

ASSUNTO:	Da licença sem remuneração	
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_TR_3643/2019	
Data:	11/04/2019	

Pela Técnica Superior da Câmara Municipal na qualidade de interlocutora junto desta Direção de Serviços foi solicitado o seguinte esclarecimento:

*“Por requerimento, vem o trabalhador (...), encarregado operacional, do Município de (...), solicitar lhe seja concedida licença sem remuneração, pelo período de 12 meses, sem especificar os motivos por que a requer e não cumprindo os 90 dias anteriores à data de início (cf. requerimento em anexo); No entanto quanto a este último fica ultrapassado, porquanto se esclareceu o trabalhador de que, caso lhe fosse concedida apenas se iniciaria, após 90 dias.*

*Face ao exposto, solicita - se a emissão de parecer jurídico relativamente às seguintes questões:*

- Possibilidade de conceder tal licença ao trabalhador/ encarregado operacional.
- Em caso afirmativo, se durante o período da licença o trabalhador pode exercer atividade privada por conta própria ou por conta de outrem.
- Se as situações de admissibilidade de licenças são apenas as contempladas na Lei, concretamente, nos artigos 280, n.º 2 e 281 da Lei 35/2014, de 20 de Junho e em legislação especial, ou se, no âmbito do n.º 1 do artigo 280º ou em outras disposições legais cabem/são admissíveis licenças não tipificadas.”

Cumpre, pois, informar:

Os art.ºs 280º e 281º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua versão atual, determinam o seguinte:

**“Artigo 280.º**

**Concessão e recusa da licença**

- 1 - O empregador público pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem remuneração.
- 2 - Sem prejuízo do disposto em legislação especial ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o trabalhador tem direito a licenças sem remuneração de longa duração, para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.
- 3 - O empregador público pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador no órgão ou serviço seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores titulares de cargos dirigentes que chefiem equipas multidisciplinares ou integrados em carreiras ou categorias de grau 3 de complexidade funcional, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do órgão ou serviço.

4 - Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

### **Artigo 281.º**

#### **Efeitos**

1 - A concessão da licença determina a suspensão do vínculo, com os efeitos previstos nos n.os 1 e 3 do artigo 277.º

2 - O período de tempo da licença não conta para efeitos de antiguidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - Nas licenças previstas para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro, bem como para o exercício de funções em organismos internacionais e noutras licenças fundadas em circunstâncias de interesse público, o trabalhador tem direito à contagem do tempo para efeitos de antiguidade e pode continuar a efetuar descontos para a ADSE ou outro subsistema de saúde de que beneficie, com base na remuneração auferida à data do início da licença.

4 - Nas licenças de duração inferior a um ano, nas previstas para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro, bem como para o exercício de funções em organismos internacionais e noutras licenças fundadas em circunstâncias de interesse público, o trabalhador tem direito à ocupação de um posto de trabalho no órgão ou serviço quando terminar a licença.

5 - Nas restantes licenças, o trabalhador que pretenda regressar ao serviço e cujo posto de trabalho se encontre ocupado, deve aguardar a previsão, no mapa de pessoal, de um posto de trabalho não ocupado, podendo candidatar-se a procedimento concursal para outro órgão ou serviço para o qual reúna os requisitos exigidos.

6 - Ao regresso antecipado do trabalhador em gozo de licença sem remuneração é aplicável o disposto no número anterior.”

Cláudia Sofia Henriques Nunes na obra “O Contrato de Trabalho em Funções Públicas face à Lei Geral do Trabalho”, pág. 355 e 356 a propósito desta temática, refere o seguinte:

“A concessão da licença determina a suspensão do vínculo, mantendo-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressupõem a efetiva prestação de trabalho. De referir que a suspensão do vínculo não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o vínculo contratual, nos termos gerais.

O período de licença não conta para efeitos de antiguidade, exceto tratando-se de licença para acompanhamento de cônjuge colocado no estrangeiro e para o exercício de funções em organismos internacionais, bem como em outras licenças fundadas em circunstâncias de interesse público, casos em que o trabalhador tem direito à contagem do tempo

*para efeitos de antiguidade e pode continuar a efetuar descontos para a ADSE ou outro subsistema de saúde de que beneficie, com base na remuneração auferida à data do início da licença.*

*Nas licenças com duração inferior a um ano, nas licenças para acompanhamento de cônjuge colocado no estrangeiro, desde que concedidas por período inferior a dois anos, nas licenças para o exercício de funções em organismos internacionais, bem como em outras licenças fundadas em circunstâncias de interesse público, o trabalhador tem direito à ocupação de um posto de trabalho no órgão ou serviço quando terminar a licença.*

*Nas restantes licenças, nomeadamente nas licenças com duração igual ou superior a um ano e nas licenças para acompanhamento de cônjuge colocado no estrangeiro concedidas por período igual ou superior a dois anos, bem como em caso de regresso antecipado, o trabalhador que pretenda regressar ao serviço e cujo posto de trabalho se encontre ocupado, deve aguardar a previsão, no mapa de pessoal, de um posto de trabalho não ocupado, podendo candidatar-se a procedimento concursal para outro órgão ou serviço para o qual reúna os requisitos exigidos (n.º 5 do art.º 281.º e n.º 3 do art.º 282.º da LTFP) ”.*

Importa esclarecer que o n.º I do art.º 280.º se reporta ao pedido de licença sem remuneração formulado pelo trabalhador por motivo diferente dos indicados nos n.ºs seguintes da mesma disposição.

Utilizando a terminologia da entidade consulente, o n.º I diz respeito aos pedidos de licença sem vencimento por motivos não tipificados; já os números seguintes do mesmo artigo referem-se especificamente, aos pedidos de licença sem vencimento para “*frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico*”.

Nesta conformidade, nos termos do art.º 280.º quando a licença for requerida para “*frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico*” a entidade empregadora só pode recusar a licença nas situações mencionadas no n.º 3 da mesma disposição. Trata-se assim, de um verdadeiro direito do trabalhador.

Porém, quando a licença for requerida nos termos do n.º I da mesma disposição, por outra razão que não a atrás mencionada, e desde que o fundamento invocado não esteja salvaguardado por outra norma, a entidade empregadora pública poderá indeferir o pedido com base noutra motivo para além dos mencionados no n.º 3 da mesma disposição, nomeadamente, baseado em critérios gestionários e de conveniência para o serviço.

Acresce salientar quanto aos efeitos da licença que, conforme atrás se referiu, eles serão distintos consoante a mesma tenha a duração inferior a um ano ou prazo igual ou superior a um ano. Assim, se a licença decorrer por prazo inferior a um ano o trabalhador terá direito à ocupação de um posto de trabalho aquando o regresso mas, se a licença tiver duração igual ou superior a um ano o trabalhador terá de aguardar a previsão no mapa de pessoal de um posto de trabalho caso o que ocupava tenha sido preenchido.

Nesta conformidade, respondendo às questões colocadas:

No caso em apreço e em primeiro lugar, constata-se que o trabalhador não apresenta qualquer fundamento que justifique o pedido de licença sem remuneração pelo período de 12 meses, pelo que o requerimento nos parece incompleto.

Estamos em crer que o trabalhador deveria completar o pedido a fim de permitir à entidade empregadora a avaliação da sua pretensão.

Tendo em atenção o facto de os efeitos serem distintos quanto à ocupação do posto de trabalho, variando em função da longevidade da licença que se pretende usufruir, sugere-se que o trabalhador especifique que a licença é requerida por um ano e não por doze meses. Com efeito, o prazo de doze meses pode não coincidir com um ano, sendo que para a autarquia, na medida em que a disponibilidade do posto de trabalho está condicionada pela duração da licença, importa que a formulação da proposta de prazo seja clara, não permitindo qualquer equívoco.

A lei estipula que a licença sem vencimento determina a suspensão do vínculo mantendo-se contudo, os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho. – Cf. art.º 73.º da LTFP quanto aos deveres do trabalhador.

Não está legalmente contemplada a proibição do trabalhador exercer outra atividade profissional, na situação de licença sem remuneração, sendo que a apreciação do motivo ou fundamento pelo qual é requerida a licença cabe à autarquia, a qual deverá ponderar se a concessão da mesma por este motivo (e pelo prazo solicitado) pode provocar algum prejuízo para o interesse público e para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos. Ora se o trabalhador requerer licença sem remuneração com o intuito de exercer diferente atividade profissional, estamos em crer que o interesse público só ficará salvaguardado se a licença for requerida por um ano ou prazo superior já que nesse caso a autarquia poderá proceder à substituição do requerente dado que o respetivo posto de trabalho ficará disponível.

Conforme atrás referimos o pedido de licença sem remuneração por motivo não tipificado merece enquadramento legal no n.º I do art.º 280.º da LTFP.