

CIRCULAR INFORMATIVA | Nº271

TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL



ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE ALUGUER DE AUTOMÓVEIS SEM CONDUTOR

T
R
A
B
A
L
H
O

E

S
E
G

S
O
C
I
A
L



REFORMA DO TRABALHADOR CADUCIDADE DO CONTRATO

Exmos. Senhores Associados e Membros Aliados,

Como resulta do disposto no [art. 343º do Código do Trabalho](#), a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez, "determina a caducidade do seu contrato de trabalho.

Todavia se o trabalhador permanecer ao serviço passados 30 dias sobre o conhecimento pela sua entidade empregadora da sua reforma por velhice, então o seu contrato de trabalho converte-se em contrato de trabalho a termo ficando sujeito ao estabelecido no Código para este tipo de contratos, mas com as seguintes especificidades:

- e dispensada a redução do contrato a escrito;
- o contrato vigora pelo prazo de 6 meses, renovando-se por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- a caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 ou 15 dias, consoante a iniciativa pertença ao empregador ou ao trabalhador;
- a caducidade não implica o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

Ou seja, se um trabalhador se reformar nada impede que continue a trabalhar ao serviço da mesma entidade, todavia o seu contrato de trabalho passa a ser a termo com as especificidades supra referidas (cfr. [Artº 348 do Código do Trabalho](#))

Pode dar-se o caso de um trabalhador que atinge a reforma ao serviço de uma entidade patronal e que celebra um contrato de trabalho com outra entidade patronal.

Quanto a estas situações o Supremo Tribunal de Justiça já se pronunciou defendendo que neste caso não se aplica o regime de conversão em contrato a termo supra referido. Segundo o STJ o regime do [nº 1 do art. 348º do Código](#) pois que este apenas se aplica aos trabalhadores que permaneçam ao serviço da mesma empresa.

Quanto a natureza do vínculo estabelecido com trabalhadores já reformados a data da contratação, entende que sendo as pensões de reforma acumuláveis com rendimentos de trabalho, nada impede a eventual contratação, por terceiros, desses trabalhadores, ficando o respetivo vínculo sujeito, sem ressalvas ou restrições, aos princípios gerais da contratação, nomeadamente a contratação sem termo, de hospital, centra de saúde ou por atestado medico.

Fonte: “Revista Trabalho & Segurança Social nº 7”

Para qualquer esclarecimento adicional, agradecemos que contactem o Gabinete de Assuntos Laborais da ARAC, o qual se encontra ao vosso inteiro dispor.

Com os melhores cumprimentos

O Secretário-Geral

Joaquim Robalo de Almeida