

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

C I R C U L A R :

Nº 98/2012

ASSUNTO: A Contratação de REFORMADOS. Situações possíveis. Actuação

É do conhecimento de todos, e a ninguém deve deixar indiferente: o desemprego atingiu números alarmantes. Não só em Portugal, como por toda a Europa-. Não obstante,

Há um sector de mão de obra, a 3ª idade, --- na reforma ---, que ainda tem muito que dar: a **velhice activa**. Como se diz na "tropa", a antiguidade é um posto ... Aqui, o saber fazer, por anos de trabalho.

Referimos a situação de trabalhadores válidos, ainda, não obstante terem atingido a idade da reforma, por velhice. Sublinhamos, reforma por velhice. Coisa diferente, e que não trataremos aqui, é a chamada "reforma por invalidez".

O Código do Trabalho, na al.c), artº343, Código do Trabalho, prevê a caducidade do Contrato de Trabalho, com

"c)- A reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez".

e, posto isto, vamos ver várias hipóteses:

A- O trabalhador estava ao serviço da Empresa, quando foi reformado – neste caso, de duas uma:

- a) **Se a Empresa, devidamente notificada da reforma do trabalhador**, dentro dos 30 (trinta) dias posteriores, continua com o mesmo ao seu serviço, abre-se um novo esquema de vinculação do trabalhador à Empresa: um contrato de trabalho a termo certo, com as especificidades do nº2, artº348, do Código. Ou seja, está dispensado da redução do contrato a termo a escrito. O contrato passa a vigorar por períodos de 6 meses, sendo renovado por períodos iguais e sucessivos, sem estar sujeito ao limite de 2 renovações (situação normal). A caducidade do contrato fica sujeito ao aviso prévio de 60 dias, se a iniciativa for da Empresa; ou, de 15 dias se a iniciativa for do trabalhador. E, por fim, a caducidade do contrato não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador, -- lembre-se, nos contratos a termo normais, essa compensação vai de 2 a 3 dias/mês, por contrato, no acto de caducidade.

ATENÇÃO : o facto de o contrato a termo não ter de ser reduzido a escrito, por indicação da al.a), nº2, artº392, do Código do Trabalho, não quer dizer que: primeiro, se quiser, pode fazer o contrato e até considero bom que o faça; segundo, se não fizer o contrato, contudo terá de dar cumprimento ao dever de informação, por força do nº1, artº109, do Código. É

que, com a mudança de estatuto de contrato (de contrato por tempo indeterminado em contrato a termo), houve alteração da al.e) e al.g), nº1, ambos do artº106, Código. Se não o fizer, --- produzir a "informação" por escrito ---, fica sujeito a uma contra-ordenação leve. Logo,

Entre estar a fazer a "Informação"; ou, o Contrato a Termo, parece-me que é ganhar tempo, e eficiência, fazer logo o Contrato a Termo certo. Note que, em qualquer das situações terá de por a referência a "... data do início dos seus efeitos", o que será essencial para depois saber quando iniciou o contrato, a contagem dos 6 meses, para obter o tal prazo de 60 dias (ou, 15 dias) para as partes se pronunciarem sobre a caducidade do contrato. Deverá ainda, em clausula ou no intróito, referir a circunstância que levou a Empresa a reduzir a escrito o contrato. Por outro lado,

Pode acontecer que o trabalhador, ou a empresa, não querem manter as mesmas condições, por exemplo, em relação ao horário semanal; ou, á retribuição paga; ou, á categoria; ou a qualquer outro elemento. Então,

Aconselhamos, que celebre um contrato escrito, que vai funcionar como uma "adenda" ao contrato vigente (mesmo que ele não exista, reduzido a escrito, o que é mais que provável). Aí, se fixarão as (possíveis) novas condições em que o trabalhador, que se reformou, continua a prestar serviço á mesma empresa. Como se disse é possível renegociar a retribuição; categoria; horário, etc. E, ao mesmo tempo, está a dar cumprimento á informação imposta pelo nº1, artº103, CT.

Daí, juntamos um modelo, de contrato, para estes casos, que vai em Anexo, --- **doc.Único**.

- b) **A Empresa não está interessada em continuar a ter ao seu serviço o trabalhador reformado** – então, tem 30 (trinta) dias para informar o trabalhador, obrigatoriamente por escrito, que considera **caduco** o contrato de trabalho, que o vinculava á Empresa. Na carta, -- necessariamente enviada sob registo; ou, entregue em mão, colhendo recibo --, pode invocar para a caducidade do contrato a al.c), do artº343, conjugada com a al.a), artº340, ambos do Código do Trabalho.

Fará as contas, ou seja, pagará a retribuição dos dias que o trabalhador esteve ao serviço naquele mês; as partes proporcionais de férias, e subsídio de férias e de Natal (e as férias e subsídio, se ainda não gozadas, e referente ao trabalho prestado no ano anterior). Não há lugar ao pagamento de qualquer indemnização.

Posto, isto,

Vejamos agora o que pode acontecer no caso previsto em A, - -- o trabalhador já estava ao serviço da Empresa; é **reformado e continua ao serviço da Empresa**. Como se viu, fica vinculado a partir daí a um contrato de

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

trabalho a termo certo, por 6 meses, renováveis, --- que, como dissemos, aconselhamos ser reduzido a escrito.

Primeiro – o Trabalhador chega aos 68 anos, por exemplo, e à Empresa não interessa continuar a manter o contrato com o trabalhador. Então,

A Empresa, por carta registada informa o trabalhador que considera caduco o contrato de trabalho a termo certo; mas atenção, terá de o fazer com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias (antes do termo do período do contrato que estava a correr), tal como obriga a al.c), do nº2, artº348, Código do Trabalho. Naturalmente, paga-lhe o tempo trabalhado naquele mês; e, os direitos. Atenção: não tem de lhe pagar qualquer indemnização ou compensação, -- al.d), nº2, artº348, Código.

Segundo – o trabalhador resolve que já não lhe interessa continuar a trabalhar. Então,

Tem também o direito de declarar, também por escrito e sob registo (ou entregue em mão, colhendo recibo), que considera caduco o contrato de trabalho a termo, que está a vigorar. Atenção: deverá fazê-lo com a antecedência mínima de 15 dias, antes da data de caducidade, -- al.c), nº2, artº392, Código do Trabalho.

Terceiro – o Trabalhador faz 70 anos e continua ao trabalho da Empresa, reformado, com o vínculo contratual a termo.

Neste caso, a situação continua a ser a mesma, acima exposta, para a iniciativa da caducidade do contrato partir da Empresa ou do próprio trabalhador.

-----X-----

Vejamos agora outra situação:

O trabalhador, ao serviço da Empresa, atinge os 65 anos e não se reforma. Neste caso, a Empresa nada pode fazer até aos 70 anos de idade, do trabalhador. É direito do trabalhador, não se reformar aos 65 anos de idade. Ninguém pode ser obrigado a reformar-se. O contrato de trabalho, POR TEMPO INDETERMINADO, CONTINUA A VIGORAR ENTRE AS PARTES. A Empresa não pode considerar caduco o Contrato, só porque o trabalhador atingiu os 65 anos. Mas,

Ao fazer os 70 anos de idade, quer o trabalhador se reforme, ou não, o vínculo contratual altera-se: passa a vigorar, a partir de então, um contrato de trabalho a termo certo, com as especialidades previstas no nº2, artº348: não necessita de ser reduzido a escrito; vigora por 6 meses, sucessivamente renováveis, etc.. Também aqui se aconselha o contrato escrito, mas sem a insistência apresentada antes.

----- X -----

Outra situação, em que grassa muita confusão:

Um trabalhador, reformado, --- por ex., era motorista de uma empresa qualquer ---, vai bater á porta de uma Empresa, à procura de trabalho. A Empresa resolve admiti-lo. Então:

a)- admite-o com contrato de trabalho a termo, certo ou incerto ---, este contrato não tem o regime especial do artº348, nº2; mas, o regime geral dos contratos a termo, regulado nos artº139 a 149, Código. Quer dizer,

É um contrato como outro qualquer deste tipo, tem de ser reduzido a escrito; tem de se ter muito cuidado com a fundamentação; só pode ser renovado 2 vezes, etc., etc.. Se for a termo incerto, só pode ter como fundamentação uma das situações previstas no nº 3 do artº140, Código; etc. etc..

b)- o trabalhador é admitido a título definitivo --- então, ou faz contrato ou entrega a tal "informação". O trabalhador está salvaguardado por todas as garantias deste tipo de contrato. Por ex., não pode ser despedido, não havendo justa causa.

Posto isto, contudo estas situações não vigoram para sempre. Como vimos, o trabalhador já está reformado, logo, em principio terá bastante idade. Ora,

Nestes casos, quando o trabalhador faz os 70 anos a situação contratual altera-se: passa a vigorar um contrato a termo certo, especial, ou seja, o tal regulado no nº2, do artº348, Código: não é necessário reduzir a escrito; vigora por 6 meses, sucessivos, sem limite; caduca quando alguma das partes assim o desejar e cumprindo o aviso prévio; não tem de se pagar qualquer compensação, pela caducidade.

B- PORTANTO,

Como se vê, um trabalhador reformado,

- que já estava ao seu serviço, quando se reforma; ou
- um trabalhador, reformado, que resolva admitir na sua Empresa,

Não constitui qualquer embaraço.

É tudo uma questão de, cumprindo o que se determina no Código do Trabalho, actuar correctamente. Portanto, pode contratar um trabalhador reformado, --- ou manter ao serviço um trabalhador que se reforme, estando ao seu serviço ---, que isso não constitui qualquer problema.

Junta-se: modelo de contrato

Novembro 2012

Carlos F. Santos Secur

ADENDA A
CIRCULAR N.º 98/2012

REFORMA - CONTRATO DE TRABALHO A TERMO RESOLUTIVO
ADENDA

CONSIDERANDO QUE:

- A- Entre a (nome completo da Empresa) e o 2º Outorgante vigora um Contrato de Trabalho, por tempo indeterminado, celebrado a ... dede 19....;
- B- Pelo Ofício nº.....,de /..../....., do Centro Nacional de Pensões, foi levado ao conhecimento da (nome da empresa), a/..../....., que o 2º Outorgante foi reformado, sendo-lhe atribuída a pensão de velhice, com início em/..../..... Junta-se cópia do Ofício, que fica a constituir doc.único da presente adenda;
- C- Desde a data de/...../....., por comum acordo, o 2º Outorgante continuou a preencher o seu posto de trabalho, iniciando-se desde então a situação prevista no nº1, artº348, do Código do Trabalho, ou seja, passou a vigorar entre as partes Outorgantes um Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo.
- D- Por comum acordo, as partes Outorgantes, decidiram reduzir a escrito a nova situação contratual, por meio de Adenda ao referido Contrato, não obstante o disposto na al.a), nº1, artº348, Código do Trabalho;
- E- Para cumprimento do nº1, artº109, do Código do Trabalho,

Entre os abaixo identificados:

- ".....", sociedade....., com sede na Rua.....,nº..... em....., pessoa colectiva nº....., registada na Conservatória do Reg. Comercial de sob o nº....., abaixo identificada como "....."; e,
- ".....", (estado), reformado, residente na Rua..... nº....., em beneficiário da Seg. Social nº....., pessoa singular com o nº....., abaixo identificado como 2º Outorgante,

celebram entre si, livremente e de boa fé, a presente ADENDA ao Contrato de Trabalho que vigora entre as partes Outorgantes, o que se regerá pelos termos e condições previamente acordadas, constantes das clausulas seguintes:

1º

Passará a vigorar, com efeitos a partir do dia/...../....., um contrato a termo resolutivo (contrato de trabalho a termo), pelo período de 6 (seis) meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição de qualquer limite, entre as partes.

2º

O contrato de trabalho, nos moldes aqui apresentados, teve o seu início no diade de 20.....

3º

Em qualquer altura, as partes Outorgantes podem dar por caduco o Contrato, por meio de carta, a enviar sob registo, à parte contrária. Contudo, a referida carta deve ser enviada com um aviso prévio mínimo de 60 (sessenta) dias, se for da iniciativa da; e, de 15 dias, se for da iniciativa do 2º Outorgante .

4º

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

Por comum acordo, as partes Outorgantes podem prescindir do aviso prévio expresso na clausula anterior, o que será feito obrigatoriamente por escrito.

5º

A caducidade do Contrato, em qualquer das modalidades expressas nas duas clausulas anteriores, não confere ao 2º Outorgante o direito ao pagamento de qualquer compensação pela caducidade, seja em termos monetários ou de qualquer outra espécie.

6º

Em qualquer altura da vigência deste Contrato, as partes Outorgantes podem acordar na redução do horário de trabalho do 2º Outorgante, a correspondente redução da retribuição mensal do mesmo; e, nos subsídios de férias e de Natal, na proporção.

§ Único – Igualmente, por comum acordo, as partes podem alterar a categoria profissional do 2º Outorgante.

7º

Por comum acordo, as partes Outorgantes fixam uma retribuição mensal deEuros (por extenso), sujeita aos descontos legais.

§ Único – O 2º outorgante recebe ainda o subsídio de alimentação, por inteiro, que vigorar na, por dia de trabalho efectivo.

8º

A suspensão do presente Contrato, por impedimento prolongado do 2º Outorgante, nomeadamente doença, acidente de trabalho, prisão preventiva ou efectiva, não impede que a exerça o direito a dar por caduco o contrato.

9º

O 2º Outorgante, em principio e salvo autorização escrita em contrário, compromete-se a não exercer outra actividade remunerada enquanto estiver vinculado ao presente Contrato, aplicando a melhor diligência e zelo no exercício da sua actividade profissional; ser assíduo; leal e respeitador; e obedecer às suas Chefias. O 2º Outorgante compromete-se ainda a cumprir as ordens sobre segurança, saúde em vigor na

§ Único – As condições referidas no corpo da clausula, terão contudo, em atenção a idade do 2º Outorgante, que foi subjacente á prévia negociação especifica deste contrato.

10º

O presente Contrato, e porque satisfaz as exigências legais, considera-se como cumprido também o dever de informação, --- nº3, artº107, Cód. Trabalho.

11º

As clausulas que integram a presente Adenda ao Contrato de Trabalho resultaram de um modelo prévio e atempadamente apresentado e discutido com o 2º Outorgante, a quem foi dada a possibilidade de alterar, adaptar ou de qualquer forma influenciar a sua redacção final.

12º

A presente Adenda ao Contrato de Trabalho, celebrada de boa fé e de livre vontade, foi feita em duplicado, destinando-se o original à; e, o duplicado ao 2º Outorgante.

Feito em....., ...de.....de 20....

A 1ª Outorgante: (assinatura c/ carimbo)

O 2º Outorgante: (assinatura)

