

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº03/2013

ASSUNTO: Licença sem retribuição – Actualização.

Em Maio 2011 enviamos a n/ Circular nº42/2011, sobre este assunto. Voltamos ao mesmo, por duas razões:

- a) – porque é necessário actualizar a mesma, em virtude de algumas alterações da legislação laboral; e,
- b) – porque, neste momento, assiste-se á saída do País de milhares de trabalhadores á procura de emprego lá fora. Ora, pode ser do interesse do mesmo e da própria Empresa não cortar definitivamente os laços laborais existentes, --- o que acontecerá com a denúncia do contrato por parte do trabalhador ---, mas manter uma relação (embora "suspensa"), á espera de melhores tempos.

Daí voltamos ao tema:

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 auxiliar um ente próximo; que caiu doente; viajar; ir temporariamente para o estrangeiro, procurar melhores condições de trabalho.
- ➔ **por interesse da empresa**, --- naturalmente, neste caso, só com a concordância do trabalhador, pois a licença sem retribuição **nunca** pode ser imposta ao trabalhador. Podem ser exemplos desta situação: 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 trabalhadores de certo sector; etc, etc.
- ➔ **por interesse de ambos** , --- do trabalhador, que quer fazer uma experiência no estrangeiro; do lado do empregador, não está interessado em cortar definitivamente a relação laboral com o seu trabalhador. Pode este regressar e, com a experiência colhida nessa deslocação, trazer novas ideias, vir a acrescentar mais valia á empresa.

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, sempre, 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 mês, por um ano. Nada obriga que o trabalhador indique qual o motivo porque pretende a LICENÇA.

Claro: a indicação do motivo facilitará a apreciação e 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.

Claro, nestes casos, se o trabalhador vir recusada a licença, não terá outro remédio senão denunciar o contrato, se quiser.

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. Repare naquele "pode recusar", no nº2, artº317. Nada impede que, não obstante o trabalhador só ter um ano de casa, a empregadora despache favoravelmente o pedido de licença.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

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. Quanto ao subsídio de Natal, afecta o valor do mesmo. Mas, tudo depende de as partes interessadas negociarem estes aspectos. Não afecta a antiguidade, ---nº4, artº317, CT.

NOTA : 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.

Consideramos conveniente fornecer exemplar desta correspondência:

→ Modelo de carta a enviar pelo trabalhador/requerente: (Data)
(Direcção do trabalhador)
- canto superior esquerdo-

À
(Identificação e morada correcta da Empresa)

Exmos. Senhores:

Por este meio, venho solicitar a V.Exa. o seguinte:

Por motivo de

(como se disse, não é obrigatório apresentar o motivo; mas consideramos conveniente que o trabalhador o faça; vai facilitar a tomada de decisão do empregador) é do meu interesse suspender temporariamente o contrato de trabalho que me vincula a esta Empresa.

Para o efeito, solicito que me seja concedida uma licença sem retribuição, nos termos do nº1, artº317, Código Trabalho.

A duração da referida licença seria pelo período de X meses, com início no dia _____, do mês de _____; e, termo no dia _____, do mês de _____, ano de _____:

Agradecendo, antecipadamente, o deferimento da licença sem retribuição aqui expresso, apresento os meus cumprimentos, e sou,

Atenciosamente,
(assinatura completa)

A carta deve ir pelo Correio, sempre sob registo; ou, entregue em mão, contra recibo lançado numa cópia da carta, pela empregadora.

A Empregadora deve responder, sempre por escrito, --- ou por carta registada; ou entregue em mão, contra recibo do trabalhador ---, o que pode ser feito nestes termos:

→ Modelo de carta a enviar pela Empregadora: (Data)
(papel timbrado da Empresa)

Exmo. Senhor
(Identificação e direcção completa do Trabalhador)

Refª: S/ pedido de "licença sem retribuição" de ___/___/___
Decisão

Exmo. Senhor:

Acusamos a recepção da sua carta de ___ de _____
de 20___, apresentando um pedido de "licença sem retribuição".

Deliberou a Gerência (ou, a Administração), sobre o referido pedido, informar V.Exa. do seguinte:

- ⇒ Aceita o referido pedido, concedendo uma licença sem retribuição;
- ⇒ Que a mesma terá a duração de X meses, com início a ___ de ____; e termo a ___ de _____ de 2_____.

Deverá V. Exa. informar, por escrito, com 15 (quinze) dias de antecedência (*pode, naturalmente, aumentar ou diminuir este prazo*), que vai retomar o trabalho. Consideramos importante que cumpra esta condição.

Deverá V. Exa. entregar nos RH o telemóvel; viatura (com todos os documentos e chaves); e computador, que lhe estão distribuídos (*naturalmente, se for essa a situação*).

Sem outro assunto, com os nossos respeitosos cumprimentos, somos,

Atenciosamente,
(assinatura c/ carimbo)

-----X-----

Não se trata de/ burocracia; o aconselhado, nestes termos ou outros, --- por ex., pode negar a concessão da licença e, então, também deve comunicar por escrito ---, é essencial e imprescindível para evitar problemas mais tarde.

Janeiro 2013

Carlos F. Santos Cavaleiro