo anteriormente explicado, no es ahora lo que solía ser. Ahora podríamos decir que el abogado es un profesional dependiente de la tecnología. No podemos ser abogados sin un ordenador o sin Internet, ya que no podemos presentar las demandas civiles ante los tribunales por cualquier otro medio. ¿Es esto razonable? Creo que deberíamos pensar más en esto, porque podría ser una restricción ilegítima y desproporcionada en los derechos de los trabajadores de más edad, especialmente a aquellos que son tecnológicamente excluidos. Sin embargo, este argumento podría ser mitigado tal vez con una buena formación gratuita en estos temas de la Plataforma Citius, a todos los abogados que lo necesiten, promovida por el Ministerio de Justicia.

Siguiendo el ejemplo de EE.UU. con su Ley para Americanos con Discapacidades (ADA) – 42 USC §§ 12101 hasta 12.117 – que prohíbe la discriminación por parte de las entidades cubiertas (entidades cubiertas pueden referirse a una agencia de empleo, organización laboral o comité conjunto obrero-patronal, y en general

⁶ Sentencia n° 355/2009 del Tribunal Constitucional, proceso n° 218/09, publicada en el *Diário de República* de 17/08/2009.

es un empresario dedicado al comercio interestatal y que tiene 15 o más trabajadores) contra un individuo calificado con una discapacidad, es decir, no hacer ajustes razonables para las limitaciones físicas o mentales conocidas de los empleados con discapacidad, no avanzar empleados con discapacidad en la empresa, y/o no proporcionar las adaptaciones necesarias en los materiales o las políticas de formación –, estamos promoviendo el apoyo financiero para la adaptación de los lugares de trabajo a las dificultades funcionales del trabajador y la eliminación de barreras arquitectónicas (véanse los artículos 33 y 34 del Decreto Ley nº 131/2013 de 11 de septiembre). Este apoyo hoy en día no puede ser superior a 6.707 €.

Haciendo la comparación entre las barreras arquitectónicas a las barreras web, debemos plantear algunas preguntas importantes. "Todos sabemos lo que queremos decir cuando decimos que un edificio accesible. Un edificio accesible es un edificio que cuenta con ciertas barreras arquitectónicas eliminadas para que las personas con diversas discapacidades puedan acceder al edificio. Un ejemplo sería tener una rampa en la entrada de la tienda o de un ascensor en un edificio de múltiples pisos. Costó muchos años para que los arquitectos asumiesen esos conceptos, y ahora debido a la ADA y otras leyes, muchos edificios no se construyen sin ascensores. Tienen rampas en frente de ellos.

Así que ese es el tipo de mentalidad que la accesibilidad web y las personas que buscan en la accesibilidad Web tienen que seguir. ¿Qué hay en la arquitectura de ese sitio web que va a permitir a las personas el uso de software especializado para acceder a la misma información que los demás? Con los avances de la sociedad y de las mejoras de este software especializado, se está convirtiendo cada vez más importante que las personas con discapacidad tengan el mismo acceso a utilizar los bienes y servicios de los sitios web. Hay muy pocas cosas en la sociedad actual que no se puedan hacer en la Web. [...] Se puede hacer casi cualquier cosa. Sin la posibilidad de utilizar la Web, te pierdes un montón de cosas en nuestra sociedad”⁷.

Ese es un gran tema para nuestro análisis: sin la capacidad de

⁷ WILLIS, T., “The Internet: Place, Property, or Thing – All or None of the Above?”, *Mercer Law Review*, núm.. 55, 2003, p. 872.

utilizar la web, te pierdes un montón de cosas en nuestra sociedad, lo que podría significar en concreto perder tu trabajo. Como cuestión de hecho, el riesgo de desempleo es grande en lo que se refiere a las expectativas de la actividad profesional de los trabajadores activos que están en la segunda mitad de la ruta profesional. En un mundo de cambios constantes y rápidos, sobre todo en la actual situación económica, las competencias y las cualificaciones se hacen obsoletas muy rápidamente, lo que hace que la experiencia profesional en las edades en cuestión no constituya una ventaja competitiva. Los prejuicios contra las personas de edad/trabajadores agrava la situación para aquellos que quieren involucrar a entrar en el mercado de trabajo⁸.

Para evitar la discriminación por edad en el empleo, el IESE ha propuesto la formación dirigida a los trabajadores mayores de 45 años. Esto parece ser un paso fundamental para promover la cualificación de los trabajadores de edad avanzada y su capacidad para adaptarse a los nuevos desafíos de los mercados⁹. Estamos de acuerdo con esta propuesta y creemos que, así como se están haciendo buenos cambios e implementando mejoras con respecto a las personas con discapacidad, el mismo razonamiento debería aplicarse a los trabajadores mayores promoviendo su accesibilidad al ordenador y a la web, así como en lo que concierne a la tecnología necesaria para su trabajo, la promoción de nuevas competencias y cualificación, para que no pierdan sus puestos de trabajo actuales y promover su inclusión en el mercado de trabajo. Esta capacitación para el trabajo y para la tecnología debe ser gratuita para los trabajadores y apoyada por el Estado, porque vemos esta formación como una medida contra la discriminación de las personas de edad/trabajadores y también una medida importante en las políticas de empleo.

Como dicen otros, más que leer la Constitución y otras normas referidas a los derechos fundamentales, es necesario ponerlas en práctica en nuestra sociedad.

⁸ CABRAL, M. V. (coord.), *Processos de Envelhecimento em Portugal*, Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2013, p. 72.

⁹ MARQUES, S., *Discriminação da Terceira Idade*, Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2011, pp. 70-75.

CONSIDERACIONES FINALES

1) Existen documentos vinculantes internacionales y regionales que no se refieren explícitamente a la edad como motivo prohibido de diferenciación, pero que permiten su inclusión, ya que tienen una lista abierta de motivos, al referirse a "cualquier otra condición", a ser protegidos de la discriminación.

2) A partir de 1967, EE.UU. tiene una legislación avanzada que prohíbe la discriminación por edad en el Empleo (ADEA).

3) La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se refiere específicamente a la edad como motivo prohibido de discriminación en el artículo 21, apartado 1. La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 ha establecido un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que prohíbe, además de otros factores, la discriminación por edad. Ha sido implementada por los Estados miembros como Portugal en su Código de Trabajo.

4) A pesar de todos estos avances, la discriminación por edad en las relaciones laborales es una realidad y el régimen europeo permite varias excepciones (véase el artículo 6 de la Directiva 2000/78/CE) que limitan la eficacia de protección de la prohibición de discriminación por edad, al menos en comparación con los otros motivos de discriminación prohibidos.

5) El avance de la tecnología ha llevado a la existencia de los nuevos puestos de trabajo y profesiones tecnológicamente dependientes.

6) Esto podría significar que los que no se adaptan a la tecnología podrían perder su trabajo/empleo.

7) Es importante, entonces, promover la formación profesional con respecto a esta tecnología para promover las cualificaciones de los trabajadores de más edad y su capacitación para adaptarse a los nuevos retos de los mercados.

8) Como se suele decir, más que leer la Constitución y otras normas referidas a los derechos fundamentales, es necesario ponerlas en práctica en nuestra sociedad.

REFERENCIAS

- BALLESTER PASTOR, María Amparo. **La transposición del principio antidiscriminatorio comunitario al ordenamiento jurídico laboral español**. Madrid: Tirant Lo Blanch, 2010.
- CABRAL, Manuel Villaverde (Coord.), *Processos de Envelhecimento em Portugal*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2013.
- MARQUES, Sibila. **Discriminação da Terceira Idade**. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2011.
- Tribunal Constitucional de Portugal. **Sentença n.º 355/2009 de 17/08/2009. Processo n.º 218/09**. Lisboa: Diário de República, 2009.
- SCHLACHTER, Monika (ed.). **The Prohibition of Age Discrimination in Labour Relations**. Washington D.C.: Nomos, 2011.
- WILLIS, Tim. The Internet: Place, Property, or Thing – Allor None of the Above?. **Mercer Law Review**, Mercy University Press, n. 55, p. 867-872, Penfield (Georgia), 2004.

EDITORA E GRÁFICA DA FURG
CAMPUS CARREIROS
CEP 96203 900
editora@furg.br