

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

**CIRCULAR N.º 70**

**MÊS: AGOSTO**

**ASSUNTO:** CASO PRÁTICO: TRABALHADOR, REFORMADO, QUE CONTINUA AO SERVIÇO.  
ENCERRAMENTO DA EMPRESA – INDEMNIZAÇÃO A ATRIBUIR.

Como se sabe, a reforma do Trabalhador, --- devidamente comunicada ao próprio e à Empregadora ---, não faz cessar o contrato de trabalho que vinculava aquele a esta. Como resulta,

Do art.º 348, conjugado com a al. c), do art.º 343, ambos do Código Trabalho, tal (a caducidade do contrato) só acontece se o Empregador, no prazo de 30 (trinta) dias, após a recepção da comunicação da reforma, declarar por escrito ao Trabalhador a caducidade (fim) do contrato. Se não o fizer,

Os contratos de trabalho, com o reformado, mantêm-se, agora com as vestes de um contrato a termo certo, pelo prazo de 6 (seis) meses, com as características indicadas nas 4 alíneas, do n.º 2, art.º 348, CT:

- a) - Dispensa da redução a escrito (não faça isso) – celebre um contrato, a termo);
- b) - Vigora por 6 meses, renovando-se automaticamente por períodos iguais e sucessivos, sem qualquer limite.
- c) - A sua caducidade, definitiva, fica sujeita a aviso prévio de 60 ou 15 dias, consoante a iniciativa do empregador ou trabalhador.
- d) - Não resultando dessa caducidade o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

Repare nesta alínea d). Como resulta da al. c), ambas as partes podem declarar, em qualquer altura, a caducidade do contrato, estando apenas obrigados a cumprir o prazo de aviso prévio, ali indicado, --- e, acrescentamos nós, a fazê-lo por escrito. Ora,

Pode surgir este problema: nos termos do n.º 3, art.º 346, CT  
“ 3 – O encerramento total ou definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos arts. 360 e seguintes, com as necessárias adaptações”.

sendo que este art.º 360, e seguintes, integram o chamado “despedimento colectivo”; onde há um processo a cumprir, incluindo prazos e que culmina com o pagamento de uma compensação, --- vide art.º 366 ---, hoje, correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Portanto, é possível que, entrando uma empresa em processo de encerramento, em relação a um seu trabalhador reformado, mas que continuou ao serviço, surja a dúvida:

— tenho ou não de pagar a compensação? – E qual compensação?

A solução não é difícil: se tiver tempo, pois avisa a caducidade do contrato com os 60 dias de antecedência, e deixa de ser problema: não tem de pagar nenhuma compensação. Se,

Não quiser enveredar por aqui, e incluir o trabalhador/reformado na listagem do despedimento colectivo, então: além de ter de cumprir as obrigações inerentes a este tipo de despedimentos, adaptadas, pois vai ter de liquidar a final do processo de despedimento, colectivo, uma compensação ao trabalhador/reformado, em exercício. Mas,

Poderá questionar: que compensação? – Os tais 12 dias por cada ano de antiguidade na Empresa? – 12 dias por cada ano em que continuou a permanecer na Empresa, não obstante estar reformado, com o contrato a termo? – Como se vê, não é fácil a resposta. Ora,

Existe um Acórdão, do Tribunal Relação de Lisboa, de 25 Outubro 2000, --- B.T.E., 2.ª Série, 1/2/3 – 2003, Fh. 190 ---, que dá a seguinte solução:

“ Ao trabalhador reformado sujeito ao regime do contrato a prazo por 6 meses são-lhe devidas retribuições até ao termo do prazo no caso de o contrato vir a cessar antes por motivo do encerramento da empresa por iniciativa da entidade patronal”.

com a qual concordamos: ou seja,

- a) - como a Empresa tem de enviar a comunicação, por escrito, da intenção de proceder ao despedimento colectivo, --- vide n.º 1, art.º 360, CT ---, é a partir
- b) - da data de recebimento da comunicação que começa a contar o prazo de 6 meses de contrato, daquele contrato a termo; logo,
- c) - depois, a decisão do despedimento é comunicada, --- ver n.º 1, art.º 363 ---, e a antecedência mínima para se tornar efectivo o despedimento é uma das indicadas nas 4 alíneas do n.º 1, art.º 363. Ora, por força das circunstâncias,
- d) - esse prazo só poderá ser ou da al. a); ou, da al. b). Logo,
- e) - por ex., se o trabalhador tinha 4 anos, em regime de contrato a prazo, essa cessação irá efectivar-se daí a 30 dias. Logo,
- f) - a compensação a pagar, a existir, vai ser o que faltar entre a comunicação inicial (acima, al. a)) e o termo de 6 meses do contrato a prazo.

Parece-nos uma solução acertada. E, temos aqui mais uma solução para um possível caso prático.

Claro, caso diferente é a situação do trabalhador, reformado, mas admitido de novo, a título definitivo.

