# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

**ADVOGADO** 

MÊS: NOVEMBRO

CIRCULAR N.º 99/2016

ASSUNTO: Trabalhar após a reforma por velhice.

Trabalhar após ter atingido os 70 anos de idade.

Quem estivesse atento à publicação oficial, Diário da República, certamente que teria estranhado a publicação da

### RESOLUÇÃO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA N.º 217/2016

no D.R. n.º 216, 1.ª Série, de 10 Novembro 2016, Fh. 4010.

Nos termos da mesma, a Assembleia República recomendava ao Governo

"...que equipare o regime do sector público ao regime do sector privado, em que é permitido, a quem o pretender, continuar a trabalhar depois dos 70 anos de idade." (negrito nosso)

o que parece ter constituído novidade para muitos Empregadores. O que se expressou pela pergunta: então no sector privado, comércio, indústria, serviço doméstico, etc. pode-se continuar a trabalhar após celebrar 70 anos de vida?

Não compreendemos a dúvida. Num momento em que, nos últimos anos, se tem aumentado o limite para requerer a reforma,

O que já vai nos 66 anos e 3 meses, --- em 2014, com a Portaria n.º 277/2014, de 26 Dezembro, in D.R. N.º 249, 1.ª Série, Fh. 6290, era de 66 anos e 2 meses, e a tendência é para aumentar. Há quem refira, sem escandalizar, os 70 anos. O que se explicaria pelo envelhecimento da população da Europa. Ora, Portugal é o 4.º país da EU com maior percentagem de idosos, --- 20,1%, em 2015. Daí,

O crescimento, em proporção, do grupo de trabalhadores, ditos, "seniores". Ora, esta situação, real, vai obrigar a repensar e a implementar modelos de organização no mundo do trabalho, de acordo/sintonizados com a realidade contemporânea. Ignorar isto não é actuação inteligente, de um bom Empregador. Este, se bem informado, tem de concluir que o trabalhador "sénior" é normalmente um servidor/colaborador com 3 características que devem se encontradas num trabalhador completo: experiência; qualificação; sabedoria. Foram e são, indivíduos que ao longo da vida estiveram num processo de aprendizagem continua, em meio de trabalho, --- que se pretende impingir como uma descoberta recente, e até regulada agora nos arts. 131 a 134, do actual Código Trabalho (CT) ---, o que se transforma num "capital" desses trabalhadores, já que: acumularam durante dezenas de anos conhecimentos; estão menos sujeitos a acidentes, porque mais sabedores e previdentes; tem maior capacidade de decidir, em contexto do exercício da função, precisamente pelos conhecimentos e experiência acumulada; tem maior capacidade para se aperceber da realidade da empresa, como um todo, logo dispõem-se a colaborar em qualquer ponto,

## CARLOS F. SANTOS CARVALHO

### **ADVOGADO**

do todo da organização; dão bom exemplo, e "formam" os colegas mais novos, sem sujeição a "horas" de formação programadas, --- os "conhecimentos" adquirem-se em qualquer momento, não com hora marcada; conhecem as suas limitações, logo não são temerárias e põe em risco bens e interesses da empresa; muitas vezes, são uma referência para o Cliente, etc..

São, normalmente, as <u>traves mestras</u> na organização empresarial, auxiliares de real valor na mesma. Portanto, o paradigma da <u>nova</u> organização empresarial deve contar com eles, o trabalhador sénior, no seu sistema.

### É apenas necessário lembrar o seguinte:

- A Existe uma diferença essencial: o regime de reforma por velhice apenas tem repercussão nos trabalhadores que já estavam ao serviço da Empresa: nesse caso, dá-se a caducidade do contrato, salvo, se o trabalhador continuar ao serviço da empresa, após 30 dias sobre o conhecimento da situação. Passa a vigor um contrato a termo, 6 meses, --- ver art.º 348, CT;
- **B** Se <u>não</u> se tiver reformado o trabalhador, da Empresa, até perfazer 70 anos, então automaticamente (ope legis) passa a vigorar um contrato a termo, por 6 meses, --- o mesmo.
- C Atenção: as pensões de velhice <u>são acumuláveis</u> com os rendimentos de trabalho, na mesma Empresa; ou, noutra.
- **D** A caducidade do contrato a termo, nascido com a reforma do trabalhador que continua na mesma Empresa, <u>não obriga</u> ao pagamento de qualquer compensação. Há, contudo, quem discorde.
- E A Empresa pode sempre contratar um trabalhador, já reformado por velhice, que não pertencia ao seu Quadro de Pessoal. Só que, neste caso:
  - se contratar a termo, findo o contrato terá de compensar nos termos da Lei;
  - a renovação pode não ser automática, --- variar o tempo do contrato;
  - terá de indemnizar, nos termos gerais desse tipo de contrato;
  - se contratar a tempo indeterminado, só pode despedir havendo justa causa; fica obrigado a indemnizar, se não cumprir. Mas,
- F Se contratar trabalhador reformado, que não pertencia ao seu Quadro, este, ao atingir os 70 anos, --- quer o contrato seja a termo; ou, definitivo ---, passa a vigorar um contrato a termo certo, se continuar ao serviço.

Lembre-se: a velhice não é uma doença. Os grandes capitães da Indústria ou do COMÉRCIO são muitas vezes Empregadores seniores. A eles também se aplicam as mesmas qualidades: experiência; ponderação; sabedoria, o que tudo preencher a qualificação para continuar ao leme do seu barco.

Lembre-se: existe uma modalidade de contrato de trabalho a tempo parcial, --- ver arts. 150 a 156, Código Trabalho.

Pr. Gen. Humberto Delgado, n.º 287, 5.º Esq. - Salas 65 a 67, 4000-288 PORTO ||

Telf.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321 carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt