

**ASSUNTO:** REFORMA POR VELHICE.

OS 70 ANOS DE IDADE, COM OU SEM "REFORMA".

Tivemos conhecimento de um Acórdão, recente, do Supremo Tribunal de Justiça, sobre a matéria em referência. Ora,

Só o facto de o SUPREMO TRIBUNAL tirar um acórdão sobre esta matéria, é indicativo de que há dúvidas no problema: a cessação do contrato de trabalho, com trabalhador que atingiu os 70 anos de idade.

Diz o ACORDÃO, de 21 Setembro 2017:

“ 1 – Tendo o trabalhador atingido os 70 anos de idade ou obtido a reforma, tais factos não possuem a virtualidade de, por si, fazerem extinguir o contrato de trabalho por caducidade”. (sublinhados nossos).

o que é perfeitamente claro, e se pode resumir: ninguém é menos apto, para trabalhar, só porque atinge os 70 anos; ninguém é obrigado a reformar-se; um contrato de trabalho não cessa, por caducidade, só porque o trabalhador fez 70 anos.

Continua o ACORDÃO, na melhor jurisprudência:

“ 2 – Com efeito, o contrato de trabalho converte-se em contrato de trabalho a termo resolutivo (C.T. a termo certo) se o trabalhador, após a reforma ou ter completado 70 anos de idade, permanecer ao trabalho por mais 30 dias e caso as partes pretendam manter a relação laboral, por força do disposto no art.º 348, Código Trabalho”. (sublinhados nossos).

o que também é perfeitamente claro: atingidos os 70 anos, com ou sem reforma, passa a vigorar um contrato a termo certo, de 6 meses, renovável.

E continua o ACORDÃO a esclarecer:

“ 3 – Nestas circunstâncias, o contrato de trabalho convertido em contrato a termo resolutivo (C.T. a termo certo) vigora por 6(seis) meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, nos termos da lei, sem sujeição a limites máximos, caso nenhuma das partes lhe ponha termo” (sublinhados nossos).

o que mais não é que o reconhecimento, reproduzindo, o que consta do n.º 3, art.º 348, Código Trabalho; que, por sua vez remete para os n.º 1 e n.º 2, do mesmo artigo.

E, continua o ACORDÃO, agora referindo-se ao caso concreto que lhe foi presente, para decidir:

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

“ 4 – No caso dos autos, tendo o empregador conhecimento de que o trabalhador irá atingir os 70 anos de idade, dentro de alguns meses, e não estando interessado na continuação, desse vínculo laboral, pode fazer operar a caducidade do contrato de trabalho e impedir a conversão do contrato em contrato a termo resolutivo (C.T. a termo certo), comunicando ao trabalhador, com antecedência, que não pretendia a manutenção desse vínculo a partir da data em que o mesmo completasse 70 anos de idade”. (sublinhados nossos).

o que está dito de forma clara e simples. O Empregador antecipou-se, meses, a data em que o trabalhador fazia 70 anos, para lhe declarar, por escrito, que dava o contrato por cessado, por caducidade, naquela data. É uma prenda de anos um pouco desagradável, mas lá teria as suas razões.

Conhecimentos temos nós de um caso em que o trabalhador, com 93 anos e, contudo, muito útil, estava a trabalhar com essa idade.

E, termina o douto ACORDÃO nestes termos:

“ 5 – Em tais circunstâncias, a cessação do contrato de trabalho é lícito, não ocorrendo a conversão do contrato de trabalho em contrato a termo resolutivo (C.T. a termo certo), produzindo-se a caducidade do contrato de trabalho por manifestação expressa da vontade real da ré empregadora”.

o que é jurisprudência, --- decisão do TRIBUNAL ---, correcta, expressa em termos claros.

Portanto, Senhor Industrial, que a idade não seja um empecilho para a correcta “gerência” do seu Quadro de Pessoal. Há regras legais para solucionar problemas com a idade, neste, de trabalhador com mais de 70 anos, reformado ou não. Noutros casos, reformando-se ao atingir a idade de reforma, --- neste momento, 66anos e 3 meses.

Mas, a idade é um “posto”, como se diz na tropa. Um trabalhador sénior é, normalmente, um repositório de boas práticas, técnicas, e não só. Não crie problemas na sua Empresa só porque um bom técnico se reformou. Se ele quer continuar a trabalhar, nada obsta que o faça. Se o Senhor Industrial também quer, tudo bem. Não há crise. Nem precisa de fazer nada. A transformação do contrato definitivo em contrato a termo certo, é automática.

