

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

C I R C U L A R: N° 42/2011

ASSUNTO: Licença sem retribuição
Procedimentos e seus efeitos

Pode acontecer muitas vezes que, por interesse do trabalhador; quiçá, por interesse da Empresa; ou, de ambos, se mostre conveniente suspender temporariamente o contrato: via, LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO. Repare:

- **por interesse do trabalhador**, porque este pretende tratar de um assunto pessoal que obriga a uma ausência mais ou menos longa; que, pretende, por sua iniciativa, concentrar-se num curso de formação, ou preparar-se melhor para a época de exames, próxima; que pretende recuperar melhor de um período de doença; pretende visitar um ente próximo; viajar; etc; etc.
- **por interesse da empresa**, --- naturalmente, neste caso, só com a concordância do trabalhador, pois a licença sem retribuição **nunca** pode ser imposta ao trabalhador ---, pois há excesso de produção e falta de escoamento do produto; é necessário paralisar certa máquina, ou certo sector, para substituir por novas máquinas ou reestruturar o sector; é necessário fazer obras e libertar de trabalhadores certo sector; etc, etc.

Nestes casos e em muitos mais,

Mas, insistimos, a LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO é sempre um direito do trabalhador (não lhe pode ser imposta), poderá ser de toda a conveniência a celebração de uma LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO.

A qual vem regulada no artº317, Código.

O primeiro passo será um pedido feito pelo trabalhador, para lhe ser concedida a LICENÇA. Aconselhamos que seja feito por escrito, em que o trabalhador indicará pelo menos, o período pelo qual pretende a LICENÇA. E, aqui não há limites: tanto pode ser por um dia, como por um ano, ou mais. Nada obriga que o trabalhador indique qual o motivo porque pretende a LICENÇA. Claro,

A indicação do motivo facilitará o despacho favorável por parte do Empregador. É que,

A concessão do pedido de LICENÇA está dependente da sua aceitação pelo Empregador. Mas,

ATENÇÃO: o empregador está obrigado a conceder a LICENÇA nos seguintes casos:

- licença de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado por instituição de ensino ou e formação profissional,
- ou, no âmbito de um programa específico, aprovado por autoridade competente e executado sob controle pedagógico; ou,
- para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

tal como resulta do nº2, artº317, Código. Mas, mesmo assim,

O empregador pode recusar a LICENÇA quando:

- a) – nos 24 meses anteriores, tenha sido proporcionada ao trabalhador formação profissional adequada; ou, licença para o mesmo fim;
- b) – no caso de o trabalhador ter menos de 3 anos na empresa;
- c) – quando o trabalhador não tiver requerido a LICENÇA com a antecedência mínima de 90 dias, em relação ao seu início;
- d) – quando o empregador for uma microempresa ou pequena empresa e não seja possível a substituição, adequada do trabalhador;
- e) – no caso de o trabalhador pertencer ao quadro de direcção, chefia, pessoal qualificado, quando não seja possível a sua substituição durante o período da licença, sem prejuízo para a Empresa,

o que tudo consta do nº3, artº317, do Código.

Portanto, a LICENÇA é algo que, quase sempre está na disposição da Empresa conceder ou não. É uma manifestação de poder de direcção, artº97, Código Trabalho.

Pode ser utilizada, desde que o trabalhador também nisso tenha interesse, para “emagrecer”, temporariamente, o quadro de Pessoal da Empresa, precisamente em momentos de crise;

É uma solução transitória, para satisfazer interesses do trabalhador; ou deste e do empregador, que por vezes é esquecida e não tem consequências muito graves para o trabalhador. É que,

Em matéria de férias, não implica a sua diminuição, salvo em termos de majoração. Quanto ao subsídio de Natal, afecta o valor do mesmo. Mas, tudo depende de as partes interessadas negociarem estes aspectos.

NOTA final: depois de apresentar por escrito o pedido de LICENÇA, com indicação do período em causa, pelo Trabalhador interessado, --- a indicação do motivo não é obrigatória ---, o empregador,

Deve responder por escrito, autorizando ou não; e, no caso de autorizar, referindo o período concedido, o seu início e o seu termo.

Maio 2011

Carlos T. Santos Carvalho