

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Circular:

60<sup>a</sup>

MÊS

Junho

Assunto: Pensão provisória de invalidez.

O que se vai apresentar tem muita importância prática.  
Essencialmente: não deve haver precipitações quando, esgotado o período legal de atribuição do "subsídio de doença", o Trabalhador **continua incapacitado** para o trabalho.

Acontece que,

Nos termos do art.º 25, do DECRETO-LEI N.º 28/2004, de 4  
Fevereiro,

"A manutenção da situação de incapacidade para o trabalho confere direito à atribuição de uma **pensão provisória de invalidez (...)**."  
dado que, nos termos do n.º 1, art.º 23, desse diploma,

" 1 – O subsídio de doença é concedido pelos períodos máximos de 1095 dias e de 365 dias, consoante se trate, respectivamente, de trabalhadores por conta de outrem ou de trabalhadores independentes."

Aquela pensão provisória é atribuída oficiosamente a partir do dia seguinte ao da cessação do subsídio de doença.

Claro, e como resulta do n.º 1, art.º 36, desse diploma, a manutenção da situação de incapacidade para o trabalho,

"... pode ser objecto de confirmação oficiosa da sua subsistência, através da intervenção do **sistema de verificação de incapacidades (...)**."

Não esquecendo que o art.º 37, daquele D.L. n.º 28/2014,  
determina que

" Nas situações de incapacidade temporária que atingiu 365 dias, as instituições podem promover, oficiosamente, a verificação da eventual incapacidade

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

## ADVOGADO

permanente do beneficiário, desde que à data se encontre preenchido o prazo de garantia legalmente estabelecido para a atribuição da pensão de invalidez."

Voltando acima, o exame do trabalhador pode concluir ou não, pela atribuição da incapacidade permanente, logo **invalidez parcial ou completa**. Ora,

Todo esse processamento leva tempo, até à declaração **definitiva** do trabalhador estar ou não inválido para o trabalho.

Daí, as Empresas são levadas a considerar que tendo o trabalhador passado a receber uma pensão provisória, de invalidez, --- repare, "provisória" ---, que o contrato de trabalho do mesmo caducou, --- ver al. a), art.º 340; al. c), art.º 343, ambos do Código Trabalho (CT). Mas,

Não esqueça: a situação de reforma por invalidez só existe após a verificação médica da incapacidade ~~de~~; e, a declaração por escrito aos interessados pelos Serviços competentes.

Pode acontecer que o Trabalhador venha a ser considerado "apto"; logo, o seu contrato de trabalho está em vigor, nunca caducou.

É uma situação desagradável, --- inclusive, a Empresa já pode ter preenchido o lugar com outros trabalhadores pois, devido à longa ausência, estava convencida que o trabalhador não ia retomar o seu posto de trabalho. Mas, o certo é que,

Agora, **não pode negar** o direito à ocupação efectiva do trabalhador, que volta a apresentar-se na sua organização.

Se negar a recebê-lo, está a despedi-lo **sem justa causa**, o que levará à condenação, certa, em Tribunal, à sua readmissão, com o pagamento das verbas a que tiver direito. Ou, se o trabalhador preferir, a uma indemnização pela antiguidade, o que acrescido às verbas entretanto vencidas, poderá representar milhares de Euros.

Portanto, não se precipite e, nos caso de uma situação de "invalidez" de um seu trabalhador,

Só a atribuição definitiva, comunicada por Ofício da Seg. Social, é que pode considerar caduco o contrato.

E, mesmo assim, informe-se se não haverá qualquer aspecto a considerar.

