

Ano 2022

Circular nº20/2022

Assunto: LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO.

Uma “ferramenta” para resolver ausências ao trabalho.

Muitas vezes, as Empresas deparam-se com problemas que, sendo de fácil solução, --- até porque apresentada nos Códigos ---, infelizmente se tornam num problema grave; ou, são mal resolvidos por ignorância da LEI. Vejam os:

Até o mais motivado, interessado, bom trabalhador, uma ou outra vez necessita faltar ao trabalho. Por exemplo: tem um filho em idade escolar e tem necessidade de se deslocar à escola a tratar de um assunto. Outro exemplo: a esposa vai ao médico e ele tem interesse, ou ela pediu-lhe, para a acompanhar; etc., etc.. Ora,

Precisamente porque é um trabalhador exemplar, envergonha-se, acanha-se, e não pede para faltar. Daí, o problema do filho agrava-se na escola; a mulher fica ressentida de não ser acompanhada e, afinal, o que parecia ser uma visita de rotina, transformou-se num drama, pelo resultado da mesma: doença grave.

O trabalhador, entra num círculo de auto-culpabilização; degrada-se o seu ambiente familiar e este acaba por transferir a culpa da situação para a Empresa, que não lhe facultou meios, na altura própria para lhe facilitar a vida. O bom trabalhador, agora desmotivado, torna-se um mau trabalhador! – Tudo por causa de faltar... uma manhã! – A culpa da situação é dele; mas, todos temos a tendência de transferir culpa para os outros.

Por vezes, as Empresas não sabem resolver este problema, porque se desculpabilizam, dizendo: se quer faltar, das duas uma; ou é falta justificada e trás justificativo; ou, é falta sem justificação, e então desconta no ordenado. Pois, mas a vida não é assim tão simples. Pode acontecer,

E acontece, uma terceira situação: o caso do exemplo acima dado, em que o trabalhador não quer faltar, porque não sabe qual a reacção da Empregadora; ou, a falta não é de todo “justificável” em termos normais: quer ir ver um amigo, que está a falecer, e precisa do dia, ou parte dele; quer ir ver o filho que vai jogar pela primeira vez; a mulher faz anos, quer levá-la ao médico, acompanhando-a, etc., etc..

Ora, o Código do Trabalho, em vigor, --- e antes, as Leis que o antecederam ---, tem um instituto a

LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO

regulado no Artigo 317, Código do Trabalho, para estas situações. Desde logo,

1.º - O Empregador é totalmente livre de conceder ou não esta Licença, --- n.º 1, art.º 317. Veja, contudo, caso especial de frequentar “formação”, --- n.º 2, art.º. 317

2.º - Como o nome indica, o período de licença, --- dito, suspensão do contrato ---, a obrigação de retribuir está suspensa, não existe; o empregador não tem de pagar esse tempo, --- n.º 4, art.º 317. E, a prestação de trabalho, também, por parte do trabalhador.

A estes dois efeitos principais acrescentamos alguns outros, a saber:

- Convém que seja pedida **por escrito**, com ou sem fundamentação, --- serve, é suficiente, um simples, “motivos pessoais”;
- Logo, convém que o empregador despache, autorize ou não, **também por escrito**: no próprio escrito, tirando fotocópia; ou, em outro escrito. Redacção simples, sem necessidade de fundamentação: basta um autorizo; ou, um não autorizo.
- Que seja feito com antecedência, 2 a 5 dias, conforme o motivo e se previsível;
- Tirando o dever de trabalhar; e, o dever de retribuir, mantém-se todos os outros deveres e garantias das partes. Destacando-se,
- O direito do trabalhador a retomar a actividade normal, na empresa, após a licença e sua apresentação, --- n.º 5, art.º 295, CT
- Não aumenta o absentismo, pois o empregador tem sempre a possibilidade de, ponderando, **não** autorizar a licença sem retribuição;
- Por outro lado, acaba com receios, acanhamentos de certos trabalhadores, que assim sabem que podem faltar, com autorização do patrão, sem ressentimentos.
- O pedido de licença não tem limites temporais: pode ir de umas poucas horas, a dias, meses, anos;
- Evita que o trabalhador, que necessita apenas de um dia, vá para a “baixa” e se ausente por vários dias; a facilidade com que certos Centros atribuem a “baixa” faz temer que isto aconteça.

Ora, muitas vezes esta via, a **LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO** não é utilizada porque o trabalhador não sabe como o fazer; o empregador não sabe como reagir. Daí,

Juntamos uma minuta para ser utilizada pelo Trabalhador, para fazer o pedido, por escrito, --- como aconselhamos ser feito, para evitar problemas futuros sobre o tempo de suspensão do contrato ---, e, o modelo do Despacho do empregador. Como dissemos, convém ser lançado no próprio impresso do pedido; tirando-se fotocópia no final.

Aconselhamos a ter “impressos” do pedido de “Licença sem Retribuição”, à disposição, por ex., no Escritório ou nos Recursos Humanos. Dando conhecimento aos Trabalhadores da sua existência e possibilidade de utilização.

Pode crer: é um bom instrumento para boa harmonia no trabalho.

Junta-se:

- 1 impresso (modelo).



LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO

O Trabalhador abaixo identificado:

- Nome: _____
- Categoria profissional: _____
- Secção de: _____
- Residente em: _____

vem por este único meio solicitar que lhe seja concedida uma LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO no período das:

____H____, do dia ____ às

____H____, do dia ____ do mês de _____,

pelo motivo que abreviadamente apresenta:

_____.

Declara o peticionante estar ciente que o período em causa não lhe será remunerado, mantendo o seu direito ao lugar.

Feito em _____, ____ de _____ de 20__.

O Trabalhador,

----- X -----

DESPACHO DA ENTIDADE PATRONAL

Autorizo

Não autorizo

(Assinatura c/ carimbo)

Recebi fotocópia c/ Despacho em ___/____ de 201__

O Trabalhador: _____

O impresso deve ser, fotocopiado sendo entregue a fotocópia ao Trabalhador, com o Despacho já lavrado.

O Trabalhador preenche no original a data de recepção da fotocópia e assina.

O original é arquivado no processo individual do Trabalhador.