

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

Circular: N.º 100/2014

Assunto: Contratação de trabalhador reformado.

Modalidade do contrato utilizado.

Que fique bem claro: **não vamos** tratar do caso do trabalhador que, reformando-se, continua ao serviço da mesma Empregadora, -- situação prevista e regulada no art.º 348, Código Trabalho (CT).

Vamos tratar do trabalhador que, tendo-se reformado, -- estando reformado --, é contratado por uma empresa, **para a qual nunca trabalhou**. E, não se julgue que esta possibilidade, -- contratar trabalhadores reformados --, não é uma realidade/necessidade do nosso tempo. Ainda recentemente, Abril 2014,

O Comissário Europeu da Energia, o alemão G. Oettinger defendeu que deve ponderar-se um aumento da idade de reforma para os 70 anos, - nós, já vamos nos 66 anos ... --, e as razões invocadas são duas: mudanças demográficas; e, a escassez de pessoal especializado. No que, foi aplaudido pelo presidente do Inst. Alemão Estudos Económicos.

É natural, por aqueles motivos, que as Empresas sintam necessidade em contratar **trabalhadores já reformados**. Logo,

A ideia que vigorou no século passado de, na Europa, se baixar a idade da reforma, -- menos de 65 anos --, é ideia que pertence à história! -- A ideia é fixar nos 67 anos, para já. Quanto muito, a possibilidade de abrir uma porta para os trabalhadores com 45 anos de descontos. Repare,

Aqui, além dos motivos indicados, -- mudanças demográficas; escassez de pessoal especializado --, digladiam-se outros dois tipos de “**interesses**”:

--- a tentar manter ou baixar a idade de reforma, o “lobby” (grupo de pressão) do turismo, “Turismo da 3.ª idade”, que vê no aumento da idade de reforma a quebra de procurar nesses sector; a que está ligado o lobby do imobiliário. A parte sul de Portugal foi invadida pelo reformado francês, inglês e até alemão, que se fixa aqui para fim da vida, por ex..

--- no sentido oposto, o lobby do “estado social”, que vê aqui uma possibilidade de salvar o mesmo, começando a pagar pensões de reforma o mais tarde possível; a

ter a possibilidade de arrecadar descontos até mais tarde possível; a encurtar o período do pagamento das pensões o mais possível, já que o período de vida se fixa entre os 80/85 anos para os homens.

E, o Estado português não deve ser considerado “alheio” a estas mudanças. Além daquele aumento da idade da reforma para os 66 anos, não esquecer o “Envelhecimento activo” que, não referindo abertamente este objectivo, tem o mesmo por subjacente, - Resolução A. R. n.º 61/2012.

E, qual é a posição do Empregador português? – Já foi francamente contra a absorção de mão-de-obra envelhecida. Que o pessoal mais velho não tinha as qualificações necessárias, devido aos avanços tecnológicos. Só que, é necessário não esquecer,

Que a “formação contínua”, -- imposta no art.º131, Código Trabalho, já tem mais de uma década. O que, das duas uma: ou serve para alguma coisa, e então vai ter como consequência o prolongamento da vida activa do trabalhador, que estará a actualizar-se constantemente; ou, é um logro monumental, para a maior parte dos trabalhadores, e vai falsear os dados. Daí,

Há uma mudança de opinião e, não esquecendo os motivos atrás apresentados, cada vez mais há necessidade do recurso à mão de obra da 3.ª idade. Aliás, o Estado sub-repticiamente dá uma ajuda “comendo” nas reformas, obrigando assim a prolongamento forçado da vida activa. E, não esquecer, os avanços na medicina também tem dado um enorme contributo.

Aliás, já temos neste momento duas realidades bem visíveis:

--- de um lado, quanto mais elevada for a posição hierárquica numa empresa, maior é a existência de trabalhadores da 3.ª idade. Predomina o saber; conjugado com a informação/actualização, o que representa eficiência/competência;

--- por outro lado, o desemprego é mais intenso nos escalões mais baixos mas, verifica-se uma tendência de alteração, com a chegada à 3.ª idade de trabalhadores cada vez mais preparados/formados continuamente, com saber fazer o que representa eficiência.

Daí, o Empregador português tem neste momento um dilema, que nos cumpre agora abordar: **como poderei contratar um trabalhador reformado?**

A primeira ideia a reter é esta:

--- o “reformado” não é necessariamente um inválido;

a que se segue a ideia de que nada obsta **que se acumule** rendimentos de reformado (pensão) com a retribuição de um ou mais contratos de trabalho, por conta de outrem, -- Acórdão do S.T.J. de 7 Fev. 2007; e, de 27 Maio 2010.

Portanto, o facto de um Trabalhador estar reformado,

“I – (...) não constitui, por si só, circunstância impeditiva da celebração de um contrato de trabalho com empresa distinta, podendo essa contratação ser estabelecida a termo **ou por tempo indeterminado**.”

como diz o Acórdão Relação de Lisboa, de 9 Julho 2014.

Repare: o contrato pode ser a termo; ou, por tempo indeterminado/ definitivo. Contudo,

Aqui surge **um problema**: quando o trabalhador não se reforma e continua ao serviço da mesma Empresa, ao atingir os 70 anos, -- ou, continuando a não se reformar --, o contrato de trabalho a que está vinculado passa, automaticamente a contrato a termo certo, -- n.º 3, art.º 348, CT --, com as características indicadas no n.º 2, art.º 348, CT. **Mas**,

E no caso que apreciamos, em que o trabalhador é contratado por uma outra empresa, onde nunca trabalhou? – Será também assim: o contrato por tempo indeterminado passa a contrato a termo certo, especial, quando o trabalhador atinge os 70 anos?

A dúvida é legítima pois o art.º 348, CT, apenas refere o trabalhador que “permaneça ao serviço”: o que continua na mesma Empresa. Com base neste argumento, literal e noutros, por ex.:

- a) – a empresa que o admitisse com contrato a termo;
- b) – que a empresa não pode discriminar em função da idade,

Há quem sustente que o trabalhador, reformado, admitido com contrato por tempo indeterminado, -- sem termo; contrato definitivo --, em outro Empregador, ao atingir os 70 anos **não vê** o seu contrato transformado em contrato a termo. O contrato continua a ser por tempo indeterminado. Portanto,

A “idade” não autoriza, nestes casos, aplicar por analogia o princípio do n.º 3, art.º 348, CT. O n.º 1, art.º 6, da Directiva 2000/78/CE, do Conselho, 27 Nov. 2000, proíbe a discriminação com base na idade.

Existe um Acórdão do Tribunal Justiça, de 5 Julho 2012, dito, Processo Hörnfeldt, onde o assunto é tratado. Ora, o n/ Legislador não previu este caso, -- trabalhador reformado que vai trabalhar para empresa, onde nunca trabalhou --, logo a idade não pode ser fundamento para alterar o contrato ao atingir

os 70 anos, -- ou, o trabalhador admitido depois desta idade, só poderia ser admitido com contrato a termo.

Não se esqueça deste pormenor, que faz toda a diferença: se o contrato é a termo, pode invocar a sua caducidade para o fim do termo; se o contrato é definitivo, então só havendo justa causa para despedimento, o que obriga a que a mesma seja apurada em processo disciplinar.

Daqui, a importância deste problema.

———— X ————

Só mais um alerta: por vezes, o Empregador ao contratar um "reformado", -- insisto, que nunca foi seu empregado --, e tendo-o feito por contrato por tempo indeterminado, ao aperceber-se da sua menor valia; ou, que o mesmo já não tem lugar no esquema produtivo, "lembra-se" de o despedir invocando que não sabia, -- só ficou a saber agora... --, que o mesmo era "reformado"!

Como se compreende, tal "esperteza" não resulta para o Empregador. E, se este com esse fundamento despede o trabalhador, o despedimento **será ilícito**, com as legais consequências, -- para o trabalhador despedido uma autêntica segunda reforma, pois irá receber as retribuições desde o despedimento até ao trânsito em julgado do acórdão final.

Portanto, tenha em atenção também a este aspecto do problema.

———— X ————

Contratar um "reformado" pode ser uma boa opção. Contudo, tenha cuidado como contrata; informe-se.

Novembro 2014

Carlos F. Santos Cardoso