

PARECER JURÍDICO N.º 1 / CCDR-LVT / 2017

Validade

● Válido

JURISTA

Conceição Nabais

ASSUNTO

RECURSOS HUMANOS

QUESTÃO

■ Resumo das questões colocadas pela Autarquia

1. No caso de um trabalhador a quem tenha sido concedida a licença sem remuneração por período inferior a 365 dias, poderá após o término da mesma ser concedida nova licença ainda que a segunda licença tenha o seu início no dia seguinte ao término da primeira e que, portanto, o trabalhador não se tenha apresentado ao serviço;
2. Em caso afirmativo e havendo uma sucessão de pedidos de licença sem remuneração, deverá tal situação configurar uma única licença sem remuneração, que no caso de no cômputo total atingir 365 dias, determinará a abertura de vaga, ou deve cada pedido ser considerado uma licença distinta, e que caso tenha duração inferior a 365 dias, determinará a existência de vaga a ser ocupada pelo trabalhador.

PARECER

No âmbito da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova, em anexo, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), as licenças sem remuneração encontram-se regulamentadas nos art.ºs 280.º a 283.º. Este é, também, o regime aplicável às licenças sem remuneração dos trabalhadores ao serviço das autarquias locais.

Em relação aos tipos de licenças sem remuneração, o legislador opta por um catálogo aberto de licenças.

Assim, de acordo com o disposto no n.º 1 do art.º 280.º, o empregador público pode conceder licenças sem remuneração a pedido do trabalhador.

Nos termos do n.º 2 do art.º 280.º, o trabalhador tem direito à concessão de determinadas licenças sem remuneração para frequência de cursos de formação, considerando-se estas de longa duração se ultrapassarem os 60 dias.

Segundo a disciplina do art.º 282.º, o trabalhador tem direito a licença sem remuneração para acompanhamento de cônjuge colocado no estrangeiro.

Em conformidade com o regime estabelecido no art.º 283.º, ao trabalhador pode ser concedida licença sem remuneração para o exercício de funções em organismos internacionais.

E por fim podem, ainda, verificar-se licenças sem remuneração fundadas em circunstâncias de interesse público.

Sobre os efeitos da licenças sem remuneração, o art.º 281.º da LTFP, dispõe que: "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."

Nos termos do regime aqui estabelecido, a concessão da licença sem remuneração determina a suspensão do vínculo entre empregador público e trabalhador, mantendo-se no entanto os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho. A licença não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade do contrato e o período de licença não conta para efeitos de antiguidade.

No entanto, sobre os efeitos na antiguidade há exceções. Assim, nas licenças previstas para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro; 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 os descontos para a ADSE ou para outro subsistema de saúde de que beneficie, com base na remuneração auferida à data do início da licença.

Ainda sobre os efeitos das licenças sem remuneração, acresce que nas de duração inferior a um ano; para acompanhamento do cônjuge colocado no estrangeiro; para o exercício de funções em organismos internacionais e noutras 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, 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. Este regime é também aplicável ao regresso antecipado do trabalhador em gozo de licença sem remuneração.

PARECER JURÍDICO N.º 1/ CCDR-LVT / 2017

Em traços gerais, esta é a disciplina legal da tipologia e dos respetivos efeitos das licenças sem remuneração, dos trabalhadores ao serviço das autarquias locais.

A licença sem remuneração em apreço, funda-se em motivos de ordem particular do trabalhador.

É concedida a pedido do trabalhador e autorizada pelo empregador público, cujo prazo depende de acordo entre as partes.

A concessão da licença sem remuneração determina a suspensão do contrato de trabalho, nomeadamente quanto à remuneração e a contagem do período de licença para efeitos de antiguidade e não interrompe o prazo para efeitos de caducidade do contrato.

Esta licença, se for inferior a um ano, confere ao trabalhador o direito à ocupação de um posto de trabalho no mapa de pessoal. Caso a licença seja superior a um ano e se o posto de trabalho se encontrar ocupado, deve o trabalhador 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.

As questões levantadas na consulta, estão interligadas entre si e prendem-se com o entendimento relativo à hipótese de se no final do período de licença sem remuneração inferior a 365 dias, pode ao trabalhador ser concedida nova licença a iniciar no dia seguinte ao término da anterior, sem que o trabalhador se tenha apresentado ao serviço e, ainda, se esta situação configura uma única licença sem remuneração, ou se, pelo contrário, cada pedido é considerado uma licença autónoma, e caso cada uma das licenças não atinja os 365 dias, permite ao trabalhador, finda a licença, a ocupação de posto de trabalho.

Com efeito, o legislador no âmbito do regime das licenças sem vencimento acima citado não estabeleceu qualquer regra sobre a prorrogação/renovação das licenças. No entanto, parece-nos que se poderá considerar o entendimento de que na sucessão do mesmo tipo de licença sem remuneração, mantendo-se a mesma situação jurídico/laboral do trabalhador, estaremos na presença da manutenção e continuidade da licença sem remuneração inicial, não havendo, por conseguinte, qualquer interrupção ou quebra no gozo da mesma.

Nesta conformidade, se a licença ou o cômputo das licenças concedidas for superior a um ano, o trabalhador, no regresso ao serviço, tendo o seu posto de trabalho sido ocupado, ficará a aguardar a previsão de posto de trabalho no mapa de pessoal não ocupado, podendo candidatar-se a procedimento concursal para outro órgão ou serviço.

CONCLUSÃO

1. No âmbito da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o regime jurídico das licenças sem remuneração encontra regulamentação nos art.ºs 280.º a 283.º.
2. De acordo com o regime aqui estabelecido podem ser concedidas licenças sem remuneração por motivos de ordem particular do trabalhador; para frequência de cursos de formação; para acompanhamento de cônjuge colocado no estrangeiro; para o exercício de funções em organismos internacionais e, ainda, licenças sem remuneração fundadas em circunstâncias de interesse público.
3. As questões suscitadas pela entidade consulente reportam-se alegadamente à licença sem remuneração, constante no n.º 1 do art.º 280.º da LTFP, como tal, à licença sem remuneração fundada em motivos de ordem particular do trabalhador.
4. Esta licença sem remuneração depende de autorização do empregador público, cuja duração resulta do acordo entre as partes – empregador público e trabalhador.
5. A concessão da licença sem remuneração determina a suspensão do contrato de trabalho, nomeadamente quanto à remuneração e à contagem do período de licença para efeitos de antiguidade e não interrompe o prazo de caducidade do contrato.
6. Se for inferior a um ano, confere ao trabalhador o direito à ocupação de um posto de trabalho no mapa de pessoal.
7. Caso seja superior a um ano e o posto de trabalho se encontre ocupado deve o trabalhador aguardar previsão no mapa de pessoal de posto de trabalho não ocupado, podendo candidatar-se a procedimento concursal para outro órgão ou serviço.
8. A concessão de licença sem remuneração imediatamente a seguir ao término do prazo de licença anterior, sem que o trabalhador se apresente ao serviço, parece-nos configurar a prorrogação/renovação da licença anterior, na medida em que não se verifica qualquer alteração na situação jurídico/laboral do trabalhador, tratando-se de uma situação de manutenção e continuidade da licença sem remuneração inicial.
9. Se a licença ou o cômputo das licenças concedidas for superior a um ano, o trabalhador, no regresso ao serviço, se o posto de trabalho estiver ocupado, ficará a aguardar a previsão de posto de trabalho no mapa de pessoal não ocupado, podendo candidatar-se a procedimento concursal para outro órgão ou serviço.

LEGISLAÇÃO

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho