

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR Nº107/2009

ASSUNTO: Contratação de um “reformado”.

Antes do mais, esclarecemos: não vamos tratar da situação do trabalhador que se reforma, estando **ao serviço da Empresa**. Esse caso, especial, está tratado no artº348, Código do Trabalho. E, das duas, uma:

- ➔ ou a Empresa declara, por escrito, caduco o contrato de trabalho e o trabalhador/reformado sai do seu Quadro de Pessoal, situação prevista na al.c), do artº343, Código do Trabalho; o que tem de fazer no prazo de 30 dias. Ou,
- ➔ permanecendo o trabalhador ao serviço, decorridos 30 dias sobre a passagem á reforma, **conhecida por ambas as partes**, passa-se a uma situação de contrato a termo, certo (por 6 meses), que se renova sucessivamente, enquanto uma das partes, empregador ou trabalhador, não põem termo ao mesmo, obedecendo ao preceituado na al.c), do nº2, artº348, Código Trabalho.

Portanto, não é isso que vamos tratar. O que vamos apresentar é a solução para uma situação que nos é presente com certa regularidade e, insistência, ultimamente: **posso contratar um trabalhador reformado ?**

O trabalhador “reformado” não tem lepra ! --- Então, agora com as reformas antecipadas, um maior número de pessoas válidas são atiradas para os bancos do jardim. São elementos úteis, pela acumulação de conhecimentos ao longo dos anos, que Portugal perde. É necessário mudar rapidamente a ideia que um reformado é um “inútil”. A América já descobriu há mais de uma década, a 3ª geração de trabalhadores. Estes, não tiram o lugar aos trabalhadores “novos”. Pelo contrário, reforçam o sangue novo com os seus conhecimentos. Ser novo, não é sinónimo de competente, mas tão só (quando o é ...) de mais energia (?!). Só que esta, sem conhecimento, é poeira ...

Recordamos uma historia verídica, passada junto de um Ente querido: num cais, de porto distante, alguns trabalhadores, com energia, iam de um lado para o outro, parecendo muito atarefados. Ao perguntar-se ao seu “encarregado” o que estavam fazendo, que trabalho executavam, obtivemos esta resposta: “Nada. Estão só a levantar poeira !”

O conhecimento dos mais velhos, é o sal necessário no seu quadro de Pessoal. É a “memória” viva da Empresa. As empresas, um ente vivo, tal como qualquer individuo, têm de ter “memória”: Esta, não está só no seu arquivo. Tem de estar também no seu quadro de Pessoal. Só que, nem todo o reformado é uma “memória” que interesse guardar. Também a

nossa própria memória selecciona o que interessa reter. Daí, entra aqui a capacidade de selecção dos gerentes e administradores.

Portanto, nada obsta (pelo contrário) que admita na sua Empresa, um trabalhador reformado, que venha acrescentar valor á sua organização. E, poderá fazê-lo por dois processos:

- ➔ **com um contrato por tempo indeterminado** , - em que não faltará a clausula do período de experiência, adaptado á categoria do trabalhador (não vá á fruta estar bichosa ...) ---, com todos os benefícios e malefícios inerentes ao mesmo. Só que, neste caso, atingindo o trabalhador os 70 anos,

Esse contrato converte-se em contrato de trabalho a termo certo, por 6 meses, sucessivamente renovado. É o que resulta do nº3, do artº348, Código do trabalho. Ou,

- ➔ **com um contrato a termo certo** – pelo período que entender, desde que não exceda os 3 anos; ou, três renovações. Claro, aqui o período de experiência já está limitado ao previsto no nº2, artº112: 30 dias por período igual ou superior a 6 meses; 15 dias, se fôr por período inferior. Claro,

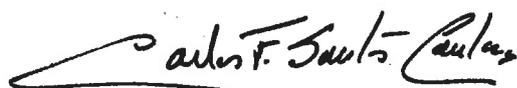
Esgotados os 3 anos; ou, as 3 renovações, este contrato a termo passa a contrato definitivo, se não declarou a sua caducidade. Explicamos: admitiu o trabalhador com 65 anos e preencheu 3 anos de permanência na Empresa a termo. Se não for despedido, e como tem apenas 68 anos, passa a trabalhador definitivo. Mas, como vimos acima,

Só até aos 70 anos de idade, pois a partir daqui entra no esquema das contratações a termo, por períodos de 6 meses. Contudo,

Há Autores (Professores Universitários) que sustentam a tese de que, na contratação de reformados, o sistema previsto no nº2, artº348, Código do Trabalho, também aqui se aplica (lembramos: este sistema aplica-se ao trabalhador que, reformando-se, continua ao serviço da **sua Empresa**), portanto, poderia renovar-se o contrato a termo sem o tal limite de 3 anos; ou, 3 renovações. Na nossa opinião, até porque desconhecemos jurisprudência nesse sentido, não aconselhamos sufragar esta opinião, embora de Ilustres Professores.

Por fim; como se sabe, quando se faz caducar (por iniciativa da empresa), um contrato a termo, tem de pagar ao trabalhador uma compensação que, nos termos do nº2, artº344, C.T., será de 2 ou 3 dias, conforme não exceda; ou exceda os 6 meses, respectivamente. Ora, o Acórdão do Supremo, de 7 Fev. 07, decidiu que, no caso de contrato a termo com trabalhador/reformado, **da própria empresa**, a renovação **não obriga** ao pagamento da compensação. Mas, na nossa opinião , também a revogação de contrato a termo, com um qualquer reformado, terá o mesmo tratamento: não terá direito o trabalhador/reformado a qualquer compensação. Motivo: a compensação visa minimizar os efeitos do desemprego. O reformado, que viu revogado o contrato, não vai para o desemprego. Já tem a reforma.

Novembro 2009

 Adolfo F. Santos