

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

**CIRCULAR: Nº47/2013**

**ASSUNTO:** Reforma do trabalhador por invalidez  
Caducidade do Contrato de Trabalho

O que se vai tratar, nesta Circular, é  muito importante. Solicitamos a sua atenção. Vai ser-lhe útil, no caso desta situação: um seu trabalhador apresenta-se com uma declaração da Segurança Social em como está reformado por invalidez. Qual a situação futura desse trabalhador no quadro de pessoal da sua Empresa ?

Saíu um ACORDÃO, do Tribunal da Relação Lisboa (tribunal superior) sobre a matéria. Mas, lembro: assim como uma andorinha não faz a primavera, um acórdão não é lei a que outros tribunais devam obediência, considerando jurisprudência a seguir ! – A velha questão: cada cabeça ... Contudo,

O artº340, Código Trabalho (CT) apresenta na alínea a), como uma das modalidades de cessação do contrato de trabalho: a caducidade. E, mais abaixo, no artº343, CT, apresenta algumas situações que têm como consequência a caducidade do contrato; e, entre elas a que aqui interessa:

“c) – a reforma do trabalhador por (...) invalidez”

Mas, o que é isso de “caducidade”, esse palavirão técnico? --- A definição mais simples, e acessível a todos é:

“A extinção automática do contrato, como mera consequência de algum evento a que a lei atribui esse efeito”

Portanto, o “evento” será a comunicação que os serviços públicos lhe vai fazer (CNP), por ser a empregadora do trabalhador, que este é reformado por invalidez; de que o mesmo passou a estar na situação de protegido por invalidez, uma das condições para integrar o subsistema de solidariedade, do sistema da segurança social --- al.b), nº1, artº38, da Lei nº4/2007, de 16 Janeiro. Logo, simples informação do trabalhador, verbal, não chega. É necessário que haja uma comunicação escrita, ofício, daquele Serviço Público, a declarar a situação. De posse de uma fotocópia da mesma, no caso de não receber igual comunicação, aborda o CN Pensões. E, só depois,

A empregadora escreve ao trabalhador carta registada e com aviso de recepção, dando-lhe conhecimento que considera caduco o contrato de trabalho; e, liquidando-lhe as verbas a que aquele tiver direito. E, só então, o contrato de trabalho cessou.

Como dizíamos, o Acórdão da Relação de Lisboa, de 6 Fevereiro 2013, tem o seguinte sumário:

- I – O acto de reforma , seja ela por velhice ou invalidez, actua como causa autónoma de caducidade do contrato de trabalho. Daí,
- II – **Não é necessário** que se verifique os requisitos da causa de caducidade prevista na al.b), do artº342, Código do Trabalho, isto é, de se verificar se o reformado se encontra, ou não, em situação de impossibilidade absoluta e definitiva de prestar a respectiva actividade.
- III - O facto do Decreto-Lei nº187/2007, de 10 Maio, --- artºs 14 e 15 ---, ter passado a distinguir entre invalidez relativa e invalidez absoluta **em nada veio alterar** a causa de caducidade do contrato de trabalho devido á reforma por invalidez.
- IV – O essencial nesta causa de caducidade do contrato é o **acto de reforma e não** se a reforma foi determinada , por velhice ou invalidez e, dentro desta última, por invalidez relativa ou por invalidez absoluta.
- V – É claro que o sentido da alínea c), do artº343, Código do Trabalho é o de que a reforma por invalidez é **causa de caducidade do contrato de trabalho, independentemente** da segurança social ter considerado e qualificado, tal invalidez como relativa ou absoluta. “ *(sumário adoptado por nós, desdobrando os três itens do original, para melhor compreensão).*”

Portanto, quando a Empresa obtém informação, por escrito, e em documento oficial, **directamente a si dirigida**, de que o seu trabalhador for reformado por invalidez, --- seja ela relativa ou absoluta ---, deve comunicar, por escrito registado (pelo menos) ao trabalhador, que considera caduco o contrato de trabalho, a partir daquela data. Faz as contas; não paga qualquer indemnização ou compensação, mas só os direitos vencidos. Se,

A informação vem á Empresa por Ofício dirigido ao trabalhador, e só a este, então deverá imediatamente abordar os Serviços Públicos em causa, para que lhe dê conhecimento da situação do trabalhador; e, após resposta, actua em conformidade. Deve tirar, neste caso, fotocópia do Ofício que o trabalhador lhe apresentou.

Maio 2013

Carlos F. Santos Cavaleiro